

Documento Base

Nome da entidade formadora.

Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra

Morada e contactos da entidade formadora.

Av. Professor Dr. Dom Fernando de Almeida S. Miguel de Odrinhas, 2705-739 São João das Lampas,

Telefone: 21 923 86 87

email: eprps@cm-sintra.pt

Nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Cristina Sofia Nunes Mesquita Grilo, Diretora,

email: cmesquita@cm-sintra.pt

ÍNDICE

Lista de figuras e tabelas	3
Lista de siglas e acrónimos	4
Introdução	5
01 Caraterização da EPRPS	6
Perspetiva histórica	6
Inserção no território	8
Estrutura organizacional	10
População escolar	10
Recursos humanos	12
Recursos docentes	12
Recursos não docentes	13
02 Necessidades do tecido empresarial	14
Enquadramento Local, com as necessidades do tecido empresarial e as preocupações da adequação da oferta da escola ou da empregabilidade no meio local	14
Uma visão estratégica para a educação, formação e desenvolvimento económico	18
Proposta para a oferta formativa para o município de Sintra	20
03 Identidade da EPRPS	25
Visão	25
Missão	25
Valores	26
Princípios orientadores da ação educativa	27
Especificidade do ensino profissional	27
Perfil de aluno	29
Programas	20
Projetos	20
04 Análise Swot	36
05 Sistema de Gestão e Garantia da Qualidade	38
O Sistema da Qualidade EQAVET	38
Objetivos e metas a alcançar a partir dos objetivos estratégicos da EPRPS	42
Observatório da Qualidade	45
Diagnóstico da situação indicadores do quadro EQAVET	47
Equipa EQAVET	53
Monitorização de processos tendo em conta as fases do ciclo da qualidade	53
O Ciclo da Qualidade	54
Plano de Ação	56
06 Stakeholders	59
Stakeholders relevantes para a Gestão e Melhoria da EPRPS	59
Metodologia de participação dos Stakeholders	63
Referências bibliográficas	67
Anexos	

Lista de figuras e tabelas

FIGURAS

FIGURA 1. Localização de Odrinhas no território concelhio	8
FIGURA 2. Localização da freguesia de São João das Lampas e Terrugem no Concelho de Sintra	9
FIGURA 3. Organograma da EPRPS	10
FIGURA 4. Esquema concetual do <i>Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória</i>	30
FIGURA 5. Esquema concetual da educação para a cidadania no ensino secundário	33
FIGURA 6. As fases do Sistema de Garantia da Qualidade	56

TABELAS

TABELA 1. Número de alunos por curso profissional e ano de escolaridade [ano letivo 2018-2019]	11
TABELA 2. NÚMERO DE TURMAS POR ANO DE ESCOLARIDADE [ANO LETIVO DE 2018-2019]	11
TABELA 3. Número e tipo de contrato dos recursos docentes [ano letivo de 2018-2019]	12
TABELA 4. Número e tipo de recursos não docentes [ano letivo de 2018-2019]	13
TABELA 5. Matriz SWOT da dinâmica socioeconómica e empresarial do concelho de Sintra	14
TABELA 6. Matriz SWOT da oferta formativa do concelho de Sintra	16
TABELA 7. Síntese das necessidades de trabalhadores/formação identificadas pelas empresas	17
TABELA 8. Proposta de oferta formativa para jovens no ano letivo de 2019-2020 [cursos de nível 4 e 5]	22
TABELA 9. Oferta educativa [ano letivo de 2018-2019]	24
TABELA 10. Matriz SWOT da análise estratégica da EPRPS	37
TABELA 11. Quadro indicadores EQAVET	48
TABELA 12. Registo de informação sobre conclusão dos cursos (indicador EQAVET 4a)	49
tabela 13. Registo de Informação sobre Colocação após Conclusão dos Cursos (Indicador EQAVET 5a)	50
tabela 14. Registo de Informação sobre Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF 6a)	52

Lista de siglas e acrónimos

ANQEP IP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
CMS	Câmara Municipal de Sintra
CTeSP	Curso Técnico Superior Profissional
DGE	Direção-Geral de Educação
DOP	Denominação de Origem Protegida
EPRPS	Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra
EQAVET	Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional
FCT	Formação em Contexto de Trabalho
GETAP	Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional
IGEC	Inspeção Geral da Educação e Ciência
IGP	Indicação Geográfica Protegida
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PAA	Plano Anual de Atividades
PAP	Prova de Aptidão Profissional
PE	Projeto Educativo
PEDE	Plano Estratégico de Desenvolvimento Europeu
PLA	Plano Nacional das Artes
PELS	Projeto Educativo Local de Sintra
PNPSE	Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar
UFCD	Unidade de Formação de Curta Duração
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

Cursos Profissionais

ACR	Assistente de Conservação e Restauro
TD	Técnico de Design de Interiores e Exteriores
TF	Técnico de Fotografia
TJEV	Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes
TPTM	Técnico de Produção e Tecnologias da Música

INTRODUÇÃO

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra (EPRPS) elabora este Documento Base dando início ao processo de implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET.

O Documento base tem como objetivo apresentar a visão estratégica da EPRPS expressa no projeto educativo 2018-2020 e o seu compromisso com a qualidade da oferta do ensino de formação profissional que visa a promoção da melhoria contínua dos processos tendo por referência o ciclo da qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão).

A certificação no quadro EQAVET segue o disposto no artigo 60º do Decreto –Lei 92/2014, de 20 de junho, que estabelece que as escolas do ensino profissional devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e resultados obtidos dos alunos.

A estrutura deste documento divide-se em dois capítulos essenciais: A primeira parte caracteriza as necessidades do tecido empresarial e adequação da oferta formativa da EPRPS e a segunda parte contextualiza o sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, com a apresentação do plano de ação com os indicadores, a trabalhar na fase de implementação do sistema de qualidade, com a definição de metas a atingir num determinado horizonte temporal.

A EPRPS ao desenvolver todas as ações estruturadas a que se propõe realizar, terá grandes implicações no trabalho realizado ao nível dos processos formativos, bem como na melhoria das aprendizagens, com implicações nos resultados dos alunos no final do seu percurso de formação. Todo o sistema de gestão permitirá documentar, monitorizar, avaliar e adotar planos de melhoria, tendo por base o conjunto de critérios de qualidade descritos.

Outra mais valia, incide no envolvimento das parcerias neste processo, de modo a integrar os alunos finalistas no mercado de trabalho e melhorar os resultados da empregabilidade destes alunos.

Caraterização da EPRPS

| PERSPETIVA HISTÓRICA

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra foi fundada em 1989 pela Câmara Municipal de Sintra [CMS], ao abrigo do Decreto-Lei n.º 26/89, que reconhecia aos municípios a possibilidade de criarem escolas profissionais. É nesse sentido que a autarquia de Sintra, atenta à necessidade de preservação do património cultural, como garante da sua identidade, decide instituir a EPRPS.

Consciente da necessidade de proporcionar aos jovens novos percursos educativos e como forma de contrariar o crescente insucesso escolar que se fazia sentir, a edilidade apostou num projeto pioneiro a nível municipal, que oferecesse formação técnica na área da reabilitação e preservação do património. Assim, a EPRPS foi inaugurada oficialmente a 17 de maio de 1989, oferecendo um único curso, Técnico de Recuperação do Património Edificado. As aulas teóricas decorriam na Sede da Sociedade União Sintrense e as aulas práticas funcionavam em vários espaços municipais.

Com uma carga horária inicial de 740 horas, foi propósito da CMS oficializar o curso, dotando-o do qualificativo de curso profissional. Para isso, alterou o seu plano curricular, melhorou as condições físicas das salas de aula e a constituição do corpo docente. Em julho de 1991, é celebrado o Contrato Programa de criação da EPRPS entre o Município de Sintra e o Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional [GETAP].

No ano letivo de 1995-1996 é criado o curso de Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes, pensado, inicialmente, para a recuperação de jardins históricos, mas cedo o seu âmbito foi alargado de modo a formar técnicos habilitados para intervir em diversos espaços verdes.

Com o Decreto-Lei n.º 4/98 surgiram profundas alterações ao regime de criação e de funcionamento das escolas profissionais privadas, os municípios deixaram de poder assumir o papel de promotores de escolas profissionais, podendo, contudo, participar, em regime de associação, na criação e funcionamento das mesmas.

Em janeiro de 1999, a CMS aprova a criação da Fundação EPRPS. Esta ficou sediada em Aqualva-Cacém, local onde passaram a decorrer as atividades letivas. No entanto, a Fundação EPRPS não foi certificada pelo Ministério da Administração Interna, pelo que nunca obteve o respetivo registo comercial nem personalidade jurídica. Segundo a tutela, o património afeto à fundação mostrava-se insuficiente para a prossecução da finalidade que pretendia prosseguir.

Em 2001, A EPRPS passa a integrar a empresa Sintra Quórum – Gestão de Equipamentos Culturais e Turísticos, Empresa Municipal, sendo extinta a Fundação EPRPS. É então que, por despacho de 31 de janeiro de 2002, a Direção Regional de Educação de Lisboa autoriza essa empresa a ser proprietária da EPRPS.

No ano letivo de 2002-2003 a escola é transferida para as atuais instalações, construídas para o efeito, em São Miguel de Odrinhas, Terrugem. De modo a inverter a perda de alunos que decorreu desta deslocação, são disponibilizados dois novos cursos, Assistente de Arqueólogo e Técnico de Museografia e Gestão do Património.

Com a reformulação do referencial formativo de vários cursos profissionais, ocorrida em 2006, a EPRPS passa a oferecer o curso de Assistente de Conservação e Restauro com as variantes de conservação do património cultural, conservação e restauro de pedra, azulejo, metais e madeira e conservação e restauro de pintura, sendo extinto o curso anterior.

O curso de Jardinagem e Espaços Verdes colhia pouco interesse dos jovens, pelo que a oferta formativa foi alterada. Nesse sentido, e com o propósito não só de captar mais alunos, mas também de responder a necessidades, no ano letivo de 2009-2010, a EPRPS abre dois novos cursos, Técnico de Fotografia e Técnico de Design, com a variante de Design de Interiores e Exteriores, ambos orientados para a preservação e recuperação do património.

Em 2014, no âmbito do processo de reestruturação do setor empresarial local do Município de Sintra, foi aprovada a dissolução e liquidação da empresa municipal Sintra Quórum. No ano seguinte, e por força da alteração legislativa imposta pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, a atividade da EPRPS foi internalizada nos serviços municipais, quando passaram a constar do seu elenco de atribuições a educação, o ensino e a formação profissional e das suas competências a promoção da oferta de cursos de ensino e formação profissional dual, no âmbito do ensino não superior.

Com esta internalização, a EPRPS passa a ser, desde o dia 1 de dezembro de 2015, uma Unidade Orgânica da Estrutura Flexível da Câmara Municipal de Sintra, situação que se mantém até novembro de 2017, momento em que passa a integrar o Departamento de Educação e Juventude da CMS.

No ano letivo de 2018-2019, a EPRPS oferece um novo curso, o de Técnico de Produção e Tecnologias da Música, em parceria com o Conservatório de Música Sons e Compassos e reabre o curso de Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes, em parceria com a empresa Parques de Sintra Monte da Lua.

| INSERÇÃO NO TERRITÓRIO

A EPRPS situa-se na freguesia de São João das Lampas e Terrugem, considerada uma área predominantemente rural. Pode observar-se, nas figuras seguintes, o seu posicionamento na globalidade do território concelhio.

A freguesia de São João das Lampas e Terrugem situa-se na zona norte do município. Caracteriza-se por explorações agrícolas e agroflorestais e representa cerca de 4% da população total do município, com uma taxa de 300 habitantes por m² e um índice de envelhecimento bastante superior à média de Sintra [Cf. *Projeto Educativo Local de Sintra*, Vol. I]. A acessibilidade a São Miguel de Odrinhas apresenta algumas dificuldades, sendo o serviço de transportes públicos escasso.

A EPRPS funciona em instalações que foram construídas para o efeito, perto do núcleo urbano, local relevante em termos de vestígios da presença romana. Em frente à escola localiza-se o Museu Arqueológico de São Miguel de Odrinhas, cuja origem remonta a meados do século XVI, hoje pertença da CMS, que aí construiu um complexo museológico que inclui o espólio museológico, uma biblioteca especializada e um auditório.

Dada a especificidade das suas características, e tal como se poderá verificar nas características da população escolar, a EPRPS não serve essencialmente a população da freguesia em que se situa, mas todo o município de Sintra e concelhos limítrofes.

FIGURA 1. Localização de Odrinhas no território concelhio

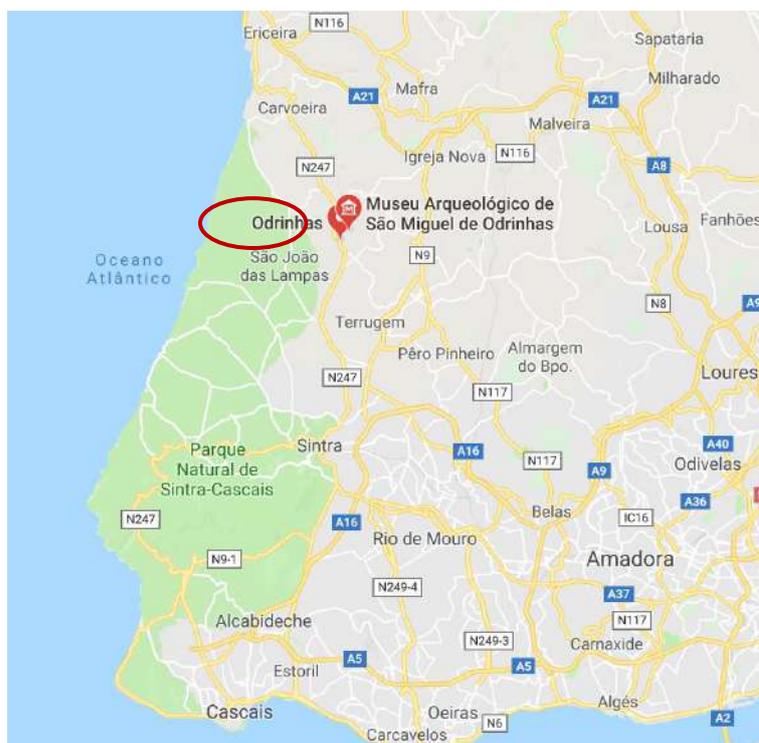


FIGURA 2. Localização da freguesia de São João das Lampas e Terrugem no Concelho de Sintra



Situada na área metropolitana de Lisboa, Sintra mostra-se um espaço geograficamente extenso, cerca de 320 Km², habitada por mais de 382 000 habitantes, o segundo concelho com mais habitantes do país.

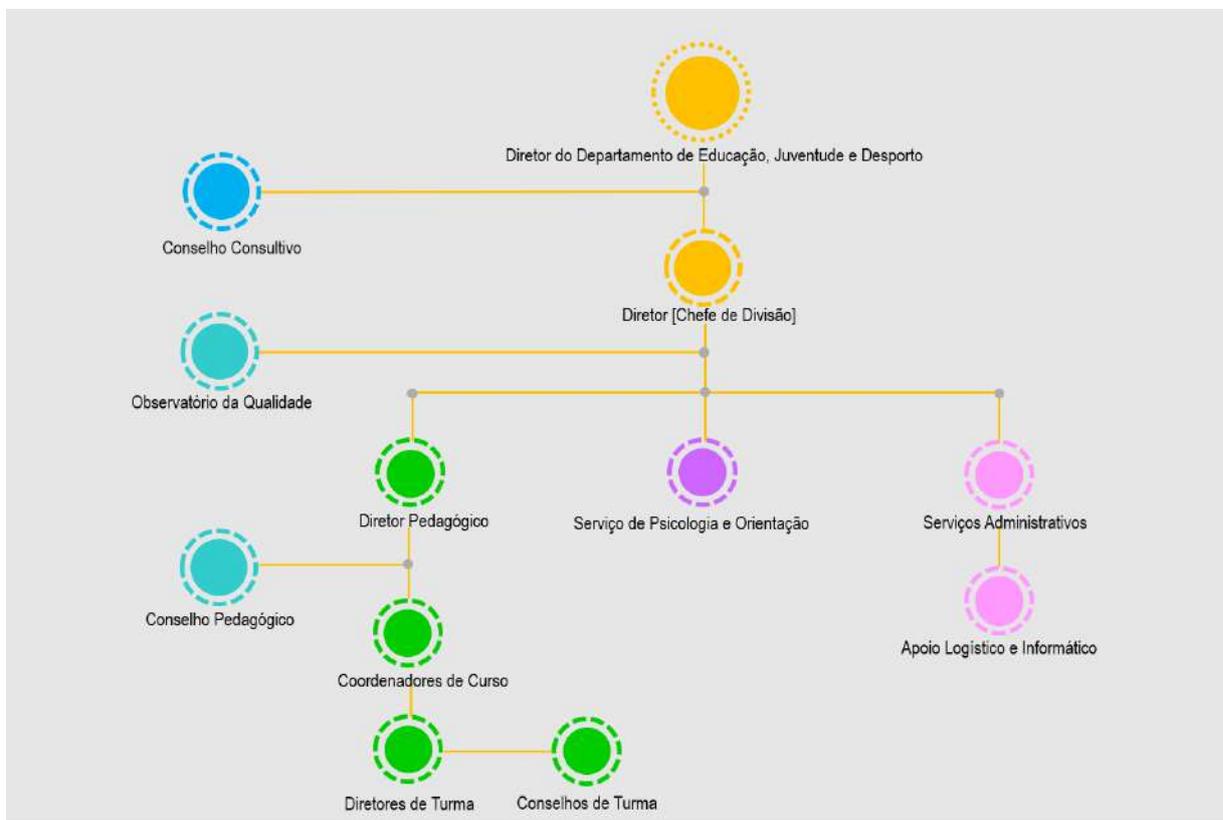
Com uma ampla heterogeneidade de cenários naturais e humanísticos, expressa em grandes assimetrias em termos populacionais e territoriais, o município apresenta zonas predominantemente rurais e zonas predominantemente urbanas, marcado pela ligação ao Oceano Atlântico, e pela sua ocidentalidade da qual é exemplo o Cabo da Roca, e ainda pelo Parque Natural de Sintra Cascais que insere a Serra de Sintra.

O município apresenta uma riqueza significativa em termos de património histórico, arquitetónico e ambiental, com vestígios de ocupação por distintas populações desde o período Neolítico, tendo-lhe sido conferida a classificação de Paisagem Cultural de Sintra, Património Mundial da UNESCO. Estas características têm atraído ao concelho um fluxo crescente e massivo de turismo com impacto que começa a pôr em causa a integridade do património. A sua preservação implica sensibilidade e educação patrimonial, não só das autoridades como também dos cidadãos, particularmente dos jovens em formação.

É neste contexto global de Sintra que a EPRPS ganha sentido, consubstanciado numa perspetiva educativa que se fundamenta nos ideais e nos princípios do património cultural e da sua preservação como fonte coletiva de memória, de identidade, de diálogo e de coesão.

| ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

FIGURA 3. Organograma da EPRPS



O organograma da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra aqui apresentado configura a estrutura vertical e hierárquica da EPRPS. Esta organização é fundamental para o planeamento estratégico da escola uma vez que evidencia as relações de responsabilidade, particularmente das lideranças intermédias.

Com a internalização na CMS, a escola passa a depender, em termos formais, do Departamento de Educação, Juventude e Desporto. É este departamento que nomeia o diretor da escola.

Destas estruturas, salienta-se o Observatório da Qualidade cujas funções se prendem com todos os processos de autorregulação e de garantia da qualidade da escola [Cf. p. 36].

| POPULAÇÃO ESCOLAR

No ano letivo de 2018-2019, a população escolar cifrava-se num total de cerca de 133 alunos, agrupados em cinco turmas. A sua distribuição por curso e ano de escolaridade apresenta-se na tabela que se segue.

TABELA 1. Número de alunos por curso profissional e ano de escolaridade [ano letivo 2018-2019]

Curso	Número de alunos por ano		
	10.º ano	11.º ano	12.º ano
Assistente de Conservação e Restauro [ACR]	22	9	6
Técnico de Design de Interiores e Exteriores [TDIE]	16	5	—
Técnico de Fotografia [TF]	29	17	8
Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes [TJEV]	8	—	—
Técnico de Produção e Tecnologias da Música [TPTM]	13	—	—
TOTAIS	88	31	14

TABELA 2. Número de turmas por ano de escolaridade [ano letivo de 2018-2019]

Número de turmas/Ano de escolaridade	10.º ano	11.º ano	12.º ano
	3	1	1

No que concerne à caracterização da população escolar, os dados disponíveis são relativos ao ano letivo de 2017-2018, num universo de 70 alunos, e são apresentados detalhadamente em anexo.

Em termos gerais, pode verificar-se que a maioria dos alunos reside no concelho de Sintra, cerca de 83%. Seguem-se os concelhos de Cascais, Lisboa, Mafra, Odivelas, Oeiras e Vila Franca de Xira. Apesar de a maioria dos jovens pertencerem ao concelho onde a escola se situa, a proveniência de outros concelhos demonstra que a especificidade da EPRPS é atrativa em termos da formação disponibilizada, apesar das dificuldades de acesso pela sua localização.

Quanto a outros indicadores de caracterização demográfica, pode constatar-se que:

- existe equilíbrio no género, sendo que 60% são do sexo feminino e 40% do sexo masculino;
- as idades situam-se no intervalo entre os 15 e os 21 anos;
- o nível de escolaridade dos pais e das mães é maioritariamente o 3.º ciclo do ensino básico, cerca de 37% e 31% respetivamente; no entanto, o intervalo vai desde o analfabetismo [4% e 3%] até ao nível de mestrado e doutoramento [5% e 3%];

d) cerca de 70% dos pais e 64% das mães exercem uma atividade a tempo inteiro com vínculo a uma entidade; cerca de 10% dos pais e o mesmo valor face às mães encontra-se em situação de desemprego;

e) cerca de 67% dos jovens vieram diretamente do ensino básico, enquanto os restantes 33% vieram do ensino secundário; ainda, no seu percurso escolar, apenas cerca de 40% dos alunos nunca ficaram retidos, havendo situações com três ou mais retenções [19%].

A maioria dos jovens escolhe o curso que frequenta como primeira opção, cerca de 67%. Apesar desta percentagem poder parecer significativa, as estruturas da escola deverão ter em consideração aqueles que estão num curso que não seria de sua eleição e disponibilizar um apoio suplementar de modo a prevenir situações de insucesso ou de abandono. Nesta perspetiva, o papel do psicólogo do Serviço de Psicologia e Orientação tem um papel fundamental não só no processo de acolhimento dos novos alunos, como na sua inclusão e acompanhamento ao longo do trajeto escolar, apoiando uma eventual reorientação de percursos.

A EPRPS, com o reforço da sua oferta educativa e com o significativo crescimento do número de alunos inscritos dos outros três cursos já disponibilizados, duplica o número de matrículas no ciclo de formação que se iniciou em 2018, com cerca de 84 novos alunos, face ao ano anterior, com apenas 42 alunos matriculados no 10.º ano [Cf. Anexo].

| RECURSOS HUMANOS

Recursos docentes

TABELA 3. Número e tipo de contrato dos recursos docentes [ano letivo de 2018-2019]

Docentes em acumulação	Docentes contratados
19	27

Num universo de 46 docentes, pode verificar-se que cerca de 59% são docentes contratados e que destes, 24, cerca de 89% do seu total, são formadores na área tecnológica. Dos três restantes, um leciona na formação sociocultural, Educação Física, e dois na formação científica, História da Cultura e das Artes. Estes dados evidenciam que perto de metade dos docentes da escola, cerca de 41%, são docentes em acumulação, provenientes maioritariamente de escolas públicas, que lecionam as disciplinas das áreas sociocultural e científica.

A especificação da situação do corpo docente parece relevante na medida em que, embora este apresente uma relativa estabilidade, condiciona um conjunto significativo de aspetos organizacionais e pedagógicos, uma vez que não permitem a dotação de horas não letivas. Neste

contexto, podem ser postas em causa práticas como, por exemplo, o trabalho colaborativo dos docentes, trabalho de projeto fora da sala de aula ou mesmo a flexibilidade curricular.

Recursos não docentes

TABELA 4. Número e tipo de recursos não docentes [ano letivo de 2018-2019]

Assistentes técnicos	Assistentes operacionais	Outros técnicos superiores
7	3	3

Dada a escassez de respostas ao questionário utilizado para realizar a análise estratégica, não foi possível apresentar neste documento uma caracterização fidedigna dos recursos não docentes. No entanto, a análise SWOT inclui dados deste grupo obtidos através da técnica do grupo de discussão.

02 Necessidades do tecido empresarial

Enquadramento Local, com as necessidades do tecido empresarial e as preocupações da adequação da oferta da escola ou da empregabilidade no meio local

O relatório *Dinâmica empresarial e associativa: necessidades de formação*, inserido no *Projeto Educativo Local de Sintra*, constitui-se como um documento de diagnóstico essencial para o planeamento da oferta formativa, já que evidencia as relações do tecido empresarial e associativo com as necessidades de formação dos cidadãos.

O tecido empresarial mostra-se essencial para o desenvolvimento local, através da criação de emprego e, conseqüentemente, do bem-estar da população. A caracterização da dinâmica económica e empresarial do município revela uma perspetiva macro das empresas que poderão vir a acolher jovens e adultos recém-saídos do sistema de ensino e formação. É o conhecimento da realidade económica, das atividades dominantes, dos *clusters* estratégicos, dos diferentes níveis de empregabilidade e do desemprego que enquadra o desenvolvimento de políticas e de medidas no âmbito educativo, ajustando a oferta formativa às necessidades da população e do tecido empresarial.

O diagnóstico da dinâmica socioeconómica e empresarial, sistematizado numa matriz SWOT, permite aprofundar e desenvolver as linhas de orientação estratégica [Cf. Tabela 5].

Ou seja, o exercício da definição de estratégias de desenvolvimento para Sintra deve assumir, de forma consistente, a matriz socioeconómica e empresarial do concelho, as suas estruturas e tendências evolutivas, os elementos homogéneos, heterogéneos e diferenciadores.

TABELA 5. Matriz SWOT da dinâmica socioeconómica e empresarial do concelho de Sintra

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> ● Localização privilegiada de Sintra, na área metropolitana de Lisboa, próximo do aeroporto de Lisboa e do Porto de Lisboa; ● Segundo município mais populoso do País; ● Inserção numa área de elevado potencial natural e ambiental; ● Aumento relevante no número de dormidas nos últimos anos; ● Potencial turístico associado ao quadro natural, ao património histórico e construído e património cultural; ● Crescimento populacional extraordinário, com um aumento superior a 500% entre 1950 e 2011; ● População dinâmica e com forte mobilidade; ● Estrutura etária jovem, com um forte peso de população em idade ativa; ● Índice de envelhecimento e de dependência total inferiores à da Área Metropolitana de Lisboa e do País; ● Taxa de atividade superior à generalidade dos municípios limítrofes e superior à média regional e nacional; ● Emprego terciário (e terciário económico) predominante; ● Importância que as atividades de comércio por grosso e a retalho, em termos de criação de postos de trabalho e riqueza criada; ● Importância das indústrias alimentares; da indústria da fabricação de outros produtos minerais não metálicos e da fabricação de produtos metálicos; ● Presença do principal centro de transformação de rochas ornamentais do país; ● Tendência para a diminuição dos valores do desemprego. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Constrangimentos ao nível das acessibilidades e mobilidade; ● Dispositivo territorial essencialmente polarizado pelas freguesias de Algueirão-Mem-Martins (17,53%), união das freguesias de Queluz e Belas (13,85%), união das freguesias de Massamá e Monte Abraão (12,95%) e Rio de Mouro (12,52%); ● Tendência geral para a diminuição no número de nascimentos, associada a taxas de fecundidade e de natalidade mais reduzidas; ● O ritmo de crescimento demográfico representa uma pressão elevada sobre as infra-estruturas e os equipamentos; ● Dinâmica urbanística com grande pressão colocando dificuldades ao nível do planeamento; ● Dificuldade de qualificar os espaços urbanizados, impedindo a melhoria da qualidade urbana; ● Aumento da pressão sobre a população em idade ativa; ● Existência de unidades industriais obsoletas; ● Existência de muitas áreas industriais de pequena dimensão, traduzidos numa dispersão industrial e na existência de poucos parques industriais de grande dimensão; ● Estrutura empresarial muito dependente dos setores mais tradicionais; ● Baixa qualificação escolar da população empregada (34,1% não tem mais do que o 3º ciclo do ensino básico); ● Decréscimo nos valores do pessoal ao serviço nas empresas entre 2008 e 2013 (-25,8%); ● Ganho médio dos trabalhadores inferior no contexto da Área Metropolitana, sendo, no entanto, superior à média do Continente; ● Taxa de cobertura de 52,2%, o que evidencia um maior volume de importações relativamente às exportações.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> ● Grande dimensão e elevado grau de heterogeneidade - áreas rurais, urbanas, empresariais, industriais, paisagísticas, patrimoniais; ● Grande diversidade paisagística, com forte componente urbana e extensa área rural e florestal; ● Relevância da Cultura e Turismo, em particular na Vila de Sintra; ● Município relativamente rejuvenescido, em crescimento demográfico e com grande dinamismo; ● Crescimento urbano e industrial/empresarial; ● Redes e parcerias intermunicipais. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Expansão urbana desregrada, feita a margem de qualquer planeamento; ● Pressão urbana sobre recursos (paisagem, ambiente e património construído); ● Entre 2008 e 2015 ocorreu um decréscimo no número de empresas na ordem dos 17,2%; ● Entre 2008 e 2015 ocorreu uma diminuição de 25,8% do pessoal ao serviço, correspondendo a uma perda de 34013 trabalhadores; ● A evolução do volume de negócios e do valor acrescentado bruto foi negativa entre 2008 e 2015 (-24,9% e -15,1%); ● Elevada concorrência exterior na capacidade de atração do setor empresarial; ● Prevalência de empresas pequenas e muito pequenas, sendo que cerca de 97,1% das empresas apresentam menos de 10 pessoas ao serviço; ● Resíduos perigosos decorrentes das atividades das indústrias químicas.

Em termos globais, e considerando a década de 2001-2011, o município de Sintra registou um acréscimo relevante da sua população [3,87%, correspondendo a 14 086 habitantes], num território em que a estrutura etária se apresenta menos envelhecida do que a generalidade dos municípios da área metropolitana de Lisboa.

Ao nível da dinâmica económica, e refletindo sinais de força, salienta-se: a) uma estrutura populacional jovem, com forte peso na população em idade ativa; b) uma taxa de atividade superior à média da área metropolitana; c) uma grande relevância das atividades do comércio por grosso e a retalho em termos de postos de trabalho e de riqueza criada; e d) a tendência para a diminuição do desemprego, sobretudo nos últimos anos.

As oportunidades em termos de desenvolvimento económico advêm da localização do município na área metropolitana de Lisboa e do reforço das acessibilidades. Sublinha-se também a grande diversidade paisagística, com forte componente urbana e extensa área rural e florestal. As perspetivas de desenvolvimento passam pelo crescimento urbano e industrial/empresarial e pela crescente relevância da cultura e do turismo, em particular na vila de Sintra.

Relativamente ao diagnóstico da oferta formativa, e numa referência aos dados globais que caracterizam a educação no concelho, salienta-se a taxa de analfabetismo inferior à média da área metropolitana de Lisboa e do Continente e a tendência crescente para o aumento da população com escolaridade de nível superior. No entanto, há um conjunto de fragilidades evidenciadas: a) a persistência de uma elevada percentagem de população com baixos níveis de escolaridade; b) uma percentagem considerável [cerca de 18,2%] de população residente, com idades entre os 18 e os 24 anos, que completou o 3.º ciclo do ensino básico, mas que não se encontra a frequentar o sistema de ensino; c) uma taxa de retenção e de desistência no ensino básico superior à média da área metropolitana e do Continente; e d) uma taxa de transição/conclusão no ensino secundário inferior às unidades de referência [Cf. Tabela 6].

Ao nível da oferta formativa, e perspetivando-se as oportunidades, sublinha-se a crescente procura de cursos profissionais de nível 4 pelos jovens sendo, por isso, necessário repensar, de forma articulada, a sua oferta.

As ameaças futuras devem ser analisadas num contexto de progressiva diminuição da população em idade escolar e de saída de alunos para escolas de outros concelhos. Neste sentido, os cenários apresentados dão indicações de um futuro inquietante, colocando desafios apreciáveis em matéria de oferta e de procura de equipamentos educativos, adequação das redes educativas e necessidades de docentes e não docentes.

Foram inquiridas cerca de 28 empresas¹ que, na sua totalidade, empregam 1 548 trabalhadores. Deste universo, 20 empresas preveem, nos próximos anos, um aumento no número de trabalhadores, destacando que este aumento deverá ser efetuado recorrendo sobretudo a mão-de-obra intermédia [cursos profissionais, ensino secundário] e especializada [licenciatura e CTeSP].

TABELA 6. Matriz SWOT da oferta formativa do concelho de Sintra

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> ● Taxa de analfabetismo do município em 2011 (2,5%) inferior à observada na Área Metropolitana de Lisboa (5,2%) e no Continente (5,2%); ● População com ensino superior com significado (cerca de 18,7% da população residente) com 15 e mais anos; ● Aumento crescente da população com níveis de escolaridade avançados; ● Oferta diversificada de cursos profissionais. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfil de escolarização muito semelhante à média do Continente, assumindo-se, porém, menos escolarizada quando comparada com a média da Área Metropolitana de Lisboa; ● Elevados valores de população com baixos níveis de escolarização (ensino básico); ● Grande percentagem (18,2%) de população residente com idades entre os 18 e os 24 anos que completou o 3º CEB mas que não se encontra a frequentar o sistema de ensino; ● Taxa de retenção e desistência no ensino básico (7,8%) superior à média da Área Metropolitana (7,5%) e do Continente (6,4%); ● Taxa de transição/conclusão no ensino secundário (76,9%) inferior à observada na Área Metropolitana (80,8%) e no Continente (84,5%). ● Grandes dificuldades nas saídas profissionais, em particular para os jovens que não seguem a via universitária.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> ● Crescente procura de cursos profissionais por parte dos alunos; ● Necessidade de repensar, de forma articulada, a oferta de cursos profissionais, ao nível do ensino secundário. 	<ul style="list-style-type: none"> ● População com estratos sociais diferenciados, sendo uma grande percentagem com reduzida qualificação académica; ● Saída de alunos para a frequência noutros concelhos; ● Progressiva diminuição da população escolar; ● Tendência para a diminuição futura de população em idade escolar; ● Desafios em matéria de oferta e procura de equipamentos educativos, adequação das redes educativas e necessidades de docentes e não docentes; ● Taxa de abandono precoce ainda muito elevada.

As empresas inquiridas elegeram um conjunto de 28 áreas em que existe necessidade de mão-de-obra, destacando-se os Técnicos vendedores, Eletricistas, Delegados de informação médica, Embaladores, Tesoureiros, Secretários, Engenheiros eletrónicos, Operários industriais, Mecânicos industriais, Engenheiros mecânicos, Técnicos de automação, Operadores de máquinas, Gestores de marketing, Gestores de clientes, Motoristas, Funcionários de armazém, Empregados da hotelaria e de restauração, Maquinistas, Serralheiros, Soldadores, Pintores, Torneiros, Fresadores, entre outros [Cf. Tabela 7].

¹ A resposta ao inquérito foi solicitada aos responsáveis de todas as empresas do concelho de Sintra. O processo acabou por apresentar algumas dificuldades, e apesar do reforço da importância da resposta e do empenho aplicado, apenas 28 empresas do município colaboraram.

No que diz respeito às necessidades atuais e futuras, as empresas identificam uma maior carência de formação nas áreas de Motivação (12), Gestão (11), Certificação [ISO9001] (9), Liderança (10), Logística (8), Marketing (7), Áreas técnicas (2), Internacionalização (2), Produção (1), Segurança e higiene no trabalho (1) e Primeiros Socorros (1).

TABELA 7. Síntese das necessidades de trabalhadores/formação identificadas pelas empresas

Áreas com necessidade de trabalhadores	Áreas com necessidades de formação contínua dos trabalhadores	Áreas com necessidade de estágios do ensino profissional	Áreas com necessidade de estágios profissionais [licenciados, mestres, doutores]
<ul style="list-style-type: none"> ● Técnicos vendedores ● Eletricistas ● Saúde ● Delegados de informação médica ● Embaladores ● Tesoureiros ● Secretários ● Engenharia Electrotécnica ● Operários industriais ● Mecânicos industriais ● Engenheiros mecânicos com competências específicas em projeto mecânico ● Técnicos de automação ● Operadores máquinas CNC ● Marketing digital ● Gestor de Marketing ● Gestor Clientes ● Motorista ● Funcionário Armazém ● Hotelaria e restauração ● Maquinistas na área de impressão e acabamentos ● Serralheiros ● Soldadores ● Engenheiros ● Pintores ● Operadores de CNC ● Torneiros ● Fresadores ● Mecatrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivação ● Gestão ● Certificação (ISO9001) ● Logística ● Liderança ● Marketing ● Técnicas ● ● Internacionalização ● Produção ● Segurança e ● higiene no trabalho ● Primeiros Socorros 	<ul style="list-style-type: none"> ● Administração ● Mecânica ● Automação ● Técnico Instalações Elétricas ● Logística ● Construção ● Marketing ● Montagem ● Produção ● Eletrónica ● Design gráfico ● Segurança alimentar ● TIC ● Qualidade ● Cozinha ● Vendas ● Informática ● Outras áreas técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desenho Técnico ● Engenharia ● Informática ● Logística ● Marketing ● Mecânica ● Administração ● Automação ● Gestão ● Produção ● Qualidade ● Vendas ● Arquitetura ● Cardiologia ● Comercial ● Cozinha ● Design gráfico ● Eletromecânica ● Eletrónica ● Energia ● Farmácia ● Financeira ● Laboratoriais ● Maquinação ● Mecatrónica ● Montagem ● Radiologia ● Recursos Humanos ● Secretariado ● Segurança alimentar ● Outras

Numa breve referência à formação profissional, das 28 empresas inquiridas, 14 receberam jovens a realizar a sua Formação em Contexto de Trabalho [FCT] do ensino profissional, provenientes de escolas secundárias do concelho [ES Mem Martins, ES Leal da Câmara, ES Ferreira Dias, ES Matias Aires, ES Santa Maria] e de escolas profissionais [EP Alda Brandão de Vasconcelos, EP

Gustave Eiffel, Pólo de Queluz, e Instituto de Emprego e Formação Profissional]. Outras entidades contribuíram para o acolhimento de alunos em FCT, tais como: Cenfim, AERLIS, IEFP Alcoitão/Aldeia Santa Isabel, DUAL, Instituto de Agronomia e Instituto Técnico de Lisboa. Estes dados contribuem de modo relevante para o planeamento da oferta formativa, que deverá ir ao encontro das necessidades identificadas no município.

Uma Visão Estratégica para a Educação, Formação e Desenvolvimento Económico

Clusters estratégicos para o desenvolvimento do município

No atual contexto de globalização e de crescente concorrência e competitividade de territórios pela captação de pessoas, empresas e turistas, é fundamental identificar e destacar as características específicas do concelho de Sintra, no sentido de as reconhecer como fatores de diferenciação positiva que balizem estratégias de superação dos atuais desafios em matéria de desenvolvimento económico.

O diagnóstico realizado, articulado com o *Plano de Desenvolvimento Estratégico de Sintra*, bem como esta breve reflexão estratégica permitiram a definição dos atuais pilares estruturantes/*clusters* para o desenvolvimento económico do concelho e que deverão firmar a base económica das próximas décadas.

C1 | Cluster do turismo

O turismo, nos seus variados segmentos é um dos vetores fundamentais do desenvolvimento do concelho. A oferta turística de Sintra é rica em espaços naturais, sendo a Serra de Sintra com os seus palácios, igrejas e quintas senhoriais, o principal elemento potenciador do turismo local. O seu valor paisagístico, aliado à história que, ao longo dos séculos, prestigiou a Vila de Sintra como local de veraneio e passeio, foram alguns dos aspetos tidos em conta para que, em 1995, Sintra fosse classificada, como se referiu atrás, de Património Mundial, na categoria de Paisagem Cultural, pela UNESCO.

Neste cenário, a componente formativa e educativa do município assume papel preponderante na preparação de quadros técnicos e profissionais ao serviço das atividades de turismo e lazer, contribuindo, através do capital humano, para o crescimento e prosperidade do setor.

C2 | Cluster das Indústria das rochas ornamentais/mármore

Portugal é um dos principais produtores de rochas ornamentais do mundo. A extensa variedade de pedra natural proporciona-lhe uma posição de destaque e contribui para a criação de riqueza e de sustentabilidade do setor. A localidade de Pêro Pinheiro está associada à indústria dos mármore há mais de dois séculos, estendendo-se de Fervença a Negrais. A atividade de extração de rocha para uso na construção e decoração assenta no famoso LIOZ. Trata-se de um calcário sedimentar que se caracteriza como um biosparito. O mercado final é a indústria da construção [80% de acordo com as estatísticas internacionais] e as obras funerárias, além da escultura e das peças de decoração.

Dada a importância estratégica deste setor, as ofertas formativas direcionadas a estas áreas mais tradicionais poderão trazer mais-valias para o crescimento do setor, aproveitando o *know-how* e equipamentos destas atividades. Torna-se decisivo o acompanhamento dos estabelecimentos de ensino profissional no sentido de requalificar mão-de-obra em atividades baseadas na utilização dos recursos.

C3 | Cluster da Indústria químico-farmacêutica

Sintra apresenta uma enorme potencialidade em torno das atividades da indústria química, farmacêutica e derivados. Ao nível das exportações, e tendo em consideração o ano de 2016, os produtos das indústrias químicas ou das indústrias conexas foram responsáveis por cerca de 10,9% do total do volume [151 048 771€] de exportações. Ao nível da população ativa, as áreas de fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos, fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas, são responsáveis por 11,9% da população ativa na indústria transformadora. Aliás, das 20 empresas que mais empregam no concelho, três dedicam-se a estas atividades.

Estes dados mostram que a aposta no reforço da especialização do município na indústria químico-farmacêutica e nas indústrias de saúde associadas, deverá também ser tida em consideração nas ofertas educativas e formativas.

C4 | Cluster da Agroindústria

A agroindústria é o conjunto de atividades relacionadas com a transformação de matérias-primas provenientes da agricultura, pecuária, aquicultura ou silvicultura. Em Sintra ganham destaque as atividades de regadio [hortifruticultura, fruticultura e vinicultura], de agricultura biológica e de silvicultura. A importância deste setor é visível sobretudo ao nível das exportações, salientando-se que, no ano de 2016, cerca de metade do volume de exportações em Sintra dizia respeito aos produtos das indústrias alimentares [48,2%, correspondendo a cerca de 668 993 112€]. De igual modo, as indústrias alimentares são responsáveis por cerca de 16% do pessoal e por cerca de 12% da riqueza criada na indústria transformadora.

O setor agroalimentar evidencia cada vez mais potencialidades produtivas suscetíveis de uma diferenciação competitiva a nível nacional e internacional. A crescente valorização dos produtos tradicionais, expressa em políticas europeias, com a aplicação de instrumentos de certificação dos produtos tradicionais de qualidade, como a Denominação de Origem Protegida [DOP] ou a Indicação Geográfica Protegida [IGP], a par da crescente desconfiança e preocupação dos consumidores relativamente à qualidade dos bens alimentares, faz com que os produtos tradicionais registem, atualmente, uma conjuntura de desenvolvimento favorável.

Neste contexto, Sintra deverá defender e promover: a) a salvaguarda dos saberes que asseguram a qualidade e a identidade dos produtos rurais; b) a certificação dos processos produtivos; c) o estímulo ao associativismo e geração de economias de escala; d) a promoção das qualifi-

cações e das condições de trabalho; e) o desenvolvimento de ações de formação para os trabalhadores; f) a melhoria das condições de trabalho ao nível das infraestruturas, equipamentos e serviços de apoio à produção; e g) a criação de valor acrescentado, através da criação de marcas fortes. Paralelamente, deverão ser feitos investimentos em marketing, *branding* e *labeling*, através da melhoria do design das embalagens dos produtos, apostando na promoção dos produtos e na sua integração em novos mercados e circuitos de comercialização.

Assim, importa desenvolver formação profissional em áreas como o controlo de qualidade alimentar, gestão de produção, gestão agrícola, certificação, manutenção industrial, veterinária e produção animal.

C5 | Cluster das indústrias culturais e criativas

As indústrias criativas têm um papel significativo no desenvolvimento económico e social. A promoção de conteúdos culturais e artísticos permite a realização de ações de qualidade a nível local, desde que haja uma boa cobertura de comunicação. Tal facto possibilita a deslocalização de agentes e de indústrias para territórios mais periféricos sem condicionar a sua competitividade. Sintra reúne a atmosfera ideal para a afirmação das indústrias culturais e criativas, dando-se destaque ao património, às artes plásticas, pintura, conservação, restauro, ao audiovisual e às indústrias gráficas.

A aposta numa oferta formativa, de nível superior e profissional, direcionada a suprir as necessidades de formação neste setor, deverá ser encarada como uma estratégia prioritária do município.

Assim, atendendo às dinâmicas atuais, torna-se pertinente encontrar mecanismos de articulação do mercado da formação com o mercado de trabalho, de modo a correlacionar as qualificações e competências dos trabalhadores e as necessidades do tecido empresarial. Só deste modo se poderá fundamentar adequadamente a criação, de forma concertada, atores educativos, empresários, outros parceiros, de uma oferta diversificada e adaptada às necessidades do concelho em termos de ensino profissional. Também a implementação de um sistema de educação para a carreira, que contribua para o desenvolvimento da identidade dos jovens e de competências como, por exemplo, a tomada de decisão ou a resiliência, que os capacite para lidar com as mudanças constantes, evitando situações de insucesso e de abandono do percurso escolar e formativo se revela pertinente.

Proposta para a oferta formativa para o município de Sintra

Atendendo sobretudo às necessidades das empresas, aos *clusters* identificados como estratégicos para o desenvolvimento deste território, à previsível evolução da população escolar do ensino secundário, às características da sua população nos próximos anos e à capacidade formativa instalada nas organizações educativas existentes, foi elaborada uma proposta para a oferta formativa para técnicos de nível 4 e 5 do município de Sintra.

Um dos problemas da formação profissional em Portugal é a sua nem sempre correta adaptação ao tecido económico da respetiva região. Surgem frequentemente dificuldades de equilibrar a oferta e a procura de trabalho, com consequências negativas a nível do emprego, dos níveis salariais e da competitividade das empresas.

Entende-se que a capacidade de resposta aos desafios futuros passa por uma adequação da oferta formativa e por uma atuação prospetiva, empenhada e responsável dos atores envolvidos na estrutura das ofertas formativas. Também deverão ser promovidas novas abordagens junto dos destinatários, incentivando-os a procurar as melhores opções de formação e informando-os, claramente, sobre as condições de empregabilidade. Dever-se-á, também, promover uma maior aproximação entre as instituições de ensino e as empresas, solicitando junto destas a colaboração para a definição de perfis e de conteúdos formativos, bem como para a elaboração de programas e de metodologias de formação.

Em função do diagnóstico efetuado, apresentam-se na Tabela 8 as propostas de oferta formativa dirigida a diferentes destinatários e organizadas segundo os *clusters* e as necessidades das empresas.

É oportuno salientar-se aqui o papel do *Projeto Educativo Local de Sintra*, que define as linhas orientadoras do desenvolvimento de estratégias integradas de promoção da empregabilidade, através da formação. Estes dados permitem às escolas projetarem ofertas formativas [cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos de educação e formação de adultos, unidades de formação de curta duração], alinhadas com a estratégia de desenvolvimento do município.

Por último, é reconhecido que um dos maiores desafios que atualmente se coloca às empresas reside na atração de trabalhadores qualificados, bem como de uma qualificação dos próprios trabalhadores ao longo do seu percurso laboral. Deste modo, de entre as medidas mais significativas, destacam-se, entre outras, a aprendizagem ao longo da vida, a responsabilização dos trabalhadores, uma melhor informação dentro da empresa, um melhor equilíbrio da vida profissional, familiar e tempos livres, uma maior diversidade de recursos humanos, a igualdade em termos de remuneração e de perspetivas de carreira para as mulheres.

Em relação à aprendizagem ao longo da vida, as empresas podem desempenhar um papel decisivo nas parcerias com agentes locais responsáveis pela conceção de programas de educação e formação, contribuindo para uma definição mais clara das necessidades de formação, bem como apoiar a transição dos jovens da escola para o mercado de trabalho.

Reforça-se, igualmente, a relevância de uma formação inicial que assegure uma base cultural e técnico-científica alargada, que possibilite a adaptabilidade e a mobilidade exigidas numa sociedade em constante mudança e que prepare não só para o exercício de uma atividade profissional, mas também para a inovação, a iniciativa e a aprendizagem ao longo da vida.

TABELA 8. Proposta de oferta formativa para jovens no ano letivo de 2019-2020 [cursos de nível 4 e 5]

Modalidades formativas	Clusters					Outras áreas técnicas	Necessidades das empresas
	Turismo	Indústria das rochas ornamentais/ /mármore	Indústria químico-farmacêutica	Agroindústria	Indústrias culturais e criativas		
Cursos profissionais Nível 4	<p>Técnico de Turismo Ambiental e Rural</p> <p>Técnico de Restaurante/Bar</p> <p>Técnico de Cozinha/Pastelaria</p> <p>Técnico de Desporto</p> <p>Técnico de Apoio à Gestão Desportiva</p> <p>Técnico de Vendas</p> <p>Técnico de Museografia e Gestão do Património</p> <p>Técnico de Informação e Animação Turística</p>	<p>Técnico de Desenho Gráfico</p> <p>Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho</p>	<p>Técnico de Química Industrial</p> <p>Técnico de Análise Laboratorial</p>	<p>Técnico de Recursos Florestais e Ambientais</p> <p>Técnico de Gestão do Ambiente</p> <p>Técnico de Controlo de Qualidade Alimentar</p>	<p>Técnico de Fotografia</p> <p>Técnico de Desenho Gráfico</p> <p>Técnico de Multimédia</p> <p>Técnico de Informação, Documentação e Comunicação</p> <p>Técnico de Comunicação [Marketing, Relações Públicas e Publicidade]</p> <p>Técnico de Organização de Eventos</p> <p>Técnico de Comunicação e Serviço Digital</p>	<p>Técnico Programador de Informática</p> <p>Técnico de Informática [Instalação e Gestão de Redes]</p> <p>Técnico de Informática [Sistemas]</p> <p>Técnico de Instalações Elétricas</p> <p>Técnico Auxiliar de Saúde</p> <p>Técnico Comercial</p> <p>Técnico de Contabilidade</p> <p>Técnico de Apoio à Gestão</p> <p>Técnico de Refrigeração e Climatização</p> <p>Técnico Animador Socio-cultural</p> <p>Técnico de Proteção Civil</p> <p>Técnico de Ação Educativa</p> <p>Técnico de Juventude</p> <p>Técnico de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade</p> <p>Técnico de Geriatria</p>	<p>Técnico de Instalações Elétricas</p> <p>Técnico de Contabilidade</p> <p>Técnico de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica</p> <p>Técnico de Marketing</p> <p>Técnico de Mecatrónica</p> <p>Técnico de Logística</p> <p>Técnico Comercial</p> <p>Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores</p> <p>Técnico de Maquiagem CNC</p> <p>Técnico de Soldadura</p>

Modalidades formativas	Clusters					Outras áreas técnicas	Necessidades das empresas
	Turismo	Indústria das rochas ornamentais/ /mármores	Indústria químico-farmacêutica	Agroindústria	Indústrias culturais e criativas		
Cursos de Aprendizagem Nível 4	Técnico de Desporto				Técnico de Multimédia	Técnico de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade Técnico Animador Socio-cultural	
Cursos Técnicos Superiores Profissionais [CTeSP] Nível 5	Técnico Especialista em Turismo Cultural e do Património Técnico Especialista em Gestão de Turismo	Técnico Especialista em Produção Industrial de Rochas Ornamentais e Industriais					

A história e a identidade da EPRPS, particularmente a sua especificidade, a ligação ao contexto patrimonial do concelho de Sintra, e o facto de ser a única escola profissional no país relacionada com a conservação e recuperação do património, em múltiplas vertentes, são fatores determinantes para a estruturação da sua oferta formativa. A articulação destes fatores com os dados atrás apresentados e a conjuntura em termos socioeconómicos, diagnosticada no município, e acima sistematizada, permitem identificar e projetar um conjunto de necessidades a que esta oferta dá resposta.

TABELA 9. Oferta educativa [ano letivo de 2018-2019]

Cursos Profissionais de Nível IV	Assistente de Conservação e Restauro
	Técnico de Design de Interiores e Exteriores
	Técnico de Fotografia
	Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes
	Técnico de Produção e Tecnologias da Música

No ano letivo de 2020-2021, prevê-se que a EPRPS passe a disponibilizar três novos cursos, Técnico de Construção de Instrumentos Musicais, Técnico de Indústrias Alimentares e Técnico de Segurança e Salvamento em Meio Aquático, fruto da identificação de necessidades nestes domínios.

Em anexo são apresentadas as matrizes curriculares dos cursos da EPRPS.

03 Identidade da EPRPS

| VISÃO

No documento *Sim(tr)a: aprender a viver melhor num território inteligente e sustentável 2017-2025*, do *Projeto Educativo Local de Sintra*, é apresentada uma conceção de escola que baliza a visão da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra: [...] *uma escola que promova uma cultura integradora, de união, coesão e reconhecimento. Uma escola verdadeiramente inclusiva, reflexiva, investigativa, colaborativa e com capacidade de resposta às necessidades e ansiedades [...] uma escola capaz de motivar os alunos nas suas aprendizagens [...] uma escola que valorize a oferta pública e aposte em currículos mais adaptados às novas profissões e necessidades da sociedade* [PEMS, 2018: 41-42].

A EPRPS pretende, assim, firmar-se como uma escola de artes com qualidade reconhecida no contexto local, nacional e internacional, constituindo-se como um espaço educativo inclusivo de rigor, de excelência e de inovação, em áreas patrimoniais e artísticas, respondendo a necessidades formativas fundamentadas e sustentadas.

Uma visão educativa humanista, universalista e ancorada na sua identidade, visa demarcar a EPRPS como um território educativo, físico e simbólico, de inclusão, de cidadania, de transformação e de bem-estar para todos e para cada um, jovens e adultos, que a integram em cada momento.

Precisamos contribuir para criar a escola que é aventura, que marcha, que não tem medo do risco, que recusa o imobilismo. A escola em que se pensa, em que se atua, em que se cria, em que se fala, em que se ama, se adivinha, a escola que apaixonadamente diz sim à vida [Paulo Freire, 1996: 19].

| MISSÃO

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra tem por missão capacitar os jovens que a frequentam a contribuir para a valorização e a preservação do património cultural, nas suas múltiplas vertentes.

O património cultural, e a ação com ele e sobre ele, torna-se a matriz que enquadra uma filosofia educativa conducente a práticas que desenvolvam nos jovens as competências necessárias para traçar um projeto de vida, para o presente e prospetivado no futuro, que lhes permita serem interventivos e gerir a mudança e a incerteza do mundo contemporâneo.

A intencionalidade educativa da EPRPS [...] é na formação de jovens competentes [...] mas, ao mesmo tempo, pessoas conscientes, pessoas com identidade própria, com um projeto de vida pessoal baseado na sua vocação e no sentido de compromisso com os outros, com a comunidade; pessoas flexíveis e abertas à mudança; pessoas autónomas e proativas; pessoas multiculturais, globais, que saibam comunicar com os outros e os diferentes; pessoas com pensamento crítico, capazes de trabalhar colaborativamente e em rede; pessoas com vida interior, capazes de compreender e de conduzir a sua própria vida e nela integrar a realidade complexa em que vivemos [...] pessoas de carácter e comprometidas com o bem comum [Azevedo, 2017: 16].

Para além do trabalho com os alunos, a EPRPS tem ainda a missão de promover oportunidades de desenvolvimento dos seus docentes e não docentes, não só fomentando projetos de formação e de capacitação a eles dirigidos, mas criando uma clima e cultura de escola que lhes permita, a cada dia, cumprir o desiderato da aprendizagem ao longo da vida.

Ao posicionar-se estrategicamente como uma organização em sistema aberto, a EPRPS interage com famílias, parceiros e comunidade, envolvendo-os na sua ação educativa, concebendo espaços de conhecimento mútuo e favorecendo, desta forma, confiança e expectativas positivas.

| VALORES

Num dos documentos fundamentais que norteiam a ação educativa, o *Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória*, afirma-se que *Os Valores, no âmbito do sistema educativo, são entendidos como orientações segundo as quais determinadas crenças, comportamentos e ações são definidos como adequados e desejáveis. Os valores são, assim, entendidos como os elementos e as características éticas, expressos através da forma como as pessoas atuam e justificam o seu modo de estar e agir. Trata-se da relação construída entre a realidade, a personalidade e os fatores de contexto, relação essa que se exprime através de atitudes, condutas e comportamentos [Martins, 2017: 9].*

Neste sentido, são apontados como valores fundamentais da cultura escolar:

- a) a responsabilidade e a integridade [implicam o respeito por si e pelos outros, a capacidade de assumir as suas escolhas e comportamento, ajuizar ações em função de um bem comum];
- b) a excelência e a exigência [implicam ter brio no trabalho, valorizar o esforço, o rigor e a determinação face a eventuais dificuldades, ter vontade de ser melhor na relação consigo e com os outros]

c) a curiosidade, a reflexão e a inovação [implicam o desejo de conhecer e de procurar soluções novas, a capacidade de utilizar o pensamento crítico e reflexivo]

d) a cidadania e a participação [implicam o respeito pela diferença e pelos princípios dos direitos humanos, ser proativo, empreendedor e interventivo]

e) a liberdade [implica ser autónomo, respeitando a democracia, o livre arbítrio e o bem comum]

A mobilização e, fundamentalmente, a vivência destes valores nos processos de socialização educativa, com os quais a EPRPS se identifica, capacitam os jovens a intervirem consciente e ativamente nos contextos em que se movem, tomando decisões fundamentadas.

Ainda, são estes valores que permitem, na perspetiva de Edgar Morin, a construção de uma identidade planetária, sendo a humanidade a comunidade por excelência, onde os fenómenos se mostram complexos e interligados no espaço e no tempo [Morin, 2001].

| Princípios orientadores da ação educativa

Especificidade do ensino profissional

Em 1986, ao tornar-se membro da Comunidade Económica Europeia, Portugal assume as políticas europeias de modernização dos sistemas de educação e de formação para fazer face à competitividade global através do aumento da qualificação dos recursos humanos, da sua empregabilidade e mobilidade. Nesse mesmo ano, é publicada a Lei de Bases do Sistema Educativo que reintroduz no país o ensino profissional, criando as escolas profissionais e que, partindo de iniciativas locais, privadas, são tuteladas e financiadas pelo Estado.

A Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional I.P. [ANQEP], como organismo tutelar desta oferta formativa, define como finalidade da mesma o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que permitam aos jovens o exercício de uma profissão ou o acesso ao ensino superior.

Nesse sentido, a dupla certificação, escolar e profissional, outorgada ao ensino profissional, exige um conjunto diferenciado de possibilidades educativas, que alargam e reforçam as relações da educação com a economia e o mercado de trabalho. A par da formação na escola, a prática em contextos reais de trabalho envolve entidades e empresas nessa formação, bem como o apoio à transição para o mercado de trabalho.

No *European Forum on Vocational Training*, que decorreu em Bruxelas em 2014, foi discutida uma investigação prévia que concluía que *empregadores, escolas e jovens vivem em universos paralelos* [CE, 2014]. Ou seja, com níveis de comunicação insuficientes ou mesmo inexistentes,

emergem entendimentos diferentes das mesmas situações. Este facto deixa vislumbrar um espaço considerável de colaboração de entidades educativas e empregadoras, cuja parceria pode contribuir decisivamente para experiências educativas mais orientadas para situações práticas e de resolução de problemas.

O Decreto-lei 92/2014 reitera a ideia anterior quando consigna como atribuições das escolas profissionais:

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

A organização curricular em três componentes, Formação Sociocultural, que contribui para a construção da identidade pessoal, social e cultural dos alunos, Científica, que proporciona uma formação científica consistente com o perfil profissional, e Técnica, que visa a aquisição e o desenvolvimento de um conjunto de aprendizagens e de competências técnicas definidas no perfil profissional, engloba um conjunto de disciplinas estruturadas em Unidades Curriculares de Curta Duração [UFCD]. O sistema modular das UFCD torna as aprendizagens menos prescritivas, traduzindo uma desejável flexibilidade curricular.

A componente de Formação em Contexto de Trabalho [FCT], realizada desejavelmente ao longo dos três anos do curso, traduz-se em experiências de trabalho em contextos reais que visam a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para a qualificação profissional. A FCT viabiliza a imersão no mundo do trabalho e a experimentação e aprendizagem não só técnica, mas particularmente o desenvolvimento pessoal e social dos jovens.

A Prova de Aptidão Profissional [PAP] consiste na apresentação e defesa, perante um júri, de um projeto consubstanciado num produto, material ou intelectual, numa intervenção ou numa atuação, consoante a natureza dos cursos, bem como do respetivo relatório final e apreciação crítica. Na PAP, os alunos evidenciam os conhecimentos, atitudes e competências adquiridos ao longo do seu percurso formativo, *com especial enfoque nas áreas de competências inscritas no*

Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e no perfil profissional associado [Portaria n.º 235A/2018].

Esta diferenciação face aos cursos científico-humanísticos do ensino secundário não pode ser concebida como característica de um percurso formativo seletivo, de «segundo nível», mas antes como um caminho pedagógico original, inovador, ativo e inclusivo, que requer lógicas de trabalho, de avaliação e de progressão em consonância com a intencionalidade educativa que preside aos cursos profissionais.

A transição da escola para o mundo do trabalho obedece a três momentos fulcrais: a escolha de um percurso educativa, o desenvolvimento de competências e a procura de emprego. Estes três momentos deveriam ser encarados pela escola e pelos empregadores de uma forma interdependente e contínua. Relativamente ao primeiro, a escolha de um percurso educativo profissionalizante carece ainda de prestígio, embora muitos jovens considerem que os cursos profissionais são uma via educativa interessante. Reduzir este estigma ajudaria muitos alunos a encontrar um projeto de carreira, mesmo que depois optassem por prosseguir estudos de nível superior. Como transformar esta perspetiva, não só dos jovens como das famílias, do ensino profissional? Provavelmente substituindo a assunção «profissional versus académico» para uma perspetiva global do mundo do trabalho. É preciso mudar a história de que a formação profissional implica poucas perspetivas a longo prazo.

O sucesso de um percurso profissionalizante depende de uma relação inevitável das partes interessadas, que contrarie a perspetiva tradicional, que envolva os empregadores na educação e dando à escola um papel mais preponderante no mundo do trabalho. A consequência de estratégias inovadoras neste âmbito será a excelência da integração dos jovens na vida ativa e a transformação da imagem social do ensino profissional.

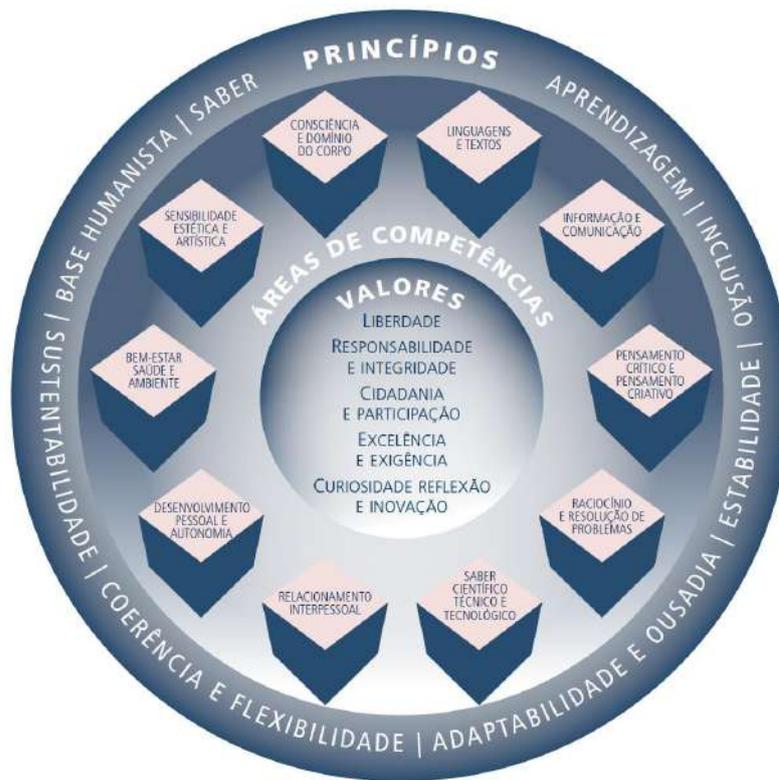
Perfil de aluno

O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória [...] afirma-se como *referencial para as decisões a adotar por decisores e atores educativos ao nível dos estabelecimentos de educação e ensino e dos organismos responsáveis pelas políticas educativas, constituindo-se como matriz comum para todas as escolas e ofertas educativas no âmbito da escolaridade obrigatória, designadamente ao nível curricular, no planeamento, na realização e na avaliação interna e externa do ensino e da aprendizagem* [Despacho n.º 6478/2017, de 26 de julho].

O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória é um documento emanado da tutela, uma matriz que regula e organiza todo o processo educativo, prescrevendo uma cultura escolar, científica e artística, de base humanista, partilhada, que fomente a qualidade, e que atenda às diferenças. Colocando o desenvolvimento e a aprendizagem dos alunos no centro da educação, nele se elencam dez competências transversais, essências para viver e intervir na complexidade do mundo contemporâneo.

Como referencial educativo, abrange todos os anos e percursos, assegurando a coerência do sistema educativo e outorgando sentido à escolaridade obrigatória. Constitui, ainda, um modelo de orientação na construção de todos os passos e componentes do currículo, nomeadamente no planeamento, na ação e na avaliação interna e externa das aprendizagens.

FIGURA 4. Esquema conceitual do *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*



O Perfil deve ser visto como um referencial educativo, de uma intencionalidade política assumida para todos, mas em que cada competência, a adquirir por todos, deverá ser equacionada e trabalhada tendo em conta contextos históricos, sociais, culturais, tecnológicos e científicos de cada situação [Roldão *et al*, 2018]. Daí a importância da sua operacionalização em todo o processo educativo, nomeadamente na organização curricular. O Perfil é prescritivo e deve ser encarado pelos agentes educativos, não como um mero documento filosófico, mas como um instrumento de trabalho que orienta todas as práticas, todos os dias, em todos os cenários.

As competências expressas no Perfil devem igualmente ser articuladas e integradas no perfil profissional de cada curso.

Programas

A Direção-geral de Educação [DGE] disponibiliza às escolas um conjunto de Programas e Projetos com carácter educativo essencial, que deverão estar ligados com outros projetos da escola

e serem desenvolvidos em parceria com entidades da comunidade numa perspetiva de trabalho em rede.

De entre esse conjunto, que pode ser consultado na página web da DGE, aqui se apresentam dois deles, com carácter obrigatório, o Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde [PAPES], vulgarmente designado por PES, e o Plano de Educação para a Cidadania. Referenciam-se outros dois, de carácter facultativo, mas que, pela sua natureza, podem designar-se como desejáveis a implementar na Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra.

Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde

A Organização Mundial de Saúde [OMS] define saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social não apenas a ausência de doença. Na Carta de Ottawa A prevenção na área da saúde é considerada o processo que visa aumentar a capacidade dos indivíduos e das comunidades para controlarem a sua saúde, no sentido de a melhorar. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, o indivíduo ou o grupo devem estar aptos a identificar e realizar as suas aspirações, a satisfazer as suas necessidades e a modificar ou adaptar-se ao meio. Assim, a saúde é entendida como um recurso para a vida e não como uma finalidade de vida [OMS, 1998].

No âmbito de protocolos estabelecidos entre os Ministérios da Educação e o Ministério da Saúde [2005, 2006 e 2007] foi aprovado o Programa Nacional de Saúde Escolar que delibera que a Educação para a Saúde deve ser considerada obrigatória em todos os estabelecimentos de ensino e integrar o Projeto Educativo da escola.

De âmbito alargado, o Programa Nacional de Saúde Escolar [PNSE] tem como finalidades: a) promover e proteger a saúde e prevenir a doença na comunidade educativa; b) apoiar a integração escolar de crianças com necessidades especiais de saúde e de inclusão; c) promover um ambiente escolar seguro e saudável; d) reforçar os fatores de proteção relacionados com os estilos de vida saudáveis; e e) contribuir para o desenvolvimento dos princípios das escolas promotoras da saúde.

Este programa foi concretizado em contexto escolar, com a finalidade de educar para a saúde as crianças e os jovens, desenvolvendo conhecimentos, atitudes e valores que os ajudem a fazer opções e a tomar decisões adequadas à sua saúde e ao seu bem-estar físico, social e mental, bem como a saúde dos que os rodeiam, conferindo-lhes assim um papel interventivo [DGE, 2019].

Com o PAPES pretende-se promover a literacia em saúde. Isto significa que devem ser mobilizados recursos, internos e externos, que criem condições para a escola poder ser considerada como promotora da saúde, valorizando comportamentos que conduzam a estilos de vida saudáveis e incrementando atitudes e valores que suportem comportamentos saudáveis.

A transversalidade da educação para a saúde implica um trabalho interdisciplinar, enquadrado numa abordagem pedagógica sistemática de temas ligados à saúde em contexto curricular. Neste contexto, as parcerias externas revelam-se de suma importância, particularmente na capacitação dos atores educativos.

A área de educação para a saúde exige que a escola elabore um documento próprio, especificando a sua operacionalização, metodologia e processos de avaliação, e os temas a trabalhar em cada ano letivo.

Plano de Educação para a Cidadania

A componente de Cidadania e Desenvolvimento é uma área de trabalho transversal, onde se cruzam contributos das diferentes componentes de formação, disciplinas e UFCD com os temas da estratégia de educação para a cidadania da escola, através do desenvolvimento e concretização de projetos pelos alunos [Portaria n.º 235A/2018].

A Estratégia de Educação para a Cidadania está enquadrada por um conjunto de documentos de âmbito nacional, a saber:

1) a *Lei de Bases do Sistema Educativo* que preconiza desenvolver nos alunos uma consciência da realidade numa perspetiva de humanismo universalista, de solidariedade e de cooperação internacional. Nesse sentido, a escola deve proporcionar experiências que permitam desenvolver a maturidade cívica através de comportamentos positivos de relação e de cooperação, particularmente na intervenção intencional e responsável no mundo.

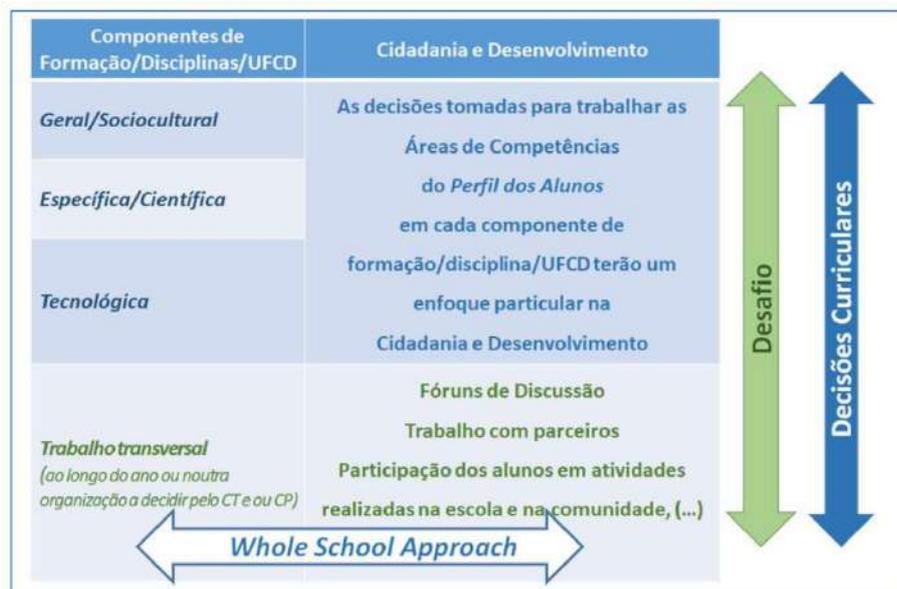
2) o *Decreto-Lei n.º 55/2018* de 6 de julho que, no artigo 15.º, declara que a educação para a cidadania é uma área de trabalho transversal, de articulação disciplinar e com uma abordagem interdisciplinar. Desta forma, [...] *mobiliza os contributos de diferentes componentes do currículo, áreas disciplinares, disciplinas, com vista ao cruzamento dos respetivos conteúdos com os temas de educação para a cidadania da escola, através de projetos dos alunos de cada turma.*

Este documento postula que cada escola deve dispor de uma estratégia própria de educação para a cidadania, que explicita: a) os domínios, os temas e as aprendizagens a desenvolver em cada ciclo e ano de escolaridade; b) o modo de organização do trabalho; c) os projetos a desenvolver pelos alunos que concretizam na comunidade as aprendizagens a desenvolver; d) as parcerias a estabelecer com entidades da comunidade numa perspetiva de trabalho em rede, com vista à concretização dos projetos; e) a avaliação das aprendizagens dos alunos; e f) a avaliação da estratégia de educação para a cidadania.

3) a *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania* que visa o desenvolvimento de competências para uma cultura de democracia e de aprendizagem com impacto na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e intercultural, no respeito pelos Direitos Humanos e na valorização de conceitos e de valores de cidadania democrática.

A educação para a cidadania integra o currículo nacional e deve ser desenvolvida nas escolas como componente do currículo desenvolvida transversalmente, no ensino secundário, com o contributo de todas as disciplinas e componentes de formação. Assim, constitui-se como um espaço curricular privilegiado para o desenvolvimento de aprendizagens com impacto a três níveis: a) na atitude cívica individual; b) no relacionamento interpessoal e c) no relacionamento social e intercultural.

FIGURA 5. Esquema conceitual da educação para a cidadania no ensino secundário



A área de educação para a cidadania exige que a escola elabore um documento próprio, especificando a sua operacionalização, metodologia e processos de avaliação, e os temas a trabalhar em cada ano letivo.

Plano Nacional das Artes

O Plano Nacional das Artes [PNA] foi instituído pelo Ministério da Cultura e pelo Ministério da Educação, para o horizonte temporal 2019-29. Nele se afirma que *A Arte é uma linguagem universal, que transmite significados impossíveis a qualquer outro tipo de linguagem, seja esta linguagem semântica, dialógica ou científica. Assim, educar para a cidadania, para a transformação social, para o bem-estar coletivo, é impossível se a educação não abarcar a dimensão artística e patrimonial* [Plano Nacional das Artes, 2019: 11].

Foi assim considerado prioridade dotar a educação de uma abordagem integrada que reflita a relevância da cultura e das artes como fatores de desenvolvimento e de promoção da coesão territorial, tornando-as mais participadas e acessíveis a todos.

No PLA é reconhecido o potencial das artes, na diversidade das suas expressões, para desenvolver o respeito pela diversidade, liberdade, expressão pessoal, abertura ao outro, valorização

da experiência estética e preservação do património. O plano tem como grande finalidade a promoção das várias vertentes artísticas e diferentes formas de arte, bem como de divulgação e preservação do património histórico, material e imaterial, e do conhecimento e fomento da criação.

Na *Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2019*, que cria o Plano Nacional das Artes, está expresso que se pretende com esta iniciativa, entre outros objetivos, fomentar a colaboração de artistas com educadores, professores e alunos, que viabilize estratégias de aprendizagem promotoras de um currículo integrado, assente numa gestão consolidada do conhecimento e da experiência cultural. Pretende-se, igualmente, ampliar o leque de vivências artísticas oferecidas pelas escolas, reforçando a abertura à comunidade e ao mundo. Por outro lado, pretende-se, ainda, que as instituições culturais e os seus agentes tenham consciência da dimensão social e educativa da sua missão

No Eixo C. *Educação e acesso*, o PLA disponibiliza um programa designado *Indisciplinar a escola*, que tem por objetivos: a) reforçar a identidade de cada escola considerando o seu contexto territorial, social e cultural e b) articular a escola, o currículo, os conteúdos, o território, a comunidade, o património e a cultura local.

Este programa, alinhado com um conjunto de documentos nacionais e internacionais, envolve um conjunto considerável de ações, como, por exemplo, conceber e disponibilizar às escolas estratégias e ferramentas de apoio à aprendizagem, que recorram a metodologias artísticas e que valorizem a diferenciação de linguagens, de competências, de inteligências e de modos de construir conhecimento ou desenvolver pedagogias ativas, construtivas e críticas, promotoras de autonomia. O programa envolve, inclusive, a capacitação de docentes e formadores nestas áreas.

Plano de Desenvolvimento Europeu

O Plano de Desenvolvimento Europeu envolve a conceção, articulação e operacionalização de projetos no domínio europeu. Esses projetos, dirigidos a alunos, docentes/formadores e pessoal não docente, alicerçam a internacionalização da EPRPS, contribuindo para o reforço da sua identidade interna e externa. Os programas Erasmus+, eTwinning ou a European Schoonet Academy, permitem modalidades de parceria diversificadas, dirigidas a diferentes públicos, que permitem quer deslocações no espaço europeu, quer o acolhimento de visitantes estrangeiros.

A dinâmica de globalização, particularmente à escala europeia, exige a promoção de competências nos jovens e nos atores educativos que lhes possibilitem mover-se para além dos contextos mais imediatos. Nesse sentido, o relacionamento com outras escolas e instituições europeias viabiliza o conhecimento de outros sistemas educativos e de boas práticas, a partilha de valores comuns, a consciencialização e valorização da diferença, para além do desenvolvimento de competências linguísticas.

Relativamente aos alunos, os projetos europeus poderão ter impacto a dois níveis. O primeiro, por exemplo através de intercâmbios, refere-se a competências pessoais e de relação com os outros, nomeadamente a autonomia, o pensamento crítico, a inovação e a criatividade, a colaboração e o domínio das tecnologias de informação e de comunicação e de outras línguas. O segundo prende-se com a abertura de horizontes ao nível do mercado de trabalho, por exemplo através de visitas ou de estágios profissionais, que incentivarão o empreendedorismo e a procura ativa de trabalho. Ainda, os jovens com necessidades educativas especiais poderão ter oportunidades de experimentar novas realidades, trabalhando em parceria, sozinhos, com pares ou com docentes de outros países.

O desenvolvimento de projetos de colaboração com escolas de outros países, mesmo em contexto de aula, sobre temas do projeto educativo como, por exemplo, saúde, desporto, ambiente sustentável, consumo ou cidadania podem resultar na partilha e produção de materiais e em aprendizagens colaborativas significativas.

Relativamente aos docentes/formadores e pessoal não docente as diferentes modalidades de formação disponíveis, correspondentes ao desiderato da aprendizagem ao longo da vida, em muito poderão enriquecer as práticas educativas, particularmente pela obrigatoriedade de disseminação das experiências à comunidade educativa. Também para estes grupos, a valorização da dimensão europeia da educação poderá promover a inovação e a criatividade e, consequentemente, a qualidade das aprendizagens.

O Plano Europeu de Desenvolvimento sendo um instrumento facilitador de abertura ao mundo, é garante do desenvolvimento de cidadãos, jovens e adultos, com uma mundividência global, empreendedores, com sentido crítico, de liderança e promotores de inclusão.

Projetos

Ao longo dos anos a EPRPS tem celebrado inúmeros protocolos e parcerias com empresas e instituições, quer para formação em contexto de trabalho, quer para o desenvolvimento de outros projetos. Destacamos os seguintes:

Projeto SOS AZULEJO

O Projeto “SOS Azulejo” é uma iniciativa do Museu de Polícia Judiciária (MPJ) e nasceu da necessidade imperiosa de combater a grave delapidação do património azulejar português que se verificou recentemente, de modo crescente e alarmante, por furto, vandalismo e incúria.

Este projeto par de implementar na comunidade uma estratégia de prevenção criminal, optou, igualmente, por abordar esta problemática na vertente da conservação preventiva e da sensibilização para a sua valorização, consciente de que só um investimento global apresentará garantias de real eficácia, pois de facto ‘só protegemos aquilo que valorizamos’.

No âmbito desta abordagem multidisciplinar, surgiram várias parcerias, que têm permitido uma otimização de recursos e a uma abordagem transversal, necessária à efetiva proteção e valorização do património azulejar português:

- Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP)
- Direção Geral do Património Cultural (DGPC)
- Instituto Politécnico de Tomar (IPT)
- Universidade de Aveiro (UA)
- Universidade de Lisboa – Instituto de História de Arte – Rede de Investigação em Azulejo (UL-IHA-RIA)
- Guarda Nacional Republicana (GNR)
- Polícia de Segurança Pública (PSP).

AR&PA - Bienal Ibérica de Património

A AR&PA- BIENAL IBÉRICA DO PATRIMÓNIO CULTURAL é um ponto de encontro e fórum de debate para profissionais e instituições dedicadas ao Património Cultural e cuja diversidade de actividades científicas, profissionais e a sua programação social resultam num evento de referência na Europa.

Esta Bienal procura igualmente ser um evento demonstrativo de como o património cultural pode ser uma fonte inesgotável de inspiração para matérias pedagógicas” destacando a importância da Educação Patrimonial, nomeadamente em contexto de escola.

“A Bienal tem por objectivo a promoção, valorização e visibilidade do sector do Património Cultural, através da agregação dos diversos agentes e stakeholders que actuam no sector, tais como:

- ateliers de design e arquitectura;
- projectos de I&D;
- formação especializada;
- touring cultural e paisagístico;
- mediação cultural;
- conservação & restauro;
- reabilitação urbana;
- novas tecnologias;
- serviços públicos;

- instituições de ensino
- projectos de cooperação internacional;
- museologia;
- projectos integrados de base territorial”;

Em 2019, a AR&PA - Bienal Ibérica de Património Cultural, decorre alternadamente em Portugal e em Espanha, decorrendo esta edição em Loulé, nos dias 11,12 e 13 de outubro, tendo a EPRPS arrecadado o 3º prémio da Internacionalização do património, prémio atribuído pelo público e pelo leque de expositores presentes.

ARTE + Jovem

Iniciativa promovida pela C.M.Loures, dirigida a jovens entre os 14 e os 22 anos, na realização de intervenções artísticas alusivas a várias temáticas, em 2020 abordou a problemática das alterações climáticas.

FESTIVAL AQUI AO LADO

Festival Aqui ao Lado realiza-se, no jardim da Quinta das Flores e no teatro Teatrosfera, ambos em Massamá, com conteúdos artísticos e culturais destinados a todas as faixas etárias.

O festival pretende reunir artistas de diferentes áreas e consiste na produção de atividades culturais e educacionais, tendo como principal objetivo contribuir para a integração da população.

Este evento é organizado pela Narrativa Aleatória - Associação Cultural, em parceria com a Câmara Municipal de Sintra, e conta com o apoio da União das Freguesias de Massamá e Monte-Abrão e da Teatrosfera.

Os nossos alunos do curso de TPTM e de TF participaram na organização do evento.

Encontro – A Universidade de Lisboa e o Património –FBAL organizado pela Faculdade de Belas-Artes, em conjunto com a Reitoria e com a colaboração das Escolas da ULisboa.

Os nossos alunos do 2º ano do Curso de ACR, estão na Faculdade de Belas Artes a restaurar uma réplica do Púlpito da Igreja de Santa Cruz de Coimbra.

Esta Intervenção irá garantir a participação de toda a turma na segunda edição do Encontro – A Universidade de Lisboa e o Património, organizado pela Faculdade de Belas-Artes, em conjunto com a Reitoria e com a colaboração das Escolas da ULisboa, que se realizou entre os dias 27 e 30 de novembro de 2019, no âmbito da temática " Estratégias na ULisboa para a Valorização, Preservação, Conservação e Restauro do Património.

04 Análise SWOT

A estratégia compreende o âmbito e a direção de uma organização, contextualizadas num ambiente em mudança através da configuração dos seus recursos e competências com vista à concretização das suas finalidades. Não é possível elaborar uma estratégia sem que exista informação à priori que fundamente determinadas escolhas.

Apesar das limitações da análise SWOT, esta metodologia de diagnóstico estratégico é frequentemente utilizada nas organizações educativas. Apresenta-se aqui a síntese da análise estratégica da EPRPS, obtida através de grupos de discussão e de inquéritos por questionário. A sua versão mais detalhada é apresentada em anexo.

Pontos fortes

- Relação das pessoas [alunos, docentes, funcionários]
- Competência do corpo docente e dos funcionários
- Oferta formativa
- Qualidade da formação técnica prestada
- Dimensão da escola
- Prestígio da escola

Sugestões de melhoria

- Manutenção da estrutura física do parque escolar
- Criação de espaço para as aulas de Educação Física
- Melhoramento do espaço de permanência dos alunos
- Meios informáticos e audiovisuais nas salas de aula
- Maior envolvimento dos docentes nos projetos da EPRPS
- Maior divulgação, ação e participação de projetos no concelho de Sintra
- Maior envolvimento dos alunos, docentes e comunidade
- Promoção de cursos livres de atualização/reciclagem sobre metodologias de intervenção em Conservação e Restauro, Materiais e Técnicas de intervenção

- Estabelecimento de protocolos com entidades diversas
- Visitas técnicas a outras escolas similares
- Realização anual de um encontro para mostrar o trabalho desenvolvido e reunir antigos alunos
- Definição de estratégias de aprendizagem e sua implementação envolvendo os professores numa estreita colaboração da escola com o mundo profissional
- Maior exigência face ao trabalho dos alunos
- Criação de uma bolsa de estágios para alunos finalistas
- Estratégias mais adequadas de promoção e de divulgação da escola

TABELA 10 Matriz SWOT da análise estratégica da EPRPS

Pontos fortes	Pontos fracos
Instalações/ateliers Clima relacional Curso de Assistente de Conservação e Restauro, único no país Corpo docente especializado e estável Experiência de 30 anos de ensino profissional Dimensão da escola Boa relação com os parceiros da FCT	Taxas de abandono elevadas Taxas de conclusão no ciclo de formação reduzidas Insuficiente participação da comunidade escolar nas políticas educativas que orientam a escola Insuficiente participação das famílias na vida da escola Inexistência de bolsa de horas para os docentes Comunicação interna e externa Inexistência de espaço para a prática de educação física
Ameaças [oportunidades a curto/médio prazo]	Oportunidades [oportunidades a médio/longo prazo]
Pertença à autarquia «Invisibilidade» da escola Isolamento da escola [fechada sobre si própria] Localização da escola Processos de recrutamento de alunos Disponibilidade de recursos humanos Representação social dos cursos profissionais	Pertença à autarquia Inserção num território que é Património Mundial Reconhecimento das entidades patrimoniais locais da formação dos alunos [ACR]

05 Sistema de gestão e garantia da qualidade

| O SISTEMA DA QUALIDADE EQAVET

Os sistemas de educação e de formação de alta qualidade são essenciais para proporcionar aos jovens o conhecimento e as competências adequados e necessários para apoiar o desenvolvimento social e económico da Europa. A melhoria da qualidade da educação e da formação é uma preocupação constante no debate sobre política educativa tanto a nível nacional como da União Europeia, conforme está refletido nos objetivos comuns para os sistemas educativos que constam no quadro estratégico para a cooperação europeia neste domínio [Cf. Relatório Eurydice, Assegurar a qualidade na educação, 2015].

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

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

Neste sentido, a Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra está a implementar, desde o ano letivo 2018/19, um sistema de qualidade alinhado com o Quadro de Referência EQAVET, tendo como referência a nossa missão, visão e valores próprios, enquadrados no nosso Projeto Educativo.

De referir que a Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra no ano que integrou o Departamento de Educação, Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Sintra, passou a desenvolver procedimentos de gestão na área da qualidade através do Processo de Negócio

[PN 07] Educação, Juventude e Desporto. Nesse sentido, a EPRPS assumiu um forte compromisso com a melhoria contínua da organização face aos seus processos e resultados, tendo implementado, ainda que de forma informal, mecanismos de controlo da eficiência e eficácia pedagógica, aplicação de questionários, avaliações contínuas e de eficácia da formação, visitas e acompanhamento a estágios, acompanhamento e registo dos alunos diplomados e reuniões com os encarregados de educação. Neste sentido, a EPRPS investiu no processo de avaliação interna, no sentido de dotar a comunidade escolar de instrumentos para corrigir e melhorar o seu funcionamento e fornecer aos alunos e seus encarregados de educação elementos que lhes permitissem avaliar a qualidade do ensino ministrado. Não menos importante para a Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra são o Projeto Educativo e o Regulamento Interno enquanto documentos de suporte que espelham as estratégias de qualidade utilizadas no âmbito da sua atuação.

Dando cumprimento ao Decreto-Lei nº 92/2014, de 20 de junho, que determina que as escolas profissionais sejam objeto de avaliação sistemática, tendo em vista a monitorização dos respetivos processos, resultados e a prestação de contas públicas, estamos a construir este modelo de avaliação. Trata-se de um renovado compromisso com a Qualidade e da implementação de um sistema que passa pela atribuição de responsabilidades, a identificação e a caracterização dos stakeholders, a definição de um processo cíclico de melhoria contínua através dos indicadores selecionados e da utilização e publicitação dos resultados em cada fase do ciclo de qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

A garantia da qualidade na educação pode ser entendida como o conjunto das políticas, procedimentos e práticas concebido para obter, manter ou melhorar a qualidade em áreas específicas, e que dependem de um processo de avaliação. A avaliação é aqui entendida como o procedimento de análise sistemática e crítica de um objeto definido que inclui a recolha de dados relevantes e conduz à elaboração de juízos e/ou recomendações para melhoria. A avaliação pode centrar-se em várias vertentes: nas escolas, nas lideranças, nos professores e outros atores educativos, nos programas de educação, nas autoridades locais ou no desempenho do conjunto do sistema educativo.

No capítulo VI, Avaliação e garantia da qualidade, do decreto-lei 92/2014, de 20 de junho afirma-se que: As escolas profissionais abrangidas pelo presente decreto-lei são objeto de avaliação sistemática, tendo em vista a monitorização dos respetivos processos e resultados, bem como a prestação pública de contas. E, ainda, no artigo 60.º: 1 - As escolas profissionais [...] devem, independentemente da sua natureza, implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos.

2 - Os sistemas a que se refere o número anterior devem estar articulados com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET).

O decreto-lei citado atribui à ANQEP as competências necessárias para promover, acompanhar e apoiar a avaliação das escolas profissionais, bem como a implementação e certificação dos

sistemas de garantia da qualidade alinhadas com o quadro EQAVET. Este quadro de referência, instituído por recomendação do Parlamento Europeu em 2009, com a finalidade de melhorar a educação e o ensino profissional no espaço europeu, envolve um conjunto de ferramentas comuns, que permitem documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência e a eficácia das escolas, assegurando a qualidade das práticas de gestão.

Ao implementar um sistema de gestão e garantia da qualidade, pretende-se que as escolas recolham dados e analisem de modo sistemático os processos e os resultados da sua atividade, com vista à melhoria das suas práticas. A política de garantia da qualidade assume a utilização de um conjunto de critérios e de indicadores que permitem a sua análise através do modelo do ciclo de qualidade, PDCA [Plan, Do, Check, Action], em português, Planear, Implementar, Avaliar e Ajustar. A cada uma das fases deste ciclo estão associados quatro de critérios de qualidade, a saber: a) visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão; b) envolvimento dos stakeholders internos e externos; c) melhoria contínua a partir dos indicadores selecionados e d) utilização das quatro fases do ciclo de qualidade.

Acrescentam-se dez indicadores de referência que suportam a monitorização, a avaliação e a introdução de melhorias face aos objetivos e metas traçados, tendo sido definido pela ANQEP, a nível nacional, (orientação metodológica nº1 de 07/outubro/2015), neste primeiro ciclo de implementação do Quadro EQAVET, a obrigatoriedade de análise de três desses indicadores relativos aos resultados observados nos alunos:

Indicador nº 4: taxa de conclusão em cursos EFP - Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos.

Indicador nº 5: taxa de empregabilidade - taxa de Colocação após conclusão de cursos EFP a) Proporção de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso b) Taxa de Colocação após Conclusão

Indicador nº 6: utilização das competências em áreas da sua formação e grau de satisfação dos empregadores. a) Percentagem de alunos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso EF que concluíram b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completam um curso de EFP.

A cultura de melhoria subjacente ao Quadro EQAVET assenta na análise de dados não só quantitativos, mas também qualitativos, produzidos por processos de auto e heteroavaliação.

Dada a sua especificidade, enquanto escola profissional privada, a EPRPS manifesta no seu Projeto Educativo a intenção e o compromisso em assumir um sistema de gestão alicerçado na garantia da qualidade e nos princípios do EQAVET, nomeadamente: a) cumprir os requisitos legais do sistema de garantia da qualidade exigido pela ANQEP; b) implementar um processo cíclico de melhoria nos processos internos da escola através dos indicadores selecionados e da divulgação de resultados; c) disponibilizar os recursos necessários para implementar, manter e

melhorar a eficácia do sistema de garantia da qualidade; e d) identificar, envolver, cooperar e satisfazer as expectativas e as necessidades dos stakeholders.

O acompanhamento dos processos de inserção profissional são um dos pilares da estrutura pedagógica da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra, evidenciada na monitorização do desempenho dos alunos na Formação em Contexto de Trabalho, na participação de empresários na defesa da PAP.

Sendo a qualidade fundamental e prioritária no sistema de ensino-aprendizagem, a Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra acredita que só um forte compromisso com a melhoria contínua da organização, lhe permitirá prestar um serviço de educação segundo a sua Missão – “capacitar os jovens que a frequentam a contribuir para a valorização e a preservação do património cultural, nas suas múltiplas vertentes” - e que vá ao encontro à sua Visão - “Ser uma escola de artes com qualidade reconhecida no contexto local, nacional e internacional, constituindo-se como um espaço educativo inclusivo de rigor, de excelência e de inovação, em áreas patrimoniais e artísticas, respondendo a necessidades formativas fundamentadas e sustentadas”.

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra assume gerir a sua organização pela Qualidade, através de um Sistema de Gestão da Qualidade que expressa a sua identidade, assim como pela definição dos princípios e objetivos de gestão:

- Formação qualificante de jovens com perfil ajustado ao tecido empresarial local;
- Recetividade permanente à inovação;
- Estabelecimento de parcerias com o tecido empresarial e outras organizações nacionais e internacionais;
- Cumprimento dos requisitos emanados pela legislação e normas aplicáveis no sentido de garantir a qualidade/excelência dos serviços prestados;
- Aposta na comunicação interna e na disponibilização de informação relevante à comunidade educativa;
- Promoção da satisfação dos colaboradores, alunos, famílias, empresas, outras instituições e comunidade envolvente;
- Adoção de um modelo estruturado e organizado de avaliação interna e externa;
- Desenvolvimento e implementação de metodologias conducentes à melhoria contínua.

OBJETIVOS E METAS A ALCANÇAR A PARTIR DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA EPRPS

A política de qualidade da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra é a pedra basilar para o desenvolvimento da sua visão, missão e valores, com vista à sua melhoria contínua, explicitando num horizonte de três anos, os objetivos e ações estratégicas da sua função educativa para o triénio 2018/2021.

O sistema de qualidade deve fundamentar-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização. Isso ajudá-la-á a definir como avaliar o seu desempenho e a fazer a autoavaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

O processo de garantia da qualidade da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra tem como referência as metas e estratégias no Projeto Educativo, e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo triénio em que o mesmo vigora.

Em relação aos indicadores foram definidos diversos objetivos/metasp e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo e que estão alinhados com os indicadores do Quadro EQAVET.

O projeto educativo define os seguintes eixos:

Eixo A – nível micro – Aprendizagem e desenvolvimento

As medidas de nível micro centram-se nos aspetos que dizem respeito às aprendizagens e ao desenvolvimento dos jovens, que ocorrem no contexto de uma relação educativa, na sala de aula ou noutros cenários, integrando as ações intencionalmente planeadas face às necessidades educativas

Eixo B – Nível Meso – Estrutura organizacional

As medidas de nível meso centram-se nas relações das estruturas orgânicas da EPRPS entre si, sejam pessoas, equipas ou responsáveis da escola, de forma a criar as condições para uma ação educativa eficaz e a tornar as relações e os processos mais ágeis, simplificados, eficientes e eficazes

Eixo C – Nível Macro – Contexto

As medidas de nível macro centram-se nas relações com as famílias, redes de parceiros, entidades públicas ou privadas, e outros stakeholders, de âmbito local, nacional ou internacional que mantêm uma relação de colaboração com a EPRPS.

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra considera os seguintes objetivos estratégicos:

A1. Aumentar o sucesso da ação educativa

Objetivo estratégico: Melhorar o desempenho académico dos alunos.

Meta: Melhorar a avaliação global dos cursos e reduzir o abandono escolar durante os próximos anos.

A2. Promover estratégias eficazes de aprendizagem e de avaliação dos alunos

Objetivo estratégico: Melhorar o ensino aprendizagem.

Meta: Promover nos alunos a adoção de novas modalidades de aprendizagem que favoreçam a autoavaliação, responsabilidade e autonomia dos alunos no processo de aprendizagem (registos de autoavaliação).

A3. Diversificar as situações e os contextos de aprendizagem

Objetivo estratégico: Desenvolvimento de projetos multidisciplinares em áreas como a cidadania, saúde, ambiente, património

Meta: Aumentar o número de projetos realizados.

A4. Desenvolver as competências expressas no perfil de aluno da EPRPS

Objetivo estratégico: Articulação em cada curso, do perfil do aluno com o perfil profissional.

Meta: Aumentar o número de tutorias.

A5. Articular a vida escolar com o futuro académico e profissional dos alunos

Objetivo estratégico: Criar mecanismos de apoio ao acesso ao ensino superior e apoio à inserção na vida ativa.

Meta: Aumentar as taxas de entrada no ensino superior e de empregabilidade na área de formação.

B1. Implementar os instrumentos estruturantes da ação educativa

Objetivo estratégico: Implementação de processos participados de revisão, articulação e monitorização dos instrumentos estruturantes da ação educativa.

Meta: Criar o Concelho Consultivo.

B2. Desenvolver processos eficazes de comunicação interna e externa

Objetivo estratégico: Implementação de estratégias de marketing para divulgar a EPRPS.

Meta: Aumentar o número de ações de marketing realizadas e visualizações página Web

B3. Promover o desenvolvimento e o reconhecimento profissional

Objetivo estratégico: Implementação de um plano de formação interno dirigido a todos os grupos da comunidade educativa.

Meta: Aumentar o grau de avaliação positiva de satisfação dos formandos.

B4. Promover um clima de escola protetor e de bem-estar

Objetivo estratégico: Promoção de práticas de segurança e sócio-económicas

Meta: Aumentar o número de ações realizadas.

B5. Avaliar o impacto da ação educativa

Objetivo estratégico: Implementação de práticas de autoavaliação que orientem estratégias de melhoria.

Meta: Aumentar a taxa de participação dos stakeholders no processo de avaliação interna

C1. Reforçar a relação com as famílias como parceiros educativos

Objetivo estratégico: Implementação de práticas que visem a participação das famílias.

Meta: Intensificar o nível de envolvimento e participação dos pais e encarregados de educação no Plano Anual de Atividades da escola.

C2. Consolidar e alargar as parcerias com entidades externas

Objetivo estratégico: Assegurar o estabelecimento de parcerias, protocolos e projetos internacionais.

Meta: Aumentar o número de iniciativas realizadas.

C3. Desenvolver projetos com a comunidade local, concelhia e nacional

Objetivo estratégico: Promoção de eventos de âmbito concelhio ou nacional que envolva a comunidade educativa.

Meta: Aumentar o número e modalidades de iniciativas concretizadas.

C4. Promover a internacionalização da EPRPS

Objetivo estratégico: Promoção de intercâmbios e estágios internacionais.

Meta: Aumentar o número de intercâmbios.

C5. Investir numa marca institucional forte e distintiva

Objetivo estratégico: Reforço da identidade e da pertença à EPRPS

Meta: Aumentar o número de iniciativas de divulgação concretizadas.

| OBSERVATÓRIO DA QUALIDADE

A EPRPS criou um órgão, designado por Observatório da Qualidade, com a finalidade de coordenar a garantia da qualidade, que assegure a monitorização, o acompanhamento e a avaliação de processos e de produtos, e dê suporte na elaboração dos planos de melhoria produzidos pela comunidade educativa.

No Quadro EQAVET, o Observatório da Qualidade deverá integrar a avaliação dos domínios [1) Autoavaliação, 2) Liderança e Gestão, 3) Prestação do Serviço Educativo e 4) Resultados] e dos campos de análise [desenvolvimento, consistência e impacto em 1), visão e estratégia, liderança, gestão em 2), desenvolvimento pessoal e bem-estar dos alunos, oferta educativa e gestão curricular, ensino, aprendizagem e avaliação, planificação e acompanhamento das práticas educativa e letiva em 3) e resultados académicos, sociais e reconhecimento da comunidade em 4)] do modelo de referência da Inspeção-geral da Educação e Ciência [2019].

O modelo da IGEC, no âmbito do programa de avaliação externa das escolas, ao assumir-se como um contributo relevante para o desenvolvimento das escolas, constitui-se como um instrumento de qualidade para melhorar o ensino, a aprendizagem e os resultados dos alunos, e procura incentivar práticas de autoavaliação, promover uma ética profissional marcada pela responsabilidade, fomentar a participação social na vida da escola e oferecer um melhor conhecimento público do trabalho das escolas [IGEC, 2019].

O sistema de gestão da qualidade é a parte do sistema de gestão da organização orientada para se atingirem os resultados, em relação com os objetivos da qualidade, tendo em vista satisfazer, de forma adequada, as necessidades, expectativas e requisitos das partes interessadas (NP EN ISO 9000). A implementação de um sistema de gestão de qualidade pode apoiar uma EFP, no sentido de aumentar a satisfação dos estudantes e dos restantes stakeholders, permitindo assegurar uma confiança acrescida de qualidade de serviços prestados aos seus utilizadores, ao mesmo tempo que contribuem para reforçar a imagem, eficácia e organização interna da instituição de ensino profissional. A escola com a implementação do sistema passará a controlar e utilizar de forma mais eficaz os seus recursos, nomeadamente através de:

- Melhor organização do trabalho;
- Melhor monitorização dos processos;
- Enquadramento dos indicadores EQAVET nos indicadores de qualidade
- Melhor Monitorização dos indicadores EQAVET
- Maior clarificação de objetivos, responsabilidades e funções;
- Maior eficácia na comunicação interna e externa;
- Documentar o saber fazer através da existência de registos da qualidade;
- Definição das ações que permitem a melhoria contínua do sistema;
- Melhor gestão e a utilização de recursos materiais e humanos.

A implementação e manutenção do sistema de gestão da qualidade da escola obedecem aos seguintes passos:

- Identificar os seus processos e descrição dos respetivos procedimentos;
- Identificar e determinar a sequência e interação dos processos;
- Determinar para cada processo a metodologia de monitorização de forma a elencar com os indicadores EQAVET;
- Identificar e disponibilizar recursos e informação de suporte;
- Efetivar os métodos de medição e análise dos processos com tomada de ações de forma atingir as metas propostas e a melhoria continua;

A escola adotou a abordagem por processos que caracterizam o SGQ da EPRPS:

- PP.01 - Planeamento da formação
- PP.02 - Seleção de alunos
- PP.03 – Desenvolvimento do plano de formação
- PP.04 – FCT e empregabilidade
- PP.05 – Gestão de recursos
- PP.06 – Marketing e comunicação
- PP.07 – Gestão do SGQ e Melhoria Continua

Diagnóstico da situação indicadores do quadro EQAVET

No âmbito da implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação (EQAVET), foram recolhidos os dados referentes dos ciclos de formação de 2011/2014 a 2015/2018, conforme se apresentam no quadro geral dos indicadores EQAVET.

Iremos analisar detalhadamente os resultados do ciclo formativo 2015-2018, ano de referência no processo, tendo ingressado na Escola de Formação Profissional de Recuperação do Património de Sintra, 50 alunos, para os cursos Assistente de Conservação e Restauro - Conservação e Restauro de Azulejo, Pedra, Pintura Mural, Metais e Madeiras, Técnico de Design - Design de Interiores/Exteriores e Técnico de Fotografia.

TABELA 11. Quadro indicadores EQAVET

CICLOS DE FORMAÇÃO	2011/2014	2012/2015	2013/2016	2014/2017	2015/2018
4a) TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS	18,3%	44,6%	42,2%	23,6%	40,0%
TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS NO TEMPO PREVISTO	6,7%	33,9%	28,9%	12,7%	28,0%
TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS APÓS O TEMPO PREVISTO	11,7%	10,7%	13,3%	10,9%	12,0%
5a) TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP	54,5%	60,0%	57,9%	53,8%	45,0%
TAXA DE DIPLOMADOS EMPREGADOS POR CONTA DE OUTREM	18,2%	52,0%	47,4%	53,8%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A TRABALHAR POR CONTA PRÓPIA	18,2%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TAXA DE DIPLOMADOS À PROCURA DE EMPREGO	18,2%	8,0%	5,3%	0,0%	5,0%
5a) TAXA DE PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS	18,2%	12,0%	31,6%	23,1%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR ENSINO SUPERIOR	18,2%	12,0%	26,3%	23,1%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR FORMAÇÃO DE NÍVEL PÓS SECUNDÁRIO	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%
5a) TAXA DE DIPLOMADOS NOUTRAS SITUAÇÕES	18,2%	8,0%	5,3%	7,7%	10,0%
5 a) TAXA DE DIPLOMADOS EM SITUAÇÃO DESCONHECIDA	9,1%	20,0%	5,3%	15,4%	5,0%
6a) TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS E NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	36,4%	52,0%	52,6%	53,8%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	9,1%	8,0%	15,8%	23,1%	5,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	27,3%	44,0%	36,8%	30,8%	35,0%
6b3) TAXA DE DIPLOMADOS EMPREGADOS AVALIADOS PELOS EMPREGADORES	0,0%	0,0%	11,1%	28,6%	50,0%
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS (ESCALA DE SATISFAÇÃO INTEGRA 4 NÍVEIS: 1.INSATISFEITO, 2. POUCO SATISFEITO 3.SATISFEITO, 4. MUITO SATISFEITO, SENDO QUE NO APURAMENTO DA MÉDIA SÓ SÃO CONSIDERADOS OS NÍVEIS DE "SATISFEITO" E MUITO SATISFEITO")	0	0	4	4	3.8
MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0	0	0	4	4.0
MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0	0	4	0	3.7

TABELA 12. Registo de informação sobre conclusão dos cursos (indicador EQAVET 4^a)

A - AEF	B - Curso	C - Ingressos			D - Conclusão no tempo previsto (Até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação)						E - Conclusão após o tempo previsto (Até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação)						F - Conclusão Global (D+E)					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
225	Assistente de Conservação e Restauro - Conservação e Restauro de Azulejo, Pedra, Pintura Mural, Metais e Madeiras	6	6	12	2	33,33	4	66,67	6	50	1	16,67	1	16,67	2	16,67	3	50	5	83,33	8	66,67
214	Técnico de Design - Design de Interiores/Exteriores	6	9	15	2	33,33	4	44,44	6	40	1	16,67	1	11,11	2	13,33	3	50	5	55,56	8	53,33
213	Técnico de Fotografia	11	12	23	0	0	2	16,67	2	8,7	1	9,09	1	8,33	2	8,7	1	9,09	3	25	4	17,39
Totais:		23	27	50	4	17,39	10	37,04	14	28	3	13,04	3	11,11	6	12	7	30,43	13	48,15	20	40

A - AEF	B - Curso	C - Ingressos			G - Desistência						H - Não aprovação (Até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação)					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
225	Assistente de Conservação e Restauro - Conservação e Restauro de Azulejo, Pedra, Pintura Mural, Metais e Madeiras	6	6	12	2	33,33	1	16,67	3	25	1	16,67	0	0	1	8,33
214	Técnico de Design - Design de Interiores/Exteriores	6	9	15	1	16,67	3	33,33	4	26,67	2	33,33	1	11,11	3	20
213	Técnico de Fotografia	11	12	23	10	90,91	7	58,33	17	73,91	0	0	2	16,67	2	8,7
Totais:		23	27	50	13	56,52	11	40,74	24	48	3	13,04	3	11,11	6	12

A taxa de conclusão dos cursos é de 40%, sendo que 28% concluíram no tempo previsto e 12% concluíram após o tempo previsto. A taxa de desistência é de 48% e a taxa de não aprovações é de 12%. O Curso de Assistente de Conservação e Restauro é o que apresenta a maior taxa de conclusão de 66,67% e as menores taxas de desistência e de não aprovação, nomeadamente 25% e 8,33%. O curso de fotografia, apesar de evidenciar o maior número de ingressos, é o curso que apresenta a menor taxa de conclusão de 17,39% e o maior número de desistência (73,91%). O curso de Design apresenta percentagens muito semelhantes ao curso de Assistente de Conservação e Restauro, evidenciando um número mais elevado de alunos não aprovados até ao dia 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação.

tabela 13. Registo de Informação sobre Colocação após Conclusão dos Cursos (Indicador EQAVET 5a)

A - AE F	B - Curso	C - Diplo- mados			D - Empregados (tempo completo)				E - Empregados (tempo parcial)				F - Empregados (contrato sem termo)				G - Empregados (con- trato a termo)				H - Total de Empregados (D+E) ou (F+G)														
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)							
225	Assistente de Conserva- ção e Restauro	3	5	8	1	33	3	60	4	50	0	0	0	0	0	0	0	0	1	20	1	13	1	33	2	40	3	38	1	33	3	60	4	50	
214	Técnico de Design	3	5	8	1	33	2	40	3	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	2	40	3	38	1	33	2	40	3	38
213	Técnico de Fotografia	1	3	4	0	0	1	33	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	1	25	0	0	1	33	1	25	
	Totais:	7	13	20	2	29	6	46	8	40	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,7	1	5	2	29	5	38	7	35	2	29	6	46	8	40	

O Indicador 5 a) refere-se à taxa de alunos no mercado de trabalho (total de empregados + à procura de emprego + trabalhadores por conta própria + a frequentar estágios profissionais) é de 45% para o total dos cursos no ciclo de formação 2015/2018. No total 20 alunos concluíram os cursos.

No Curso Assistente de Conservação e Restauro concluíram 8 alunos, dos quais 4 estão empregados, 1 com contrato sem termo e 3 com contrato a termo.

No Curso Técnico de Design concluíram 8 alunos, dos quais 3 estão empregados com contrato a termo. No Curso Técnico de Fotografia concluíram 4 alunos, dos quais 1 está empregado, com contrato a termo e outro à procura de emprego.

B - Curso	C - Diplomados			I - À procura de emprego				J - Trabalhadores por conta própria				K - A frequentar estágios profissionais				L - Total no mercado de trabalho (H+I+J+K)										
	m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t
Assistente de Conservação e Restauro	3	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	3	60	4	50
Técnico de Design	3	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	2	40	3	38
Técnico de Fotografia	1	3	4	0	0	1	33	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	67	2	50	
Totais:	7	13	20	0	0	1	8	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	29	7	54	9	45

No Curso Assistente de Conservação e Restauro 3 alunos estão em prosseguimento de estudos a frequentar o ensino superior. No Curso Técnico de Design, 4 alunos estão em prosseguimento de estudos a frequentar o ensino superior. No Curso Técnico de Fotografia apenas 1 aluno estão em prosseguimento de estudos a frequentar o ensino superior

B - Curso	C - Diplomados			M - A frequentar formação de nível pós-secundário				N - A frequentar o ensino superior				O - Total em prosseguimento de estudos (M+N)				P - Outras Situações				Q - Situação Desconhecida													
	m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)						
Assistente de Conservação e Restauro	3	5	8	0	0	0	0	0	0	2	67	1	20	3	38	2	67	1	20	3	38	0	0	1	20	1	13	0	0	0	0	0	0
Técnico de Design	3	5	8	0	0	0	0	0	0	2	67	2	40	4	50	2	67	2	40	4	50	0	0	1	20	1	13	0	0	0	0	0	0
Técnico de Fotografia	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	1	25	0	0	1	33	1	25	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	25
Totais:	7	13	20	0	0	0	0	0	0	4	57	4	31	8	40	4	57	4	31	8	40	0	0	2	15	2	10	1	14	0	0	1	5

Utilização das Competências Adquiridas no Local de Trabalho

Indicador 6 a) – Registo de Informação sobre Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

Dos 20 alunos que concluíram os cursos, 8 estão empregados, sendo que 1 exerce profissão relacionada com o curso/AEF que concluíram e 7 não exercem profissões relacionadas com o curso/AEF que concluíram. A taxa de alunos que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF é de 40%, de referir que apenas o técnico de design é que exerce funções na área e os restantes 35% dos diplomados exercem profissões não relacionadas com o curso.

tabela 14. Registo de Informação sobre Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF 6a

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído	D - Número de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (profissões relacionadas com o curso/AEF concluído)	E - Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído	F - Número de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído)	G - Total de diplomados empregados avaliados pelos empregadores
		t	t	t	t	t
225	Assistente de Conservação e Restauro	0	0	4	1	1
214	Técnico de Design	1	1	2	1	2
213	Técnico de Fotografia	0	0	1	1	1
Totais:		1	1	7	3	4

Indicador 6 b3) – Registo de Informação sobre a Satisfação dos Empregadores

Os resultados que se seguem foram recolhidos, via telefone, junto das Entidades Empregadoras, com o objetivo de medir o grau de satisfação das mesmas relativamente ao desempenho profissional dos alunos, que trabalham por conta de outrem e que concluíram o ciclo formativo 2015-2018, no que concerne às seguintes competências: competências técnicas inerentes ao posto de trabalho; planeamento e organização; responsabilidade e autonomia; comunicação e relações interpessoais e trabalho em equipa. A média global da satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados é de 3.8, sendo a média de 4.0 relativamente ao valor médio dos empregadores dos diplomados relacionados com o curso e de 3.7 relativamente aos empregadores de profissões não relacionadas com o curso.

Equipa EQAVET

Cristina Mesquita (diretora da escola) - responsável pela garantia da qualidade

Cláudia Marisa Veiga Figueira (coordenadora pedagógica) - responsável pelos indicadores da qualidade e pela sua recolha

Edite Almeida (técnica superior do Departamento de Educação, Juventude e Desporto) – responsável pelos processos

Compete a esta equipa EQAVET desenvolver as seguintes ações:

- Promover a reflexão e a partilha com os stakeholders internos e externos com o intuito de reforçar a cultura de autoavaliação na escola;
- Promover e dinamizar o trabalho de equipa entre os elementos da comunidade escolar;
- Incentivar os stakeholders internos e externos para a melhoria sistemática e rigorosa da escola;
- Incentivar ações e processos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola;
- Sensibilizar os stakeholders internos e externos para a participação ativa no processo;
- Contribuir para a credibilidade do desempenho da escola.

Compete ainda:

- Planear todo o processo;
- Elaborar os documentos necessários para a certificação;
- Divulgar todo o processo aos stakeholders internos e externos;
- Garantir a partilha de boas práticas;
- Recolha e tratamento de dados que permitam à Direção Pedagógica uma tomada de decisão fundamentada e objetiva;

Monitorização de processos tendo em conta as fases do ciclo da qualidade

O Sistema de Garantia da Qualidade a implementar é baseado em gestão por processos, em que os três tipos de processos (planeamento, operacionais e de suporte) transformam os

requisitos dos clientes e os inputs dos stakeholders na sua satisfação e na garantia da qualidade da atividade da escola. Os processos são monitorizados pelos indicadores já apresentados.

Processos de Planeamento: Processos que estabelecem a estratégia da Escola e definem as metodologias de avaliação, autoavaliação e melhoria da gestão;

Processos Operacionais: Processos que descrevem as atividades de concretização da estratégia definida nos processos de planeamento;

Processos de Suporte: Processos que suportam as atividades dos restantes processos e auxiliam a concretização dos objetivos globais.

O Ciclo de Qualidade

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

FIGURA 6. As fases do Sistema de Garantia da Qualidade



Fase do Planeamento

A primeira fase do processo de garantia da qualidade, incide no planeamento. Esta fase parte da reflexão sobre a realidade atual e identificação de estratégias futuras, refletindo a visão estratégica partilhada por todos/as os/as envolvidos/as. Nesta fase são definidos os objetivos e as metas a atingir que devem estar alinhados com os objetivos e metas europeus, nacionais e regionais. São definidas também as ações a desenvolver, pelo que é determinante a auscultação das partes interessadas, a monitorização e autoavaliação regulares. O envolvimento de todos os stakeholders internos e externos em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade foi fundamental, uma vez que o planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders.

As metas e objetivos foram definidas tendo por base o Acordo de Parceria 2014/2020, a Estratégia Europa 2020 e o Programa Operacional do Capital Humano, que definem políticas europeias no âmbito do Ensino e Formação Profissional. A nível nacional, seguimos as orientações da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) que, em articulação com a DGEstE e a Área Metropolitana de Lisboa procederam à concertação das redes locais. Foram tidos também em consideração os dados internos e o Relatório Dinâmica Empresarial e Associativa: necessidades de formação, inserido no Projeto Educativo Local de Sintra, que consideramos como um documento de diagnóstico essencial para o planeamento da oferta formativa, já que evidencia as relações do tecido empresarial e associativo com as necessidades de formação dos cidadãos.

As ações foram delineadas com os stakeholders, em vários momentos de trabalho – Reuniões de Conselho Consultivo, de Conselho Pedagógico, de Conselhos de Turma, com alunos/as e formandos/as, Encarregados/as de Educação, assim como através de contactos com empresários e instituições locais.

Do conjunto de objetivos delineados, foram definidos um conjunto de indicadores alinhados com o quadro EQAVET, nomeadamente as taxas de conclusão de curso, taxas de colocação no mercado de trabalho e o grau de satisfação dos empregadores. Foram definidos ainda outros objetivos, de acordo com o projeto educativo, concretamente elevar a participação de todos os elementos da comunidade escolar no processo educativo e formativo, reduzir as taxas de absentismo e de abandono escolares, melhorar globalmente o perfil do/a aluno/a ou formando/a, elevar a taxa de prosseguimento de estudos e melhorar a comunicação externa, para os quais foram também definidos indicadores e metas.

Os resultados são monitorizados pela equipa da qualidade. de acordo com o calendário definido.

Os documentos de gestão, designadamente o Regulamento Interno e o Documento Base, explicitam as responsabilidades dos diversos intervenientes nos diferentes processos da Escola e, mais concretamente, no que respeita ao processo de garantia da qualidade.

Embora, a Escola profissional de Recuperação do Património de Sintra tenha aplicado, desde há alguns anos, instrumentos e processos de avaliação aos diversos intervenientes no processo formativo, tem necessidade de melhorar e criar novos instrumentos que visem a qualidade e comunicação. De salientar ainda que a avaliação do grau de satisfação dos empregadores está a ser implementada pela primeira vez, processo no entanto difícil de aplicar.

Ao longo dos anos temos celebrado inúmeros protocolos e parcerias com empresas e instituições, quer para formação em contexto de trabalho, quer para o desenvolvimento de outros projetos. De destacar o Projeto SOS AZULEJO, AR&PA - Bienal Ibérica de Património, ARTE + Jovem, FESTIVAL AQUI AO LADO e o Encontro – A Universidade de Lisboa e o Património – FBAL, organizado pela Faculdade de Belas-Artes, em conjunto com a Reitoria e com a colaboração das Escolas da Universidade de Lisboa.

A oferta formativa é definida tendo em conta as orientações das entidades da tutela, as necessidades do mercado de trabalho, a procura pelos/as candidatos/as e encarregados/as de educação, a opinião dos stakeholders, bem como os recursos humanos, materiais e o conhecimento acumulado da Escola. Está neste momento em curso a criação de novos cursos e a mudança de instalações da EPRPS para uma zona com melhores acessibilidades e melhores condições.

A oferta formativa é do conhecimento de todos os colaboradores docentes e não docentes, os quais cooperam na sua divulgação e na captação de novos alunos/as e formandos/as.

Apesar de, há vários anos, a EPRPS ter implementado processos de autoavaliação, não existia um modelo de garantia da qualidade instituído rigoroso, com a sistematização a que tal obriga. Por conseguinte, a adoção do presente modelo de garantia da qualidade permitirá sistematizar todos os processos e respetiva avaliação.

Estamos a trabalhar na avaliação de todas as dinâmicas, de uma forma sistematizada, que resultará num relatório anual de atividades.

Todos os recursos humanos procedem também a uma auto e heteroavaliação, da qual resultarão relatórios finais.

Fase da Implementação

A fase da implementação do sistema de garantia da qualidade pressupõe o envolvimento efetivo de todos os stakeholders, num trabalho orientado para a consecução dos objetivos e metas estabelecidas pela EPRPS.

A eficácia do envolvimento dos stakeholders internos, docentes e formadores depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo e cooperação contínua com os stakeholders externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

Nesta fase é implementado um plano de ação, que decorre da fase anterior, e que contempla os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.

A EPRPS tal como já referido pertence à Câmara Municipal de Sintra, sendo as ações de formação dinamizadas para o pessoal não docente, mediante auscultação prévia em sede de SIADAP e inscritas num plano de formação único da autarquia, gerido pela unidade orgânica afeta Divisão de Formação.

No sentido de melhorar globalmente o perfil dos alunos são implementadas ações de formação e sessões de esclarecimento de temas pertinentes, organizadas pela Direção, professores/as ou Serviços de Psicologia e Orientação, frequentemente em parceria com entidades ou instituições locais e regionais, assim como com empresários das áreas de formação em vigor. De referir que a situação presente, de pandemia pelo COVID-19, tem condicionado a realização de algumas atividades previstas no PAA.

As muitas parcerias estabelecidas com as várias entidades, para além de permitirem o desenvolvimento da Formação em Contexto de Trabalho, têm permitido uma articulação permanente Escola-Empresas/instituições, através da qual nos é possível melhor perceber como adequar a formação à realidade.

As apresentações públicas das Provas de Aptidão Profissional e as Provas de Avaliação Final contam com a participação de representantes de empresas e entidades, bem como com personalidades de reconhecido mérito na área da formação profissional ou dos setores de atividade afins ao curso.

Encontramo-nos em fase de implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, sendo nosso compromisso realizar, até ao final do ano letivo, a avaliação mais globalizante de todo o processo. Foram aplicados instrumentos de avaliação diversos, os quais serão complementados no final do ano letivo.

No âmbito da autoavaliação tal como referido na fase anterior, procuramos adotar o modelo de garantia da qualidade que permitirá sistematizar todos os processos e respetiva avaliação. Recolhemos e tratamos dados relativos às taxas de conclusão, taxas de sucesso escolar, taxas

de abandono, taxas de absentismo, taxas de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos.

Relativamente aos stakeholders, aplicamos inquéritos no sentido de auscultar o seu grau de satisfação.

Fase da Avaliação

A fase da avaliação é transversal a todos os intervenientes do processo formativo e organizativo da Escola.

No final de cada ano letivo, o ciclo de avaliação completa-se, através de reuniões de conselho de turma, de grupos disciplinares, de conselho pedagógico, da direção pedagógica, onde são analisados os resultados dos indicadores, expressando as sugestões de melhoria e alterações a introduzir no ano letivo seguinte, bem como a reflexão em torno dos processos de ensino-aprendizagem, de modo a que os momentos de avaliação proporcionem oportunidades de auto-reflexão e de crescimento partilhado, numa lógica de melhoria contínua do processo formativo e ainda uma maior implicação dos atores na melhoria da qualidade do serviço prestado. O processo de avaliação dos alunos é contínuo e permanentemente monitorizado por período aquando das reuniões de direção pedagógica.

Todos estes resultados são compilados resultados num relatório de autoavaliação. Nesse relatório é feita uma análise do desempenho do plano anual de atividades, dos principais indicadores pedagógicos, nomeadamente os resultados dos alunos, taxas de conclusão, taxas de empregabilidade e prosseguimento de estudos, módulos em atraso, etc. São também tidos em conta neste processo de avaliação, outros indicadores recolhidos ao longo do ano, tais como, a avaliação da satisfação dos alunos, dos encarregados de educação, das entidades empregadoras de antigos alunos e restantes stakeholders. São também avaliados/as todos os profissionais e estruturas da Escola, sendo possível identificar a necessidade de acionar mecanismos que permitam uma maior satisfação dos envolvidos. No processo de avaliação intervêm docentes, não docentes, alunos, encarregados de educação, entidades colaboradoras na FCT e empregadores. São ainda avaliadas todas as atividades, quer pelos alunos, quer pelos professores responsáveis.

Do processo de avaliação resultam relatórios, que servem de alavanca para se acionar mecanismos de melhoria contínua.

Esse relatório será analisado em conselho pedagógico e em reunião do conselho consultivo de modo a recolher sugestões que permitam a melhoria dos resultados obtidos e acionar os mecanismos para as concretizar no caso de se verificarem desvios. É então criado, com a participação de todos os stakeholders, um plano de ações de melhoria, baseado nos resultados dos indicadores onde são delineadas ações a implementar no ano letivo seguinte.

Fase da Revisão

A fase da revisão é a última fase do ciclo e assenta na informação recolhida na avaliação e na elaboração de planos de melhoria adequados à revisão das práticas existentes e proceder a alterações.

Sendo o primeiro ano de implementação do processo de garantia da qualidade alinhado pelo quadro EQAVET, tudo o que podemos dizer, são as boas práticas que temos decidido realizar. Encontramo-nos ainda num período de implementação e adaptação ao mesmo, conscientes do desafio de envolver e responsabilizar, cada vez mais, todos os atores do processo formativo.

Nesta fase a EPRPS sintetiza e revê os dados recolhidos nos diversos momentos de avaliação, analisa o desempenho da escola nos processos definidos e afere o grau de cumprimento dos objetivos e metas traçadas no planeamento. Este procedimento ocorre no final do ano letivo e é produzido o relatório de autoavaliação que traduz o balanço geral e final.

Os procedimentos de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, no sentido de uma melhoria contínua.

A EPRPS dispõe já de alguns resultados do processo de avaliação e a sua divulgação será realizada no site da escola e serão partilhados com a comunidade educativa, como uma oportunidade de reflexão e de participação ativa e envolvida, através da reunião do conselho consultivo e outras reuniões, que visam fomentar o diálogo e favorecer a mudança.

A auscultação de todos os stakeholders passará a ser mais sistemática e os resultados cada vez mais amplamente divulgados. da reflexão sobre os resultados resultará a definição de planos de ação ajustados, conducentes a uma melhoria contínua.

Publicitação e comunicação de resultados

Todo o sistema de garantia da qualidade irá ser comunicado, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da instituição e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, os timings definidos, a avaliação do processo e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão. Os mecanismos de divulgação dos resultados e o relatório estará disponível na EPRPS para consulta de todos os stakeholders.

PLANO DE AÇÃO

No processo de implementação do sistema de garantia da qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o quadro EQAVET, surge a necessidade de criar um plano de ação que tem como objetivos a melhoria da situação da escola face aos indicadores selecionados pela ANQEP e indicadores do Projeto Educativo, enunciados no capítulo acima. Assim, neste plano, que se encontra em anexo, para cada indicador foram estabelecidos objetivos específicos, estratégias, atividades e metas a atingir para três anos, bem como os respetivos responsáveis pela monitorização, fontes de verificação e os prazos de implementação das medidas propostas. A equipa do observatório compilará no seu relatório final, toda a informação necessária para avaliar anualmente os indicadores definidos. Esta informação resulta da análise de todos os relatórios anuais emitidos por todas as estruturas e órgãos, da recolha e tratamento de questionários de satisfação aplicados aos diferentes stakeholders, da análise dos dados obtidos e avaliação sistemática dos resultados escolares.

Serão referidos, os objetivos/metos alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade.

Objetivos do Plano Anual de Atividades (PAA)

O Plano Anual de Atividades é o documento de planeamento que define as atividades a desenvolver, em consonância com os princípios orientadores do Projeto Educativo, elaborado e aprovado pelos órgãos de gestão da Escola, que define a programação das atividades, os objetivos, as formas de organização e que procede à identificação dos recursos envolvidos.

Tem como finalidade a melhoria da qualidade do ensino e das aprendizagens dos alunos no contexto da escola e no contexto profissional, através da ligação ao tecido empresarial e da dinamização de estratégias de ação pedagógica centradas na interdisciplinaridade, no rigor, na flexibilidade e na capacidade de inovação.

O Plano Anual de Atividades para o ano letivo de 2019/2020 assenta nos seguintes objetivos:

- Desenvolver estratégias de aproximação entre a Escola e o Mundo do Trabalho e favorecer o desenvolvimento de aptidões vocacionais e profissionais, de modo a promover a formação para o exercício de uma profissão;

- Desenvolver atividades de complemento curricular de forma a contemplar e aprofundar os conhecimentos e as competências assim como favorecer os interesses e motivações pessoais, assegurando a integração na sociedade;
- Criar as condições que permitam a solidificação e aprofundamento da autonomia pessoal conducente a uma realização individual e socialmente gratificante;
- Prestar serviços educativos à comunidade na base de uma troca e enriquecimento mútuos.

Os órgãos de administração e gestão da escola monitorizam o desenvolvimento do plano de atividades e vai acompanhando o seu desenvolvimento pelas estruturas intermédias, avaliando os resultados. A autoavaliação é sistemática, contínua, realizada e partilhada por todas as estruturas e órgãos da escola, de forma crítica e construtiva, com vista à melhoria dos resultados e da prestação do serviço educativo, elaborando-se relatórios de autoavaliação anuais onde se procede à identificação do grau de concretização dos objetivos fixados no projeto educativo, à avaliação das atividades realizadas no que respeita aos resultados escolares e à prestação do serviço educativo, identificação de pontos fortes e pontos fracos, recomendações para a melhoria, que serão o ponto de partida para a revisão e elaboração de novos planos de ação.

Avaliação do projeto educativo

Enquanto ferramenta promotora da qualidade e da eficácia da ação educativa, o projeto educativo deve ser avaliado num processo que se constitui não só como um meio de análise e de reflexão sobre a organização da estrutura educativa, como também num veículo de promoção de boas práticas pedagógicas, de melhoria de resultados e de constante aperfeiçoamento do serviço prestado à comunidade.

A avaliação do projeto educativo será realizada no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade. Assim, a avaliação será efetuada através de:

- Verificação da transposição dos objetivos definidos no Projeto educativo para os processos de ensino e de suporte da Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra, onde serão executados, monitorizados e avaliados;
- Avaliação interna por ano letivo (alunos, encarregados de educação, professores, pessoal não docente e direção)

06 Stakeholders

| STAKEHOLDERS RELEVANTES PARA A GESTÃO E MELHORIA DA EPRPS

As organizações perante uma sociedade em mudança constante, permanente inovação, competitiva, têm de definir estratégias de sobrevivência, que decorrem da oferta dos serviços no mercado e das relações que estabelecem com os stakeholders ou partes interessadas (internos ou externos). Os stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos de uma organização, sendo por isso fundamental a sua participação neste processo, conhecer as suas expectativas e necessidades, para alcançar os objetivos propostos.

A EPRPS identifica dois grupos de stakeholders que considera serem os mais relevantes na consecução dos objetivos do Projeto Educativo e determinantes na garantia da qualidade da formação, face aos seus interesses em melhorar a sua performance organizacional e a estabelecer uma comunicação eficaz e sólida.

- a) Internos constituídos pelos alunos, direção, docentes, pessoal não docente.
- b) Externos constituídos pelos Pais/Encarregados de Educação, Parceiros Institucionais (Ministério da Educação, DGEST, ANQEP, Junta de Freguesia, IEFP, Entidades acolhedoras de FCT e Empregadores).

Cada interveniente deve ter a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, para que seja corresponsável no processo educativo. A atribuição de responsabilidades aos diferentes stakeholders é fundamental para se alcançar os objetivos propostos.

Os stakeholders internos, ou seja, todos os recursos humanos existentes na EPRPS, devem colaborar no estabelecimento da visão estratégica da escola, adotar e partilhar os objetivos, as metas e estratégias, participar anualmente no processo avaliativo. Neste processo de melhoria contínua, é de particular relevância o envolvimento dos alunos, que devem ser informados dos objetivos e metas definidos, porque sendo eles o público-alvo da formação nas escolas, devem assumir um papel ativo na mudança e na melhoria dos resultados. Como os cursos profissionais têm como principal objetivo, estreitar as ligações entre os formandos e o mercado de trabalho, conseguindo assim novas oportunidades de emprego e, ao mesmo tempo, aumentar os conhecimentos e as qualificações em determinada área, é também indispensável envolver neste processo os stakeholders externos, uma vez que, como tendo uma intervenção externa à escola, possuem uma visão mais clara e objetiva. É de destacar também que, para a mudança e melhoria contínua da qualidade, são de relevante importância as empresas com quem se estabelece protocolos e que assumem um papel importante na implementação das aprendizagens em contexto de trabalho, quer dos empregadores dos jovens técnicos quando estes ingressam no mundo do trabalho. Este feedback acerca das competências e desempenhos técnicos e profissionais que os alunos demonstram e que precisam de ser continuamente melhoradas e ajustadas às necessidades do mercado de trabalho, é um elemento essencial para a mudança e melhoria da formação prestada.

O trabalho realizado é norteado pelos seguintes objetivos:

- Revelar a perceção das pessoas em relação à organização interna da escola;
- Mobilizar a comunidade educativa para a mudança;
- Desenvolver o sentido de auto-responsabilização;
- Conhecer o nível de satisfação da comunidade educativa;
- Fomentar práticas reflexivas, de cooperação e de concertação entre os vários intervenientes da comunidade educativa, tendo em vista a solução de problemas;
- 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 neste processo;
- Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados da Escola, bem como do seu Projeto Educativo;

| São parceiros estratégicos da EPRPS as seguintes entidades:

Museu Arqueológico de São Miguel de Odrinhas | Câmara Municipal de Sintra

O Museu Arqueológico de São Miguel de Odrinhas, remonta, nas suas origens, a meados do século XVI, tendo sido aberto ao público, com novo espaço, em 1999. Abriga significativos monumentos, tendo a Câmara Municipal de Sintra, sua proprietária, procedido à escavação arqueológica e valorização turístico-cultural das ruínas romanas adjacentes. O acervo do Museu é composto maioritariamente por coleções de arqueologia provenientes, quase na totalidade, das diversas estações arqueológicas existentes no Concelho de Sintra.

Quinta do Conventinho | Câmara Municipal de Loures

Instalado no 13.º convento dos frades franciscanos da Província de Santa Maria da Arrábida, o Museu Municipal de Loures apresenta, desde 26 de julho de 1998, exposições de temática arqueológica e etnográfica, com o intuito de dar a conhecer a realidade e a vivência das populações rurais do município, assim como a história do concelho de Loures.

Conservatório de Música Sons e Compassos

O Conservatório de Música Sons e Compassos, desde a sua criação em 2006, desenvolve uma abordagem inovadora e muito própria ao mundo da música e das artes, tendo como objetivos promover o ensino da música aberto para todos e formar futuros músicos de excelência.

Direção-geral do Património Cultural | Palácio Nacional da Ajuda

A Direcção-Geral do Património Cultural, abreviadamente designada por DGPC, é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, e a entidade

gestora do Palácio Nacional da Ajuda (Decreto-Lei n.º 115/2012, de 25 de maio). Monumento nacional, o palácio é constituído por um edifício neoclássico da primeira metade do século XIX, residência oficial da família real portuguesa e de uma forma continuada a partir do reinado de D. Luís I ao final da Monarquia, em 1910.

Europalco. Artes e entretenimento

Empresa dedicada à produção de eventos e espetáculos no mercado nacional e internacional, oferecendo um pacote completo de produtos e serviços para a realização de eventos na sua globalidade, que vão desde o aluguer de mobiliário personalizado às mais recentes tecnologias em audiovisuais, passando, entre outros, por palcos, estruturas, barreiras, cenários, impressão têxtil e soluções de personalização.

Fundação Cultursintra

A Fundação Cultursintra FP foi instituída pelo Município de Sintra em escritura pública de 7 de novembro de 1996. Atualmente, é uma fundação pública de direito privado, tendo por fim a promoção da Cultura e por objeto a criação, o desenvolvimento, o acolhimento e a divulgação da Cultura no Município de Sintra, assegurando, ainda, o incremento do acesso aos bens culturais por parte das populações e demais interessados no respetivo processo cultural.

Parques de Sintra Monte da Lua

A Parques de Sintra-Monte da Lua, S.A. (PSML), fundada em 2000, é uma empresa de capitais públicos, no seguimento da classificação pela UNESCO de Paisagem Cultural de Sintra como Património Mundial da Humanidade (1995). A sua criação teve como objetivo reunir as instituições com responsabilidade na salvaguarda e valorização da Paisagem Cultural de Sintra, e o Estado Português entregou-lhe a gestão das suas principais propriedades na zona. Não recorre ao Orçamento de Estado, pelo que a recuperação e manutenção do património que gere são asseguradas pelas receitas de bilheteiras, lojas, cafetarias e aluguer de espaços para eventos. Não tem fins lucrativos, na medida em que todos os lucros são investidos na salvaguarda e valorização do património sob a sua gestão.

Universidade de Lisboa, Faculdade de Belas Artes

A Faculdade de Belas-Artes é um centro de ensino líder na área da formação artística universitária, constituindo-se como um centro de excelência em termos da inovação e da criatividade.

Universidade de Évora, Departamento de Química | Laboratório Hércules

O laboratório de HERCULES, criado em 2009, é uma infraestrutura de investigação da Universidade de Évora, dedicada ao estudo e valorização do património cultural, com especial ênfase na integração de metodologias das ciências físicas e dos materiais em abordagens interdisciplinares.

| METODOLOGIA DE PARTICIPAÇÃO DOS STAKEHOLDERS

Dada a importância de envolver os stakeholders em todo o processo da qualidade, foi delineado um quadro, onde estão descritos os stakeholders internos e externos, responsabilidades, tipo de envolvimento e respetivos momentos e evidências.

É muito importante a adoção de um trabalho colaborativo e a criação de espaços de diálogo, para definir estratégias para alcançar os objetivos delineadas no plano de ação e que nor-teiam todo o sistema de gestão da qualidade.

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Envolvimento	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Alunos	Interno	Adotar a filosofia do ensino/aprendizagem	Total	Planeamento	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante dos Alunos - órgão Consultivo)
		Obter sucesso escolar		Implementação	Classificações/registos de assiduidade/sumários/relatórios/planos de recuperação/projetos e atividades
		Contactar e inserir-se no mercado de trabalho		Avaliação	Autoavaliação, heteroavaliação (IMP.SPN.07.03.31)
		Corresponsabilizar-se na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas		Revisão	Questionários de avaliação (IMP.SPN.07.03.36) Reunião pós Reunião de turma Reuniões com Delegados de Turma
Corpo Docente	Interno	Implementar e desenvolver o ensino/aprendizagem de qualidade	Total	Planeamento	Prestação de serviços (contratação de docentes/formadores) - no âmbito da contratação é selecionada a formação pretendida
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Implementação	Classificações/registos de assiduidade/sumários/relatórios/planos de recuperação/projetos e atividades
		Colaborar na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas		Avaliação	Questionários de avaliação (IMP.SPN.07.03.32 e (IMP.SPN.07.03.33) Divulgação dos resultados da avaliação
		Capacitar os alunos com ferramentas		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante órgão Consultivo)
Promover nos alunos o desenvolvimento individual, social e profissional para que lhes permita a integração no mercado de trabalho					

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Envolvimento	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Corpo não Docente	In-terno	Colaborar na implementação e desenvolvimento do ensino/aprendizagem de qualidade.	Parcial	Planeamento	Registo das necessidades de formação em sede de avaliação de siadap
				Implementação	Registos das diferentes atividades representativas das suas funções
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Avaliação	Questionários de avaliação (IMP.SPN.07.03.26)
					Divulgação dos resultados da avaliação
Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas					
Direção Pedagógica	In-terno	Planear e implementar as linhas estratégicas do funcionamento da EPRPS	Total	Planeamento	Atas de reuniões
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Implementação	
				Avaliação	
		Colaboração na definição do plano de ação para a melhoria contínua de resultados		Revisão	
Pais / encarregados de educação	Ex-terno	Participar no desenvolvimento individual, social e profissional dos seus filhos/educandos	Parcial	Implementação	Reuniões com os encarregados de educação
		Envolvimento em atividades e projetos dos filhos/educandos		Avaliação	Questionários de avaliação (IMP.SPN.07.03.34)
		Participação na avaliação interna da escola		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante órgão Consultivo)

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Envolvimento	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Parceiros institucionais: locais, regionais	Ex-terno	Participar no desenvolvimento individual, escolar, social e profissional do aluno	Total	Planeamento	Plano Anual de Atividades todos os stakeholders (Representante órgão Consultivo)
		Participação na avaliação interna da escola		Implementação	Protocolos/ Candidaturas
		Dar a conhecer realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos (AMJ)		Avaliação	Relatórios de estágio
					Certificados de Participação
		Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante - órgão Consultivo)
Empresas/ Instituições (empregadores)	Ex-terno	Proporcionar aos alunos a inserção no mercado de trabalho	Total	Planeamento	Auscultação necessidades (Conselho Consultivo)
		Divulgar oportunidades de emprego junto da comunidade educativa		Implementação	Ofertas de emprego
		Avaliar o desempenho dos empregados		Avaliação	Taxas de empregabilidade
					Registo do levantamento da avaliação da satisfação dos empregadores (IMP.SPN.07.03.48)
		Identificar áreas de formação prioritárias.		Questionário de necessidades de formação	
	Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas	Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante - órgão Consultivo)		
	Ex-terno	Receber, acompanhar e integrar os formandos	Total	Planeamento	Protocolos
					Plano de Formação
				Implementação	FCT
				Avaliação	Caderneta de Estágio FCT
Relatório de Estágio					
Revisão	Relatório da Entidade - aplicação de questionário de avaliação (IMP.SPN.07.03.35)				

Referências bibliográficas

Azevedo, R. (Coord.) (2011). *Projetos educativos: elaboração, monitorização e avaliação. Guião de apoio*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Batista, S.; Gonçalves, E. & Trigo, R. (2012). *Projetos Educativos. Para um modelo da sua elaboração*. Lisboa: Projeto ESCXEL, Rede de Escolas de Excelência.

Comissão Europeia/EACEA/Eurydice (2015). *Garantia da Qualidade na Educação: Políticas e Abordagens à Avaliação das Escolas na Europa*. Relatório Eurydice. Luxemburgo: Serviço de Publicações da União Europeia.

[http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=192&file-Name=EC0414939PTN_002.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=192&file-Name=EC0414939PTN_002.pdf)

Comissão Europeia (2014). *Preparation of the European Business Forum for Vocational Training. Final report*. Bruxelas: Danish Technological Institute & ICF Consulting Services.

Conselho da Europa (2016). *Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho sobre o Ano Europeu do Património Cultural*. Bruxelas: COM 543 final.

____ (2017a). Decisão (UE) 2017/864 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de maio de 2017 sobre o Ano Europeu do Património Cultural (2018). *Jornal Oficial da União Europeia*, L131 de 20-05-2017.

____ (2017b). *European cultural heritage strategy for the 21st century*. Adopted by the Committee of Ministers on 22 February 2017 at the 1278th meeting of the Ministers' Deputies. <http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/noticias/strategy21.pdf>

Conselho Nacional de Educação (2014). *Ensino e formação profissional dual. Relatório técnico*. Lisboa: CNE.

Cordeiro, A.; Alcoforado, L. & Fernandes, R. (Coor.). (2018). *Projeto educativo local de Sintra*. Sintra: Câmara Municipal de Sintra & Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

Engrácia, P & Baptista, J. (2018). *Situação após 3 anos dos alunos que ingressam no ensino profissional*. Lisboa: Ministério da Educação, Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

[http://www.dgeec.mec.pt/np4/429/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=952&file-Name=DGEEC_2018_SituacaoApos3AnosEnsinoProfis.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/429/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=952&file-Name=DGEEC_2018_SituacaoApos3AnosEnsinoProfis.pdf)

Estratégia do Plano Nacional das Artes (2019). Lisboa: Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação.

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos/PNA/Documentos/estrategia_do_plano_nacional_das_artes_2019-2024.pdf

Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania. (2017). Lisboa: Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação.

<https://cidadania.dge.mec.pt/>

Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: EGA.

Martins, G., et al. (2017). *Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória [Despacho n.º 9311/2016 de 21 de junho]*. Lisboa: Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação.

https://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf

O ensino profissional, a formação em contexto de trabalho e a empregabilidade (2017). Lisboa: ANQEP e Rede Maior Empregabilidade.

OCDE (2017). *Future of work and skills*. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15-17 February 2017, Hamburg, Germany.

____ (2018). *The future of education and skills. Education 2030*. Paris: OCDE.

Orvalho, L.; Alves, J. & Azevedo, J. (Coord.) (2017). *(Re)Encontrar e Projetar o Ensino Profissional para o século XXI*. Porto: Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa.

Palmeirão, C. & Alves, J. (2016). *Promoção do sucesso educativo: estratégias de inclusão, inovação e melhoria*. Porto: Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa.

Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde (2014). Lisboa: Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação.

<https://www.dge.mec.pt/programa-de-apoio-promocao-e-educacao-para-saude>

Programa Nacional de Saúde Escolar (2019). Lisboa: Ministério da Saúde.

<https://www.dgs.pt/pns-e-programas/programas-de-saude/saude-escolar.aspx>

Projeto Educativo Local de Sintra (2018). 5 Vol. Sintra: Câmara Municipal de Sintra.

Roldão, M.; Peralta, H. & Martins, I. (2017). *Para a construção de aprendizagens essenciais baseadas no perfil dos alunos*. Lisboa: Ministério da Educação, Direção Geral de Educação.

Terceiro ciclo de avaliação das escolas. Quadro de referência. (2019). Lisboa: Ministério da Educação, Inspeção Geral da Educação e Ciência.

The Rockefeller Foundation (2014). *The future of youth employment. Four scenarios exploring the future of youth employment*. Palo Alto: Institute for the future.

UNESCO (2016). *Repensar a Educação. Rumo a um bem comum mundial?* Brasília: UNESCO.

Vale, P. et al (2019). *Plano Nacional das Artes. Uma estratégia, um manifesto. 2019-2024*. Lisboa: Ministério da Educação & Ministério da Cultura.

Winch, C. & Paixão, P. (2013). *Ensino Profissional*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

World Economic Forum (2016). *The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. REF 010116.

Zpunkt The Foresight Company & The Centre for Research in Futures and Innovation, University of South Wales (2015). *The future of work. Jobs and skills in 2030*. UK Commission for Employment and Skills.

| LEGISLAÇÃO

Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86 de 14 de outubro. Diário da República, 1.ª série, n.º 237.

Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho. Diário da República, n.º 126, 1.ª série de 2 de julho de 2012.

Decreto-Lei n.º 92/2014 de 20 de junho. Diário da República, n.º 117, 1.ª série de 20 de junho de 2014, com as alterações enunciadas na *Lei 69/2015*, Diário da República, n.º 137, 1.ª série de 16 de julho de 2015.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 24 de março. Diário da República, n.º 129, 1.ª série de 11 de abril de 2016.

Despacho n.º 6478/2017 de 26 de julho. Diário da República, n.º 143, 2.ª série de 26 de julho de 2017.

Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho. Diário da República, n.º 129, 1.ª série de 6 de julho de 2018.

Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho. Diário da República, n.º 129, 1.ª série de 6 de julho de 2018.

Portaria 235A/2018 de 23 de agosto. Diário da República, n.º 162, 1.ª série de 23 de agosto de 2018.

Portaria 181/2019 de 11 de junho. Diário da República, n.º 111, 1.ª série de 11 de junho de 2019.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2019. Diário da República, n.º 37, 1.ª série de 21 de fevereiro de 2019.

Anexo Cursos | MATRIZES e PERFIS

CURSO PROFISSIONAL DE ASSISTENTE DE CONSERVAÇÃO E RESTAURO

Portaria n.º 1272/2006 de 21 de novembro

Saída profissional	Assistente de conservação e restauro
Família profissional	Informação, documentação e património
Área de formação	225 História e arqueologia

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
História da Cultura e das Artes	200
Física e Química	200
Matemática	100
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Teoria e Prática da Conservação e Restauro (c)	630
Técnicas de Registo e Produção Artística (c)	300
Tecnologia e Comportamento dos Materiais (c)	180
Métodos de Exame e Análise Laboratorial	70
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

- (a) Carga horária global, não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga anual de forma a otimizar a gestão modular e a formação em contexto de trabalho.
- (b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará, obrigatoriamente, uma segunda língua no ensino secundário.
- (c) Esta disciplina contempla módulos específicos para cada uma das variantes: conservação do património cultural, conservação e restauro de azulejo, pedra, pintura mural, metais e madeiras e conservação e restauro de pintura.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Assistente de Conservação e Restauro é o profissional qualificado que, em organizações prestadoras de serviços nessa área ou em organismos responsáveis pela conservação e difusão do património cultural, está apto, sob orientação direta de um técnico superior da área, a aplicar as técnicas relativas à conservação preventiva e curativa bem como ao restauro do património cultural móvel ou integrado, de entre as seguintes especialidades: azulejo, cerâmica e vidro; bens arqueológicos e etnográficos; documentos gráficos e fotográficos; têxteis; escultura; pintura; pedra; pintura mural; metais; madeiras.

As atividades principais a desempenhar por este técnico são:

Participar na identificação histórica, técnica e material dos bens culturais a intervir

Participar no diagnóstico do estado de conservação de bens culturais

Aplicar medidas de conservação preventiva aos bens culturais

Participar na recolha de dados conducente às propostas de tratamento dos bens culturais a intervir

Executar procedimentos de conservação e restauro, tais como, registo, limpeza, estabilização, preenchimento de lacunas, reconstituições volumétricas e reintegrações, em diferentes suportes

Participar na produção da documentação técnica, nomeadamente, fichas de diagnóstico, fichas de inspeção e relatórios das intervenções

Executar procedimentos de acondicionamento, transporte e armazenamento de bens culturais

Participar em ações de sensibilização e formação para a proteção do património cultural

Aplicar as normas vigentes de Segurança e Saúde no Trabalho ao contexto laboral específico

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE FOTOGRAFIA

Portaria n.º 1320/2006 de 23 de novembro

Saída profissional	Técnico de fotografia
Família profissional	Comunicação, imagem e som
Área de formação	213 Audiovisuais e produção dos media

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
História da Cultura e das Artes	200
Física e Química	200
Matemática	100
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Fotografia	299
Técnicas Aplicadas	395
Técnicas de Comunicação	240
Projeto e Produção de Fotografia	246
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

(a) Carga horária global, não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga anual de forma a otimizar a gestão modular e a formação em contexto de trabalho.

(b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará, obrigatoriamente, uma segunda língua no ensino secundário.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Técnico de Fotografia é o profissional qualificado apto a usar diversos tipos de máquinas fotográficas, 35 mm, médio e grande formato, saber usar a luz natural e artificial para fotografar paisagens, pessoas e objetos, tratar e arquivar fotografias nos vários suportes, ter noções de impressão a preto e branco e a cores, saber usar ferramentas digitais para tratamento de imagens fotográficas.

As atividades principais a desempenhar por este técnico são:

Fotografar paisagens e arquitetura exterior e interior

Fazer retratos de pessoas em exterior e em estúdio

Fazer fotografias de moda em exterior e em estúdio

Iluminar e fotografar objetos, como embalagens, vidros, metais, alimentação, acessórios de moda, mobiliário, eletrodomésticos, carros, etc.

Executar reportagens de acontecimentos sociais em exterior e interiores

Executar reportagens de desporto em exterior e interiores

Executar reportagens de espetáculos, concertos, teatro ou dança

Executar reportagens de fundo, ou grandes reportagens

Escrever pequenos textos jornalísticos

Tratar e criar digitalmente imagens destinadas a fins publicitários

Tratar digitalmente imagens destinadas a envio para a net ou órgãos de comunicação social

Tratar e arquivar imagens fotográficas nos vários suportes

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE DESIGN

Portaria n.º 1279/2006 de 21 de novembro retificada pela Portaria n.º 216/1007 de 23 de fevereiro

Saída profissional	Técnico de <i>design</i> [interiores/exteriores, industrial ou de equipamentos]
Família profissional	Tecnologias artísticas
Área de formação	214 <i>Design</i>

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
História da Cultura e das Artes	200
Física e Química	200
Matemática	100
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Desenho de Comunicação (c)	200
Desenho Assistido por Computador (c)	300
Materiais e Tecnologias (c)	280
<i>Design</i> (d)	400
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

- (a) Carga horária global, não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga anual de forma a otimizar a gestão modular e a formação em contexto de trabalho.
- (b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará, obrigatoriamente, uma segunda língua no ensino secundário.
- (c) Esta disciplina contempla módulos específicos para cada uma das variantes acima identificadas.
- (d) Disciplina específica de cada uma das variantes do curso, assumindo a designação de *Design* Industrial, de *Design* de Interiores e Exteriores e de *Design* de Equipamento, respetivamente.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Técnico de *Design* é o profissional apto a efetuar a projeção e a maquetização de produtos de *design* tendo em conta a utilização, a função, a produção, o mercado, a comercialização, a qualidade e a estética, utilizando os recursos tecnológicos e os materiais adequados, demonstrando sensibilização para as questões ecológicas e ambientais.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são:

Executar levantamentos métricos, desenhados e fotográficos

Interpretar e executar o desenho técnico de um projecto

Executar e testar maquetas e/ou modelos, bem como protótipos de um projecto

Participar na definição e elaboração das especificações e *dossiers* técnicos

Participar na definição e controlo das normas de qualidade do produto

Participar na definição da política de produto e na avaliação das necessidades dos recursos para a implementação de produtos

CURSO PROFISSIONAL DE JARDINAGEM E ESPAÇOS VERDES

Portaria n.º 884/2004 de 21 de julho

Saída profissional	Técnico de jardinagem e espaços verdes
Família profissional	Atividades agrícolas e agroalimentares
Área de formação	622 floricultura e jardinagem

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I ou II	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
Matemática	200
Biologia	150
Química	150
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Desenho Técnico e Geometria Descritiva	240
Solos e Clima	80
Técnicas de Jardinagem	280
Gestão e Planeamento de Espaços Verdes	580
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

(a) Carga horária global não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 550-C/2004, de 21 de Maio, e demais regulamentação aplicável.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes é o profissional qualificado para coordenar, organizar e executar tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são:

Analisar projetos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar

Proceder à preparação do terreno para instalação de jardins e espaços verdes

Proceder à instalação das espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto

Proceder à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafoclimáticas

Organizar e registar dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão

Proceder à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas

Elaborar orçamentos relativos às operações culturais a realizar, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho

Executar a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido

CURSO PROFISSIONAL DE ASSISTENTE DE ARQUEÓLOGO

Portaria n.º 1313/2006 de 23 de novembro

Saída profissional	Assistente de arqueólogo
Família profissional	Informação, documentação e património
Área de formação	225 História e arqueologia

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
História da Cultura e das Artes	200
Física e Química	200
Matemática	100
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Técnicas de Investigação em Arqueologia	430
Técnicas de Registo em Arqueologia	470
Técnicas de Conservação em Arqueologia	280
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

(a) Carga horária global, não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga anual de forma a otimizar a gestão modular e a formação em contexto de trabalho.

(b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará, obrigatoriamente, uma segunda língua no ensino secundário.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Assistente de Arqueólogo é o profissional qualificado que, em trabalho de campo e de laboratório, está apto, sob orientação direta do arqueólogo, a executar tarefas no domínio da investigação, registo, análise e conservação de sítios e materiais arqueológicos, sendo capaz de utilizar os equipamentos e aplicar as técnicas necessárias à execução de trabalhos de escavação, prospeção, topografia, cartografia, desenho, fotografia, conservação e restauro de bens arqueológicos.

As atividades principais a desempenhar por este técnico são:

Participar em escavações arqueológicas, colaborando na respetiva preparação, execução e análise de resultados, bem assim como na recolha, registo e tratamento de espólio

Participar em ações de prospeção arqueológica, assegurando o correspondente registo gráfico, fotográfico, cartográfico e descritivo dos resultados obtidos

Executar trabalhos de levantamento topográfico, incluindo quadriculagem do terreno, recolha de dados altimétricos e planimétricos, e respetivo tratamento gráfico

Executar trabalhos de levantamento e análise cartográfica, incluindo localização, delimitação e georreferenciação de monumentos e sítios arqueológicos

Executar trabalhos de desenho arqueológico de estruturas (alçados e plantas), materiais e sequências estratigráficas, demonstrando domínio dos materiais, técnicas e normas necessárias à sua correta execução, desde o levantamento de campo e do registo em gabinete até ao tratamento gráfico

Registrar fotograficamente sítios, estruturas e materiais arqueológicos, demonstrando domínio dos respetivos equipamentos e técnicas de registo, edição, tratamento e arquivo

Aplicar técnicas de análise de estruturas e materiais arqueológicos, incluindo tratamento, inventariação, acondicionamento, registo, classificação cronológica e tipológica

Executar alguns procedimentos de conservação e restauro, como registo, limpeza e estabilização de bens arqueológicos em diferentes suportes

Aplicar as normas vigentes de Segurança e Saúde no Trabalho ao contexto laboral específico

CURSO PROFISSIONAL DE MUSEOGRAFIA E GESTÃO DO PATRIMÓNIO

Portaria n.º 1270/2006 de 21 de novembro

Saída profissional	Técnico de Museografia e Gestão do Património
Família profissional	Informação, documentação e património
Área de formação	225 História e arqueologia

Plano de estudos

Componentes de formação	Total de horas (a) (ciclo de formação)
Componente de formação sociocultural	
Português	320
Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220
Área de Integração	220
Educação Física	140
Tecnologias da Informação e Comunicação	100
Subtotal	1000
Componente de formação científica	
História da Cultura e das Artes	200
Psicologia e Sociologia	200
Matemática	100
Subtotal	500
Componente de formação técnica	
Técnicas de Museografia e Divulgação do Património	490
Comunicação Visual	380
Técnicas de Gestão e Planeamento	130
Comunicar em Francês, Espanhol, Alemão ou Inglês (c)	180
Formação em Contexto de Trabalho	420
Subtotal	1600
TOTAL	3100

- (a) Carga horária global, não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga anual de forma a otimizar a gestão modular e a formação em contexto de trabalho.
- (b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará, obrigatoriamente, uma segunda língua no ensino secundário.
- (c) A disciplina a oferecer depende da opção da escola, no âmbito da sua autonomia.

Perfil de desempenho à saída do curso

O Técnico de Museografia e Gestão do Património é o profissional qualificado que, sob orientação de um técnico superior da área, está apto a executar tarefas de incorporação, inventário e documentação, conservação preventiva, segurança, apoio ao estudo e exposição de bens culturais assim como tarefas de gestão e divulgação do património cultural e ambiental, por forma a satisfazer diferentes necessidades de utilizadores dos espaços culturais, tais como museus, palácios, centros de arte, monumentos, sítios arqueológicos ou parques naturais.

As atividades principais a desempenhar por este técnico são:

Participar na incorporação, registo e inventário do acervo museológico

Velar pelas condições ambientais de exposição e de reserva do acervo museológico

Executar procedimentos de acondicionamento, transporte e armazenamento de bens culturais

Participar na definição de espaços museográficos e na montagem e desmontagem de exposições

Prestar informação sobre as coleções e zelar pela sua integridade

Participar na organização e assegurar serviços de acolhimento a públicos diversificados nos diferentes espaços culturais

Acompanhar visitantes a exposições, palácios, monumentos, ou outros roteiros culturais, desde itinerários arqueológicos a percursos de exploração ambiental

Utilizar meios audiovisuais no acompanhamento dos visitantes

Participar na execução de inventários

Participar em ações de emergência de salvaguarda do Património

Participar na conceção e implementação de projetos de divulgação do património cultural e natural

Participar na conceção, elaboração e produção de meios e instrumentos de divulgação cultural

Aplicar as normas vigentes de Segurança e Saúde no Trabalho ao contexto laboral específico