



PLANO 25|28 DE INovação ESCOLA PROFISSIONAL DE AVEIRO



**CURRICULAR
PEDAGÓGICO
ORGANIZACIONAL**

**CICLO DE FORMAÇÃO
2025-2028**



Cofinanciado pela
União Europeia

“A inovação praticada na Escola Profissional de Aveiro é o resultado da inquietação dos nossos agentes educativos, na melhoria e na criação de soluções, sem medo de falhar!”

Escola Profissional de Aveiro, 2023

Índice

1. DADOS INTRODUTÓRIOS.....	6
2. ENQUADRAMENTO/JUSTIFICAÇÃO DO PEDIDO	12
I. REFLEXÃO DA IMPLEMENTAÇÃO E RESULTADOS DOS PLANOS DE INOVAÇÃO DESENVOLVIDOS	16
a. <i>Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania -> BootCAMP</i>	17
b. <i>SkillLABS</i>	21
c. <i>ENT – WorkLABS</i>	23
3. DA NOSSA PROPOSTA DE INOVAÇÃO.....	28
I. PRINCÍPIOS GERAIS DE DESENVOLVIMENTO	28
II. CONCEÇÃO DO PLANO DE INOVAÇÃO	31
III. ORGANIZAÇÃO DO ANO ESCOLAR.....	32
IV. GESTÃO SUPERIOR A 25% DAS MATRIZES CURRICULARES-BASE	33
a. <i>Dos fundamentos da proposta curricular apresentada</i>	34
b. <i>Objetivos</i>	37
c. <i>Operacionalização</i>	38
d. <i>Matrizes Curriculares Propostas</i>	43
e. <i>Avaliação e reporte de avaliação</i>	57
V. OUTRAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR	60
a. <i>BootCAMP</i>	60
b. <i>Educação para o Novo Trabalho – WorkLABS.....</i>	61
c. <i>Situações Integradores de Aprendizagem.....</i>	63
d. <i>Mostra de Aprendizagens – SkillLABS</i>	65
4. GARANTIA DE PARTICIPAÇÃO NO PLANO	69
I. JUNIORES.....	69
II. APOIANTES NA EDUCAÇÃO	71
III. PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS	73

IV. OUTROS ENVOLVIDOS	79
5. PLANO DE FORMAÇÃO DE COACHES, DE NÃO DOCENTES, DE APOIANTES NA EDUCAÇÃO E DE PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS (EPEP)	82
I. COACHES	82
II. NÃO DOCENTES/TÉCNICOS	84
III. APOIANTES NA EDUCAÇÃO	85
IV. PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS (EPEP)	86
6. MONITORIZAÇÃO E AUTOAVALIAÇÃO DOS PLANOS	89
I. PREMISSAS DO TRABALHO AVALIATIVO DA EPA	89
II. COMPROMISSOS	91
III. OBJETIVOS	92
IV. NECESSIDADES, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES	94
V. DIAGRAMAS DE MONITORIZAÇÃO	98
VI. CONCRETIZAÇÃO	101
VII. CRONOGRAMA DE AÇÕES/MECANISMOS A APLICAR	102
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
8. ANEXOS	108

LISTA DE ACRÓNIMOS E SIGLAS

Sigla Acrónimo	Designação
ACD	Apoio, Cidadania e Desenvolvimento
AE	Apoiante na Educação
AE2EP	Aprendizagens Essenciais em Entidades Parceiras na Educação Profissional
Coach(es)	Professor(es)
EITA	Equipa para a Inclusão, a Tutoria e outros Apoios
EIVE	Equipa para Integração, a Valorização e Empregabilidade
EM	Equipa Multidisciplinar
EMAEI	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
ENT	Educação para o Novo Trabalho
EPA	Escola Profissional de Aveiro
EPEP	Entidade Parceira na Educação Profissional
Época letiva	Ano Letivo
EQAVET	Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais
IA	Inteligência Artificial
Juniores	Alunos nível IV
PIT	Plano Individual de Transição
Scouting Leader	Responsável da Equipa para Integração, a Valorização e Empregabilidade
SIA	Situações Integradoras de Aprendizagem
Team Leader	Responsável pela Área de Suporte Técnico e Pedagógico
Team Manager	Responsável pela Área de Aprendizagem Curricular
UniTEC	Unidade das Tecnologias
UniTER	Unidade do Terciário

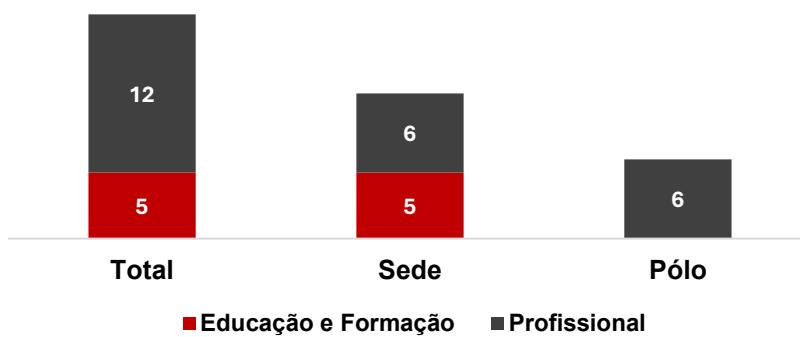
1. DADOS INTRODUTÓRIOS

A Escola Profissional de Aveiro (EPA), criada em 1992, continua a afirmar-se como um centro Educativo de Educação, Formação e Qualificação de Referência, na qual, de modo articulado, se estruturam grandes áreas de qualificação profissional, ao longo de um percurso de dois níveis de qualificação: nível II e nível IV.

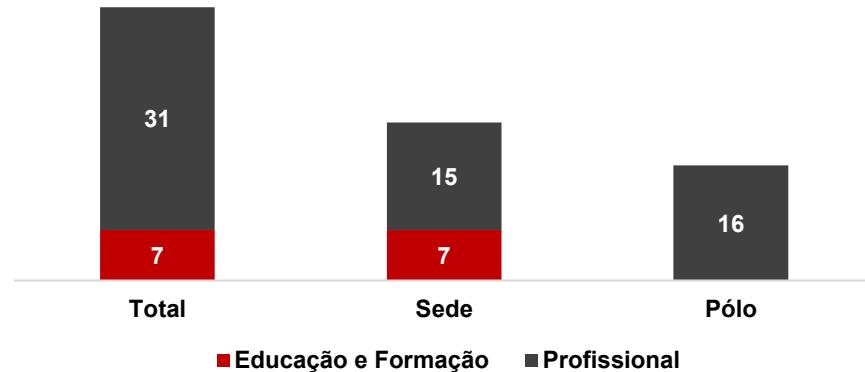
No âmbito da cultura de educação profissional instituída e conforme o seu Projeto Educativo (Compromisso Educativo – anexo 1), a formação qualificante da Escola Profissional de Aveiro encontra-se organizada/distribuída por dois locais de formação, sendo eles a Sede (designada, por nós, como a nossa Unidade de Qualificação do Terciário, localizada no centro de Aveiro) e o Pólo de Sever do Vouga (designada, por nós, como a nossa Unidade de Qualificação das Tecnologias, localizada em Paradela, Sever do Vouga).

Na presente época letiva (2024/2025), a Escola Profissional de Aveiro conta com um total de **17** cursos, **38** equipas e **811** alunos, divididos pelos seus dois locais de formação (Sede e Pólo).

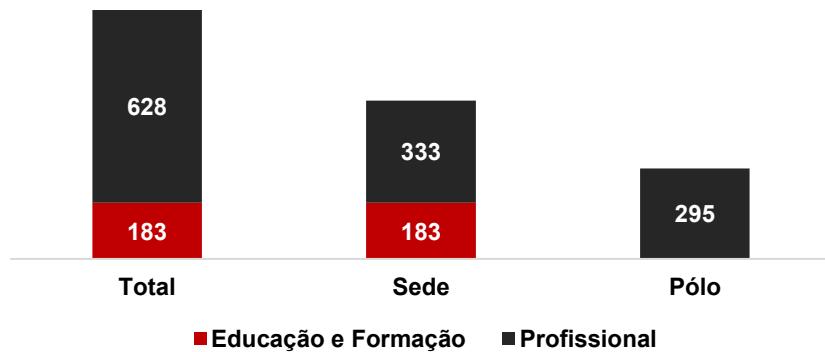
CURSOS



EQUIPAS



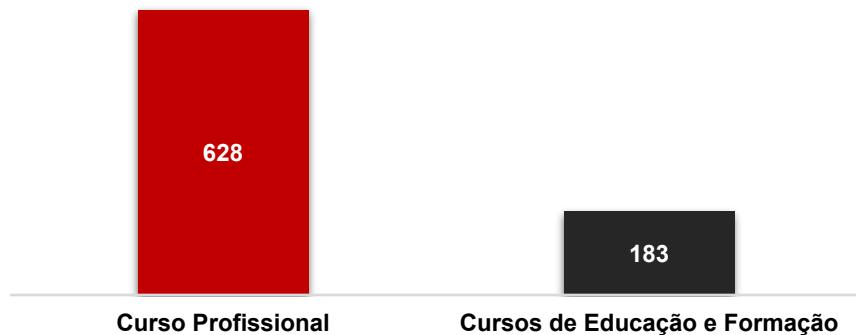
ALUNOS



Os dados abaixo apresentados têm em consideração a época letiva de
2024/2025

811
Juvenis/Juniore

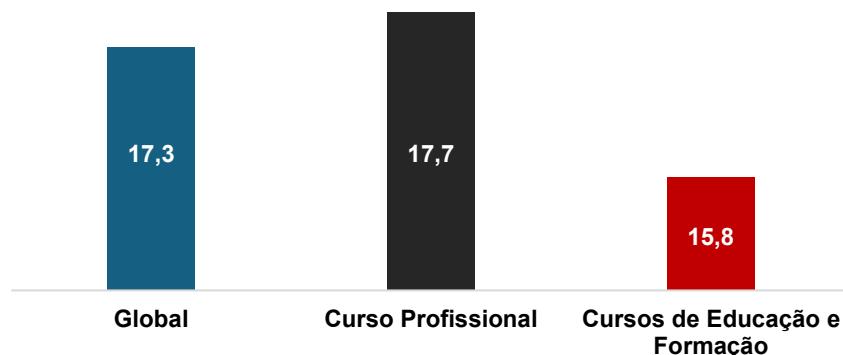
Alunos por Tipologia de Formação



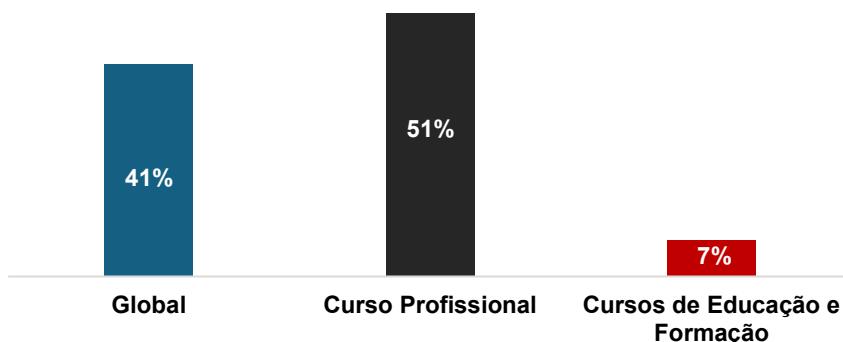
Género



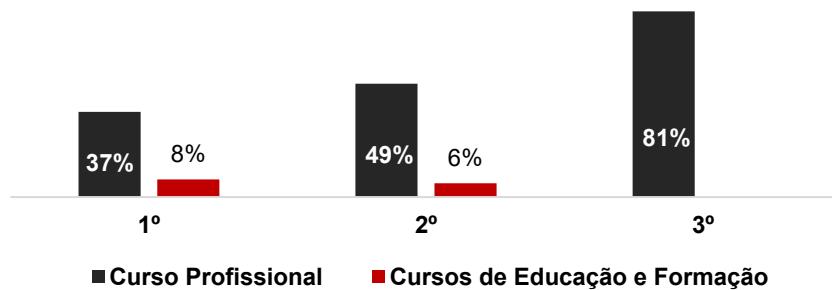
Média de Idade



Alunos com 18 ou mais anos



Alunos com 18 ou mais anos, por ano de escolaridade



Alunos Estrangeiros/Nacionais



Poderão ser consultados mais dados da Escola Profissional de Aveiro, relativos à presente época, e concretamente ao organograma da EPA e de alguns reconhecimentos e participações, no [anexo 7](#) e no [anexo 8](#), no presente documento.

O Plano de Inovação que propomos será direcionado a todas as equipas dos **Cursos Profissionais**, do ciclo de formação **2025/2028**, com início na época letiva **2025/2026**. O seu período de vigência serão os três anos letivos do curso, com aplicabilidade das medidas curriculares, pedagógicas e organizacionais.

A inclusão de todas as equipas dos Cursos Profissionais, que iniciam o ciclo de formação na época letiva de 2025/2026, bem como a nossa proposta do seu período de vigência, justifica-se pelo trabalho apurado que está exposto, ao longo de todo o plano. A decisão está estribada no histórico de trabalho desenvolvido ao longo dos anos, com o envolvimento de toda a comunidade escolar e parceiros socioprofissionais.

A mesma foi discutida e aprovada pelo **Conselho Consultivo** ([anexo 3](#)) e pelo **Conselho Pedagógico** ([anexo 4](#)) da escola.

2. ENQUADRAMENTO/JUSTIFICAÇÃO DO PEDIDO

A Escola Profissional de Aveiro, no âmbito da sua ação contínua de monitorização e verificação dos dados resultantes do seu compromisso com a qualidade educativa, foi identificando, ao longo das épocas letivas e em função do seu público-alvo, um conjunto de dificuldades crescentes. Entre estas, destacam-se os obstáculos à conclusão, com sucesso, dos percursos formativos dos alunos, o aumento das taxas de desmotivação, a diminuição da satisfação por parte das entidades empregadoras que acolhem os estudantes em contexto de estágio e a redução da taxa de empregabilidade. Simultaneamente, observou-se um ingresso crescente de alunos com idades compreendidas entre os 17 e os 19 anos — alguns muito próximos do termo da escolaridade obrigatória, outros já com essa etapa ultrapassada — o que representava um desafio acrescido no apoio à conclusão dos seus percursos educativos e formativos.

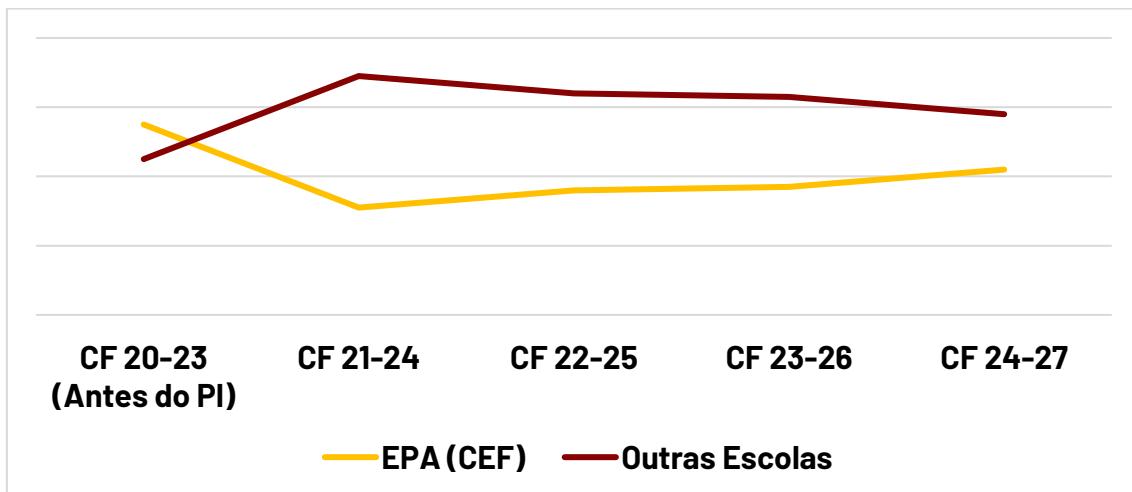
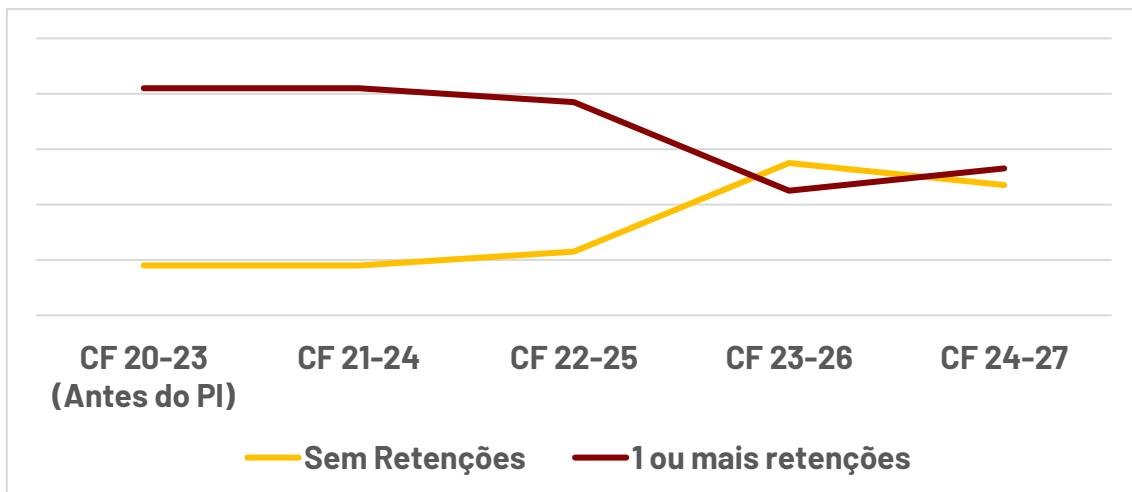
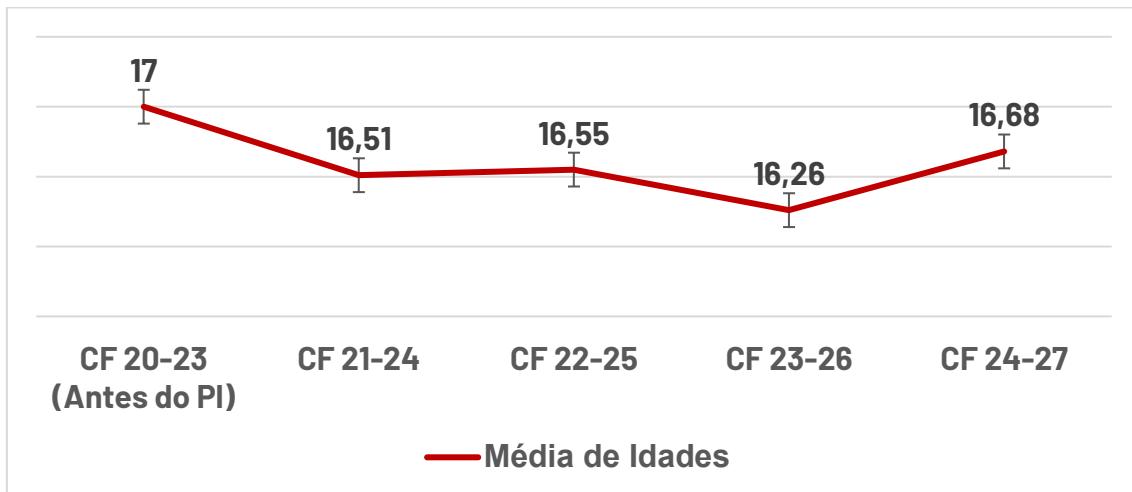
Tendo em conta esta realidade, na época educativa e letiva de 2021/2022, a Escola Profissional de Aveiro apresentou o seu 1.º Plano de Inovação, que visava a introdução de inovação nas dimensões organizacional, curricular e pedagógica. Este plano, com as medidas nele previstas, tinha como objetivos, entre outros, a melhoria da qualidade das aprendizagens dos alunos, a redução das taxas de abandono escolar e do absentismo, o aumento da empregabilidade após a conclusão do curso, o incentivo ao prosseguimento de estudos e, ainda, o reforço da satisfação das entidades empregadoras relativamente à qualidade do ensino e da aprendizagem proporcionados pela escola.

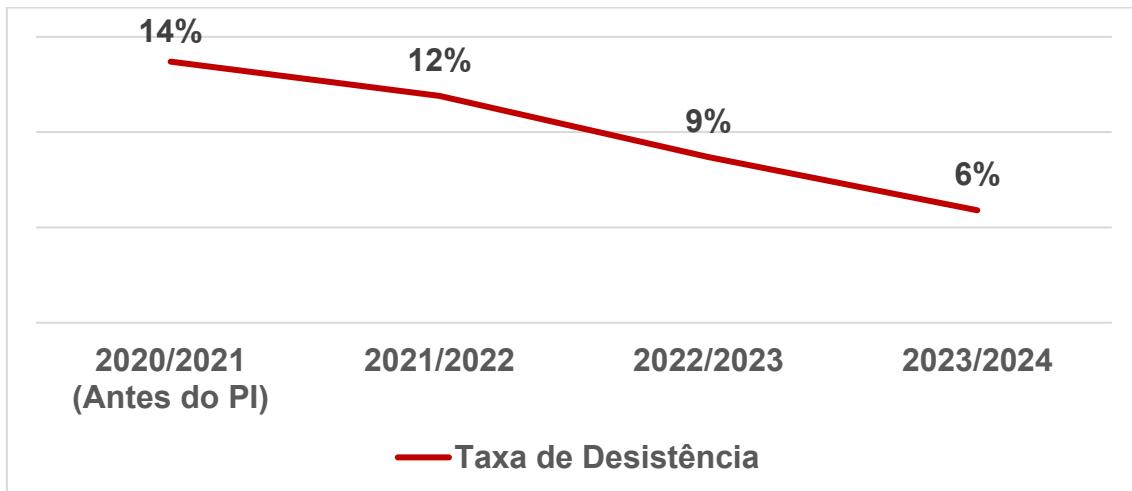
Desde a implementação deste 1.º Plano de Inovação, a Escola Profissional de Aveiro tem refletido, de forma contínua, sobre o impacto das medidas pedagógicas, organizacionais e curriculares adotadas. Ao longo deste período, conseguimos avançar significativamente na adaptação e evolução da nossa

ação educativa e formativa, com o objetivo de responder, de forma mais eficaz, às necessidades dos nossos juniores e às exigências do mercado de trabalho.

As medidas pedagógicas implementadas, que incluem a adoção de metodologias de ensino e aprendizagem mais dinâmicas, têm demonstrado resultados positivos ao nível da motivação e do empoderamento dos alunos. A introdução de abordagens mais personalizadas e centradas nos juniores permitiu um maior envolvimento destes no seu processo educativo, resultando numa aquisição mais sólida de competências práticas e teóricas. A flexibilidade curricular, com a inclusão de novas áreas de conhecimento e a promoção de atividades interdisciplinares, tem sido um fator determinante na melhoria dos resultados escolares, especialmente em domínios que exigem maior adaptação às novas realidades profissionais.

Desta forma, e com a implementação do 1.º Plano de Inovação (Ciclo de Formação 2021/2024), do 2.º Plano de Inovação (Ciclo de Formação 2022/2025), bem como das respetivas duas adendas (Ciclos de Formação 2023/2026 e 2024/2027), e através da concretização das medidas propostas, foi possível alcançar vários dos objetivos delineados. Destacam-se, entre outros, o aumento da procura por parte de alunos mais jovens, a admissão de estudantes com menor número de retenções, uma maior procura de alunos externos à EPA para ingresso nos cursos profissionais, uma melhoria significativa na assiduidade dos nossos juniores, bem como a diminuição dos índices de absentismo, abandono e desistência escolar (cf, dados abaixo).





Com base nos resultados obtidos, nas análises realizadas e nas reflexões promovidas no seio da nossa comunidade educativa, bem como nas oportunidades de melhoria identificadas ao longo do processo de monitorização e avaliação da vigência dos Planos de Inovação, propomo-nos agora dar continuidade ao trabalho desenvolvido, reforçando e aprofundando o impacto das ações implementadas. Pretendemos, assim, introduzir novas medidas que potenciem a eficácia do nosso Plano de Inovação.

Entre as iniciativas previstas, destacam-se: o **BootCAMP**, a **Educação para o Novo Trabalho – WorkLABS**, as **Situações Integradoras de Aprendizagem (Apadrinhamento)** e a **Mostra de Aprendizagens – SkillLABS**, para além das melhorias contínuas resultantes do nosso ciclo sistemático de monitorização e avaliação. Estas ações visam reforçar a componente prática da formação, promover o desenvolvimento de competências essenciais para os desafios do mercado de trabalho e fomentar uma maior articulação entre o ensino e o mundo profissional, procurando dar resposta às seguintes **necessidades** prioritárias:

- **N1** – Combater o absentismo, o abandono e a desistência escolar;

- **N2** – Valorizar o papel da escola no desenvolvimento escolar e pessoal dos alunos;
- **N3** – Aumentar os níveis de participação, envolvimento e interesse dos juniores nas atividades escolares;
- **N4** – Promover uma maior participação e envolvimento dos diversos stakeholders no processo de ensino-aprendizagem, ultrapassando as limitações do modelo tradicional;
- **N5** – Reduzir o desajuste entre o currículo tradicional e as motivações, interesses e necessidades tanto dos alunos como das entidades empregadoras

Ao longo deste documento e no ponto abaixo, apresentaremos, de forma detalhada, a avaliação de algumas das medidas implementadas, os resultados alcançados até agora e a indicação de melhorias a implementar com a finalidade de continuarmos a aprimorar a qualidade e a relevância da nossa ação educativa e formativa.

I. REFLEXÃO DA IMPLEMENTAÇÃO E RESULTADOS DOS PLANOS DE INOVAÇÃO EM VIGOR

A reestruturação e a otimização dos processos internos que realizámos com a implementação do 1º Plano de Inovação, permitiram uma gestão mais eficaz dos recursos e uma melhor coordenação entre as diferentes equipas pedagógicas e de apoio. A colaboração entre coaches, técnicos e juniores foi reforçada, resultando numa maior coesão entre as várias áreas da escola. A implementação de um sistema de monitorização e avaliação contínua tem sido crucial para

identificar áreas de melhoria e ajustar as práticas de forma mais ágil, garantindo que o plano de inovação é um processo dinâmico e em constante evolução.

Tal como explanado no enquadramento/justificação do pedido, entre as medidas organizacionais, curriculares e pedagógicas implementadas nos PI em vigor, destacamos os resultados, e o impacto, decorrentes das opções/ações resultantes da medida de criação da nova disciplina de “Educação para o Novo Trabalho” e da metodologia que aplicámos para o desenvolvimento da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que após uma análise critica, resultam agora na proposta de novas medidas que, tal como já dito anteriormente, na nossa visão, trarão robustez ao nosso plano de inovação, tornando-se resposta às principais necessidades às quais pretendemos dar resposta.

a. Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania -> BootCAMP

A Escola Profissional de Aveiro (EPA) tem vindo a consolidar a sua abordagem educativa baseada na Cidadania e no Desenvolvimento Sustentável, alinhando-se com as diretrizes da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania. Neste contexto, o BootCAMP surgiu como uma resposta inovadora aos desafios da educação contemporânea, proporcionando, aos juniores, experiências de aprendizagem que vão para além da sala de aula e promovem o envolvimento ativo com a comunidade. O BootCAMP representa uma evolução na implementação da Educação para a Cidadania, permitindo que os juniores desenvolvam competências pessoais, sociais e profissionais de forma prática e integrada. Esta abordagem reforça o compromisso da EPA com a formação integral dos seus estudantes, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho e para uma participação ativa e responsável.

A Implementação e Evolução do BootCAMP, na Escola Profissional de Aveiro, levou-nos à seguinte reflexão:

Objetivos

A Escola Profissional de Aveiro (EPA) sempre teve na sua missão a promoção da cidadania ativa, assente na inclusão, na democracia e na formação integral dos seus Juniores. A partir dessa premissa, foi criada a Estratégia de Educação para a Cidadania, com vista a integrar as práticas de cidadania em todo o ambiente escolar, garantindo um desenvolvimento sustentado das competências sociais, pessoais e profissionais dos juniores. O BootCAMP emergiu como um modelo estruturado para operacionalizar esta estratégia, organizando momentos de aprendizagem intensiva, durante os quais os juniores desenvolvem projetos, participam em atividades de voluntariado e estabelecem contacto com a comunidade. O objetivo principal do BootCAMP é consolidar uma educação não formal, apostando na interdisciplinaridade, na prática real e na formação para a cidadania.

Ações Implementadas

Desde a sua criação, o BootCAMP tem evoluído para um modelo cada vez mais estruturado e alinhado com as necessidades dos juniores e da comunidade. As principais ações implementadas foram:

- Redução do número de momentos anuais de cinco para três, uma decisão baseada na análise dos anos anteriores, que demonstrou que esta adaptação permitiu um maior foco, melhor organização e uma participação mais significativa dos juniores.
- Maior envolvimento de coaches e juniores na escolha das atividades a desenvolver, resultando num aumento da motivação e da relevância das ações para os participantes. A possibilidade de decidir sobre os temas e formatos das atividades fortaleceu o compromisso e a adesão, refletindo-se diretamente na qualidade

dos projetos apresentados e no impacto gerado na comunidade escolar e local.

- Estruturação em três momentos anuais, cada um com um foco específico:
 - ⇒ Momento 1: "Sou Criador / Empreendedor" – Desenvolvimento de projetos inovadores, com um produto final tangível.
 - ⇒ Momento 2: "Sou Ativo na Comunidade" – Participação em atividades de voluntariado e de apoio social.
 - ⇒ Momento 3: "Sou Conhecedor" – Exploração da oferta cultural, científica e formativa da comunidade.
- Fortalecimento de parcerias com autarquias, IPSS, empresas e universidades para enriquecer as experiências formativas dos Juniores.
- Utilização de plataformas digitais, como o Teams e o Viva Engage, para planificação, execução e monitorização das atividades.
- Reformulação do processo de avaliação, tornando-o contínuo e sistemático, adaptado às atividades, aos contextos e ao impacto na escola e na comunidade. A avaliação resultante das atividades de BootCAMP passou a integrar a avaliação dos módulos/UFCD, representando 10% da média aritmética das ações realizadas. Além disso, foi implementada uma avaliação qualitativa da satisfação dos participantes, realizada através de questionários que incluem:
 - ⇒ Autoavaliação do júnior;
 - ⇒ Heteroavaliação realizada pelos colegas;
 - ⇒ Avaliação dos coaches responsáveis;
 - ⇒ Avaliação das entidades parceiras;
 - ⇒ Avaliação das famílias.

Resultados vs Metas

A evolução do BootCAMP tem demonstrado impactos positivos e desafios a superar:

- ↗ Aumento da participação ativa dos juniores, com envolvimento progressivo nas atividades e desenvolvimento do espírito crítico e colaborativo.
- ↗ Maior adesão e envolvimento dos coaches, permitindo um acompanhamento mais próximo e personalizado, resultando num impacto positivo na motivação dos juniores e na qualidade dos projetos desenvolvidos.
- ↗ Integração efetiva de parcerias externas, proporcionando aos juniores um contacto real com o mercado de trabalho e com a sociedade.
- ↗ Impacto na comunidade escolar e local, promovendo iniciativas de voluntariado e sensibilização.

Considerações Finais

A implementação do BootCAMP na EPA tem-se revelado uma estratégia bem-sucedida para a concretização da educação para a cidadania. A evolução do modelo tem permitido uma abordagem mais estruturada, interativa e alinhada com as necessidades dos juniores e da sociedade. A análise do impacto desta iniciativa evidenciou que a redução do número de momentos e o reforço da participação ativa de coaches e juniores na escolha das atividades resultaram em melhorias significativas na motivação, adesão e qualidade dos projetos desenvolvidos. Além disso, a reformulação do processo de avaliação permitiu uma monitorização mais eficaz do impacto do BootCAMP, garantindo um acompanhamento contínuo e uma adaptação progressiva às necessidades dos juniores e da comunidade. O futuro desta iniciativa deve passar pela expansão das parcerias, pela integração de novas ferramentas digitais e pelo reforço da

monitorização do impacto para garantir a melhoria contínua e a sustentação dos seus objetivos.

b. SkillLABS

Na Escola Profissional de Aveiro (EPA), a organização curricular, o desenvolvimento das aprendizagens e a avaliação resultam de uma abordagem integrada e articulada, promovendo relações multidisciplinares, interdisciplinares e transdisciplinares.

O SkillLABS | Mostra de Aprendizagens, realizado no ciclo de formação 2022/2025, foi um reflexo desta dinâmica educativa inovadora, assente na interligação entre as 10 áreas de competências do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e as competências inscritas nos Perfis Profissionais, de cada curso.

O objetivo central deste modelo passou por transpor as barreiras na aprendizagem, fomentando um ensino que valoriza a criação de produtos de aprendizagem colaborativos, nos quais diferentes contributos se unem para garantir uma aquisição sólida de aprendizagens essenciais e específicas.

A integração das três componentes de formação – sociocultural, científica e tecnológica – é promovida de forma contínua, garantindo uma visão holística do conhecimento e preparando os juniores para desafios reais e concretos.

O planeamento integrado do Ensino, da Aprendizagem e da Avaliação constitui a base da metodologia adotada, orientando a implementação do SkillLABS como um espaço de experimentação, inovação e desenvolvimento de competências fundamentais para o percurso formativo e profissional dos nossos juniores.

O SkillLABS revelou-se, assim, um momento essencial de aprendizagem, partilha e avaliação, consolidando as competências adquiridas pelos juniores. A Mostra de Aprendizagens desempenhou um papel central neste processo, proporcionando aos juniores a oportunidade de apresentarem os seus produtos de aprendizagem, os seus projetos e evidenciarem o impacto do modelo SkillLABS no seu percurso académico e profissional.

Durante este momento, para além da avaliação do trabalho desenvolvido ao longo das Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA) – incluindo a criação de produtos intermédios e finais de aprendizagem –, foram, também, avaliadas as competências mobilizadas pelos juniores, durante a mostra para as aprendizagens.

Os três momentos de SkillLABS | Mostra de Aprendizagens, realizados ao longo da época letiva, potenciaram as aprendizagens e permitiram a recolha de evidências fundamentais para a avaliação. A organização destes momentos esteve a cargo de cada Diretor de Equipa, em colaboração com os seus conselhos de equipa, garantindo uma experiência enriquecedora para todos os envolvidos.

Assim, foi possível, através destes momentos de mostra e avaliação, promover, ainda mais, a autonomia, a iniciativa, o espírito crítico, a criatividade e o trabalho de grupo, melhorando, deste modo, a qualidade das aprendizagens.

Nestes momentos de mostra e avaliação das aprendizagens foi, igualmente, possível valorizar, de forma mais intensa, os saberes adquiridos pelos juniores, aumentando a sua motivação, uma vez que a mostra resulta da concretização das suas ideias e projetos.

À luz dos elementos anteriormente apresentados, concluímos que o presente processo superou as nossas expectativas iniciais, uma vez que os resultados obtidos nas diversas avaliações realizadas — tanto pelos juniores, como pelos

coaches e pelas entidades responsáveis pelas Situações Integradoras de Aprendizagem — corroboram esta conclusão. No entanto, tendo em consideração as sugestões de melhoria registadas nos formulários de avaliação, pelos diferentes intervenientes, foi deliberado implementar, na próxima época letiva, um conjunto de ações com o objetivo de otimizar este processo, nomeadamente:

- ↗ Definição de objetivos/metas específicos a serem alcançados nos momentos de SkillLABS | Mostra de Aprendizagens;
- ↗ Construção de indicadores de forma a medir os objetivos/metas traçados;
- ↗ Aperfeiçoamento dos instrumentos de avaliação do processo utilizados pelos diversos intervenientes (juniões, coaches, entidades), assim como a interligação entre os vários atores e momentos de avaliação.

c. ENT – WorkLABS

Enquadramento:

A disciplina Educação para o Novo Trabalho (ENT) surge no âmbito do 1º Plano de Inovação da Escola Profissional de Aveiro (EPA) com o propósito de preparar os juniões para os desafios do futuro, desenvolvendo as suas competências e aptidões de uma forma dinâmica e contextualizada. Esta disciplina visa uma integração eficaz das aprendizagens essenciais das componentes sociocultural e científica, alinhando-se com as competências estabelecidas no Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória.

A disciplina de ENT é concebida como uma área transversal e interdisciplinar, com forte articulação entre as diversas disciplinas. Ao combinar conteúdos de várias componentes de formação, a disciplina procura proporcionar uma visão holística do conhecimento e preparar os juniões de forma abrangente para os

requisitos do novo mundo do trabalho. A abordagem da ENT vai além do ensino tradicional, integrando elementos da formação sociocultural e científica, criando uma experiência de aprendizagem que é tanto prática quanto teórica, respondendo às necessidades do mercado e às transformações do ambiente profissional.

A disciplina de ENT divide-se em duas partes distintas, mas complementares. A primeira parte, ENT1, está associada à componente de formação sociocultural, enquanto a segunda parte, ENT2, corresponde à componente científica.

Este modelo inovador reflete a necessidade de proporcionar aos juniores as ferramentas e competências adequadas para se adaptarem a um mundo profissional em constante mudança, onde a flexibilidade, a interdisciplinaridade e a capacidade de inovação são fundamentais. A Educação para o Novo Trabalho, ao integrar diferentes áreas de formação, prepara os juniores para o futuro, não só no campo técnico e profissional, mas também no desenvolvimento de competências sociais e culturais, essenciais para o sucesso no mercado de trabalho globalizado.

Neste sentido, foram criados 3 módulos de Enriquecimento Curricular na disciplina ENT1 e três módulos de Enriquecimento Curricular na disciplina ENT2. Estes módulos desenvolvidos, pelos juniores, sob a forma de WorkLABS foram trabalhados da seguinte forma: inicialmente, o Scouting Leader estabeleceu uma articulação com as entidades parceiras (designadas entidades de apadrinhamento) para o lançamento dos desafios, os quais se dividiram em duas vertentes: um desafio individual (EPEP) e um desafio coletivo de escola (desafio de equipa). Após esta fase preliminar, o Team Manager assumiu a liderança do processo, coordenando, com os coaches da escola, todo o planeamento, execução e registo das evidências.

O desafio de equipa, realizado nas instalações da escola, foi desenvolvido, pelos juniores, ao longo de dois dias.

Na primeira sessão de trabalho, o coach e os juniores assistiram a um vídeo de workshop, apresentado como introdução ao desafio e relativo a cada uma das temáticas, produzido pela entidade parceira (disponibilizado numa pasta partilhada, no TEAMS). Após este primeiro contacto com a temática, os juniores, sob a orientação dos coaches responsáveis pelos módulos de ENT-Enriquecimento Curricular, desenvolveram os produtos definidos. Após a conclusão dos desafios, o coach procedeu ao arquivo das evidências, na pasta designada para o efeito. A entidade parceira realizou uma avaliação qualitativa do trabalho produzido e devolveu o respetivo feedback, identificando os critérios de avaliação utilizados.

O desafio individual (EPEP) foi desenvolvido em articulação com a EPEP de AE2EP, seguindo o calendário estabelecido para a AE2EP – Aprendizagens Essenciais em Entidades Parceiras na Educação Profissional. As equipas do 3º ano trabalharam entre os dias 1 de fevereiro e 20 de março; as equipas do 2º ano, entre os dias 2 de novembro e 5 de fevereiro, e entre 2 e 30 de abril; e as equipas do 1º ano, entre 1 de fevereiro e 27 de março, e entre 2 de maio e 21 de junho. Após a realização dos desafios EPEP, estes foram entregues aos coaches que acompanharam os juniores nas EPEP, sendo, posteriormente, avaliados em conjunto com o Sénior da EPEP, durante a reunião de Avaliação de FCT.

A Mostra Final da disciplina Educação para o Novo Trabalho – WorkLABS foi realizada nas instalações da UniTER – Unidade do Terciário, em Aveiro, e na UniTEC – Unidade das Tecnologias, em Paradela, Sever do Vouga, no dia 10 de julho, no período da manhã. A organização da Mostra Final de ENT esteve a cargo das entidades apadrinhadoras: na UniTER, a dinamização foi realizada pelo Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração - ISCTIA,

enquanto na UniTEC foi conduzida pelo Creative Science Park Aveiro Region - PCI.

Todo o processo foi alvo de avaliação por parte dos diversos intervenientes: juniores, coaches, entidades de apadrinhamento e EPEP. Apesar do resultado da avaliação ter sido amplamente positivo, foram tidas em consideração as sugestões apresentadas pelos diferentes intervenientes no formulário de avaliação/satisfação. Com base nestas contribuições, decidiu-se implementar um conjunto de melhorias para a próxima época educativa e letiva, nomeadamente:

- ❖ Alteração do número de horas a serem dedicadas ao trabalho em escola;
- ❖ Modificação do processo de avaliação, tanto nos desafios de escola como nos desafios EPEP;
- ❖ O workshop, dinamizado pelas entidades de apadrinhamento, será realizado de forma presencial.

Em suma, a implementação dos anteriores Planos de Inovação, centrada na introdução da disciplina *Educação para o Novo Trabalho* e nas ações pedagógicas que lhe estão associadas, permitiu alcançar resultados significativos e sustentáveis, agora consolidados e aprofundados na presente proposta de Plano de Inovação.

Tal como evidenciado nos gráficos apresentados nas páginas 14 e 15, destacamos, entre outros, os seguintes ganhos concretos:

- Um aumento expressivo na percentagem de alunos com o seu percurso sem retenções, passando de 18% no ciclo de formação 2021-2024 para 55% no ciclo de 2023-2026;
- A correspondente redução na percentagem de alunos com uma ou mais retenções, que desceu de 82% para 55%, nos mesmos períodos;
- Uma redução significativa na taxa de desistência escolar, que passou de 14% (em 2020/2021, antes da implementação do primeiro Plano de Inovação) para apenas 6% no final do ano letivo 2023/2024;
- Um incremento assinalável na taxa de empregabilidade dos alunos diplomados.

Importa ainda referir que estão em curso processos de recolha e tratamento de dados adicionais, os quais, uma vez concluídos, poderão ser integrados nesta avaliação e partilhados, oportunamente.

Estes (e outros) resultados foram possíveis graças, à implementação de iniciativas como o *BootCAMP*, *SkillLABS* e *WorkLABS*, que envolveram toda a comunidade escolar e introduziram uma nova dinâmica na escola, quer ao nível da cultura organizacional, quer ao nível das práticas pedagógicas e curriculares.

3. DA NOSSA PROPOSTA DE INOVAÇÃO

I. PRINCÍPIOS GERAIS DE DESENVOLVIMENTO

A nossa matriz curricular, sustentada na autonomia e flexibilidade curricular, tem demonstrado resultados positivos na promoção do sucesso educativo. Reduzimos a taxa de desistência, aumentamos a empregabilidade na área de formação profissional e fortalecemos as oportunidades de prosseguimento de estudos.

Desta forma, mantemos o nosso compromisso de continuar a melhorar estes indicadores, garantindo que os juniores desenvolvem as competências essenciais para enfrentar os desafios do futuro, em plena concordância com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Enquanto escola, e com base nos indicadores atuais, continuamos empenhados na sua melhoria, resultado do esforço conjunto de toda a comunidade educativa. Assim, optamos pela implementação de um plano de inovação curricular, pedagógico e organizacional, reforçando a nossa estratégia de evolução contínua e de adaptação às necessidades dos juniores.

Relativamente às matrizes curriculares, a nossa proposta apresenta uma percentagem de flexibilidade curricular que varia entre 26,9% e 29.0%. Como mencionado anteriormente, esta proposta é fruto de um trabalho contínuo e colaborativo, envolvendo toda a nossa comunidade educativa, reafirmando o nosso compromisso com a inovação e a adaptação às necessidades dos juniores.

Nesta proposta, intervêm de forma muito participada: coaches, técnicos, juniores, apoiantes na educação, parceiros, toda a comunidade escolar e educativa, garantindo que as decisões tomadas são fruto de um processo colaborativo e alinhado com as reais necessidades de todos os envolvidos.

Nomeadamente:

- ↗ Todo o corpo docente, especialmente os Team Managers de cada área de aprendizagem curricular, que representam as áreas sociocultural, científica e tecnológica;
- ↗ Todo o corpo técnico da nossa equipa multidisciplinar, incluindo representantes das áreas de integração, valorização, empregabilidade, inclusão, tutoria e outros apoios.
- ↗ Os nossos apoiantes na educação, representados pelos seus representantes.
- ↗ Os nossos juniores, representados pelos representantes dos cursos profissionais do Pólo de Sever do Vouga e das instalações da Sede da escola.
- ↗ As nossas entidades parceiras na educação profissional, que participam de forma contínua e regular em todas as atividades da escola. Elas colaboram na preparação de cada ciclo de formação, contribuindo para o desenvolvimento do perfil profissional dos juniores. Além disso, estão presentes ao longo do processo formativo, desde a formação até os períodos de estágio, apoiando, constantemente, as iniciativas que garantem a realização das aprendizagens essenciais, alinhadas com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Os órgãos de administração e gestão escolar, nomeadamente a Direção Técnica e Pedagógica, o Conselho Consultivo e o Conselho Pedagógico, estão sempre envolvidos em todas as atividades educativas, colaborando, ativamente, nos mecanismos sistemáticos de monitorização e avaliação, conforme estabelecido no ponto 6, deste plano.

Parecer do Conselho Consultivo (anexo 3)

“Depois de ouvidos todos os conselheiros, o Presidente do Conselho Consultivo colocou a votação, separadamente, os pontos em agenda. O Conselho Consultivo, propôs e aprovou, por unanimidade, um parecer positivo sobre a oferta formativa da EPA para o ciclo de formação 2025-2028.”

Conselho Consultivo, 06 de março de 2025

Parecer do Conselho Pedagógico (anexo 4)

“No ponto sete da ordem de trabalhos, os conselheiros do CP da EPA, nesta reunião realizada presencialmente, no dia sete de fevereiro, de dois mil e vinte e cinco, aprovaram, por unanimidade, o presente Plano de Inovação, para o ciclo de formação 2025/2028, dando cumprimento ao ponto 1, do artigo 9º, da Portaria nº 181/2019, de 11 de junho, com as alterações introduzidas pela Portaria 306/2021 de 17 de dezembro.”

Conselho Pedagógico, 07 de fevereiro de 2025

II. CONCEÇÃO DO PLANO DE INOVAÇÃO

Na conceção do nosso plano, estão incluídos os princípios gerais enunciados no ponto anterior. O plano está estribado na intenção de, através destas propostas curriculares, pedagógicas e organizacionais, ser possível a promoção de melhores e significativas aprendizagens para os nossos juniores.

A proposta tem como intencionalidade a consolidação, o aprofundamento e o enriquecimento das aprendizagens dos nossos juniores, de acordo com as competências previstas nas dez áreas do Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória.

No que se refere à aquisição das competências previstas no Perfil Profissional de cada curso, a maior aproximação e participação das entidades de acolhimento auxilia, na nossa ótica, a melhoria da qualidade das aprendizagens, bem como a sua efetividade.

Com o plano proposto, garantimos uma resposta mais abrangente e capaz a todos os juniores que procuram a escola. As diferentes medidas apresentadas são uma melhor resposta quer para os juniores que pretendem a realização dos percursos profissionais com o objetivo de ingresso no mercado de trabalho, quer para todos os que pretendem prosseguir os seus estudos.

Conforme consta do presente plano, aquando do ingresso juniores na escola, é realizado um processo de acolhimento, integração e orientação em que, desde logo, é feita a identificação dos juniores que pretendem prosseguir os seus estudos.

Após esta identificação, é definido um plano de acompanhamento específico para cada júnior, sobretudo suportado pela nossa equipa multidisciplinar, em que os juniores reforçam as aprendizagens efetuadas nas áreas específicas associadas ao prosseguimento de estudos.

Para além do exposto anteriormente, e em conformidade com os elementos apresentados ao longo do plano, a escola tem estabelecido um protocolo com a Universidade de Aveiro e, em particular, com as suas escolas politécnicas, em que é desenvolvido um trabalho muito estreito de colaboração ao nível de todos os juniores que pretendem prosseguir os estudos.

III. ORGANIZAÇÃO DO ANO ESCOLAR

A organização do ano escolar, na Escola Profissional de Aveiro, segue o previsto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho e, simultaneamente, no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, prevendo o seguinte:

1. Organização em **semestres** cumprindo:
 - a) pelo menos, o número de dias fixado no calendário escolar;
 - b) a realização das provas e exames, de acordo com o calendário aprovado por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação;
 - c) a existência, em cada época educativa e letiva, de três momentos de reporte de avaliação sumativa aos juniores e aos pais ou apoiantes na educação, respeitando as especificidades inerentes às disciplinas com organização modular. Dois destes momentos de reporte de avaliação sumativa ocorrem no seguimento da concretização dos conselhos de equipa de avaliação.
2. Aplicabilidade a todos os Cursos Profissionais, referentes ao ciclo de formação 2025/2028, durante os 3 anos de vigência do Plano de Inovação.

IV. GESTÃO SUPERIOR A 25% DAS MATRIZES CURRICULARES-BASE

Apresentamos uma proposta de matriz curricular para cada nova turma/curso com uma gestão superior a 25%, do total da carga horária das matrizes curriculares-base. Cada matriz oscila na flexibilidade curricular no intervalo entre **26.9%** e **29.0%** da carga horária.

Matrizes Curriculares	Carga Horária	% de Flexibilidade Curricular
Técnico/a de Apoio à Gestão	3 250 h	28.2
Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	3 150 h	29.0
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3 280 h	27.9
Técnico/a de Ação Educativa	3 300 h	27.7
Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar	3 300 h	27.7
Técnico/a de Desporto	3 300 h	27.7
Técnico/a de Soldadura	3 350 h	27.3
Técnico/a de Instalações Elétricas	3 325 h	27.5
Técnico/a de Manutenção Industrial - Variante de Eletromecânica	3 280 h	27.9
Técnico/a de Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis	3 225 h	28.4
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	3 325 h	27.5
Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	3350 h	27.3
Técnico de Comunicação, Marketing, Relações-Públicas e Publicidade	3275 h	27.9
Animador Sociocultural	3400 h	26.9

a. Dos fundamentos da proposta curricular apresentada

A proposta que apresentamos **implica**:

- ↗ A manutenção do proposto na matriz do Decreto-Lei 55/2018 para a componente tecnológica, relativamente aos cursos referenciados ao Catálogo Nacional de Qualificações e, também, aos cursos ainda organizados em portaria.
- ↗ A redução da carga horária indicada para cada disciplina das componentes sociocultural e científica. No caso da componente sociocultural, a redução de horas por disciplina é comum em todas as matrizes curriculares propostas para cada curso. No caso da componente científica, a redução é diferente em função de cada curso, dada a especificidade desta componente, em função de cada perfil profissional.
- ↗ A criação de uma nova disciplina **Educação para o Novo Trabalho (ENT)** que integra aprendizagens essenciais das disciplinas que lhe deram origem, nomeadamente das componentes de formação sociocultural e científica e contemplam as competências definidas no Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória (anexo 5 e anexo 6).
- ↗ Esta nova disciplina encontra-se subdividida em duas, cada uma das quais associada a uma componente de formação, nomeadamente a **ENT1** associada à componente de formação sociocultural e que contempla um total de 635 horas, e a **ENT2** associada à componente de formação científica, com um total de 280 horas.

- ❖ A proposta apresentada da criação da nova disciplina não implica qualquer acréscimo de horas na matriz base: nem ao total de horas previsto para as componentes sociocultural e científica, nem ao total de horas da carga horária total. As horas afetas aos módulos de enriquecimento curricular propostos resultam de uma reafetação da carga horária dos módulos das disciplinas de origem, conforme previsto nos documentos curriculares específicos.
- ❖ Na disciplina ENT1, estão definidos 25 módulos a desenvolver, ao longo dos três anos de cada curso. Nesta disciplina, estão integrados 22 módulos das disciplinas de origem. Para além dos módulos derivados das disciplinas de origem, foram acrescentados a esta disciplina 3 módulos de enriquecimento curricular.
- ❖ No caso da disciplina ENT2, estão, igualmente, definidos 15 módulos a desenvolver ao longo dos três anos, de cada curso. Nesta disciplina, estão, igualmente, integrados 12 módulos das disciplinas de origem. Para além dos módulos derivados das disciplinas de origem, foram acrescentados a esta disciplina 3 módulos de enriquecimento curricular.
- ❖ A avaliação dos módulos integrados na nova disciplina (ENT1 e ENT2), que pertenciam às disciplinas de origem, será realizada na nova disciplina.
- ❖ Esta nova disciplina constitui-se como uma área transversal, de articulação disciplinar e natureza interdisciplinar, mobilizando os conhecimentos, as atitudes e as capacidades das diferentes componentes de formação e disciplinas, com o objetivo de se cruzarem determinados conteúdos com as temáticas da “Educação para o Novo Trabalho” que identificámos.

O desenvolvimento desta nova disciplina apresenta as seguintes **vantagens** para o processo de ensino-aprendizagem dos nossos juniores:

- ↗ Diminuição da segmentação disciplinar e modular que, nas componentes sociocultural e científica, não se mostra particularmente vantajosa para a aprendizagem dos juniores da Escola Profissional de Aveiro, cujo perfil exige uma aproximação diferente ao trabalho que os espera no final do curso respetivo;
- ↗ Possibilidade de desenvolvimento de temas-problema mais abrangentes, dada a possibilidade de desenvolver um trabalho mais prolongado, por força da carga horária prevista para a disciplina e módulos associados;
- ↗ A proposta das temáticas nucleares e dos módulos de enriquecimento curricular resulta de um trabalho prévio e conjunto, desenvolvido junto de diversos agentes como: os Sindicatos, algumas Entidades Patronais e a Autoridade para as Condições do Trabalho;
- ↗ Facilidade no maior envolvimento dos parceiros socioprofissionais, designadamente as entidades de acolhimento, em conjunto com os coaches responsáveis pela disciplina, no desenvolvimento e avaliação das atividades de aprendizagem;
- ↗ Promoção de um maior ajustamento das competências trabalhadas, de acordo com as exigências presentes e futuras das entidades empregadoras;
- ↗ Participação na construção de modelos de educação-formação mais capazes de responder às necessidades colocadas à 'nova economia' / 'novo trabalho', pós-pandemia;
- ↗ Facilidade no trabalho colaborativo e cooperativo das diferentes equipas pedagógicas;

- ↗ Facilidade no trabalho colaborativo e cooperativo dos juniores;
- ↗ Facilidade na adoção de metodologias e pedagogias mais benéficas à aprendizagem dos juniores.

b. Objetivos

- ↗ Aumentar a participação de todos na aprendizagem e na vida escolar, promovendo os princípios e normas que garantem a inclusão e a igualdade de oportunidades;
- ↗ Desenvolver metodologias de trabalho que privilegiem a autonomia, a iniciativa, o espírito crítico, a criatividade e o trabalho de grupo, no sentido de desenvolver com mais eficácia as aprendizagens significativas de cada um;
- ↗ Promover a articulação curricular assente em relações multidisciplinares, interdisciplinares e transdisciplinares;
- ↗ Potenciar a articulação dos conteúdos/aprendizagens essenciais com o contexto local e desenvolver formas de intervenção na comunidade;
- ↗ Potenciar o trabalho colaborativo das equipas pedagógicas;
- ↗ Melhorar a qualidade das aprendizagens;
- ↗ Transformar as aprendizagens multidisciplinares em aprendizagens verdadeiramente significativas;
- ↗ Melhorar os ambientes de aprendizagem, reduzir a indisciplina e os comportamentos disruptivos;
- ↗ Envolver o Júnior na construção do conhecimento de forma positiva, no sentido de estimular o gosto pela aprendizagem e pela escola;

- ❖ Promover a aquisição de competências pessoais e sociais, de forma a melhorar as atitudes e comportamentos;
- ❖ Aumentar a motivação dos juniores, através da concretização das suas ideias projetos;
- ❖ Reduzir o absentismo e o número de faltas dos juniores;
- ❖ Desenvolver competências de leitura, interpretação e escrita;
- ❖ Adequar as aprendizagens às necessidades e interesses do mercado de trabalho;
- ❖ Valorizar os saberes adquiridos pelos juniores que frequentam esta via de ensino;
- ❖ Promover a qualificação e a transição para a vida ativa;
- ❖ Divulgar aos apoiantes na educação e à comunidade as potencialidades desta via de formação.

c. Operacionalização

- ❖ A nova disciplina funcionará semestralmente, em cada um dos três anos de cada curso profissional;
- ❖ A opção pelo funcionamento da nova disciplina em regime semestral está justificada pelo facto da mesma permitir o desenvolvimento de um trabalho teórico e teórico prático, cujas temáticas trabalhadas serão alvo de trabalho prático no período de formação em contexto de trabalho que se realiza, igualmente, no segundo semestre de cada ano, para além de todos os restantes fundamentos apresentados para a criação desta nova disciplina;

- ❖ A disciplina apresenta uma carga horária total de 915 horas, distribuídas ao longo dos três anos, de acordo com a matriz de cada curso;
- ❖ As temáticas nucleares da disciplina (a desenvolver ao longo dos três anos) são as seguintes:
 1. Informação, Comunicação e Assertividade;
 2. Resolução de Problemas e Tomada de Decisão;
 3. Pensamento Crítico e Trabalho Colaborativo;
 4. Relacionamento Interpessoal, Adaptação à Mudança & Inclusão;
 5. Desenvolvimento de Autonomia e Domínio do Corpo;
 6. Saber Científico Aplicado aos Contextos de Trabalho.
- ❖ Cada um dos temas é constituído por planos específicos, explorando temáticas diferenciadas e transversais a toda a disciplina, que serão desenvolvidos em documentos curriculares próprios e individualizados por qualificação;
- ❖ Cada módulo integra as aprendizagens essenciais das disciplinas/módulos que lhe deram origem e pretendem, em especial, desenvolver as competências definidas no Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória, perfil profissional associado, nomeadamente os valores da responsabilidade, argumentação, sentido crítico, autonomia, resolução de problemas, trabalho em equipa, liderança (ver proposta de plano curricular apresentada abaixo);
- ❖ No âmbito do **enriquecimento curricular**, foram criados **6 módulos** novos para serem desenvolvidos na nova disciplina de ENT, em complemento/enriquecimento dos módulos mobilizados das disciplinas da matriz curricular base, de cada uma das componentes de formação (sociocultural e científica):

○ **Educação para o Novo Trabalho 1:**

- Comunicação em Público (50 horas);
- Ambientes de Trabalho Saudáveis (65 horas);
- Autoconhecimento no Trabalho (50 horas).

○ **Educação para o Novo Trabalho 2:**

- Competências Digitais para o Novo Trabalho (30 horas);
- Criatividade e Pensamento Divergente (25 horas);
- Ciência no Trabalho (40 horas).

- ↗ Os módulos de enriquecimento curricular, associados à **ENT1** e à **ENT2**, são comuns aos diferentes Cursos Profissionais propostos, uma vez que são temáticas transversais e aplicáveis a cada uma das qualificações. No entanto, a proposta de trabalho é flexível e ajustável à especificidade de cada qualificação profissional. Concretizando, para cada um dos módulos de enriquecimento curricular existe um documento curricular próprio com as competências a desenvolver ajustadas a cada uma das qualificações;
- ↗ Estes novos módulos preveem metodologias diferenciadas de desenvolvimento e de trabalho, nomeadamente através de técnicas diferenciadas como o Design Thinking, o Mind Mapping e a Vision Board;
- ↗ A metodologia a adotar, de forma preferencial, será a aprendizagem por projetos - project base learning, como método consistente e motivador de melhores aprendizagens. Privilegiando o trabalho em grupo, visa desenvolver a comunicação, colaboração/cooperação, espírito crítico e criatividade. Este trabalho será devidamente apoiado e monitorizado pelos coaches;

- ❖ Serão múltiplos e diversificados os contextos didático-pedagógicos, salas de trabalho, ateliers vocacionais, laboratórios de trabalho e formação, espaços formativos nas entidades de acolhimento e outros contextos de aprendizagem, ajustados ao desenvolvimento dos produtos de aprendizagem em função das situações integradoras de aprendizagem em curso;
- ❖ Através do trabalho colaborativo, contando com o desenvolvimento de atividades, projetos, concursos, com destaque para o Parlamento de Jovens, Plano Nacional de Leitura, atividades promovidas pela Unesco, Escola Embaixadora do Parlamento Europeu e ainda da Rede de Escolas para a Educação Intercultural;
- ❖ Temas-problema resultantes do trabalho colaborativo efetuado entre os nossos parceiros socioprofissionais e os nossos Diretores de Equipa que estão na base do desenvolvimento dos nossos projetos, que são incluídos numa situação integradora de aprendizagem que visa o desenvolvimento de um ou mais produtos finais de aprendizagem;
- ❖ No desenvolvimento de cada situação integradora de aprendizagem são, igualmente, desenvolvidas as temáticas previstas na componente de cidadania e desenvolvimento e demais projetos e concursos em que a escola participa;
- ❖ A disciplina ENT será lecionada pelos coaches da Escola Profissional de Aveiro que detenham competência científica e pedagógica para o efeito, bem como o perfil adequado para a implementação da metodologia de trabalho de equipa e de projeto, nomeadamente a aprendizagem por projetos - project base learning;
- ❖ Enquadrado com o exposto na alínea acima e no cumprimento rigoroso do legalmente previsto, as aprendizagens essenciais das diferentes disciplinas de origem, propostas para serem desenvolvidas na nova

disciplina, serão lecionadas por coaches da Escola Profissional de Aveiro, sendo que os mesmos estarão enquadrados nos respetivos grupos de recrutamento identificados nos normativos legais;

❖ O enriquecimento curricular de cada qualificação é conseguido através do contributo que é dado pelos parceiros socioprofissionais associados a cada uma, acrescentando valor àquilo que já são as temáticas de base que constituem a matriz curricular. A nossa proposta de temáticas nucleares contempla o previsto na matriz curricular de base, mais as competências específicas a trabalhar, em função de cada qualificação profissional. E, para isso, tal como previsto no nosso Plano de Inovação ('inovação' é isso mesmo), a participação ativa das entidades de acolhimento e dos parceiros socioprofissionais, designadamente com os novos temas-problema que a nova economia e o novo trabalho colocam, será decisiva para o enriquecimento considerado para cada uma das qualificações.

No [anexo 10](#) poderão consultar um exemplo de um plano curricular que contempla a totalidade das disciplinas e módulos das componentes sociocultural e científica do curso.

d. Matrizes Curriculares Propostas

Matriz Curricular	Curso - Técnico de Apoio à Gestão							
-------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL	
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária	
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI
Sociocultural	Português	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira	75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração	75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento	30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física	45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ	-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:	325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Matemática	100	50	100	55	100	25	300	130
	Economia	75	25	75	50	50	15	200	90
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ	-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:	175	175	175	175	150	150	500	500
Tecnológica	UFCD	400	400	375	375	375	375	1150	1150
Formação em Contexto de Trabalho		200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa		27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR		1100	1100	1105	1105	1045	1045	3250	3250

Nota: 3.250 h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **28.2%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso Técnico de Comunicação e Serviço Digital

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70		220	40
	Estratégia e Desenvolvimento		30		40		30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Economia	Cidadania e Desenvolvimento	75	30	75	30	50	30	200	90
	Matemática		50	25	75	30	75	30	200	85
	Psicologia		25	15	25	15	50	15	100	45
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70		110	-	280
	Subtotal:		150	170	175	145	175	185	500	500
Tecnológica	UFCD		350	350	350	350	350	350	1050	1050
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1025	1045	1080	1050	1045	1055	3150	3150

Nota: 3.150h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **29.0%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		Portaria	PI	Portaria	PI	Portaria	PI	Portaria	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Matemática		100	50	100	55	100	25	300	130
	Físico-Química		75	25	75	50	50	15	200	90
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		175	175	175	175	150	150	500	500
Tecnológica	Sistemas Operativos		51	51	36	36	57	57	144	144
	Arquitetura de Computadores		72	72	56	56	24	24	152	152
	Redes de Comunicação		102	102	60	60	90	90	252	252
	Programação e Sistemas de Informação		204	204	207	207	221	221	632	632
	Subtotal:		429	429	359	359	392	392	1180	1180
Formação em Contexto de Trabalho		200	200	200	200	200	200	600	600	
Educação Moral e Religiosa		27	27	27	27	27	27	81	81	
Total sem EMR		1129	1129	1089	1089	1062	1062	3280	3280	

Nota: 3.280h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,9%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Massagem de Estética e Bem-Estar

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Biologia	Cidadania e Desenvolvimento	50	15	50	30	50	20	150	65
	Química		50	25	50	25	50	20	150	70
	Matemática		70	30	60	35	70	20	200	85
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		170	170	160	160	170	170	500	500
Tecnológica	UFCD		400	400	400	400	400	400	1200	1200
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1080	1080	1095	1095	1115	1115	3300	3300

Nota: 3.300h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,7%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Ação Educativa

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Psicologia		75	30	75	40	50	20	200	90
	Sociologia		50	30	75	35	75	20	200	85
	Matemática		55	20	20	25	25	-	100	45
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		180	180	170	170	150	150	500	500
Tecnológica	UFCD		375	375	400	400	425	425	1200	1200
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1080	1080	1125	1125	1095	1095	3300	3300

Nota: 3.300h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,7%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Desporto

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70		220	40
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30		40		30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Estudo do Movimento	Cidadania e Desenvolvimento	75	30	75	40	50	20	200	90
	Matemática		50	30	75	30	75	25	200	85
	Psicologia		55	20	20	25	25		100	45
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		180	180	170	165	150	155	500	500
Tecnológica	UFCD		400	400	400	400	400	400	1200	1200
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1105	1105	1125	1120	1070	1075	3300	3300

Nota: 3.300 h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27.7%** de flexibilidade curricular.

ⁱ) irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Manutenção Industrial - Eletromecânica

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL			
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária			
		Portaria	PI	Portaria	PI	Portaria	PI	Portaria	PI		
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165	
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90	
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40	
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30	-	40	-	30	25	100	25	
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45	
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635	
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000	
Científica	Matemática		100	50	100	55	100	25	300	130	
	Físico-Química		75	25	75	50	50	15	200	90	
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280	
	Subtotal:		175	175	175	175	150	150	500	500	
Tecnológica	Tecnologia e Processos		130	130	135	135	145	145	410	410	
	Organização Industrial		-	-	60	60	60	60	120	120	
	Desenho Técnico		65	65	50	50	55	55	170	170	
	Práticas Oficiais		185	185	170	170	125	125	480	480	
	Subtotal:		380	380	415	415	385	385	1180	1180	
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600	
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81	
Total sem EMR			1080	1080	1145	1145	1055	1055	3280	3280	

Nota: 3.280h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,9%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Eletrónica, Automação e Comando

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Matemática	Cidadania e Desenvolvimento	100	45	100	65	100	20	300	130
	Físico-Química		75	30	75	40	50	20	200	90
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		175	175	175	175	150	150	500	500
Tecnológica	UFCD		450	450	400	400	375	375	1225	1225
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1150	1150	1130	1130	1045	1045	3325	3325

Nota: 3.325h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,5%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Instalador de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Matemática	Cidadania e Desenvolvimento	100	45	100	65	100	20	300	130
	Físico-Química		75	30	75	40	50	20	200	90
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		175	175	175	175	150	150	500	500
Tecnológica	UFCD		375	375	375	375	375	375	1125	1125
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1075	1075	1105	1105	1045	1045	3225	3225

Nota: 3.225 h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **28.4%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Soldadura

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70		220	40
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30		40		30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Geometria Descritiva	Cidadania e Desenvolvimento	65	30	70	30	65	30	200	90
	Matemática		70	30	65	30	65	25	200	85
	Química		30	15	35	15	35	15	100	45
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		165	175	170	145	165	180	500	500
Tecnológica	UFCD		425	425	425	425	400	400	1250	1250
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1115	1125	1150	1125	1085	1100	3350	3350

Nota: 3.350 h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27.3%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Instalações Elétricas

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70		220	40
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30		40		30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Matemática	Cidadania e Desenvolvimento	100	45	100	40	100	45	300	130
	Físico-Química		75	30	75	35	50	25	200	90
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		175	175	175	145	150	180	500	500
Tecnológica	UFCD		400	400	400	400	425	425	1225	1225
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR			1100	1100	1130	1100	1095	1125	3325	3325

Nota: 3.325 h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27.5%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Eletrónica e Telecomunicações

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL			
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária			
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI		
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165	
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90	
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40	
	Estratégia, Desenvolvimento e Comunicação		30	-	40	-	30	25	100	25	
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45	
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635	
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000	
Científica	Matemática		100	45	100	65	100	20	300	130	
	Físico-Química		75	30	75	40	50	20	200	90	
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280	
	Subtotal:		175	175	175	175	150	150	500	500	
Tecnológica	UFCD		450	450	400	400	400	400	1250	1250	
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600	
Educação Moral e Religiosa			27	27	27	27	27	27	81	81	
Total sem EMR			1150	1150	1130	1130	1070	1070	3350	3350	

Nota: 3.350h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,3%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Animador Sociocultural

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL	
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária	
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI
Sociocultural	Português	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira	75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração	75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento	30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física	45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ	-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:	325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Psicologia	75	25	75	35	50	25	200	85
	Sociologia	50	25	75	45	75	15	200	85
	Matemática	50	25	-	-	50	25	100	50
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ	-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:	175	175	150	150	175	175	500	500
Tecnológica	UFCD	450	450	450	450	400	400	1300	1300
Formação em Contexto de Trabalho		200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa		27	27	27	27	27	27	81	81
Total sem EMR		1150	1150	1155	1155	1095	1095	3400	3400

Nota: 3.400h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **26,9%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

Matriz
Curricular

Curso - Técnico de Comunicação, Marketing, Relações-Públicas e Publicidade

Componente de Formação		1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		TOTAL		
		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		Carga Horária		
		DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	DL 55/2018	PI	
Sociocultural	Português	Cidadania e Desenvolvimento	100	55	120	55	100	55	320	165
	Língua Estrangeira		75	30	75	30	70	30	220	90
	Área de Integração		75	20	75	20	70	-	220	40
	Estratégia e Desenvolvimento		30	-	40	-	30	25	100	25
	Educação Física		45	15	45	15	50	15	140	45
	Educação para o Novo Trabalho 1ⁱ		-	205	-	235	-	195	-	635
	Subtotal:		325	325	355	355	320	320	1000	1000
Científica	Psicologia e Sociologia		50	40	75	25	75	20	200	85
	História e Cultura das Artes		50	35	75	35	75	20	200	90
	Matemática		100	25	-	20	-	-	100	45
	Educação para o Novo Trabalho 2ⁱ		-	100	-	70	-	110	-	280
	Subtotal:		200	200	150	150	150	150	500	500
Tecnológica	UFCD		425	425	400	400	350	350	1175	1175
Formação em Contexto de Trabalho			200	200	200	200	200	200	600	600
Educação Moral e Religiosa		27	27	27	27	27	27	81	81	
Total sem EMR		1150	1150	1105	1105	1020	1020	3275	3275	

Nota: 3.275h da carga horária equivale a 100%. 915h respeitantes à disciplina de ENT corresponde a **27,9%** de flexibilidade curricular.

ⁱ irá funcionar em regime semestral

e. Avaliação e reporte de avaliação

Atendendo à especificidade de todas as disciplinas se encontrarem organizadas em módulos, e a componente tecnológica em UFCD, no caso dos cursos referenciados ao CNQ, o modelo de avaliação proposto respeita a seguinte organização:

- ↗ a avaliação para as aprendizagens segue em linha a organização e desenvolvimento integrado do currículo;
- ↗ a avaliação inclui múltiplos atores do processo de ensino aprendizagem, consoante os intervenientes e o contexto onde decorrem as atividades de aprendizagem;
- ↗ a avaliação é realizada no final de cada módulo e unidade de formação de curta duração;
- ↗ para além do definido acima, existem quatro momentos de formalização da avaliação sumativa: avaliação intermédia do primeiro semestre, avaliação final do primeiro semestre, avaliação intermédia do segundo semestre e avaliação final do segundo semestre, dois destes momentos concretizados em conselhos de equipa de avaliação;
- ↗ em cada um destes momentos de avaliação sumativa, participam, obrigatoriamente, os juniores, pares e conselhos de equipa;
- ↗ os Conselhos de equipa de avaliação precedem sempre de momentos de trabalho conjunto disciplinar e interdisciplinar;
- ↗ cada um destes momentos será concretizado através de uma mostra participada de produtos intermédios e finais de aprendizagem, resultantes das situações integradoras de aprendizagem em curso.
- ↗ todos os temas previstos serão lecionados por coaches da Escola Profissional de Aveiro, enquadrados nos respetivos grupos de recrutamento identificados nos normativos legais, sendo estes os mesmos coaches que lecionam a disciplina da matriz curricular base.

- ⇒ tal como previsto no n.º 3, do artigo 6.º da Portaria n.º 181/2019 de 11 de junho, com a redação dada pela Portaria nº 306/2021 de 17 de dezembro, a criação da disciplina ENT não prejudica “a existência de informações relativas às disciplinas e UFCD inscritas nas matrizes curriculares-base, designadamente no que respeita às classificações atribuídas, para efeitos de acesso a provas de avaliação externa e de certificação”, sendo posteriormente elaborados os documentos curriculares próprios desta disciplina, de acordo com cada uma das qualificações/cursos.

De uma forma mais concreta e garantindo o regime de permeabilidade da reorientação do percurso educativo e da certificação final (previsto no artigo 10º, do DL nº 55/2018, de 6 de julho), a avaliação processa-se nos termos previstos nos artigos 22º ao 28º do Decreto-Lei nº55/2018 de 6 de julho, e conforme regulamentado na Portaria 235-A/2018, de 23 de agosto, que procede à regulamentação dos cursos profissionais de nível secundário de dupla certificação:

- ⇒ O **cálculo final** de cada uma das disciplinas de ENT (ENT1 e ENT2) é obtido nos termos estabelecidos para as demais disciplinas da componente de formação correspondente, nomeadamente no previsto no ponto 1, do artigo 35º da Portaria 235-A/2018: “*A classificação final de cada disciplina das componentes de formação sociocultural e científica obtém-se pela média aritmética simples, arredondada às unidades, das classificações obtidas em cada módulo.*”.
- ⇒ A aprovação às disciplinas ENT1 e ENT2 é obrigatória, dependendo “da obtenção, em cada um dos respetivos módulos, de uma classificação igual ou superior a 10 valores”, tal como previsto no ponto 1, do artigo 34º, da portaria acima indicada.
- ⇒ A não aprovação modular dará lugar ao previsto nos mecanismos de recuperação em vigor no Regulamento Interno da escola (anexo 2), de acordo com os normativos legais.
- ⇒ O cálculo da classificação final do respetivo curso integrará a classificação de ENT1, no cálculo da “FSC = média aritmética simples das classificações finais de todas as disciplinas que integram o plano de

estudos na componente de formação sociocultural, arredondada às décimas” e a classificação de ENT2, no cálculo da “FC = média aritmética simples das classificações finais de todas as disciplinas que integram o plano de estudos na componente de formação científica, arredondada às décimas” (Artigo 36º, da Portaria 235-A/2018):

Classificação Final do Curso = 0,22***FSC** + 0,22***FC** + 0,22***FT** + 0,11***FCT** + 0,23***PAP**

FSC = média aritmética simples das classificações finais de todas as disciplinas que integram o plano de estudos na componente de formação sociocultural, arredondada

às décimas;

FC = média aritmética simples das classificações finais de todas as disciplinas que integram o plano de estudos na componente de formação científica, arredondada às décimas;

FT = média aritmética simples das classificações finais de todas as UFCD que integram o plano de estudos na componente de formação tecnológica, arredondada às unidades;

FCT = classificação da formação em contexto de trabalho, arredondada às unidades;

PAP = classificação da prova de aptidão profissional, arredondada às unidades.

V. OUTRAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR

a. BootCAMP

O BootCAMP surge como uma resposta inovadora às necessidades da educação contemporânea, promovendo a cidadania ativa, a aprendizagem experiencial e o desenvolvimento de competências essenciais para os juniores. Integrado no modelo de Educação Não Formal da EPA, o BootCAMP assenta na abordagem "aprender fazendo", incentivando a participação ativa dos estudantes em atividades interdisciplinares e na interação com a comunidade.

O BootCAMP é concebido como uma estratégia pedagógica multidisciplinar, multinível e comunitária, permitindo uma intervenção educativa integral e sustentada. Baseia-se na ideia de que a educação formal, por si só, não responde integralmente às necessidades de formação dos jovens, sendo essencial complementar com experiências práticas em contextos não formais.

Assim, a nossa proposta de BootCAMP estrutura-se em **três momentos anuais**, cada um com um foco específico:

- ↗ **Momento 1:** "Sou Criador / Empreendedor" – Desenvolvimento de projetos inovadores com um produto final tangível.
- ↗ **Momento 2:** "Sou Ativo na Comunidade" – Participação em atividades de voluntariado e envolvimento social.
- ↗ **Momento 3:** "Sou Conhecedor" – Exploração da oferta cultural, científica e formativa da comunidade.

A sua diversidade de atividades reflete a amplitude das aprendizagens possíveis e o papel da escola na construção de cidadãos ativos e conscientes.

No [anexo 11](#), poderão ser consultados os **objetivos**, as **metas**, os **indicadores** e as **ações previstas** associadas a esta nossa proposta de inovação.

b. Educação para o Novo Trabalho – WorkLABS

Conforme explicado acima, a unidade curricular Educação para o Novo Trabalho (ENT), é uma área transversal e interdisciplinar, que integra aprendizagens essenciais das componentes sociocultural e científica. O seu foco é desenvolver competências alinhadas com o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória, privilegiando a aquisição de capacidades como responsabilidade, pensamento crítico, autonomia, resolução de problemas, trabalho em equipa e liderança.

Num contexto atual de rápidas transformações tecnológicas, especialmente com a crescente utilização da inteligência artificial (IA), a formação oferecida pela EPA adquire uma relevância ainda maior. A IA está a modificar de forma significativa os processos de ensino-aprendizagem e a EPA adapta-se a essas mudanças para preparar os juniores, de forma eficaz, para o futuro. A seguir, são destacados os benefícios da unidade curricular ENT, à luz das projeções atuais e do impacto futuro da digitalização e da IA:

- ↗ Adequação dos conteúdos modulares ao Perfil de Saída dos Juniores.
- ↗ Ajustamento da matriz curricular ao projeto educativo da escola.
- ↗ Envolvimento dos parceiros socioprofissionais e integração da IA nas práticas pedagógicas
- ↗ Adaptação das aprendizagens essenciais aos desafios e exigências futuras da economia e do mercado de trabalho
- ↗ Estímulo ao trabalho cooperativo e colaborativo, juniores e parceiros socioprofissionais.
- ↗ Adoção de metodologias pedagógicas adaptativas e personalizadas.

Assim, a unidade curricular Educação para o Novo Trabalho (ENT) da Escola Profissional de Aveiro reflete a necessidade de preparar os juniores para o

mercado de trabalho. A adaptação das metodologias pedagógicas e a utilização de novas ferramentas tecnológicas são essenciais para garantir que os juniores adquiram as competências necessárias para prosperar num mundo profissional em constante mudança.

Os **módulos de enriquecimento curricular** possibilitam trabalhar aprendizagens essenciais não contempladas na matriz curricular, que se baseia nas seguintes temáticas nucleares:

- ↗ Informação, comunicação e assertividade;
- ↗ Resolução de problemas e tomada de decisão;
- ↗ Pensamento crítico e trabalho colaborativo;
- ↗ Relacionamento interpessoal, adaptação à mudança e inclusão;
- ↗ Desenvolvimento de autonomia e domínio do corpo;
- ↗ Saber científico aplicado aos contextos de trabalho.

Dessa forma, e com base na análise realizada, foi desenvolvido um trabalho colaborativo entre a EPA e as EPEP, com o objetivo de identificar as temáticas essenciais, bem como as Aprendizagens Essenciais e as Áreas de Competência que se consideram fundamentais para o desenvolvimento dos juniores.

Quadro Resumo

ENT - Módulos	Ano	Consórcio ENT – EPEP de Apadrinhamento ENT	WorkLABS
Comunicação em Público	1º	ISClA - Instituto Superior das Ciências da Informação e Administração	Comunicar para Conquistar
Competências Digitais para o Novo Trabalho	1º	InovaRia - Associação de Empresas para uma rede de inovação em Aveiro + Microsoft	Digital Skills

ENT - Módulos	Ano	Consórcio ENT – EPEP de Apadrinhamento ENT	WorkLABS
Ambientes de Trabalho Saudáveis	2º	ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho	Felicidade no Trabalho
Criatividade e Pensamento Divergente	2º	PCI - Parque de Ciência e Inovação	Criatividade
Autoconhecimento no Trabalho	3º	OPP- Ordem dos Psicólogos Portugueses	Mapeamento Profissional
Ciência no Trabalho	3º	UA - ESTGA - Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Águeda	Ciência Aplicada

No [anexo 12](#), poderão ser consultados com mais detalhe em que consiste, os **objetivos**, as **metas**, os **indicadores** e as **ações previstas** associadas a esta nossa proposta de inovação.

c. Situações Integradores de Aprendizagem

Na Escola Profissional de Aveiro, potenciamos, promovemos e praticamos a flexibilidade e autonomia curricular, alinhadas com as diretrizes do Decreto-lei n.º 55/2018. Com forte ligação ao tecido empresarial da região de Aveiro, a escola assegura uma formação dinâmica e adaptada às exigências do mercado de trabalho, preparando os nossos juniores para os desafios reais e oportunidades profissionais concretas. Neste contexto, a formação é centrada no júnior, garantindo um percurso educativo personalizado e ajustado às suas reais necessidades e interesses.

A nossa organização curricular, associada à metodologia de projeto, sob a forma do desenvolvimento de Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA), coloca o júnior no centro do processo educativo-formativo, promovendo o

desenvolvimento e aquisição das aprendizagens essenciais, através de uma aprendizagem personalizada e alinhada com as suas necessidades e ritmos individuais. Esta abordagem visa permitir a criação de um ambiente de educação-formação individualizado, onde os juniores, individual e coletivamente, podem construir os seus próprios percursos de aprendizagem com base nos seus interesses, aptidões e desafios pessoais, sempre orientados e apoiados pela escola, nomeadamente, os seus coaches.

As Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA) surgem e são estruturadas nas relações multidisciplinares, interdisciplinares e transdisciplinares das três áreas curriculares de cada curso (sociocultural, científica e tecnológica), que, através da metodologia de projeto e realização de produtos de aprendizagem (materiais ou imateriais), proporcionam uma aprendizagem mais rica e significativa para os nossos juniores, favorecendo a percepção da aprendizagem como um processo contínuo e integrado.

As SIA são estruturadas de forma a garantir que os juniores adquirem as aprendizagens essenciais, que visam o desenvolvimento das **10 áreas de competências**, essenciais para a sua formação integral. A articulação entre as três áreas curriculares (sociocultural, científica e tecnológica) permite que os juniores adquiram competências transversais e específicas que os preparam para os desafios do século XXI.

A flexibilidade curricular proporcionada pelo Decreto-Lei n.º 55/2018 permite que a organização curricular seja ajustada às necessidades específicas dos juniores e do contexto educativo, garantindo uma formação mais completa, integrada e alinhada com os desafios do século XXI. A articulação entre os saberes das três áreas curriculares, sob a forma de SIA, assegura que os juniores não apenas adquirem conhecimentos e competências, mas também se envolvem de maneira profunda e significativa com o seu processo de aprendizagem, promovendo a sua autonomia e preparação para o futuro.

As Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA), de cada equipa, estruturam-se em **quatro SIA**, cada uma com um propósito específico na formação dos juniores e no desenvolvimento das suas competências. Estas abordagens permitem uma aprendizagem dinâmica, contextualizada e alinhada com as exigências do mundo profissional.



No [anexo 13](#), poderão ser consultados com mais detalhe em que consiste, os **objetivos**, as **metas**, os **indicadores** e as **ações previstas** associadas a esta nossa proposta de inovação.

d. Mostra de Aprendizagens – SkillLABS

O SkillLABS | Mostra de Aprendizagens é desenvolvido em simultâneo com o BootCAMP, um momento dedicado à promoção da cidadania ativa dos juniores da Escola Profissional de Aveiro (EPA). Enquanto o SkillLABS se centra na experimentação, inovação e demonstração de competências técnicas e

transversais, o BootCAMP promove o envolvimento dos juniores em dinâmicas que reforçam valores como a responsabilidade, o espírito de equipa e a participação ativa na comunidade.

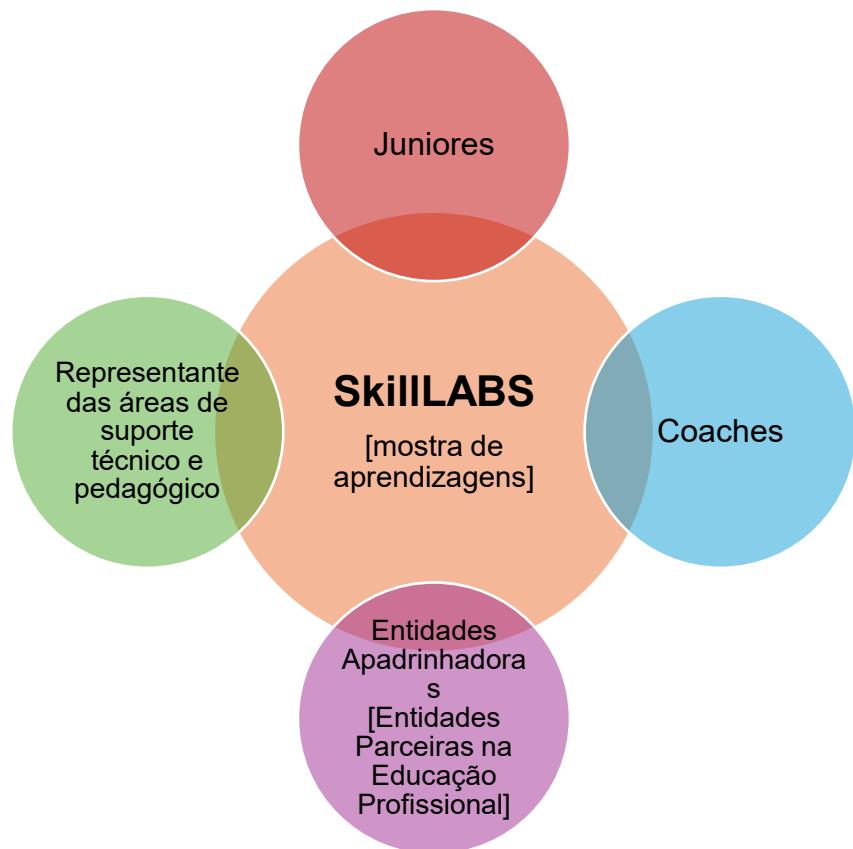
O SkillLABS estrutura-se com base na interligação entre as dez áreas de competências do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, as competências definidas nos perfis profissionais de cada curso e as necessidades específicas do tecido empresarial da região.

Este modelo visa ultrapassar barreiras na aprendizagem, promovendo um ensino mais dinâmico, centrado na criação de produtos de aprendizagem colaborativos. A participação ativa dos juniores é incentivada, potenciando um envolvimento mais significativo e uma consolidação efetiva das aprendizagens.

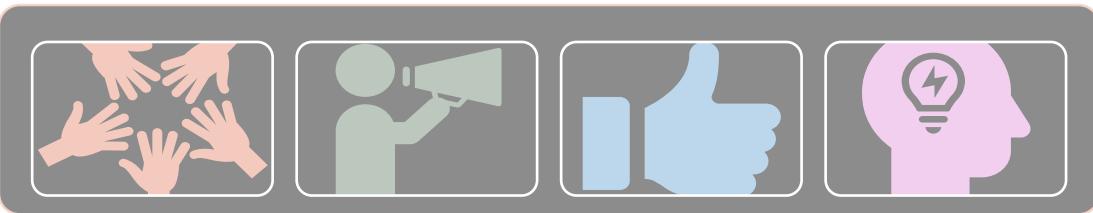
Ao longo de cada época educativa e letiva, realizam-se **três edições** do SkillLABS | Mostra de Aprendizagens, assegurando momentos estruturantes de aprendizagem, avaliação e reflexão. Durante o momento da mostra de aprendizagens, os juniores apresentam os seus produtos de aprendizagem, tanto intermédios como finais, demonstrando as competências adquiridas e a aplicabilidade dos conhecimentos em cenários reais. Paralelamente, a avaliação realizada no âmbito do SkillLABS permite recolher indicadores essenciais sobre o desempenho individual e coletivo, contribuindo para a melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem.

Cada equipa conta com uma entidade apadrinhadora, tal como foi identificado nas Situações Integradoras de Aprendizagem, que acompanha o desenvolvimento dos projetos e dos respetivos produtos de aprendizagem. Estas entidades desempenham um papel fundamental, não só enquanto promotoras, mentoras e parceiras no processo formativo, mas também como agentes de avaliação das aprendizagens evidenciadas pelos juniores. O seu contributo

oferece uma perspetiva externa, alinhada com as exigências do mundo profissional e as necessidades do mercado de trabalho.



A avaliação da mostra e a atribuição da classificação tem em conta os critérios abaixo indicados, e é realizada utilizando um suporte informático desenvolvido para o efeito, sendo a avaliação final de cada júnior o resultado da média aritmética das avaliações de todos os intervenientes.



Cooperação
com os
diversos
intervenientes

Fluência
discursiva e
intencionalida
de
comunicativa

Atitude e pose
corporal

Domínio das
aprendizagen
s mobilizadas

No [anexo 14](#), poderão ser consultados com mais detalhe em que consiste, os **objetivos**, as **metas**, os **indicadores** e as **ações previstas** associadas a esta nossa proposta de inovação.

4. GARANTIA DE PARTICIPAÇÃO NO PLANO

I. JUNIORES

Sendo os juniores o nosso **agente central** da Educação que prestamos, o envolvimento dos mesmos, em todo o processo de avaliação do ensino-aprendizagem, constitui um veículo importante na estimulação e aquisição de diversas competências-chave, nomeadamente na promoção da autonomia, da pertença e da responsabilidade, auxiliando no combate ao abandono escolar, à indisciplina e à desmotivação.

Propomos, assim, continuar a promover a autorreflexão do júnior sobre os seus processos de aprendizagem e sobre a vida na Escola, através de diversos mecanismos, nomeadamente:

- ❖ **Inquérito de satisfação:** desenvolvidos anualmente, no final de cada ano letivo, em que cada júnior é conduzido a avaliar o grau de satisfação, ao nível dos diferentes componentes educativos.
- ❖ **Questionário de avaliação da execução do planeamento curricular:** de forma a ser garantida a prática regular de monitorização do planeamento curricular, estão definidos três momentos de avaliação/monitorização, através do preenchimento de um inquérito de monitorização da execução do planeamento curricular.
- ❖ **Participação no Conselho Pedagógico:** estão eleitos e com assento no Conselho Pedagógico os representantes da comunidade discente, que dão voz a todos os juniores da Escola Profissional de Aveiro e ao que é, no entender deles, a visão de todo o ensino aprendizagem da EPA.

Dando a relevância que merecem estes agentes centrais da nossa comunidade Escolar, segue, abaixo, o testemunho de um júnior do 3º ano, do Curso Profissional de Gestão:

“O meu nome é Ana Pata e estou no 3º ano do curso Técnico de Gestão da Escola Profissional de Aveiro. Inicialmente, o meu interesse era na área da Farmácia, e pretendia seguir esse caminho. No entanto, quando ingressei na escola no ano letivo 2022-2023, este curso não estava disponível. Diante essa situação, sugeriram-me optar pelo curso Técnico de Gestão, com a possibilidade de mais tarde, realizar um estágio na área farmacêutica. Apesar das opiniões contrárias, decidi inscrever-me no curso e ao longo do tempo, fui descobrindo um interesse crescente por esta área. Quando chegou a fase do estágio, não havia vagas disponíveis em farmácias, pelo que fui “obrigada” a estagiar numa empresa mais a ver com a área do curso. Foi nesse contexto que percebi o meu gosto pela área de Gestão de Recursos Humanos.

Nesta escola, desenvolvemos vários projetos que vão para além da aquisição de conhecimentos teóricos. O Plano de Inovação tem várias metodologias dinâmicas que proporcionam uma aprendizagem mais prática, preparando os alunos para o futuro de forma eficaz.

O SkillLABS, por exemplo, ajuda-nos a desenvolver várias competências, tanto técnicas quanto pessoais, através de desafios. É uma ótima forma de estimular a criatividade, a resolução de problemas e o trabalho em equipa. O BootCAMP, por outro lado, é trabalhoso e coloca-nos à prova, mas faz-nos ganhar confiança e autonomia. E o Projeto SIA mistura várias áreas do conhecimento, tornando a aprendizagem muito mais prática e divertida. Além disso, as várias apresentações, projetos, desafios, que temos ao longo do ano ajudam-nos a ganhar mais confiança e à vontade para falar em público, o que é bastante importante tanto na vida pessoal como profissional. Estes projetos desafiam-nos a sair da nossa zona de conforto, preparando-nos para os desafios do mercado de trabalho e dando-nos as ferramentas necessárias para crescer e inovar.

A minha experiência na Escola Profissional de Aveiro foi transformadora. No curso de Técnico de Gestão e nos vários projetos em que estive envolvida, aprendi que é fundamental estar dedicada e ter a vontade de fazer as coisas, pois se não o fizermos, ninguém o fará por nós e o sucesso não se alcança. Esta é uma das aprendizagens que se aplica a qualquer contexto. Para mim, esta experiência foi crucial para o desenvolvimento de novas competências, principalmente na parte da comunicação e também para aumentar a minha confiança. Sinto-me agora mais preparada para enfrentar os desafios no mercado de trabalho e continuar a crescer, tanto profissionalmente quanto pessoalmente.”

Júnior Ana Pata, remetido a 02 de abril de 2025

II. Apoiantes na Educação

O envolvimento dos Apoiantes na Educação (AE) em todo o nosso Projeto Educativo é realizado desde o primeiro ao último dia.

Os Apoiantes na Educação são chamados a intervir em diversos momentos, ao longo do percurso do seu educando, para os quais são convocados e/ou convidados, defendendo a EPA a importância da presença e dedicação deste agente, em prol do sucesso educativo e formativo do seu educando.

Este envolvimento é realizado através de diversos mecanismos utilizados, nomeadamente:

- ↗ **Reunião de acolhimento, integração e orientação:** momento de presença obrigatória do Apoianta na Educação na matrícula do júnior, em que o AE partilha informação relevante, que permite uma melhor orientação interna dos apoios, do percurso a seguir e do projeto individualizado para o seu educando, mediante o seu perfil, interesses e necessidades;
- ↗ **Inquérito de satisfação:** desenvolvidos anualmente, no final de cada época educativa e letiva, em que cada Apoianta na Educação é conduzido a avaliar o grau de satisfação ao nível dos diferentes componentes educativos;
- ↗ **Sessões/Reuniões com os restantes agentes educativos:** ao longo da época educativa e letiva, a Direção Técnica e Pedagógica, e os diversos Técnicos da Equipa Multidisciplinar (EITA e/ou EIVE) promovem sessões de trabalho com os Apoiantes na Educação, envolvendo-os nos diversos processos educativos dos seus educandos;
- ↗ **Sessões/Reuniões com os Orientadores de Equipa:** momentos de transversalidade na partilha de informações, orientações, quer qualitativas quer quantitativas, relativas aos juniores, às aprendizagens e competências adquiridas e à própria vida na Escola;
- ↗ **Participação no Conselho Pedagógico e no Conselho Consultivo:** tem assento no Conselho Pedagógico e no Conselho Consultivo a representante dos Apoiantes na Educação, que dá voz a todos os AE da

Escola Profissional de Aveiro, partilhando o que são as expetativas, objetivos e interesses dos seus educandos, e no que o Projeto Educativo da EPA e as medidas nele contidas constituem uma vantagem ou dificuldade no sucesso educativo dos juniores.

Dando a relevância que merece este agente educativo na nossa comunidade Escolar, segue abaixo o testemunho da representante dos Apoiantes na Educação da EPA:

Em 2023, tomamos a decisão de mudar o percurso formativo do nosso filho, integrando-o no ensino profissional.

Pela sua oferta formativa e reputação, optámos pela Escola Profissional de Aveiro (EPA), o que se tem revelado uma excelente decisão. O nível de motivação do meu educando elevou-se, graças à excelente relação com os coaches e ao bom funcionamento de toda a estrutura de apoio da EPA.

Como representante dos Apoiantes na Educação, integro o Conselho Pedagógico da Escola Profissional de Aveiro desde 2023, tendo tido a oportunidade de testemunhar o empenho da EPA na melhoria contínua do seu projeto educativo e pedagógico, atento às necessidades de formação profissional e pessoal dos seus alunos.

Foi uma escolha acertada.

Milton Fontes, Representante dos AE 2024/2025 e AE do júnior Afonso Pires (equipa 4DP)

III. PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS

Dada a presença de diferentes sensibilidades provenientes do tecido económico, social e cultural da região, existe uma preocupação em adequar a oferta formativa da Escola Profissional de Aveiro à região e às suas necessidades. A proximidade da Escola aos Parceiros Socioprofissionais é concretizada tendo em conta as necessidades operacionais das Entidades Parceiras na Educação Profissional (EPEP), numa interação contínua de respostas conjuntas. Esta relação é assegurada, de uma forma mais próxima, pelas Áreas de Suporte Técnico e Pedagógico, nomeadamente pela sua Equipa para a Integração, a Valorização e Empregabilidade (EIVE), que é composta por um conjunto de técnicos com um conhecimento detalhado da missão, da atividade e da orgânica de trabalho das EPEP, tendo como um dos seus objetivos o ajustamento do perfil do júnior ao contexto real de trabalho.

É assim definido, no início de cada ciclo de formação, um perfil profissional de cada curso que é apresentado às várias entidades parceiras. Em conjunto com cada EPEP, é desenhado um plano de trabalho individual de tarefas que o júnior poderá/deverá desenvolver ao longo da sua Formação.

Tendo como metodologia utilizada para este período o designado por “Namoro ao Casamento...”, que prevê a integração de um júnior, numa EPEP, ao longo do seu ciclo de formação – 1 júnior | 1 EPEP | 3 anos:

- ↗ **1º ano do curso:** tem como objetivo a integração do júnior, com a exploração e observação da atividade e organização da EPEP e início da sua interação e desenvolvimento de tarefas, com uma supervisão muito próxima do seu Tutor Profissional.
- ↗ **2º ano do curso:** pretende-se o desenvolvimento crescente das competências do júnior ajustadas ao seu perfil.

❖ **3º ano do curso:** pretende-se que o júnior desenvolva um projeto, identificado em conjunto com a EPEP, que será a sua Prova de Aptidão Profissional, evidenciando as competências adquiridas ao longo de todo o ciclo de formação.

Dentro dos projetos apresentados e definidos, os juniores são distribuídos de acordo com a sua orientação vocacional e motivações para garantir o sucesso na sua integração e o melhor desenvolvimento das suas competências e perfil profissional.

Em cada ciclo de formação, e para cada nova equipa de juniores, é criado um Consórcio de EPEP, de referência para a integração em contexto de trabalho, ajustado ao perfil profissional do curso, com vista ao apadrinhamento de cada um dos juniores no que é o desenvolvimento das competências técnico profissionais e transversais, respeitando as motivações de cada um dos juniores.

A EPA possui uma plataforma de comunicação on-line disponível para todos os intervenientes no processo, onde se encontram todos os suportes de comunicação/informação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT). Dentro destes suportes, destacamos: o perfil profissional do curso, o plano individual de trabalho definido para o júnior e que acompanha todo o ciclo de formação do júnior, o perfil de aprendizagens essenciais e competências definido para cada júnior, o contrato de FCT e Protocolo Enquadrador do júnior relativo a cada época letiva, a informação de todas as partes intervenientes no processo, as condições de trabalho definidas, o registo de atividades diárias no que respeita à atividade diária do júnior na Entidade de Acolhimento e respetiva validação de presença, as várias avaliações definidas no processo, os relatórios efetuados pelo júnior ao longo do processo, bem como a avaliação da EPEP por parte do júnior. No final de cada época, existe um inquérito de satisfação aplicado às EPEP e aos Juniores para avaliação do processo e respetivo acompanhamento, por parte de todos os intervenientes.

Com os inquéritos de satisfação realizados junto das EPEP e dos juniores, a escola garante o processo de melhoria contínua, tentando, sempre, ajustar a sua metodologia às necessidades do mundo de trabalho, bem como ao perfil individual e motivações de cada júnior, garantindo o melhor sucesso na formação dos juniores e respetiva integração no mundo de trabalho. Este processo garante uma planificação adequada e fundamentada do plano de atividades/competências de cada júnior, promove a eficiente formação de todas as partes envolvidas, garante uma transparência em todas as fases do processo, através do seu portal académico on-line e a eficaz comunicação, no decorrer da formação dos juniores.

No leque de EPEP, a EPA tem algumas EPEP de Referência que se destacam pela sua parceria, nomeadamente:

- ↗ No acolhimento de 2 ou mais juniores em cada ciclo de formação, em várias áreas de formação da EPA;
- ↗ Na integração nos Consórcios de EPEP de acolhimento para a realização da formação em contexto de trabalho para cada Equipa e ciclo de formação;
- ↗ Na integração de juniores no que são as suas oportunidades de trabalho;
- ↗ Na consulta aos empregadores no que são as necessidades de formação na nossa região;
- ↗ Na disponibilidade para participar no projeto educativo da EPA, sendo chamadas a intervir:
 - nas aprendizagens a desenvolver pelo júnior em contexto de escola e em contexto de trabalho;
 - na formação dos coaches;

- na disponibilização de equipamentos e materiais para o desenvolvimento da prática simulada, em contexto de escola;
- na definição de necessidades de formação específicas no âmbito da sua atividade;
- no desenvolvimento de competências profissionais e transversais nos juniores no contexto de escola e no contexto da EPEP;
- no desenvolvimento de competências técnicas nos juniores, no contexto da EPEP;
- na promoção da necessidade de aprendizagem ao longo da vida, nos juniores;
- na formação de Tutores Profissionais;
- na promoção e participação em atividades de foro técnico ou transversal no contexto de escola;
- entre outras.

Concretamente no que se refere à participação e envolvimento destes parceiros socioprofissionais no nosso Plano de Inovação, e no que se refere à nova disciplina de ENT e ao desenvolvimento do conjunto de aprendizagens, conhecimentos, aptidões e competências que ela envolve, houve um papel primordial e ativo, nomeadamente:

- ↗ na colaboração na definição dos temas-problema a abordar, sabendo-se dos desafios que estão colocados à 'nova economia' e ao 'novo trabalho';
- ↗ na identificação de competências-chave determinantes ao bom exercício de cada atividade profissional, conscientes das novas necessidades com que as entidades estão confrontadas;
- ↗ na colaboração com os coaches e diretores de equipa/curso no desenho de atividades de aprendizagem;

- ↗ na participação em ações de formação na escola e/ou nas entidades de acolhimento, aproximando linguagens e práticas necessárias à educação-formação.
- ↗ no desenvolvimento de atividades práticas no contexto de trabalho dos juniores com vista ao desenvolvimento de competências transversais, fundamentais para o mercado de trabalho.
- ↗ na participação no desenvolvimento das aprendizagens essenciais definidas na nova disciplina, seja na sua conceção, acompanhamento, monitorização e avaliação.

Testemunho da **Dra. Paula Hipólito**, Diretora Geral da **EPEP Casa Vera Cruz**:

“Há largos anos que a Casa Vera Cruz e a Escola Profissional de Aveiro assumiram o compromisso de colaborar numa parceria, que consideramos, de excelência. Comprometidos com projetos educativos inclusivos e confiantes nas potencialidades de uma boa formação, colaboramos com a receção de estágios em diversas áreas, ajudando os jovens a conhecer o mundo do trabalho e sendo ajudados por eles, com as suas sugestões e ideias novas. O apadrinhamento de uma equipa é outro exemplo desta parceria que resulta de uma relação sólida e fortificada pela vontade de fazer melhor e crescer em conjunto.”

Dra. Paula Hipólito, remetido a 28 de março de 2025

Testemunho do coach **Samuel Teixeira**, coach da **disciplina de ENT**:

*“A relação com as EPEP é hoje orgânica e estruturante. As empresas fazem parte da escola e a escola, do mundo do trabalho. Esta correlação inclui a formação em contexto de trabalho e estende-se à definição de projetos, ao acompanhamento constante, à avaliação para a aprendizagem, com destaque para os **SkILLABS**, momentos em que se intersetam o saber-fazer, o saber-ser e saber-comunicar em público, numa lógica de avaliação integradora e mobilizadora de competências reais.”*

Coach Samuel Teixeira, remetido a 28 de março de 2025

Destas Entidades de Acolhimento, destacamos algumas das EPEP que têm realizado parceria com a Escola Profissional de Aveiro, de uma forma muito próxima e participativa no que é o seu Projeto Educativo, a saber:



IV. OUTROS ENVOLVIDOS

Para além dos Juniores, Apoiantes na Educação e Parceiros Socioprofissionais, toda a restante comunidade educativa, como os coaches e os técnicos, têm um papel importante na construção, análise e melhoria no nosso Plano de Inovação.

Para isso, promovemos a autorreflexão dos coaches e técnicos sobre os processos de ensino-aprendizagem, a metodologia da EPA e sobre os objetivos a que nos propomos, através de diversos mecanismos, nomeadamente:

- ❖ **Inquérito de satisfação:** desenvolvidos anualmente, em que cada coach é conduzido a avaliar o grau de satisfação, ao nível das medidas implementadas/proposta com o Plano de inovação, assim como ao nível das metodologias utilizadas de ensino-aprendizagem
- ❖ **Questionário de avaliação da execução do planeamento curricular:** de forma a ser garantida a prática regular de monitorização do planeamento curricular, estão definidos três momentos de avaliação/monitorização, através do preenchimento de um inquérito de monitorização da execução do planeamento curricular;
- ❖ **Participação no Conselho Pedagógico:** estão eleitos e com assento no Conselho Pedagógico os representantes dos Orientadores de Equipa, dos Diretores de Equipa, dos responsáveis de cada Área de Suporte Técnico e Pedagógico, que dão voz a todos os coaches/técnicos da Escola Profissional de Aveiro e ao que é, no seu entender, a visão de todo o ensino aprendizagem da EPA.

Testemunho coach **Samuel Teixeira**, coach das disciplinas de Português, de ENT e Responsável dos Orientadores de Equipa:

Envolvência dos agentes educativos

“Na Escola Profissional de Aveiro, o Plano de Inovação não é apenas um documento estratégico — é uma prática viva, concreta, que redesenha a forma como nos relacionamos, trabalhamos e aprendemos. Coaches, técnicos, juvenis, juniores, apoiantes na educação e Entidades Parceiras na Educação Profissional fazem parte de uma rede interdependente, onde todos contam.

O tempo das aulas teóricas e expositivas deu lugar ao tempo dos projetos aplicados ao mundo real. Trabalhamos em equipa, em diálogo constante com os nossos juvenis e juniores e com o mundo fora da escola — um mundo feito de empresas, de desafios concretos e motivadores, de exigências que não se compadecem com o fechamento anacrónico da escola em si própria. Na cultura da EPA, os juvenis e juniores deixam de ser apenas alunos: são os responsáveis do seu próprio percurso, capazes de pensar, decidir e apresentar soluções.

A EPA afirma-se como uma escola que quer estar na vanguarda do ensino profissional: nas metodologias, nas tecnologias, nas práticas pedagógicas. Quem nos conhece, sabe que não repetimos fórmulas — apontamos caminhos; não formamos técnicos — educamos cidadãos conscientes, críticos, preparados para o mundo do trabalho em transformação. É essa a força do nosso plano de inovação: envolvermos todos, responsabilizarmos todos, construirmos juntos uma educação com sentido numa escola que é de todos e para todos.”

Operacionalização:

“O Plano de Inovação da Escola Profissional de Aveiro inaugurou um novo mapa educativo, onde as Situações Integradoras de Aprendizagens (SIA) se assumem como territórios de experimentação, articulação e ação. As SIA são os espaços nos quais os saberes deixam de estar fechados em disciplinas e se abrem para projetos com sentido e aplicabilidade no mundo e na vida.

As SIA exigem pensamento crítico, responsabilidade, cooperação e capacidade de decisão. Cada projeto é um desafio real — com problemas concretos, prazos, interlocutores externos e apresentação pública de produtos de aprendizagem (SkillLABS). Na EPA, os juniores aprendem a planear, a errar, a corrigir, a refazer e a apresentar — com rigor, com clareza, com consciência.

No contexto do Plano de Inovação, a criação das disciplinas de Educação para o Novo Trabalho I e II inscreve-se numa lógica de preparação para um mercado

laboral cada vez mais imprevisível e exigente, onde o saber técnico exige a integração de competências sociais, digitais e emocionais. É nesse cruzamento que emergem os WorkLABS — espaços de criação, colaboração e desafio: simulam-se contextos de trabalho reais, promovem-se relações com entidades externas e experimentam-se respostas inovadoras a problemas complexos.

Os WorkLABS são ambientes de aprendizagem prática e interdisciplinar; são, simultaneamente, exercícios de cidadania, de responsabilidade e de construção de sentido. Neles, os juniores pensam, testam, falham, reinventam. Como as SIA, operam no limiar entre o que a escola é e o que o mundo espera dela.

A implementação do Plano de Inovação na EPA revela-se numa filosofia de ensino que tem por vocação transformar a experiência escolar numa experiência para a vida. Educar para o novo trabalho é educar para a complexidade, para a imprevisibilidade, para a coragem de criar — em equipa, em diálogo.

Na Escola Profissional de Aveiro, educar é abrir caminho a todos — para que cada passo no presente nos prepare para um futuro melhor que juntos construiremos.”

Coach Samuel Teixeira, remetido a 28 de março de 2025

Relativamente à conceção e desenvolvimento da presente proposta de Plano de Inovação, foram auscultados, relativamente às medidas a adotar, os diversos agentes educativos acima mencionados (juniores, apoiantes na educação, coaches, técnicos e parceiros socioprofissionais) em diversas reuniões setoriais, ao longo dos últimos meses, tendo todos estes agentes educativos prestado parecer favorável a esta proposta, através dos seus representantes no Conselho Pedagógico, de dia **07 de fevereiro de 2025**.

No [anexo 15](#), consta o **Cronograma de Participação** no Plano de Inovação, dos diversos intervenientes.

5. PLANO DE FORMAÇÃO DE COACHES, DE NÃO DOCENTES, DE APOIANTES NA EDUCAÇÃO E DE PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS (EPEP)

I. COACHES

Pretende-se continuar com a fixação e formação contínua do corpo docente que vise a construção de um Coach/formador que continue a responder ao seguinte perfil:

- ↗ Empenho na sua autoformação;
- ↗ Empenho em investigar e experimentar, estando em constante autoavaliação;
- ↗ Dotado de espírito crítico e aberto à mudança;
- ↗ Com capacidade de articulação da teoria e da prática;
- ↗ Interveniente e atuante;
- ↗ Consciente da sua função de formador, por forma a superar as relações interpessoais disfuncionais;
- ↗ Que revele capacidade de inovação e diversificação de metodologias e estratégias que vão ao encontro dos interesses dos juniores;
- ↗ Fomentador de hábitos de estudo, reflexão crítica, observação e experimentação;
- ↗ Que revele sensibilidade para as relações humanas desenvolvendo laços de afetividade com os juniores, dentro e fora da sala de aula.

Neste âmbito, o plano de formação visa, sobretudo, proporcionar uma formação ao corpo docente que o **capacite mais eficazmente** na lecionação, sobretudo dos módulos associados à nova disciplina.

De igual modo, importa trabalhar com o grupo de coaches a melhoria das dinâmicas de aprendizagem centradas nas aprendizagens contextualizadas e no desenvolvimento do perfil profissional, com vista à melhoria da qualidade do ensino, bem como dos resultados escolares dos Juniores:

- ↗ Criar um ambiente de trabalho propício ao diálogo, à confiança, à compreensão dos diferentes pontos de vista, à individualidade de cada um.
- ↗ Formação *onboarding/tutoria* focada na integração de novos coaches.
- ↗ Realização de, pelo menos, 3 momentos de formação, ao longo da época escolar.
- ↗ Promover **MOMENTO +**: um mínimo de 3 momentos informais de participação facultativa para supervisão interpares nos processos pertinentes. Estes momentos, têm como objetivo a interajuda e capacitação de todos os intervenientes nos diferentes processos.

II. NÃO DOCENTES/TÉCNICOS

Porque o trabalho dos colaboradores não coaches é fundamental para o desenvolvimento do modelo de ensino-aprendizagem praticado, sobretudo ao nível do apoio que prestam a nível técnico e pedagógico e o suporte às aprendizagens, torna-se indispensável dotar e capacitar todos os técnicos nas diversas áreas de atuação, prestando ao longo da época letiva diversos momentos de formação/apoio/suporte que pretendem:

- ↗ Reforçar junto de todos os colaboradores técnicos não coaches a cultura da Escola e os objetivos fundamentais do ato educativo por si valorizada;
- ↗ Fornecer conhecimentos de natureza metodológica e técnica imprescindíveis ao correto desenvolvimento da ação;
- ↗ Corresponabilizar todos os elementos nas suas tarefas;
- ↗ Fomentar uma convivência salutar;
- ↗ Insistir na valorização e no respeito da ação fundamental dos colaboradores não coaches.
- ↗ Promover **MOMENTO +**: um mínimo de 3 momentos informais de participação facultativa para supervisão interpares nos processos pertinentes. Estes momentos, têm como objetivo a interajuda e capacitação de todos os intervenientes nos diferentes processos.
- ↗ Formação *onboarding/tutoria* focada na integração de novos não coaches.

III. APOIANTES NA EDUCAÇÃO

No sentido de envolver este importante **stakeholder**, promovendo a sua aproximação ao nosso compromisso educativo, ao longo de toda a época, existem diversas ações por parte dos diversos elementos da comunidade escolar (direção, orientadores de equipa, técnicos), onde se pretende:

- ❖ Informar sobre o modo como a EPA, com a sua cultura de educação/formação distinta, se coloca na educação para o trabalho;
- ❖ Dar a conhecer o Projeto Educativo da Escola, a sua organização técnica e pedagógica e as suas instalações escolares;
- ❖ Promover a comunicação entre escola/família/outros agentes;
- ❖ Incentivar a sua participação, continuando a solicitar a sua colaboração nas atividades da Escola e naquelas que se relacionam de modo direto com os seus educandos.
- ❖ Envolver os apoiantes na educação nos eventos de celebração dos consórcios no 1.º ano, dos cursos profissionais (um evento anual por equipa de primeiro ano), que têm como objetivo celebrar o compromisso assumido entre todos os stakeholders envolvidos no processo de Formação em Contexto de Trabalho dos juniores, ao longo do seu ciclo de formação, bem como a compreensão das metodologias de funcionamento deste período. Este evento acontece na EPEP de Apadrinhamento de cada Equipa e prevê-se uma **taxa de participação de 70%**.
- ❖ Criar um **MOMENTO +**: 1 momento informal de participação facultativa para esclarecimento de dúvidas no que respeita ao nosso compromisso educativo e regulamentos/procedimentos em vigor. Este momento tem como objetivo facilitar a compreensão da metodologia do compromisso da escola e aculturação do mesmo, permitindo, assim, um maior envolvimento das famílias com a escola.

IV. PARCEIROS SOCIOPROFISSIONAIS (EPEP)

No âmbito do nosso compromisso educativo e da importância do crescente envolvimento das suas Entidades Parceiras na Educação Profissional, todas as épocas educativas e letivas, a EPA organiza uma Formação anual para Seniores/Tutores Profissionais – *Senior Training*, subordinada a uma temática, com vista a uma melhor interação entre todos os stakeholders e com o objetivo de obter um melhor sucesso na formação profissional dos nossos jovens.

Com esta formação pretendemos melhorar o processo de formação em contexto de trabalho de todos os envolvidos, facilitando, simultaneamente, a gestão dos procedimentos/metodologias que vão desde a gestão comportamental até à validação das competências, com vista a obter uma avaliação superior a 80%, no inquérito de satisfação do evento.

Ciclo de Atividades "INCLUSIVO" – Educação para Todos numa Escola de Todos

A Escola Profissional de Aveiro promove, ao longo da época educativa e letiva, o ciclo de atividades **INCLUSIVO**, dedicado à **Educação para Todos numa Escola de Todos**. Este evento tem como principais objetivos aprofundar o entendimento sobre temas emergentes na inclusão e partilhar boas práticas que garantam uma escola verdadeiramente inclusiva.

Este ciclo integra um conjunto de tertúlias temáticas, focadas nos desafios da inclusão nos diferentes contextos educativos, plataformas digitais e questões da atualidade. Embora não seja, nem pretenda ser, restrito a um único tema, estas atividades abordam os pilares fundamentais da inclusão, definidos no Decreto-Lei n.º 54/2018.

As tertúlias são organizadas por temas específicos e abertas a toda a comunidade educativa, com especial envolvimento dos nossos **parceiros socioprofissionais**.

Temáticas das Tertúlias

☞ "Incluindo, com pré-conceitos excluídos"

Esta tertúlia centra-se no tema "Contextos de aprendizagem inclusivos numa escola para todos" e conta com a participação de especialistas nacionais e internacionais na área da Educação. De entre os temas a serem abordados, destacam-se:

- Educação inclusiva;
- Saúde mental;
- Bullying;
- Psicomotricidade;
- Juniores estrangeiros – Português Língua Não Materna (PLNM).

☞ "Inteligências múltiplas: ferramentas e contextos... Há limites? Tem de haver?"

Focada na Inteligência Artificial e Cibersegurança, esta tertúlia contará com especialistas destas áreas para discutir:

- O desenvolvimento e potencial da Inteligência Artificial;
- Implicações éticas e regulamentares associadas à IA;
- Importância da cibersegurança na proteção de dados, no contexto educativo.

Em suma, o **INCLUSIVO** representa um momento fundamental para consolidar estratégias que promovam a igualdade de oportunidades, a diversidade e a qualidade educativa. O impacto destas tertúlias será, certamente, sentido no

quotidiano escolar e no reforço das práticas pedagógicas, contribuindo para a construção de um sistema educativo mais justo, acessível e preparado para os desafios do século XXI.

Avaliação da Satisfação

Avaliar o nível de satisfação dos participantes, incluindo juniores, educadores, especialistas e parceiros.

- ↗ Objetivo: Compreender a percepção dos participantes sobre a relevância e aplicabilidade dos conteúdos abordados.
- ↗ Métodos: Inquéritos de satisfação
- ↗ Metas: Assegurar que 80% dos participantes consideram os temas relevantes para a prática profissional.
- ↗ Indicadores: Percentagem de participantes que consideram os temas relevantes/úteis para a prática profissional.

6. MONITORIZAÇÃO E AUTOAVALIAÇÃO DOS PLANOS

A Escola Profissional de Aveiro desenvolve todo o seu processo de melhoria contínua com o envolvimento de todos os stakeholders no seu compromisso educativo, com base em mecanismos de monitorização e avaliação que permitem atualmente e permitirão, ao longo dos anos de vigência do Plano, acompanhar o desenvolvimento do perfil do aluno, bem como avaliar os resultados obtidos com vista à melhoria contínua dos processos.

A Avaliação Interna enquanto processo de autorregulação de práticas e processos, orientada para a melhoria dos resultados dos nossos juniores, tem sido uma prática constante ao longo dos últimos anos, na Escola Profissional de Aveiro. Para a realização dessa autoavaliação, existe uma participação ativa dos diversos intervenientes, como os coaches, os juniores, os técnicos/não docentes, os apoiantes na educação e os parceiros socioprofissionais (empresas e instituições).

I. PREMISSAS DO TRABALHO AVALIATIVO DA EPA

A todos os órgãos e setores são solicitados, regularmente, relatórios e balanços da atividade realizada, bem como a análise da informação avaliativa, acerca do funcionamento e dos resultados da escola, tendo em conta os domínios e metas previstos no Compromisso Educativo e Regulamento Interno.

Os dados obtidos e as reflexões/conclusões produzidas por todos os intervenientes, no âmbito deste processo sistemático de acompanhamento, monitorização e avaliação, permitem, assim, através de uma análise SWOT, obter uma visão global da escola e consolidar um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando os pontos fortes, as debilidades, mas também os

constrangimentos e oportunidades que se nos colocam. Esta análise possibilitará um processo constante de melhoria do nosso PI, ao longo da sua vigência.

Assim, com vista à monitorização/avaliação da eficácia, da adequação e do impacto das medidas adotadas com este Plano de Inovação, propomo-nos a utilizar uma metodologia mista, quantitativa e qualitativa, através do recurso a diversos mecanismos que nos garantam um feedback passível de melhoria contínua, no decurso da vigência do Plano.

Todo este trabalho avaliativo realizado pela EPA é norteado pelas seguintes premissas:

- ↗ Aprofundar o conhecimento da escola, apurando os “pontos fracos” e os “pontos fortes” (funcionamento e gestão, desempenho dos órgãos de gestão e orientação educativa, práticas educativas e resultados escolares, relação/envolvimento com as famílias e o meio envolvente);
- ↗ Revelar a percepção das pessoas em relação à organização interna da escola;
- ↗ Mobilizar a comunidade educativa para a mudança e inovação;
- ↗ Desenvolver o sentido de autorresponsabilização;
- ↗ Conhecer o nível de satisfação de todos os stakeholders;
- ↗ Fomentar práticas reflexivas, de cooperação e de concertação entre os stakeholders, tendo em vista a solução de problemas e melhoria dos resultados;
- ↗ Promover a melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem, da sua organização e dos seus níveis de eficiência e eficácia;
- ↗ Fomentar o sucesso educativo, continuando a promover uma cultura de qualidade da formação, exigência e responsabilidade na escola;
- ↗ Sensibilizar os vários intervenientes da comunidade educativa para a participação ativa e crítica no processo educativo, valorizando o seu papel ao longo de todo processo;

- ↗ Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados da Escola, bem como do seu Compromisso Educativo.

II. COMPROMISSOS

Neste sentido, e em acréscimo ao exposto ao longo desta nossa proposta, a EPA apresenta os seguintes **compromissos**:

- ↗ Continuar a **combater o abandono escolar**, aprofundando mecanismos internos que permitam reabilitar/motivar os jovens que acolhe, para que nenhum deixe de concluir o seu percurso escolar e formação profissional;
- ↗ Promover os resultados do seu compromisso educativo através de **mecanismos de monitorização e avaliação**, na constante procura da melhoria continua dos seus processos;
- ↗ **Atingir as metas** definidas no seu compromisso educativo em cada época letiva com uma monitorização e acompanhamento constantes;
- ↗ **Envolver toda a comunidade educativa** nos processos e resultados a alcançar, com vista à sua melhoria e eficácia de atuação de todos os stakeholders;
- ↗ Apresentar um **cronograma de ações em cada época letiva**, facilitador da monitorização dos processos na obtenção das metas a alcançar;
- ↗ Desenvolver um **trabalho de educação e formação distinto**, assente na criação de condições para a superação das dificuldades e necessidades de cada jovem júnior e das suas famílias, assim como para uma educação-formação à medida, capaz de proporcionar, a cada um, um futuro justo e promissor;
- ↗ Promover a **integração socioeducativa e socioprofissional** dos seus juniores;
- ↗ **Promover o combate à vulnerabilidade e à exclusão dos jovens**, combatendo o abandono escolar, promovendo o apoio, a educação e a cidadania responsáveis, podendo, através deles, ser possível uma aproximação eficaz ao mercado de trabalho;

- ⇒ Aprofundar o seu trabalho de Escola em matéria de **recuperação, reabilitação, educação, inclusão, qualificação e empregabilidade** de jovens.

III. OBJETIVOS

Nesta ação de monitorização e avaliação a que nos propomos, o sistema de garantia da qualidade EQAVET reveste-se de importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais e profissionalizantes, tendo em conta a Missão e Visão da EPA no contexto regional, mas também no espaço europeu. Constitui, por outro lado, um instrumento fulcral para a definição das políticas educativas da EPA, configuradas no seu Compromisso Educativo e prossegue, de forma sistemática, contínua e permanente, os **seguintes objetivos**, comuns aos objetivos de implementação do Plano de Inovação:

- ⇒ Promover a **melhoria da qualidade** dos processos educativos/formativos e dos resultados escolares obtidos, da organização e dos seus níveis de eficiência, apoiando a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação e assegurando a disponibilidade de informação de gestão do sistema.
- ⇒ Integrar e contextualizar a **interpretação reflexiva dos resultados da avaliação**, fornecendo à administração educativa, à sociedade em geral e às entidades inspetivas e de monitorização do sistema, o quadro de informações sobre o funcionamento e eficiência da EPA.
- ⇒ Assegurar o **sucesso educativo**, promovendo uma cultura de igualdade, exigência e responsabilidade da EPA.
- ⇒ Permitir incentivar as ações e os processos internos de **melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados** da EPA, através do reconhecimento público.
- ⇒ **Sensibilizar** os vários membros da comunidade educativa, **os stakeholders**, para a importância da **participação ativa** no processo educativo e vida da escola, valorizando os papéis que desempenham.
- ⇒ Garantir a credibilidade do **desempenho da EPA**.

O modelo da avaliação da EPA visa uma abordagem sistémica que inclui e correlaciona os diferentes níveis (sistema/operadores EFP - Educação e Formação Profissional) e os diferentes stakeholders, e consubstancia-se em processos de avaliação (interna e externa) e de autoavaliação, baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos) que enquadram a revisão e o aperfeiçoamento da Educação e Formação Profissional da EPA.

O quadro apresentado no ponto seguinte representa a nossa matriz de monitorização, concebida para garantir uma leitura integrada e sistemática do processo de acompanhamento e avaliação. Esta matriz estabelece a articulação entre as necessidades identificadas, os objetivos estratégicos definidos, as metas a atingir, os indicadores de progresso e as ações ou medidas a implementar. Está organizada nas seguintes colunas: **Necessidades/Fragilidades, Objetivos, Metas, Indicadores e Ações/Medidas a aplicar**, permitindo uma visão clara da relação entre diagnóstico, planeamento e intervenção.

IV. NECESSIDADES, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES – IMPLEMENTAÇÃO DO PI

Necessidades Fragilidades	Objetivos	Metas	Indicadores	Ações/Medidas a aplicar
N1 – Combater o absentismo, o abandono e a desistência escolar	<p>Objetivos N1 e N2</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aumentar a motivação e o interesse dos juniores para o término dos seus cursos. -Promover o desenvolvimento de metodologias de trabalho que valorizem a autonomia, a iniciativa, o espírito crítico, a criatividade e a colaboração em grupo, potenciando as aprendizagens significativas de cada júnior, de forma mais eficaz. -Aumentar a assiduidade dos juniores no período em escola e no período de trabalho nas entidades de acolhimento. -Aumentar a motivação dos juniores, incentivando a concretização das suas ideias e projetos. -Envolver os juniores de forma positiva na construção do seu conhecimento, com o intuito de estimular o interesse pela aprendizagem e pela escola. -O desenvolvimento de competências transversais (criatividade, colaboração, comunicação e pensamento crítico). -O reforço da ligação entre a escola e a comunidade, através da participação ativa em projetos sociais e culturais. -Fomentar a participação ativa de todos os juniores na aprendizagem e na vida escolar, promovendo os princípios e normas que asseguram a inclusão e a igualdade de oportunidades. 	<p>Metas N1 e N2</p> <p>Metas Anuais</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80% dos juniores encontrarem-se "Satisfiço ou "Muito Satisfiço", na avaliação de satisfação Global dos juniores, sobre a Escola Profissional de Aveiro. - 90% dos juniores reconhecerem que as medidas de ensino-aprendizagem propostas no PI, impactam "Positivamente" na aquisição e melhoria das aprendizagens. - Aumentar de 82% (valor apurado em 2023/2024) para 85%, a taxa de assiduidade no período de trabalho em escola, em cada época letiva do curso (excluindo os juniores que nunca frequentaram a escola) - Aumentar de 90% (valor apurado em 2023/2024) para 95%, a taxa de assiduidade no período de trabalho em entidades de acolhimento, em cada época letiva do curso (excluindo os juniores que nunca frequentaram a escola) - Aumentar de taxa 90% para 95% de juniores que transitam anualmente. <p>Meta Final:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminuir de 8,7% (valor do último Ciclo de formação 2021-2024) para 5% a taxa de desistências/abandono escolar (excluindo os juniores inscritos que foram transferidos para outra escola, os que nunca frequentaram a nossa escola, os por morte ou doença prolongada, os que mudaram de residência, e os que foram presos/institucionalizados). - Diminuir de 9% (valor do último Ciclo de formação 2021-2024) para 5% a taxa de não aprovação, no final do ciclo de formação 2025-2028 	<p>Indicadores N1 e N2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Índice de Satisfação dos Alunos sobre a EPA - Percentagem de Respostas Positivas dos juniores sobre o impacto das medidas de ensino-aprendizagem propostas no Plano de Inovação - Taxa de assiduidade dos juniores, no período de trabalho em escola - Taxa de assiduidade dos juniores, no período de trabalho das entidades de acolhimento <ul style="list-style-type: none"> - Taxa de juniores desistentes/abandono - Taxa de não aprovados no final do ciclo de formação 	<p>Ações/Medidas N1 e N2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inquérito realizados aos alunos - BootCAMP (cf. Anexo 11) - Educação para o Novo Trabalho - WorkLABS (cf. Anexo 12)
N2 – Valorizar o papel da escola no desenvolvimento escolar e pessoal dos alunos				

Necessidades Fragilidades	Objetivos	Metas	Indicadores	Ações/Medidas a aplicar
N3 – Aumentar os níveis de participação, envolvimento e interesse dos juniores nas atividades escolares	<p>Objetivos N3 e N4</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aumentar a participação dos juniores e restantes stakeholders (Entidades Parceiras, Apoiantes na Educação) no processo de ensino-aprendizagem e no processo de avaliação -O desenvolvimento de competências transversais (criatividade, colaboração, comunicação e pensamento crítico). -O reforço da ligação entre a escola e a comunidade, através da participação ativa em projetos sociais e culturais. -A promoção do empreendedorismo e inovação, preparando os juniores para desafios do mercado de trabalho. -A implementação de práticas pedagógicas inovadoras, favorecendo a interdisciplinaridade e metodologias ativas. -O fortalecimento do sentido de responsabilidade e cidadania, através de experiências imersivas e reflexivas. -A capacitação dos juniores para a resolução de problemas reais, através da interação com desafios do mundo profissional e social. -Promover o desenvolvimento de metodologias de trabalho que valorizem a autonomia, a iniciativa, o espírito crítico, a criatividade e a colaboração em grupo, potenciando as aprendizagens significativas de cada júnior, de forma mais eficaz. <p>N4 – Promover uma maior participação e envolvimento dos diversos stakeholders no processo de ensino-aprendizagem, ultrapassando as limitações do modelo tradicional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fomentar a participação ativa de todos os juniores na aprendizagem e na vida escolar, promovendo os princípios e normas que asseguram a inclusão e a igualdade de oportunidades. -Aperfeiçoar a qualidade das aprendizagens. -Aumentar a motivação dos juniores, incentivando a concretização das suas ideias e projetos. -Adequar as aprendizagens às exigências e aos interesses do mercado de trabalho. -Envolver os juniores de forma positiva na construção do seu conhecimento, com o intuito de estimular o interesse pela aprendizagem e pela escola. -Garantir a presença contínua e a participação ativa dos juniores, nas atividades do SkillLABS; -Garantir que os juniores obtêm aproveitamento, nos momentos de SkillLABS. -Promover a satisfação dos juniores relativamente à organização, metodologia e atividades do SkillLABS. -Promover a satisfação dos juniores, relativamente ao seu desempenho e evolução das aprendizagens. 	<p>Metas N3 e N4</p> <p>Metas Anuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fomentar metodologias ativas que promovam a autonomia, o pensamento crítico, a criatividade e colaboração em grupo, garantindo a realização de desafios práticos, em 80% dos juniores. -Garantir a participação ativa de 80% dos juniores nas atividades da unidade curricular ENT, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades. -Melhorar a qualidade das aprendizagens, assegurando que pelo menos 80% dos juniores atinjam um nível satisfatório na avaliação dos módulos de -Aumentar a motivação e envolvimento dos juniores, assegurando que 100% das equipas concretizam o desafio em equipa. -Aumentar a motivação e envolvimento dos juniores, assegurando que 50% dos juniores concretizem o desafio individual nas EPEP. -Alinhar as aprendizagens com o mercado de trabalho, garantindo que 75% dos juniores considerem que as competências adquiridas são relevantes para a sua integração profissional. -Ter 95% dos juniores envolvidos ativamente nos três momentos anuais do BootCAMP. -Aumento do impacto comunitário, com a realização de pelo menos 10 projetos sociais por época letiva. -Maior adesão de parceiros externos, estabelecendo 10 parcerias estratégicas anuais. -Atingir 80% de presença/participação dos juniores, em cada um dos momentos de SkillLABS. -Alcançar 95% de juniores com aprovação, em cada um dos momentos de SkillLABS. 	<p>Indicadores N3 e N4</p> <ul style="list-style-type: none"> -Taxa de assiduidade dos Juniores, no período de trabalho em escola, em cada época educativa e letiva do curso. -Taxa de assiduidade dos Juniores, no período de trabalho nas entidades de acolhimento, em cada época educativa e letiva do curso. -Taxa de participação nas atividades ENT e no evento final Mostra Final. -Nível de autonomia e envolvimento dos juniores nas dinâmicas de grupo, avaliado pelos coaches e entidades parceiras. -Resultados da avaliação quantitativa e qualitativa, dos juniores nos módulos. -Percentagem de desafios-escola realizados pelas equipas. -Percentagem dos desafios-individuais realizados pelos juniores. -Feedback dos juniores e entidades parceiras. -Taxa de participação dos juniores nos três momentos anuais de BootCAMP. 	<p>Ações/Medidas N3 e N4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inquérito realizados aos alunos - Inquérito realizados aos Apoiantes na Educação - BootCAMP (cf. Anexo 11) - Educação para o Novo Trabalho - WorkLABS (cf. Anexo 12)
				95

N3 – Aumentar os níveis de participação, envolvimento e interesse dos juniores nas atividades escolares

N4 – Promover uma maior participação e envolvimento dos diversos stakeholders no processo de ensino-aprendizagem, ultrapassando as limitações do modelo tradicional

Objetivos N3 e N4 (cont.)

- Assegurar a satisfação dos juniores, relativamente ao desempenho da sua equipa.
- Alcançar uma média de classificação que reflete o domínio que os juniores têm das competências adquiridas no SkillLABS.
- Garantir a participação das Entidades de Apadrinhamento nos momentos de SkillLABS.
- Assegurar a satisfação das Entidades de Apadrinhamento com a mostra de aprendizagens dos juniores.
- Promover a flexibilidade e autonomia curricular, garantindo uma formação adaptada às necessidades e interesses dos juniores.
- Assegurar uma formação dinâmica e adaptada às exigências do mercado de trabalho, preparando os juniores para os desafios reais e oportunidades profissionais concretas.
- Colocar o júnior no centro do processo educativo-formativo, promovendo uma aprendizagem personalizada, ajustada aos ritmos e necessidades individuais de cada estudante.
- Proporcionar uma aprendizagem integrada e interdisciplinar, através da articulação entre as áreas curriculares sociocultural, científica e tecnológica.
- Desenvolver, nos juniores, a autonomia, pensamento crítico e capacidade de resolução de problemas, incentivando a sua participação em projetos inovadores e experimentação prática.
- Garantir que as Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA) estão alinhadas com os desafios do mercado de trabalho, promovendo uma aprendizagem centrada no júnior e assegurando a aplicação das aprendizagens essenciais

Metas N3 e N4 (cont.)

- Obter 90% da satisfação dos juniores (satisfeito/muito satisfeito), relativamente à organização, metodologia e atividades, de cada momento de SkillLABS.
- Atingir 90% de satisfação dos juniores (satisfeito/muito satisfeito), relativamente ao seu desempenho, em cada momento de SkillLABS.
- Obter 90% de satisfação dos juniores (satisfeito/muito satisfeito), relativamente ao desempenho da sua equipa, em cada um dos momentos de SkillLABS.
- Atingir 90% de participação das Entidades de Apadrinhamento nos momentos de SkillLABS.
- Obter 95% de satisfação das Entidades de Apadrinhamento (satisfeito/muito satisfeito), com a mostra de aprendizagens dos juniores.
- Garantir que 80% dos produtos finais propostos no âmbito das SIA são executados.
- Obter 90% de satisfação dos juniores com o desenvolvimento do tema-problema, promovido pela Entidade Apadrinhadora.
- Atingir 90% de satisfação das Entidades Apadrinhadoras com os produtos de aprendizagem (intermédios e finais) desenvolvidos pelas equipas
- Elevar a média das classificações dos alunos, anualmente, para valores superiores a 13 valores.

Meta Final:

- Garantir que 100% das equipas são apadrinhadas por entidades de referência nas áreas do curso.
- Elevar a média das classificações dos alunos, no final do ciclo de formação, de satisfatório (inferior a 13 valores) para o nível bom (superior a 13 valores).

Indicadores N3 e N4 (cont.)

- Número de projetos sociais e comunitários desenvolvidos anualmente, no âmbito do BootCAMP.
- Número de parcerias estratégicas estabelecidas no âmbito do BootCAMP.
- Resultados dos questionários de avaliação sobre o BootCAMP (autoavaliação dos juniores, feedback dos coaches, entidades parceiras e famílias).
- Percentagem de presença/participação dos juniores, em cada um dos momentos de SkillLABS.
- Percentagem de juniores com aprovação, em cada um dos momentos de SkillLABS.
- Taxa de satisfação dos juniores relativamente à organização, metodologia e atividades, de cada momento de SkillLABS.
- Taxa de satisfação dos juniores relativamente ao seu desempenho, em cada momento de SkillLABS.
- Taxa de satisfação dos juniores, relativamente ao desempenho da sua equipa, em cada um dos momentos de SkillLABS.
- Taxa de satisfação das Entidades de Apadrinhamento, com a mostra de aprendizagens dos juniores.

Ações/Medidas N3 e N4 (cont.)

- Organização curricular, associada à metodologia de projeto, sob a forma do desenvolvimento de **Situações Integradoras de Aprendizagem** (cf. Anexo 13)
- **SkillLABS** (cf. Anexo 14)

Necessidades Fragilidades	Objetivos	Metas	Indicadores	Ações/Medidas a aplicar
N5 – Reduzir o desajuste entre o currículo tradicional e as motivações, interesses e necessidades tanto dos alunos como das entidades empregadoras	<p>Objetivos N5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melhorar o perfil profissional dos juniores, enquadrado na Área de Educação e Formação do curso que frequenta. -Promover a flexibilidade e autonomia curricular, garantindo uma formação adaptada às necessidades e interesses dos juniores. - Garantir a participação das Entidades de acolhimento e Entidades Parceiras na estruturação e organização do currículo, nomeadamente no âmbito das SIA e de ENT. -Assegurar uma formação dinâmica e adaptada às exigências do mercado de trabalho, preparando os juniores para os desafios reais e oportunidades profissionais concretas. -Colocar o júnior no centro do processo educativo-formativo, promovendo uma aprendizagem personalizada, ajustada aos ritmos e necessidades individuais de cada estudante. -Proporcionar uma aprendizagem integrada e interdisciplinar, através da articulação entre as áreas curriculares sociocultural, científica e tecnológica. -Assegurar a aquisição das aprendizagens essenciais ao longo do percurso formativo, garantindo que os juniores desenvolvem competências transversais e específicas para o mercado de trabalho. -Desenvolver produtos de aprendizagem concretos, alinhados com os desafios reais do mercado de trabalho, para garantir uma aprendizagem prática e significativa. -Promover a aprendizagem ativa ao envolver os juniores em situações reais de trabalho, concursos, desafios e projetos concretos, favorecendo o desenvolvimento de competências como resolução de problemas, trabalho em equipa, gestão de tempo e comunicação eficaz. -Desenvolver, nos juniores, a autonomia, pensamento crítico e capacidade de resolução de problemas, incentivando a sua participação em projetos inovadores e experimentação prática. -Garantir que as Situações Integradoras de Aprendizagem (SIA) estão alinhadas com os desafios do mercado de trabalho, promovendo uma aprendizagem centrada no júnior e assegurando a aplicação das aprendizagens essenciais. 	<p>Metas N5</p> <p>Metas Anuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atingir a média de Satisfeito ou Muito Satisfeito na avaliação de satisfação das EPEP na Formação em Contexto de Trabalho - Garantir que 100% das equipas são apadrinhadas por entidades de referência nas áreas do curso. - Garantir que 80% dos produtos finais propostos no âmbito das SIA são executados. - Assegurar que 80% dos juniores obtêm aprovação às aprendizagens essenciais associadas ao desenvolvimento das SIA. - Obter 90% de satisfação dos juniores com o desenvolvimento do tema-problema, promovido pela Entidade Apadrinhadora. - Atingir 90% de satisfação das Entidades Apadrinhadoras com os produtos de aprendizagem (intermédios e finais) desenvolvidos pelas equipas. - Atingir 95% de satisfação das entidades empregadoras <p>Meta Final:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Melhorar o perfil profissional dos nossos alunos, procurando aumentar para 80% a taxa de alunos diplomados a trabalhar e para 70% a taxa de alunos a trabalhar na sua área de formação -Aumentar para 10%, a taxa de prosseguimento de estudos 	<p>Indicadores N5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Índice de Satisfação das EPEP na FCT, no processo ensino aprendizagem e no papel que apresentam em todo o decurso do mesmo - Percentagem de equipas que são apadrinhadas por entidades de referência nas áreas do curso. - Percentagem de produtos finais executados no âmbito das SIA. - Percentagem de juniores com aprovação às aprendizagens essenciais associadas ao desenvolvimento das SIA. - Obter 90% de satisfação dos juniores com o desenvolvimento do tema-problema, promovido pela Entidade Apadrinhadora. - Atingir 90% de satisfação das Entidades Apadrinhadoras com os produtos de aprendizagem (intermédios e finais) desenvolvidos pelas equipas. - Índice de Satisfação das Entidade Empregadoras - Taxa de alunos diplomados a trabalhar - Taxa de alunos a trabalhar na área de educação e formação do curso - Taxa de alunos a prosseguir estudos, após a conclusão do curso profissional 	<p>Ações/Medidas N5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organização curricular, associada à metodologia de projeto, sob a forma do desenvolvimento de Situações Integradoras de Aprendizagem (cf. Anexo 13) - SkillLABS (cf. Anexo 14) - Inquérito realizados às EPEP - Inquérito realizados aos alunos

V. DIAGRAMAS DE MONITORIZAÇÃO

De uma forma coesa e gráfica, poderão verificar, [no anexo 16](#), os 12 **diagramas de monitorização** das metas globais a que nos propomos com a implementação do Plano de Inovação, considerando momentos de avaliação intermédia e de avaliação final.

Nestes diagramas estão espelhados os seguintes dados:

Principais **METAS** globais:

- ↗ Aumentar para **85%** a taxa de **assiduidade** no período de trabalho em **escola**, em cada época letiva do curso (excluindo os juniores que nunca frequentaram a escola).
- ↗ Aumentar para **95%** a taxa de **assiduidade** no período de trabalho nas **entidades de acolhimento**, por época letiva (excluindo os juniores em abandono escolar e que nunca iniciaram o seu período de trabalho em empresa).
- ↗ Diminuir para **5%** a taxa de **desistências/abandono escolar** (excluindo os juniores inscritos que foram transferidos para outra escola, os que nunca frequentaram a nossa escola, os por morte ou doença prolongada, os que mudaram de residência, e os que foram presos/institucionalizados).
- ↗ Diminuir para **5%** a taxa de **não aprovação**, no último ano do curso.
- ↗ Atingir a **média de Satisfeito ou Muito Satisfeito** na avaliação de **satisfação das EPEP**, na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
- ↗ Atingir a **média de Satisfeito ou Muito Satisfeito** na avaliação de **satisfação Global dos juniores**, sobre a EPA.
- ↗ Atingir a **média de Satisfeito ou Muito Satisfeito** na avaliação de **satisfação Global dos Apoiantes na Educação**, sobre a EPA.
- ↗ Elevar a **média das classificações** finais dos juniores, anualmente, para valores **superiores a 13 valores**.

- ❖ Atingir um valor **igual ou superior a 90%** de respostas dos juniores, afirmindo que as medidas de ensino aprendizagem propostas no PI, impactam positivamente na aquisição e melhoria das aprendizagens.
- ❖ Atingir um valor **igual ou superior a 90%** de respostas dos coaches, afirmindo que as medidas de ensino aprendizagem, propostas no PI, impactam positivamente na aquisição e melhoria das aprendizagens.
- ❖ Melhorar o perfil profissional dos nossos juniores, procurando **aumentar para 80%** a taxa de juniores **diplomados a trabalhar** e para **70%** a taxa de juniores a **trabalhar na sua área de formação**, após 6 meses de conclusão do curso.
- ❖ Atingir **95% da satisfação** (satisfeito ou muito satisfeito) das entidades empregadoras, 2 anos após a conclusão do curso.

Conjunto de **INDICADORES** a utilizar, associados às metas anteriores:

- ❖ **Taxa de juniores desistentes/abandono** classificados da seguinte forma:
 - Júnior deixa de comparecer à formação sem qualquer comunicação à EPA;
 - Júnior deixa de comparecer, com comunicação à EPA, sem um motivo válido e justificável;
 - Júnior é desistente devido a uma medida sancionatória grave prevista nos respetivos regulamentos;
 - Júnior é desistente devido a uma mudança de residência;
 - Júnior é desistente por morte ou doença prolongada;
 - Júnior é transferido para outro estabelecimento escolar.
 - Júnior é institucionalizado/preso.

Fonte de dados: Resultados dos estados finais dos Juniores.

- ❖ **Taxa de assiduidade** dos Juniores, no período de trabalho em **escola**, em cada época educativa e letiva do curso.

Fonte de dados: Relatórios registos de presença e recuperação de faltas.

- ❖ **Taxa de assiduidade** dos Juniores, no **período de trabalho nas entidades de acolhimento**, em cada época educativa e letiva do curso.
Fonte de dados: Relatórios registo de presença e recuperação nos períodos de trabalho nas entidades de acolhimento.
- ❖ **Taxa de Juniores não aprovados** no final do ciclo de formação/último ano do curso.
Fonte de dados: Resultados dos estados finais dos Juniores.
- ❖ **Índice de Satisfação das EPEP na FCT**, no processo ensino aprendizagem e no papel que apresentam em todo o decurso do mesmo.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos de satisfação realizados às EPEP.
- ❖ **Índice de Satisfação dos Juniores** sobre a EPA.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos de satisfação realizados aos Juniores.
- ❖ **Índice de Satisfação dos Apoiantes na Educação**, relativamente à metodologia de ensino-aprendizagem da EPA.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos de satisfação realizados aos Apoiantes na Educação
- ❖ **Índice de Satisfação dos Apoiantes na Educação** sobre a EPA.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos de satisfação realizados aos Apoiantes na Educação.
- ❖ **Média das Classificações Finais** dos Juniores.
Fonte de dados: Resultados de avaliações anuais.
- ❖ **Percentagem de Respostas Positivas** dos Juniores, sobre o **impacto das medidas de ensino aprendizagem** propostas no PI.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos realizados aos Juniores.
- ❖ **Percentagem de Respostas Positivas** dos coaches, sobre o **impacto das medidas de ensino aprendizagem** propostas no PI.
Fonte de dados: Resultados dos inquéritos realizados aos coaches.

❖ Taxa de Juniores **diplomados a Trabalhar.**

Fonte de dados: Pesquisa de acompanhamento de ex-juniores após 6 meses do término do curso.

❖ Taxa de Juniores **diplomados a trabalhar na área de educação e formação do curso.**

Fonte de dados: Pesquisa de acompanhamento de ex-juniores após 6 meses do término do curso.

❖ Índice de **Satisfação das Entidades Empregadoras**

Fonte de dados: Resultados dos inquéritos de satisfação realizados às Entidades Empregadoras, 2 anos após o final do curso.

VI. CONCRETIZAÇÃO

Anualmente (no final do 1º ano e no final do 2º ano) iremos realizar a análise dos resultados referente às metas intermédias a que nos propomos (acima indicadas), utilizando, para isso, uma análise SWOT, que nos permitirá obter uma visão global da escola e dos resultados em cada uma das nossas metas intermédias, consolidando um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando não só os pontos fortes, as debilidades, mas também os constrangimentos e as oportunidades que se nos colocam.

Esta análise anual possibilitará um processo constante de melhoria do nosso Plano de Inovação, ao longo da sua vigência, sendo refletida em relatório de execução anual da escola.

Temos, assim, previsto um conjunto de procedimentos de monitorização e autoavaliação do Plano de Inovação (tal como previsto no artigo 8º da Portaria nº 181/2019, com as alterações introduzidas pela Portaria 306/2021 de 17 de dezembro), que nos permitirão:

- ❖ Antecipar constrangimentos e/ou dificuldades que possam advir e que nos dificultem o alcançar das metas traçadas;
- ❖ Possibilitar a criação de estratégias de implementação do processo de melhoria a qualquer momento da vigência do Plano;
- ❖ Incentivar a articulação entre os principais stakeholders envolvidos no processo de educação e formação dos juniores, de forma a detetar-se precocemente, de forma sistemática, as situações que requerem uma intervenção direta;
- ❖ Envolver os juniores no processo ensino aprendizagem, de uma maneira mais ativa e motivadora.

VII. CRONOGRAMA DE AÇÕES/MECANISMOS A APLICAR

Em baixo, apresentamos um cronograma de ações/mecanismos a aplicar, durante a vigência do Plano de Inovação, e que prevê uma percepção mais vasta dos fenómenos e medidas adotadas, tendo como análise avaliativa o conjunto de metas e objetivos a alcançar:

Cronograma de Ações de monitorização e avaliação do Plano de Inovação

Mecanismos de monitorização e avaliação			Responsáveis	Calendarização
Mecanismo	Como e o que mede	O que permite		
Inquérito de satisfação aos juniores	Através do preenchimento dos inquéritos de satisfação é possível aferir o nível de satisfação dos juniores e dos apoiantes na educação, nos diversos níveis de ação da escola, concretamente ao nível da qualidade do ensino de aprendizagem e dos agentes educativos.	A partir dos resultados obtidos, é possível à EPA uma análise do que são os pontos fortes e os pontos fracos da sua ação, na opinião dos agentes da comunidade, fazendo das críticas, oportunidades de melhoria contínua do trabalho de ensino-aprendizagem que desenvolvemos.	Direção Técnica e Pedagógica	Aplicados anualmente, durante o mês de julho 2026, 2027 e 2028
Inquérito de satisfação aos Apoiantes na Educação				
Inquérito de satisfação aos Parceiros socioprofissionais	Estes inquéritos já contêm um capítulo associado à satisfação, nos diversos parâmetros, para com a nova disciplina.			
Inquérito aplicado aos professores "Execução do Planeamento Curricular"	Os diversos mecanismos permitem efetuar a auscultação junto da comunidade educativa do trabalho desenvolvido com os juniores, permitindo a recolha de dados qualitativos sobre a adequação e contextualização do currículo desenvolvido, nomeadamente: -apurar se as Atividades de Aprendizagem e as Aprendizagens Essenciais estão a ser desenvolvidas, de acordo com o planeado; -Avaliar o envolvimento e as dinâmicas de trabalho entre os profissionais das diferentes áreas; -Identificar as ações corretivas a colocar em prática futuramente, para que as aprendizagens essenciais em falta sejam concluídas.	<ul style="list-style-type: none"> - Envolver os juniores no processo de ensino-aprendizagem de uma maneira mais ativa e motivadora, sendo voz ativa nas possíveis melhorias a implementar ao longo do PI; - Envolver os professores e técnicos que, diariamente, estão no terreno, no que são as respostas mais adequadas e as melhorias a ter em conta no ensino-aprendizagem da EPA, e concretamente na opção de Inovação que está a ser desenvolvida; - Como finalidade a adequação e contextualização do currículo ao projeto educativo da escola e às características dos nossos juniores; -Antecipar constrangimentos e/ou dificuldades que possam advir e que nos dificultem o alcançar da meta; - Possibilitar a criação de estratégias de implementação do processo de melhoria a qualquer momento da vigência deste Plano 	Direção Técnica e Pedagógica Team Manager das Áreas de Aprendizagem Curricular Responsáveis das Áreas da Equipa Multidisciplinar	Inquéritos são aplicados em 3 momentos distintos ao longo do ano letivo (fim do 1º semestre, meio do 2º semestre, final do ano letivo)
Inquérito aplicado aos juniores sobre a "Execução do Planeamento Curricular"				

Cronograma de Ações de monitorização e avaliação do Plano de Inovação

Mecanismos de monitorização e avaliação			Responsáveis	Calendarização
Mecanismo	Como e o que mede	O que permite		
Reuniões periódicas de trabalho com os diversos intervenientes educativos		<ul style="list-style-type: none"> - Envolver os juniores no processo de ensino aprendizagem de uma maneira mais ativa e motivadora, sendo voz ativa nas possíveis melhorias a implementar ao longo do PI; 		Reuniões ordinárias bimestral
Conselhos Pedagógicos		<ul style="list-style-type: none"> - Envolver os coaches e técnicos que, diariamente, estão no terreno, no que são as respostas mais adequadas e as melhorias a ter em conta no ensino-aprendizagem da EPA, e concretamente na opção de Inovação que está a ser desenvolvida; 	Direção Técnica e Pedagógica	Dezembro 2025 / 2026 / 2027 Janeiro 2026 / 2027 / 2028 Julho 2026 / 2027 / 2028
Conselhos Consultivos	As diversas reuniões permitem a discussão, a análise crítica, a monitorização e a avaliação das medidas implementadas no Plano de Inovação e a sua eficácia.	<ul style="list-style-type: none"> - Como finalidade a adequação e contextualização do currículo ao projeto educativo da escola e às características dos nossos juniores; 	Team Manager das Áreas de Aprendizagem Curricular	
Reuniões periódicas de trabalho com os Orientadores de Equipa, os coaches da componente tecnológica, os técnicos da Equipa de Integração, Valorização e Empregabilidade e os demais stakeholders envolvidos	São ouvidos os diversos intervenientes, mantendo sempre uma participação ativa, desde a conceção, ao desenvolvimento e avaliação do Plano de Inovação.	<ul style="list-style-type: none"> -Antecipar constrangimentos e/ou dificuldades que possam advir e que nos dificultem o alcançar da meta; - Possibilitar a criação de estratégias de implementação do processo de melhoria a qualquer momento da vigência deste Plano 	Responsáveis das Áreas da Equipa Multidisciplinar	Reuniões ordinárias trimestrais

Cronograma de Ações de monitorização e avaliação do Plano de Inovação

Mecanismos de monitorização e avaliação			Responsáveis	Calendarização
Mecanismo	Como e o que mede	O que permite		
Reuniões periódicas de trabalho entre os Orientadores de Equipa e os Juniores	As diversas reuniões permitem a discussão, a análise crítica, a monitorização e a avaliação das medidas implementadas no Plano de Inovação e a sua eficácia.	<ul style="list-style-type: none"> - Envolver os juniores no processo de ensino aprendizagem de uma maneira mais ativa e motivadora, sendo voz ativa nas possíveis melhorias a implementar ao longo do PI; - Envolver os coaches e técnicos que, diariamente, estão no terreno, no que são as respostas mais adequadas e as melhorias a ter em conta no ensino-aprendizagem da EPA, e concretamente na opção de Inovação que está a ser desenvolvida; - Como finalidade a adequação e contextualização do currículo ao projeto educativo da escola e às características dos nossos juniores; -Anticipar constrangimentos e/ou dificuldades que possam advir e que nos dificultem o alcançar da meta; - Possibilitar a criação de estratégias de implementação do processo de melhoria a qualquer momento da vigência deste Plano 	Diretores e Orientadores de Equipa	Outubro 2025 / 2026 / 2027 Janeiro 2026 / 2027 / 2028 Maio 2026 / 2027 / 2028 Julho 2026 / 2027 / 2028
Reuniões periódicas de trabalho entre a Equipa Multidisciplinar e os Juniores	São ouvidos os diversos intervenientes, mantendo sempre uma participação ativa, desde a conceção, ao desenvolvimento e avaliação do Plano de Inovação.		Responsáveis das Áreas da Equipa Multidisciplinar	Outubro 2025 / 2026 / 2027 Janeiro 2026 / 2027 / 2028 Março 2026 / 2027 / 2028
<p>Existem outros mecanismos que utilizamos como prática comum que serão igualmente uma mais-valia neste processo de monitorização e avaliação do Plano de Inovação.</p>				

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Escola Profissional de Aveiro, fundada em 1992, celebra este ano 33 anos de compromisso com a educação profissional. Ao longo destas mais de três décadas, continuamos a não ter desculpas para não fazer bem o que é essencial: oferecer uma formação de qualidade, alinhada com as necessidades do país e do mercado de trabalho.

Neste Plano de Inovação, reforçamos os propósitos que sempre nos orientaram: **capacitar pessoas para o trabalho e contribuir para o desenvolvimento do nosso país.**

Graças à experiência adquirida e aos resultados positivos obtidos com a implementação dos planos de inovação anteriores, estamos mais capacitados como comunidade escolar e, ainda, mais motivados para fazer mais e melhor.

Cada vez mais próximos das pessoas e capazes de responder às necessidades e aspirações dos jovens e adultos que nos procuram, a nossa escola torna-se, cada vez mais, essencial para as entidades empregadoras comprometidas com a qualidade. Estamos a formar para o novo mundo do trabalho, preparado para os desafios de tempos em constante transformação.

Com este plano, pretendemos, também, capacitar, de forma mais eficaz, os juniores que desejem prosseguir os seus estudos, oferecendo-lhes as ferramentas e competências necessárias para avançarem com sucesso no ensino superior, ou em outras áreas de formação.

Embora o conceito de "inovação" seja amplo e dinâmico, sabemos que este exige adaptação contínua. A experiência acumulada e os resultados alcançados até aqui mostram-nos que é fundamental continuar a planear com visão e a agir com o compromisso que sempre nos caracterizou. Queremos fazer mais e

melhor, aprimorando as áreas em que acreditamos e garantindo os melhores resultados para todos os envolvidos.

Este é o Plano de Inovação da Escola Profissional de Aveiro para o triénio 2025-2028, com o objetivo claro de continuar a trilhar o caminho da inclusão, excelência e do sucesso.

Aveiro, 30 de março de 2025

O Presidente da Direção Pedagógica,

Jorge Manuel de Almeida Castro

8. ANEXOS

Anexo 1 – Compromisso Educativo

Anexo 2 – Regulamento Interno 2024/2025

Anexo 3 - Ata do Conselho Consultivo

Anexo 4 - Ata do Conselho Pedagógico

Anexo 5 – Educação para o Novo Trabalho – Aprendizagens Essenciais

Anexo 6 - Documento curricular de Educação para o Novo Trabalho

Anexo 7 – Organograma EPA

Anexo 8 – Reconhecimentos & Participações EPA 2024/2025

Anexo 9 - Reflexão da Implementação e resultados dos PI desenvolvidos

Anexo 10 - Exemplo de Plano curricular - componentes sociocultural e científica

Anexo 11 – Medida: BootCAMP

Anexo 12 – Medida: WorkLABS

Anexo 13 – Medida: SIA

Anexo 14 – Medida: SkillLABS

Anexo 15 - Cronograma de Participação no PI

Anexo 16 - Diagramas de monitorização e avaliação