

Projeto Educativo de Escola

(2019-24)

Conteúdo

Introdução	3
Missão, Visão & Valores	3
Eixos de ação: objetivos gerais e específicos	4
1. Diagnóstico estratégico do Eixo da educação personalizada e inclusiva.....	5
2. Diagnóstico estratégico do Eixo da qualidade da oferta formativa.....	6
3. Diagnóstico estratégico do Eixo das relações com o exterior	7
4. Diagnóstico estratégico do Eixo da gestão organizacional.....	7
QUADRO RESUMO DO PROJETO EDUCATIVO DA EPVR – Sede Oeiras 2019-2024.....	9
QUADRO RESUMO DO PROJETO EDUCATIVO DA EPVR – Polo Estoril 2019-2024	11
A Escola Profissional Val do Rio em detalhe.....	13
Funcionamento global da Escola.....	14
Internacionalização	17
Recursos humanos.....	24
Recursos materiais.....	25
Recursos financeiros	26
Sistema de Gestão da Qualidade: ISO 9001:2015 EQAVET	26
Caracterização dos Concelhos de Oeiras e Cascais	29
População residente	29
População empregada	30
Atividade económica.....	31
Caracterização do Concelho de Cascais	34
Demografia, qualificação e Emprego	34
Caracterização do Concelho de Oeiras	39
Demografia, Qualificação e Emprego.....	39
Qualificação Oeiras & Estoril.....	42

Introdução

O Projeto Educativo de Escola (PEE), nos termos da legislação em vigor, é um instrumento de orientação e gestão fundamental para toda a comunidade educativa. Neste documento ficam consagradas as linhas de orientação estratégica da Escola Profissional Val do Rio (EPVR), os seus princípios, metas e linhas de ação para um período de referência de cinco anos (2019-2024).

Este documento dá cumprimento às exigências legaisⁱ, foi validado pela Administração da FORPROⁱⁱ, enquanto entidade proprietária, com o parecer favorável da Direção Pedagógica e do Conselho Consultivo, e partiu da análise dos diversos instrumentos de autoavaliação implementados na Escola, que garantem a participação de toda a comunidade educativa: professores, pais/encarregados de educação, alunos, funcionários e parceiros institucionais.

Missão, Visão & Valores

Desde a sua fundaçãoⁱⁱⁱ, a EPVR constitui uma comunidade educativa que promove o valor único de cada aluno, acolhendo-o de forma positiva e transmitindo-lhe a paixão pelo serviço como princípio orientador do trabalho profissional.

Assim, a EPVR assume como:

MISSÃO

Promover uma educação integral, apostando num ambiente acolhedor e no envolvimento da família como primeira autoridade educadora, de molde a consolidar uma formação científica e tecnológica com uma sólida formação humana, física e espiritual.

VISÃO

Ser reconhecida pela excelência na formação e pelos valores humanos trabalhados com os seus alunos, concretizada nas suas competências profissionais e humanas, em ligação próxima com as empresas e organizações públicas ou privadas.

VALORES

Realizar a missão através dos seguintes valores:

PROFISSIONALISMO - enquanto compromisso com o conhecimento, com a organização e com o cliente.

AUTONOMIA - capacidade de resposta imediata aos desafios profissionais com espírito de iniciativa e criatividade.

ESPÍRITO DE SERVIÇO - que supera em qualidade o mero cumprimento do dever.

ALEGRIA - fruto do otimismo e do espírito positivo perante as adversidades.

UNIDADE - que respeitando a individualidade de cada pessoa, congrega a todos numa mesma missão e valores, demonstrando grande capacidade de trabalho colaborativo.

Eixos de ação: objetivos gerais e específicos

Com esta Missão, Visão e Valores, a EPVR orienta a sua ação em quatro eixos, caracterizados pelos seguintes objetivos gerais e específicos:

Eixo da educação personalizada e inclusiva	
Objetivo Geral:	Promover o sucesso educativo e escolar no âmbito de uma educação personalizada e inclusiva.
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none">Criar na Escola um ambiente acolhedor.Promover o sucesso educativo e escolar.Implementar um sistema de acompanhamento individual de tutoria.Envolver encarregados de educação na comunidade de vida escolar.
Eixo da qualidade da oferta formativa	
Objetivo Geral:	Assegurar a qualidade da oferta formativa, adequada às renovadas exigências do tecido social e profissional.
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none">Avaliar regularmente a adequação curricular e pedagógica da oferta formativa às exigências do mercado de trabalho e ao perfil de aprendizagem dos alunos.Garantir uma seleção e formação contínua de docentes e não docentes alinhados com a identidade e valores do PEE.

Eixo das relações com o exterior	
Objetivo Geral:	Promover a abertura e integração da Escola nos diversos contextos sociais e empresariais.
Objetivos Específicos:	Manter uma forte ligação com o tecido empresarial e social da comunidade local, nacional e internacional. Incentivar a participação dos alunos e professores em projetos, programas e atividades de âmbito local, nacional e internacional.
Eixo da gestão organizacional	
Objetivo Geral:	Realizar uma gestão estratégica, que rentabilize os recursos e monitorize a Missão, Visão e Valores organizacionais.
Objetivos Específicos:	Elaborar documentos orientadores e ajustar organização da Escola ao PEE. Implementar um sistema interno de autoavaliação e de melhoria contínua.

1. Diagnóstico estratégico do Eixo da educação personalizada e inclusiva

Pontos Fortes

- Regime de tutorias, importante instrumento para a formação integral e personalizada do aluno.
- Alunos, docentes e colaboradores encontram na EPVR um ambiente familiar e disciplinado, em que se sentem seguros e valorizados.
- Taxa de desistências relativamente baixa (3,8% em 2017) em comparação com a taxa nacional (13% em 2016-2017, segundo dados do Ministério da Educação).
- Docentes com comprovada capacidade para adequarem os métodos de ensino e avaliação ao perfil dos alunos, dando ênfase à componente prática.
- Contributo dos Coordenadores de curso, Diretores de turma e Tutores no acompanhamento prestado à formação integral e personalizada do aluno.
- Gabinete de Apoio e Orientação que, em articulação com os diferentes agentes educativos (nomeadamente tutor e família), e contactos com empregadores pretende promover o sucesso educativo, escolar e profissional de cada aluno, contornar os eventuais constrangimentos (de carácter social, emocional e económico), prevenir situações de absentismo e abandono escolar, explorar o potencial de cada aluno e facilitar a integração no mercado de trabalho.
- Promoção de iniciativas que, com a colaboração de entidades parceiras, permitem a reflexão dos alunos sobre a prossecução nos estudos e a sua futura vida profissional, beneficiando do amadurecimento propiciado ao longo do ciclo de formação, nomeadamente nos estágios em contexto de trabalho.

Pontos fracos

- Falta de compromisso dos encarregados de educação na escolha dos seus educandos.

2. Diagnóstico estratégico do Eixo da qualidade da oferta formativa

Pontos Fortes

- Corpo docente e não docente estável e integrado na comunidade e oferece-se-lhe uma formação contínua que facilita o alinhamento com a identidade e valores do projeto educativo e promove a inovação e a criatividade.
- Corpo docente com profissionais experientes de empresas de renome no mercado, contribuindo para uma adequada formação nas diferentes componentes.
- Prática de atividades de projeto em contexto de aula, visitas de estudo e atividades externas e extracurriculares para melhorar a ligação ao contexto real de trabalho.
- Oferta ao longo do ciclo de formação de vários programas de enriquecimento curricular no âmbito da formação humana.
- Salas técnicas e laboratórios com equipamento moderno e em número suficiente, que reproduzem ambientes do contexto profissional e permitem práticas individuais ou em grupos máximos de três alunos.
- Satisfação dos empregadores pela formação técnica dos alunos (84% em 2018).

Pontos fracos

- Instalações insuficientes para o crescimento da Escola e da sua oferta formativa.
- Disponibilidade dos docentes para inovação pedagógica e trabalho colaborativo.
- Insuficiências no processo de avaliação e supervisão da docência.
- Insuficiências na partilha de informação e articulação curricular horizontal e vertical.

Oportunidades

- Empresas e outras instituições de ensino que revelam disponibilidade para protocolarem com a EPVR a organização de novos cursos e ações de formação.
- Estratégia Europa 2020 de 50% dos alunos do ensino secundário frequentarem o ensino profissional, quando o valor atual é de 24% em Cascais e 16,5% em Oeiras.

Ameaças

- Oferta variada de cursos profissionais nas escolas públicas e privadas da zona.
- Constrangimentos financeiros do ensino profissional.

3. Diagnóstico estratégico do Eixo das relações com o exterior

Pontos Fortes

- Protocolos estabelecidos com entidades e empresas de referência que garantem a excelência da formação técnica e humana dos alunos nos estágios curriculares e profissionais.
- Estreita relação com as autoridades locais que disponibiliza oportunidades e recursos muito enriquecedores no processo ensino-aprendizagem.
- Aposta com sucesso na adesão dos alunos às oportunidades de internacionalização oferecidas pela Agência Nacional do Programa Erasmus.

Pontos fracos

- Falta de oportunidades para alunos de alguns dos cursos da EPVR poderem beneficiar dos programas de internacionalização oferecidos pela Agência Nacional do Programa Erasmus.

Oportunidades

- Localização geográfica da EPVR junto a polos empresariais e tecnológicos na sua área de influência.
- Câmaras municipais e juntas de freguesia muito apostadas no crescimento empresarial e no desenvolvimento de projetos educativos, de formação profissional e ensino superior.

4. Diagnóstico estratégico do Eixo da gestão organizacional

Pontos Fortes

- Forte cultura organizacional, consolidada ao longo de 30 anos de atividade, que lhe confere elevada credibilidade na área da formação profissional.
- Administração focada em proporcionar à Direção Pedagógica da Escola os recursos humanos e materiais adequados à sua Missão, Objetivos e Metas.
- Certificação pelo SGQ da Norma ISO 9001:2015, tendo sido iniciado já o processo de incorporação do Sistema de Gestão EQAVET, no Sistema de Gestão da Qualidade.
- Modernas plataformas de gestão de informação disponíveis a toda a comunidade educativa.
- Processos de auditorias internas que certifiquem a qualidade da sua gestão, já implementados, e tem alcançado uma elevada taxa de eficiência na realização das ações corretivas (100% em 2018) que decorreram daquelas auditorias.

Pontos fracos

- Falta de agilidade, coordenação e funcionalidade das diversas plataformas de gestão da informação.
- Insuficiências de comunicação interna e externa
- Instabilidade decorrente da organização dos horários semanais de aulas.
- Indefinição no processo de organização curricular por ciclo de formação que facilite a construção do Plano Anual de Atividades e a afetação dos recursos humanos e físicos.

Ameaças

- Concorrência na zona de escolas públicas e privadas com ensino profissional e tendência dos alunos a se manterem nas mesmas escolas em que frequentaram os anteriores ciclos de ensino.
- Falta de informação e de compromisso dos encarregados de educação na escolha dos seus educandos após o 9º ano de escolaridade;

QUADRO RESUMO DO PROJETO EDUCATIVO DA EPVR – Sede Oeiras 2019-2024

EIXOS	EIXOS	OBJETIVOS GERAIS		
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES	INDICADORES (Metas)	
A	A Educação personalizada e inclusiva B Qualidade da oferta formativa C Relações com o exterior D Gestão organizacional	Promover o sucesso educativo e escolar no âmbito de uma educação personalizada e inclusiva		
		Assegurar a qualidade da oferta formativa, adequada às renovadas exigências do tecido profissional		
		Promover a abertura e integração nos diversos contextos sociais e empresariais		
		Realizar uma gestão estratégica, que rentabilize os recursos e monitorize a Missão, Visão e Valores organizacionais		
	Criar na Escola um ambiente acolhedor.	Atividades que tornem tempos e espaços acolhedores.	Índice de satisfação dos alunos e encarregados de educação (> 80%)	
		Aumentar a participação dos alunos na vida da Escola.	N.º de reuniões da Direção com Conselho de Delegados(*) Só em Oeiras (2x/ano)	
		Disponibilizar caixas de sugestões	N.º de sugestões apresentadas e tratadas. (100%)	
		Promover o sucesso educativo e escolar	Articular o trabalho entre Direção Pedagógica, CTs, Tutores, Gabinete de Apoio e Orientação(*) e EMAEI. (*) apenas no Polo do Estoril	Taxa de abandono/Desistências (< =15%)
				Taxa de conclusão dos cursos (> 75%)
				Taxa de diplomados que prosseguem os estudos (> 25%)
Taxa de empregabilidade (> 80%)				
Taxa de diplomados que trabalham na área de formação (>= 50%)				
Reunir CTs para balanço: 1. com propostas de atividades de apoio pedagógico aos alunos com mais dificuldades e comportamento menos adequados. 2. Dinamizar projectos de forma a desenvolver competências para valorizar os alunos de excelência				N.º de Atas das reuniões dos CTs. (N.º de Registos)
Reunir EMAEI para aplicação/revisão das medidas universais, seletivas e adicionais de inclusão		N.º de Relatos de Ocorrência e de medidas disciplinares. (N.º de Registos)		
Envolver encarregados de educação na comunidade de vida escolar.	A Direção Pedagógica dinamiza o envolvimento dos encarregados de educação na comunidade de vida escolar.	% de alunos por curso que teve média superior a 14 valores no ano anterior. (15%)		
		N.º de Atas das reuniões trimestrais da EMAEI. (N.º de Registos)		
Implementar um sistema de acompanhamento de tutoria	O coordenador de tutorias monitoriza o sistema de tutorias.	N.º de alunos referenciados (EMAEI). (N.º de Registos)		
		Índice de assiduidade dos pais/EE nos eventos criados (> 80%)		
B	Garantir uma seleção e formação contínua de docentes e não docentes alinhados com a identidade e valores do PEE.	N.º de entrevistas realizadas com os tutores (3/ano)		
		Índice de implementação (> 80%)		
	Avaliar regulamente a adequação curricular e pedagógica da oferta formativa às exigências do tecido profissional e ao perfil de aprendizagem dos alunos.	Criar condições para a diversificação/adaptação da oferta formativa (formação inicial e formação de ativos)	Taxa de satisfação do sistema de tutorias (> 80%)	
			N.º e atas de aulas supervisionadas (N.º de Registos)	
			N.º de ações de formação interna/externa dos docentes e não docentes. Taxa de concretização do Plano de Formação. (> 90%)	
		N.º de formações e participantes na formação de ativos. (Taxa de concretiz. do plano de formação > 80%)		
		Atas do Conselho consultivo para articular a formação às turmas e ao perfil de saída pretendido. (1 reunião/ano)		
		Índice de satisfação dos empregadores. (> 75%)		

		Fomentar de práticas de diferenciação pedagógica, trabalho colaborativo, autorregulação e avaliação formativa.	Relatório de caracterização das turmas à entrada (entrevistas e testes psicotécnicos). (Nº de Registos) Índice da qualidade e inovação da docência (projetos integradores, interdisciplinaridade, workshops, codocência, etc). (Nº de Projectos realizados) Taxa de realização dos planos de formação (> 90%)
C	Manter uma forte ligação com o tecido empresarial e social da comunidade local, nacional e internacional.	Dinamizar gabinete de acompanhamento do aluno após a conclusão do curso e dinamizar a procura e oferta de emprego	Nº de processos tratados com antigos alunos. (Nº de Projectos realizados)
		Categorizar e vitalizar redes e parcerias	Nº de entidades parceiras com Protocolo (50) Nº de entidades que acolhem alunos na FCT. (120)
		Divulgar a Escola e oferta formativa através do Gabinete de comunicação em todas as escolas básicas da região, redes sociais	Nº de participações em mostras de ofertas formativas na região. (Nº de Registos) Nº de participação em concursos de organizações externas. (Nº de Cursos envolvidos)
	Incentivar a participação de alunos e professores em projetos, programas e atividades de âmbito local, nacional e internacional.	Avaliar impacto de cada participação em atividades de âmbito local, nacional e internacional	Índice de vitalidade das relações exteriores. Nº de parceiros estrangeiros. (Nº de Registos)
		Alargar internacionalização a todos os cursos	Índice de satisfação dos alunos e professores em projetos, programas e atividades de âmbito local, nacional e internacional. (>90%)
D	Elaborar documentos orientadores e ajustar organização da Escola ao PEE	Atualizar de forma clara e coerente, todos os documentos orientadores da Escola de acordo com o PEE	Publicação actualizada (Site da EPVR, Rede informática Interna, etc) dos vários documentos (PEE, Regulamento Interno, Indicadores EQAVET, etc.) (Registo das várias versões)
		Apresentar o PEE e divulgar o regulamento interno a toda a comunidade educativa e ser disponibilizado para consulta pública.	Disponibilização em local acessível (site da EPVR). (Manter versões actualizadas)
		Facilitar a organização pessoal de cada colaborador e das diversas equipas	Divulgação atempada do calendário e PAA. (Disponibilização em local acessível (site da EPVR) Sensibilização para a necessidade de formação contínua, dada a existência de novos processos pedagógicos e parâmetros curriculares. (Nº de acções frequentadas)
		Garantir a operacionalidade dos recursos informáticos e restantes equipamentos	Grau de satisfação dos colaboradores com os serviços (> 80%)
		Articular a gestão horizontal e vertical da Escola	Atas de reuniões periódicas da Direção com os diferentes órgãos/equipas de trabalho. (Atas e registos)
		Melhorar a Comunicação Interna e Externa	Utilização das Plataformas de comunicação (email, office 365, mailchimp) e difusão da informação através das mesmas. (Taxa de satisfação dos colaboradores)
			Manutenção da newsletter semanal. (Nº de comunicações)
	Exposição dos trabalhos de alunos no espaço escolar. (1 trab./Curso/Ano) Taxa de realização do Plano de Comunicação. (> 80%)		
	Implementar sistema interno de autoavaliação	Definir e implementar critérios objetivos de avaliação das metas do projeto educativo, com recomendações de correção e melhoria.	Divulgação de relatório anual de autoavaliação à comunidade educativa. (1/ano)

QUADRO RESUMO DO PROJETO EDUCATIVO DA EPVR – Polo Estoril 2019-2024

EIXOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		OBJETIVOS GERAIS	
	A	B	AÇÕES	INDICADORES (Metas)
A	Educação personalizada e inclusiva		Promover o sucesso educativo e escolar no âmbito de uma educação personalizada e inclusiva	
	Qualidade da oferta formativa		Assegurar a qualidade da oferta formativa, adequada às renovadas exigências do tecido profissional	
	Relações com o exterior		Promover a abertura e integração nos diversos contextos sociais e empresariais	
	Gestão organizacional		Realizar uma gestão estratégica, que rentabilize os recursos e monitorize a Missão, Visão e Valores organizacionais	
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		OBJETIVOS GERAIS	
A	Criar na Escola um ambiente acolhedor	Expandir as respostas do Gabinete de Apoio e Orientação - Equipa-te (ações detalhadas no plano anual de actividades do Equipa-te)	Índice superior a 70% na satisfação dos alunos e encarregados de educação.	
	Promover o sucesso educativo e escolar	Formação dos docentes no âmbito das tutorias, conforme plano anual de formação	Taxa de saída por abandono inferior a 15%	
	Envolver pais e encarregados de educação na comunidade de vida escolar	Monitorização do sistema de tutorias /EMAEI	Taxa de conclusão dos cursos de 70%	
	Consolidar o sistema de acompanhamento individual de tutoria	Formação de Encarregados de Educação (Ciclo de conferências Anual)	Índice superior a 70% no envolvimento dos encarregados de educação na comunidade de vida escolar.	
	Consolidar as respostas no âmbito do EMAEI	Participação nos programas locais - Planos Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar	Índice superior a 70% na implementação e satisfação do sistema de tutorias	
B	Garantir uma seleção e formação contínua de docentes e não docentes alinhados com a identidade e valores do projeto educativo.	Plano Anual de formação de Docentes	Aumento anual do número de candidatos	
	Avaliar regulamente a adequação curricular e pedagógica da oferta formativa às exigências do tecido profissional e ao perfil de aprendizagem dos alunos.	Intensificar formação, supervisão e avaliação pedagógica dos docentes	Taxa de realização e eficácia dos planos de formação de 90%	
	Renovação das práticas pedagógicas	Participação no Programa iNova 2020/25	Índice superior a 65% na satisfação dos empregadores	
	Compatibilizar as novas práticas pedagógicas com o sistema de gestão escolar e condições físicas	Disseminar novas práticas/tendências, suportado no plano anual de formação de professores (ver plano de formação anual)	Taxa de empregabilidade superior a 65%	
		Reestruturação do sistema de gestão escolar (simplificação, reformulação da prática na elaboração dos horários, revisão procedimentos e modelos etc...)	Taxa superior a 30% de diplomados que trabalham na área de formação	
		Índice superior a 80% na satisfação dos alunos		
		Taxa dos diplomados que prosseguiram estudos superior a 25%		
C	Aumentar o número de candidatos	Elaborar/monitorizar plano de comunicação	Taxa de realização do plano de comunicação de 90%	

	Manter uma forte ligação com o tecido empresarial e social da comunidade local, nacional e internacional.	Dinamizar a procura e oferta de emprego	Aumento anual de entidades empregadoras de antigos alunos nas suas áreas de formação.
	Incentivar a participação de alunos e professores em projetos, programas e atividades de âmbito local, nacional e internacional.	Categorizar e vitalizar redes e parcerias	Aumento anual do índice de participação e satisfação dos alunos e professores em projetos, programas e atividades de âmbito local, nacional e internacional.
		Alargar internacionalização a todos os cursos	
D	Elaborar documentos orientadores e ajustar organização da Escola ao Projeto Educativo	Reunir com clareza e coerência os diversos documentos orientadores da Escola.	Divulgação do Manual de Qualidade que reúna com clareza e coerência os documentos orientadores da Escola.
	Implementar um sistema interno de autoavaliação coerente com os referenciais a Avaliação Externa	Definir e implementar critérios objetivos de avaliação das metas do projeto educativo.	Elaboração e divulgação de relatório anual de autoavaliação com referência aos indicadores objetivos de implementação do projeto educativo, com recomendações de correção e melhoria.
		Apresentar o projeto educativo a toda a comunidade educativa e ser disponibilizado para consulta pública.	Índice superior a 80% da satisfação dos trabalhadores com a organização: funcionalidade das diversas plataformas de gestão da informação; comunicação interna; organização do calendário anual e dos horários semanais.

A Escola Profissional Val do Rio em detalhe

Caracterização da EPVR

A EPVR iniciou a sua atividade em maio de 1989, com uma turma de Indústrias Gráficas nas instalações facultadas para o efeito pela CMO na Fundação de Oeiras. Em 1992, surge o Polo de Cascais. Em 1990 a sede da Escola passou a funcionar nas atuais instalações, Rua Junção do Bem nº3, em Oeiras. O Polo do Cascais em 1999 passa a funcionar nas instalações atuais, na Rua do Douro nº 3, no Estoril. Estas alterações traduziram-se num aumento significativo de espaços e equipamentos que permitiu o incremento do número de turmas e a oferta de várias áreas profissionais.

A EPVR tem como objetivo oferecer aos seus alunos uma formação humana integral, técnica, intelectual e espiritual, de modo a formar profissionais competentes e cidadãos responsáveis, conscientes dos seus deveres na sociedade civil.

O ensino promovido pela Escola, procura acompanhar o processo de ensino-aprendizagem de cada aluno através de um professor-tutor que, respeitando a sua liberdade pessoal e as suas características próprias, ajuda-o no desenvolvimento das suas potencialidades. Além disso, procura-se que todos os intervenientes no processo educativo (pais, professores, colaboradores, e logicamente, os próprios alunos) tenham uma participação ativa na tarefa formativa.

O ensino profissional na EPVR procura consolidar a oferta educativa e formativa da Escola, respondendo às necessidades sociais e do tecido económico da região, reforçando a ligação da Escola com a sociedade e o tecido empresarial.

A formação de ativos é outra vertente importante da atividade da EPVR, neste sentido, para além da formação realizada em autofinanciamento, a FORPRO realiza as candidaturas disponíveis no âmbito do POCH, pretendendo assim facilitar a realização desta formação num contexto de crise económica que afeta gravemente as disponibilidades financeiras das empresas. Estas formações são realizadas sob a forma de Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), de molde a proporcionar aos formandos a possibilidade de construírem o seu portfólio de formação e assim, para muitos deles, obterem inclusivamente a Certificação em Centros Qualifica.

A EPVR esforça-se por corresponder às necessidades e expectativas dos alunos e da comunidade escolar, em articulação com a comunidade envolvente, oferecendo cursos de acordo com as necessidades dos concelhos onde está inserida.

Atualmente, a oferta formativa da escola são os cursos profissionais de nível IV de dupla certificação, designadamente:

Em Oeiras:

Portaria/Ref.	Designação do Curso
1289/06 -	Técnico de Design Gráfico / Técnico de Design de Comunicação Gráfica
213351	Técnico de Vídeo
523077	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações
213076	Técnico de Multimédia
897/05	Técnico de Gestão e Equipamentos Informáticos
213375	Técnico de Desenho Digital 3D
361/2019 de 8 de outubro	International Baccalaureate Career Programme (IBCP), versão Vocational Training do programa IB, em parceria com a Oeiras International School (OIS)
IEFP	Aprendizagem

No Estoril:

Portaria/Ref.	Designação do Curso
1283/06	Técnico de Apoio à Infância
762374	Técnico de Apoio Psicossocial
729281	Técnico de Auxiliar de Saúde

Funcionamento global da Escola

Organização Curricular

Os planos curriculares dos cursos profissionais desenvolvem-se segundo uma estrutura modular/UFCD, ao longo de três anos letivos, com três componentes de formação: sociocultural, científica e tecnológica que engloba Formação em Contexto de Trabalho (FCT), contemplando ainda uma Prova de Aptidão Profissional (PAP).

Estrutura Curricular

A organização curricular por ciclo de formação dos planos de estudos é flexível. Esta flexibilidade exige que antes do início do ciclo de formação se proceda:

- À calendarização do plano de formação, tendo em conta a distribuição das disciplinas (anual, bienal ou trienal), a distribuição semanal da sua carga horária e os momentos de realização da FCT;
- À análise detalhada dos programas/referenciais das disciplinas, tendo em vista a planificação de atividades de natureza interdisciplinar que possibilitem a otimização dos tempos de aprendizagem, através da articulação entre diferentes módulos/UFCD da mesma disciplina ou de disciplinas diferentes;

- c) À planificação modular que contemple especificamente a distribuição dos módulos em cada disciplina/ano, devendo salvaguardar-se a lecionação integral dos módulos/UFCD previstos para cada ano letivo.
- d) À construção do plano de formação e a elaboração da oferta educativa que deve ter em conta os recursos humanos e materiais disponíveis e a rede concelhia de oferta.

A escola, no exercício da sua autonomia pedagógica, faz uma gestão do currículo orientada para as necessidades diagnosticadas pelo tecido empresarial. Os alunos vão progredindo à medida que evidenciam ou interiorizam as competências previstas para cada curso, de acordo com o seu plano curricular, e aos objetivos pedagógicos, tendo em conta o perfil de saída de cada curso.

Atividades Extracurriculares e de Enriquecimento curricular

Parte integrante do PEE é a formação extracurricular e de enriquecimento curricular. Assim, os alunos têm a oportunidade de obterem uma formação estruturante de Ética Social e Profissional, ou em alternativa Ética Cristã, para além do acompanhamento personalizado através da Tutoria.

A Tutoria é um importante instrumento da EPVR para a formação integral e personalizada do aluno, estando orientada para todos os aspetos da pessoa, tendo na educação do carácter um papel central. Envolve professores, famílias e alunos.

A educação personalizada pretende a progressão de cada Aluno no processo de desenvolvimento das suas capacidades, pelo que transcende a envolvente restrita da sala de aula, prolongando o seu âmbito educativo, facilita a singularização e enriquece a participação, dotando-a de um maior sentido de compromisso.

A formação do Aluno desenvolve-se em diferentes âmbitos que se interligam ao longo do seu percurso escolar:

- O âmbito familiar
- O âmbito social (ambiente social)
- O âmbito escolar (ambiente escolar)
- O âmbito profissional (ambiente empresarial)

Cada âmbito referido contribui com os elementos necessários para que o jovem desenvolva a sua personalidade, aprenda a trabalhar e eleve o seu nível de conhecimentos, de aptidões e de atitudes.

A partir da EPVR, pretende-se ajudar o Aluno neste processo da seguinte forma:

- Orientando-o no estudo e no uso das técnicas e dos meios de aprendizagem mais adequados às suas potencialidades e aspirações;
- Facilitando a sua integração na EPVR;
- Motivando-o a participar na vida social;
- Ajudando-o a construir um projeto pessoal de vida;
- Orientando-o para o prosseguimento de estudos ou para a inserção no mercado de trabalho.

Para que este importante meio de formação se concretize, a EPVR disponibiliza ações de formação aos docentes designados como tutores; a frequência das ações de formação constitui uma obrigação profissional para todos os tutores. Para cada ano do ciclo de formação é traçado um objetivo a atingir.

No âmbito da formação do carácter, no PEE os alunos têm a opção de escolher entre a realização de módulos de Ética Cristã (EC) ou Ética Social e Profissional (ESP). O conjunto de módulos em questão segue uma lógica de crescimento na formação de valores fundamentais para o ser humano, que se desenvolvem com coerência. Tanto a EC, como a ESP, fazem parte de instrumentos de que a Escola dispõe para oferecer uma formação diferenciada e de excelência aos seus alunos, passando ambas por matérias bastante semelhantes e fundamentais para o desenvolvimento do indivíduo na sua plenitude.

Esta formação revela-se absolutamente essencial para o itinerário de formação do seu carácter, ao longo dos três anos de formação. Deste modo, aprendem a conhecer-se um pouco melhor, a interagir de forma mais respeitosa com os seus pares e a recentrarem o seu projeto pessoal de vida. Fundamental, também, para a melhor compreensão da importância das competências nas atividades profissionais que dentro em breve exercerão. Esta formação também é acompanhada pela Tutoria, já atrás referida.

Internacionalização

No mundo global, a internacionalização tornou-se um imperativo para estudantes, docentes e colaboradores, por isso, os intercâmbios e a mobilidade internacional têm um lugar de destaque no PEE.

Os cursos estão desenhados para oferecer aos estudantes uma experiência internacional ao abrigo de parcerias e protocolos com escolas e outras instituições internacionais, tendo como principais objetivos o desenvolvimento de competências sociais e comunicacionais, o domínio de línguas estrangeiras, o alargamento da consciência multicultural e o crescimento pessoal.

De seguida, expõe-se o **European Development Plan** em inglês, para fácil acesso dos parceiros europeus:

1. QUALITY DEVELOPMENT AND INTERNATIONALISATION: OUR NEEDS

EPVR started carrying out international projects on a regular basis in 2005, both within the EU-funded programmes and self-financed ones. Since then, we have outlined a strategy for internationalisation which focuses on giving students and staff the opportunity to learn, teach and work in an international context - work placements for students, school partnerships and networking are the priorities here, thus providing chances for learning and professional improvement in different contexts where cultural and language issues are also enhanced. We believe that represents a critical improvement in terms of the quality of the learning processes that bridge school to the European work market.

We are a member of The InnMain Network: Association for Innovation in the Industrial Maintenance (www.innmain.eu), which was established in May 2012. Currently, the association has 18 institutions from 12 countries in the EU. Along these four years we have promoted the mobility of students, teachers and members; we have also participated in a Transfer of Innovation project and Strategic Partnerships within Erasmus+.

The main results of this collaboration has been the creation of a common tool to achieve students' mobility with high technical quality based on "Common Learning Outcomes" (www.topmost.es) and the establishment of a common methodology to ensure recognition and validation of knowledge, technical skills and competences when students do mobility: the "ProjectX" (www.projectxone2one.eu). These tools need to be used from now on, so that we can increase both the database Units of Learning Commons (ToP-Most) and the number of ProjectXs capable of implementation in different countries (one2one). In addition, these tools allow the incorporation of new institutions making both products sustainable. These two instruments have been accepted and validated by all members of the InnMain Network, including EPVR, and other schools and institutions in Europe.

The foregoing has a foundation based on a common concern among network members: in Europe we are in a process of continuous economic and social change. We can recall the impact of new extra-European emerging economies and the growing concern about intolerant behaviour. Educational institutions of vocational training must create structures that facilitate the adaptability to change. The mere contact between themselves makes them achieve the necessary perspective, and see how these challenges have different solutions in different contexts trying to gain adaptability.

1.1. Main areas for improvement

The identified needs to be matched by this strategy (both within and outside the InnMain network) are as follows:

1.1.1. Management

The challenge of including an international dimension means to try and incorporate in normal school life every task connected to international projects, whether it is financial, development, monitoring, assessment, etc. To do such thing using the school's own human resources without disrupting, and even enhancing, the teacher and staff regular work is not easy to accomplish and therefore, has to be carefully managed.

1.1.2 Staff

International projects require staff to be assigned tasks other than teaching, in order to collaborate in such projects. This will require adaptation and training if we want to accomplish them successfully.

1.1.3. New methods and tools

We aim at diverging from our own way of doing things to a broader range of pedagogies and methodologies that may be assimilated into our own, through the interchange of experiences with other European institutions.

1.1.4. European dimension

We also aim at having a positive and active role in the development of a global European strategy in education, where our school may be able to teach, learn and cooperate not only with other schools but also with every stakeholder that may be relevant for the development of Vocational and Educational Training, such as Chambers of Commerce, corporations, local authorities, etc., inside the EU.

1.1.5. Language

Everyone in the school community has to feel how relevant it is for school life to communicate in at least one foreign language (mostly English). This is highly important when it comes to count with staff cooperation in communicating, hosting, etc. within the work carried out with our European partner institutions.

1.1.6. Curriculum

Syllabuses have to incorporate new transnational realities, e.g. curricular internships abroad with practicable evaluation criteria.

1.1.7. Teaching and learning

We have to accommodate interaction among partners, opening our classrooms to foreign students on mobility, adapting timetables and calendar to incorporate tasks related to ongoing projects.

2. EUROPEAN MOBILITY AND COOPERATION ACTIVITIES

2.1 Outline

2.1.1. To promote European mobility.

2.1.1.1. Learners: institutional partnerships with mobility; work placements and employment abroad.

2.1.1.2. Staff: training and cooperation abroad; networking.

2.1.2. To acknowledge the need for linguistic competences and multilingualism (English and other EU languages).

2.1.2.1. Learners.

2.1.2.2. Teachers.

2.1.2.3. Board and admin staff.

2.1.3. To carry out bilateral transfer of knowledge with European learning and labour or employment-related institutions.

2.1.4. To participate in European networks.

2.1.5. To foster inter-cultural exchange, understanding, equality and inclusion.

2.1.5.1. Learners

2.1.5.1.1. Implementing mobility's for work placements in companies located in European countries, as well becoming host to European students' mobility's to Portugal. Mobility's must have significant value for local businesses. As far as possible, we try to ensure that these placements have something to do with companies that show interest in our methodology in all participating countries. The duration of these long-term mobility's will vary

according to the understanding between our needs (validation in our national educational system) and the partners.

2.1.5.1.2. Implementing partnership projects with European learning and training institutions.

Partnerships must be relevant for the students' curricular development and must represent an increase in the quality and range of the learning experience.

2.1.5.2. Staff

2.1.5.2.1. Implementing teaching and training assignments abroad to provide an international dimension to our teachers and contribute to cooperation among our partners inside and outside the network. These assignments may be the supervision and evaluation of international work placements or training activities promoted by the host partners. Reciprocity is also sought, therefore we also act as host partner to foreign teachers and students who wish to develop their projects here.

2.1.6. To validate competences using the European tools (ECVET, Europass), in order to make it easier for the participants to be recognised within the EU.

2.2. Contribution to meeting the needs identified in 1.1. The activities will contribute to meeting the needs identified above in the following areas:

2.2.1. Management: to carry out the necessary tasks, the school board has to assign specific roles to school staff members, thus putting to practice a rearrangement of the school staff, including and accommodating the international dimension in every day's work.

2.2.2. Staff: teachers and admin staff will be assigned other tasks besides teaching, in order to collaborate in such projects.

2.2.3. New methods and tools: we aim at diverging from 'our own way' of doing things to a broader range of pedagogies and methodologies that may be assimilated into our own, through the interchange of experiences with other European learning institutions.

2.2.4. European dimension: we aim at having an active role in the development of a global European strategy in education, where our school may be able to cooperate and foster productive mobility of both learners and school staff, always bearing in mind our European Development Plan.

2.2.5. Language: everyone in the school community will progressively be included in the international projects, thus naturally feeling the need to learn English or other European languages. This is a critical key issue to the success of internationalisation.

2.2.6. Curriculum: both teacher training and work placements abroad for learners will inevitably incorporate new realities in the school's curricula and educational project, such as distinct methodologies or evaluation criteria.

2.2.7. Teaching and learning: we will accommodate interaction among partners, open our classrooms to foreign students on mobility, adapt timetables to incorporate tasks related to ongoing projects, arrange the school year in such a way as to include mobilities, their preparation and follow-ups and send students to work placements abroad. All this has to be part of a restructuring of the pedagogical organisation of school activities.

3. INTEGRATION OF THE COMPETENCES AND EXPERIENCES ACQUIRED INTO OUR STRATEGIC DEVELOPMENT IN THE FUTURE

What we want with this plan is to strengthen and consolidate learner and staff mobility in a global context, making mobility's with high quality level: our aim is to be a reference for other European organizations. The outcomes of the projects will set a foundation to replicate in our future mobility's based on best practices. We expect the participant staff in these mobility's (accompanying persons and staff involved in the whole process) will bring new ideas into our school, not only at a classroom level, but also in terms of the management of school resources, projects and strategies. We are going to take the most possible advantage of the plan and incorporate the outcomes of the projects into our future strategic development in the following areas:

3.1. Management: projects will increase our competence to allocate staff for project-oriented tasks. It is a big step in terms of the management of human resources, and it will be a valuable experience which will serve as reference for future projects.

3.2. Staff: the experience of the staff involved in projects will be evaluated and also taken into account for future projects. Organisational, communication and monitoring competences will be enhanced during the projects and will be a good training experience to disseminate among staff peers. Again, we want the whole school staff to understand that everyone should be somehow involved in these projects as a global school strategy.

3.3. New methods and tools: we will attentively study the process of how work placements abroad are carried out (tutoring, monitoring, evaluation) to use that experience and enrich our internal methodologies for curricular work placements, both local and international.

3.4. European dimension: every new partner (including those inside our network) is a potential aid in disseminating the development of our European projects, thus opening way to even more partners and projects in the future, which is a critical element in our European Development Plan.

3.5. Language: everyone involved in projects will certainly improve their language skills (English and other European languages), moving towards the desired aim of having the whole school staff with, at least, an elementary level of English.

3.6. Curriculum: we are aiming at having international work placements for a representative percentage of students as a default option every year. Our main goal is to achieve a large involvement with European institutions, which may eventually allow more self-financed international projects (through reciprocation of sponsorship).

3.7. Teaching and learning: just like management, there will be changes in the way the school organises how lessons are provided and adapting timetables to accommodate mobility periods. Teaching in English (CLIL) is crucial for the preparation of the learners who will take part in mobility's.

ANNEX 1:

WHAT IS ERASMUS+?

Erasmus+ is the EU's programme to support education, training, youth and sport in Europe. Its budget of €14.7 billion will provide opportunities for over 4 million Europeans to study, train, and gain experience abroad. Set to last until 2020, Erasmus+ doesn't just have opportunities for students. Merging seven prior programmes, it has opportunities for a wide variety of individuals and organisations. Detailed information on these opportunities, including eligibility criteria, is available in the Erasmus+ Programme Guide. An indicative funding guide for some centralised opportunities is also available.

Individuals

Erasmus+ has opportunities for people of all ages, helping them develop and share knowledge and experience at institutions and organisations in different countries.

Organisations

Erasmus+ has opportunities for a wide range of organisations, including universities, education and training providers, think-tanks, research organisations, and private businesses.

Aims

The aim of Erasmus+ is to contribute to the Europe 2020 strategy for growth, jobs, social equity and inclusion, as well as the aims of ET2020, the EU's strategic framework for education and training. Erasmus+ also aims to promote the sustainable development of its partners in the field of higher education, and contribute to achieving the objectives of the EU Youth Strategy.

Specific issues tackled by the programme include:

- Reducing unemployment, especially among young people
- Promoting adult learning, especially for new skills and skills required by the labour market.
- Encouraging young people to take part in European democracy
- Supporting innovation, cooperation and reform
- Reducing early school leaving
- Promoting cooperation and mobility with the EU's partner countries

Outcomes

The outcomes of Erasmus+ are available in reports and compendia of statistics, as well as through the Erasmus+ Projects Platform, which includes most of the initiatives funded by the programme, as well as a selection of good practices and success stories.

Statistics

Statistics on Erasmus+ are available from the statistics page. Information on progress towards the ET2020 benchmarks is available from the Education and Training Monitor.

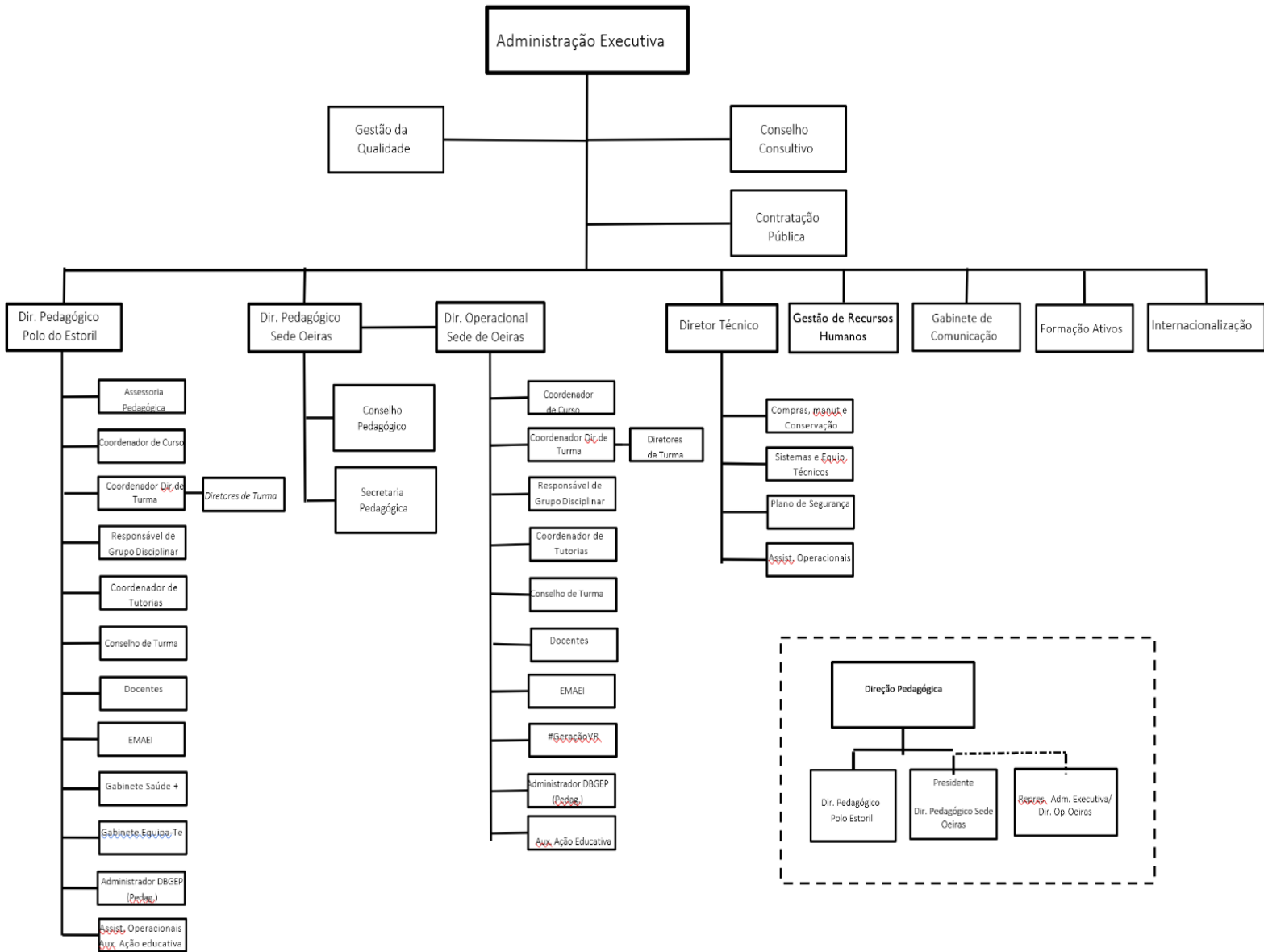
Progress towards the ET2020 benchmarks can also be seen through a series of interactive maps. Similarly, information about the situation of young people in Europe can be found in the Youth Monitor.

Reports

The Erasmus+ Programme is the subject of a mid-term review, set to be completed in 2017, and an impact study, set to be published following the completion of the programme in 2020. Following the completion of the Erasmus programme, an impact study highlighting the outcomes of the programme was published in 2014. (taken from https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en)

Recursos humanos

Organograma da EPVR



Recursos materiais

Uma formação técnica de excelência está inevitavelmente ligada à conjugação de bons professores, instalações funcionais e meios técnicos atualizados e em quantidade adequada ao número de alunos.

Desde a sua fundação, a Escola teve sempre a preocupação de adaptar as suas instalações e equipamentos às melhores práticas de cada sector e reproduzir os ambientes profissionais em que vão ser inseridos os seus alunos.

Assim, a escola equipou as suas salas técnicas e laboratórios de equipamento moderno e em número suficiente para praticar uma aprendizagem individual ou em grupos máximos de três alunos:

- As cinco salas de informática dispõem todas de um computador por aluno, impressora laser a cores, videoprojector, ecrã elétrico e ar-condicionado. Todas estão dotadas dos sistemas operativos e aplicações mais recentes nas diferentes áreas ministradas na escola.
- Os laboratórios de eletrónica e telecomunicações dispõem de equipamentos de teste e medida, painéis de prática simulada e ferramentas individualizadas. Têm equipamentos de última geração para fibras óticas e redes de comunicação.
- O laboratório de informática dispõe de equipamentos e ferramentas para teste e reparação de computadores e periféricos. Existem também equipamentos de teste e simulação de redes Ethernet e óticas. A área de programação dispõe dos ambientes e plataformas de programação mais recentes para a robótica, domótica e desenvolvimento de mobile-apps.
- A área de 3D dispõe de software de Projeto, rendering e animação 2D/3D de última geração. Funciona em ambiente de atelier/oficina e dispõe de espaços para montagem/exposição dos Projetos. Tem aos seu dispor impressoras a cores, plotters e duas impressoras de modelação 3D.
- A área de vídeo e multimédia funciona num cluster de salas interligadas: um estúdio climatizado dotado de iluminação fria e convencional, com controlo centralizado; uma sala régie de áudio e vídeo e uma sala de edição/pós-produção. O equipamento de captação de imagem é todo em fullHD e 4K. Os ambientes de edição são multifornecedor para responder à diversidade do mercado: Adobe Premiere, AVID e Edius. Existe um armazém de equipamento que dá apoio logístico às operações dos cursos, permitindo a requisição de equipamentos pelos alunos, dentro e fora das instalações da escola.
- A área da saúde é a exceção à regra. Atendendo à especificidade técnica, a restrições regulamentares e ao custo desproporcionado de certas estruturas necessárias à formação, optou-se por estabelecer um conjunto de parcerias com instituições do sector, alavancando o know-how científico e profissional dos professores da escola, com os meios técnicos e instalações de que estas dispõem. Os alunos têm assim

acesso aos mais modernos laboratórios e instalações médicas e hospitalares de referência no concelho de Cascais.

- Na área desportiva a escola tem dentro das suas instalações de Oeiras um campo ao ar livre que permite a prática diversas modalidades: futebol, basquete, andebol e atletismo.
- Todas as salas de aula da escola dispõem de computador multimédia em rede, videoprojector, ecrã elétrico e ar-condicionado.
- Existem também espaços de apoio à formação como centros de recursos e bibliotecas, onde os alunos dispõem de computadores, impressoras e bibliografia diversa, durante um horário alargado.

Recursos financeiros

As fontes de financiamento continuam a ser garantidas, via turmas de Nível IV, decorrente da celebração de Contratos Programa, por ciclo de formação, com o Ministério da Educação – DGEstE. Normalmente a EPVR tem também turmas de Aprendizagem tuteladas pelo IEFP, como oferta complementar. Quanto aos cursos IBCP realizam-se em autofinanciamento.

Sistema de Gestão da Qualidade: ISO 9001:2015 | EQAVET

A EPVR encontra-se certificada pelo SGQ da Norma ISO 9001:2015, tendo iniciado já o processo de incorporação do Sistema de Gestão EQAVET, no Sistema de Gestão da Qualidade. Como ponto de partida para o atual PEE, evidenciamos de seguida o **Grau de Satisfação dos Clientes** e Retorno de Partes Interessadas relevantes.

Está definido que a satisfação dos clientes da EPVR é aferida de forma direta, através dos inquéritos a alunos que frequentam a escola e respetivos encarregados de educação, mas também indireta, inquirindo antigos alunos para apurar as taxas de empregabilidade por ciclo de formação.

Desempenho dos processos e conformidade do produto – Objetivos da Qualidade

- **Satisfação dos Alunos, Encarregados de Educação e Empresas.**

Nº	OBJETIVO	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Tendência	2024
1	Taxa de empregabilidade mínima de 65%	Taxa de empregabilidade de antigos alunos (1 ano após conclusão do curso) Indicador EQAVET 5a)	68%	76%	78%	85,7%	↗	87%

2	Índice de satisfação dos empregadores com os seus colaboradores, ex-alunos (75%)	Valor médio global obtido nos questionários de satisfação das empresas Indicador EQAVET 6b3)	82%	ND	84%	84%	↗	90%
3	Taxa dos diplomados que prosseguiram estudos (25%)	Nº diplomados que prosseguiram estudos após 12 meses/Nº diplomados total Indicador EQAVET 6a)	21%	25%	21%	33,3%	↗	35%
4	Taxa de alunos que trabalham na área profissional dos cursos (45%)	Nº diplomados que após 12 meses trabalham na área profissional dos cursos /Nº diplomados total Indicador EQAVET 6a)	36%	33%	45%	38,1%	↗	50%
5	Nível mínimo de satisfação dos Clientes superior a 3.5 (pontuação de 1 a 4)	Valor médio global obtido nos questionários de satisfação dos clientes (Alunos e EE - Oeiras e Estoril)	3.5	3.4	3.6*	3.4	↗	3.8
6	Mínimo de constatações/ano (4)	Nº de constatações	28	28	22	16	→	24

Nota: Os Objetivos 1, 2, 3 e 4 foram aferidos através de inquérito aplicado aos ex-alunos e contactos telefónicos.

*Contempla apenas os inquéritos aos alunos

- Recursos Humanos.

N.º	OBJETIVO	INDICADOR	2015	2017	2018	2019	Tendência	2024
7	Realização a 90% do plano de formação	Taxa de realização do Plano de Formação	66%	100%	94%	100%	→	100%
8	Taxa de eficácia das ações de formação realizadas > 90%	Taxa de eficácia das ações de formação realizadas	ND	ND	80%	98%	→	95%

- Infraestruturas

N.º	OBJETIVO	INDICADOR	2015	2017	2018	2019	Tendência	2024
9	Taxa de cumprimento dos planos de manutenção = 100%	Taxa de cumprimento dos planos de manutenção – AVAC´s e Centrais de Segurança e Incêndio	100%	100%	100%	100%	→	100%
10	Atendimento de tickets em equipamentos em 1 dia.	Anomalias de equipamentos comunicadas.	0.65 dias	1.25 dias	0.63 dias	0.63 dias	↗	0.1 dias

- Não Conformidades e Ações Corretivas

N.º	OBJETIVO	INDICADOR	2015	2017	2018	2019	Tendência	2024
11	Taxa de eficácia das ações corretivas e implementadas > 80%	Taxa de eficácia das ações de corretivas implementadas	75%	94%	100%	100%	→	100%

- Auditorias Internas

N.º	OBJETIVO	INDICADOR	2015	2017	2018	2019	Tendência	2024
12	Taxa de eficácia das ações corretivas implementadas, com origem em Auditorias Internas > 80%	Taxa de eficácia das ações corretivas implementadas, com origem em Auditorias Internas	79%	92%	100%	100%	→	100%

- Área Pedagógica

N.º	OBJETIVO	INDICADOR	2015	2017	2018	2019	Tendência	2024
13	Taxa de saída por abandono/desistência: 5%	Percentagem de abandono/desistência confirmadas face ao nº total de alunos	7,8%	3,8%	3,72%	8,6%	↘	14%*
14	Taxa de conclusão dos cursos 65%	Taxa de conclusão dos cursos (Indicador 4 EQAVET)	61,21%	56,10%	75% (Oeiras 81%; Estoril 70%)	71,55% (Oeiras 78,3%; Estoril 64,8%)	↗	80%

* Esta taxa de desistência passa a ser calculada ao ciclo de formação; até 2019 foi calculada com base nas desistências globais por ano lectivo.

Os resultados apresentados são globalmente positivos e evidenciam o sucesso da estratégia da EPVR ao longo dos últimos anos. Decorrente da monitorização dos anteriores indicadores e da sistemática implementação de ações que visam a concretização dos objetivos definidos, podemos constatar tendências globalmente positivas ao longo dos últimos quatro anos.

Relativamente ao objetivo n.º 3 (25% - Taxa dos diplomados que prosseguiram estudos), não foi atingido o objetivo definido. Considerando o histórico deste indicador, podemos constatar que existe uma ligeira variação nos resultados obtidos ao longo dos últimos quatro anos, pelo que não consideramos necessária a definição de ações extraordinárias para o futuro.

Caracterização dos Concelhos de Oeiras e Cascais

A presente caracterização dos Concelhos de Oeiras e Cascais surgiu da necessidade de situar o PEE, no contexto socioeconómico, demográfico e de escolarização da sua população ativa, numa das regiões com maior índice de desenvolvimento do País. Deste trabalho resultou um conjunto de informações distintas caracterizadoras dos problemas identificados. Na sequência deste processo, conclui-se pela necessidade de atuação sobre os fatores críticos, como a qualificação dos jovens e adultos. Com efeito, o objetivo de tornar Oeiras e Cascais em zonas urbanas modernas, com elevada qualidade de vida e assente num modelo de desenvolvimento sustentável, implica uma mobilização dos cidadãos para as diversas dinâmicas que caracterizam a vida destes concelhos, como o reforço da atividade económica, a valorização do património natural e histórico, a afirmação da identidade destes concelhos, a orientação para a coesão social e a promoção da igualdade de oportunidades.

População residente

A Área Metropolitana Lisboa (AML) é caracterizada por uma elevada densidade populacional, 944,0 habitantes por km², de acordo com dados estatísticos do INE, com referência ao ano de 2018, o que compara com uma média nacional na ordem dos 111,4 habitantes por km² no país. Nesta NUT II, para o mesmo período, encontramos uma população na ordem dos 2,8 milhões de habitantes, conforme apresentado no quadro abaixo.

Quadro 1. População residente por NUT e Município

Período de referência dos dados	Local de residência (NUTS - 2013) (1)	População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual (2)			
		Sexo			
		HM			
		Grupo etário			
		Total N.º	10 - 14 anos N.º	15 - 19 anos N.º	20 - 24 anos N.º
2018	Portugal	10276617	510351	552744	538705
	Continente	9779826	482572	521201	507280
	Área Metropolitana de Lisboa	2846332	154353	149542	138166
	Almada	168987	8733	9046	8463
	Cascais	212474	11798	11936	11531
	Lisboa	507220	26073	21982	19214
	Loures	211359	10767	10670	10375
	Odivelas	159602	7879	7533	7504
	Oeiras	176218	9622	9015	8020
	Sintra	388434	22439	23013	21280

População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual - INE,

Estimativas anuais da população residente
Última atualização: 14 de junho de 2019

População empregada

Destacando aqui a população empregada com os dados globais do país, no período referência a 2018.

Período de referência dos dados	Local de residência	Nível de escolaridade mais elevado completo	População empregada com idade entre 20 e 64 anos (Série 2011 - N.º) por Sexo e Nível de escolaridade mais elevado completo; Anual
			Sexo
			HM
			N.º (milhares)
2018	Portugal	Total	4575,20
		Nenhum	40,50
		Básico - 1º Ciclo	451,30
		Básico - 2º Ciclo	576,90
		Básico - 3º Ciclo	935,50
		Secundário e pós-secundário	1295,30
		Superior	1275,70

População empregada com idade entre 20 e 64 anos (Série 2011 - N.º) por Sexo e Nível de escolaridade mais elevado completo; Anual - INE, Inquérito ao emprego
Última atualização: 06 de fevereiro de 2019

População ativa segundo os Censos: total

Indivíduo - Percentagem (Portugal)

Territórios		Total
Âmbito Geográfico	Anos	(*) 2011
NUTS 2013	Portugal	(*) 100,0
NUTS I	Continente	(*) 95,2
NUTS II	Norte	(*) 35,0
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	(*) 17,4
NUTS II	Centro	(*) 21,0
NUTS II	Área Metropolitana de Lisboa	(*) 28,0
Município	Amadora	(*) 1,7
Município	Cascais	(*) 2,0
Município	Lisboa	(*) 5,2
Município	Oeiras	(*) 1,7
Município	Sintra	(*) 3,9
NUTS II	Alentejo	(*) 6,8
NUTS II	Algarve	(*) 4,4
NUTS I	Região Autónoma dos Açores	(*) 2,3
NUTS I	Região Autónoma da Madeira	(*) 2,5

Fontes de Dados: INE - XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População

Fonte: PORDATA

Última actualização: 2015-06-26

Simbologia (*) Quebra de série

O dado mais importante prende-se com os níveis de escolaridade da população (1º quadro), que apresenta uma concentração significativa de indivíduos com habilitações abaixo do ensino secundário, correspondendo a 44% da população empregada do país, sendo que as oportunidades de emprego, pela análise do 2º quadro, são consideravelmente superiores na AML. Face a estes dados, realça-se a necessidade de elevar a qualificação da população empregada, assim como desenvolver esforços no sentido de um maior sucesso na taxa de conclusão do secundário para os jovens em formação inicial. Aliás, objetivo prioritário das atuais políticas de educação: tendo como objetivo atingir 50% da população do secundário em modalidades de ensino e formação profissional; encontra-se ainda longe de ser alcançado, uma vez que a taxa atual rondará os 43%.

Atividade económica

Em 2017, de acordo com dados do INE, o número de empresas na AML ascendia a 354.406, representando o número de empresas cerca de 28,5% do total nacional, o que é significativo.

Em relação à atividade económica, apresentamos os dados mais atualizados quanto ao número de empresas em funcionamento na NUT III na AML, em comparação com os dados nacionais.

Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica

Territórios		Sector de atividade económica					
		Total	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	Comércio por grosso e a retalho (...)	Atividade de Informação e comunicação	Educação	Atividades de saúde humana e apoio social
Âmbito Geográfico	Anos	2017	2017	2017	2017	2017	2017
NUTS 2013	Portugal	1.242.693	4.062	219.190	17.837	56.577	94.740
NUTS I	Continente	1.189.119	3.996	212.106	17.268	54.597	91.405
NUTS II	Norte	418.082	1.210	80.785	4.399	20.187	32.893
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	200.898	442	40.169	2.925	11.126	19.124
NUTS II	Área Metropolitana de Lisboa	354.406	772	53.878	8.961	16.071	31.110
NUTS II	Alentejo	84.139	263	15.118	691	3.417	4.952
NUTS II	Algarve	70.521	176	10.854	548	2.340	3.612
NUTS I	Região Autónoma dos Açores	27.174	9	3.531	249	1.150	1.546
NUTS I	Região Autónoma da Madeira	26.400	57	3.553	320	830	1.789

Fontes de Dados: INE - Sistema de Contas Integradas das Empresas

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2019-03-07

No quadro apresentado, apresentamos apenas alguns sectores de atividade económica, com mais impacto para o PEE, verificando-se um maior número de empresas nas atividades de comércio por grosso e a retalho; atividades de saúde humana e apoio social, seguidas pelas da Educação e atividades de informação e comunicação. Naturalmente que estes são valores absolutos em termos do número de empresas, não representando necessariamente o peso que tem na produção de riqueza e no emprego.

Por uma necessidade de conhecer mais em pormenor a realidade desta região, apresentamos dados mais concretos da atividade económica dos concelhos que compõem esta NUT III. No quadro abaixo encontra-se a distribuição do número de empresas dos diferentes sectores de atividade, segundo as secções da Classificação de Atividades Económicas, por concelhos, para os dados disponíveis em 2017.

No que toca à atividade económica, encontramos uma distribuição equilibrada das empresas por entre os vários concelhos da Grande Lisboa.

Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica

Territórios		Sector de atividade económica						
		Total	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	Comércio por grosso e a retalho (...)	Atividade de Informação e comunicação	Educação	Atividades de saúde humana e apoio social	Outras atividades de serviços
Âmbito Geográfico	Anos	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017
NUTS II	AML	354.406	772	53.878	8.961	16.071	31.110	18.806
Município	Amadora	16.748	14	2.693	338	702	1.305	1.130
Município	Cascais	29.429	46	3.749	872	1.402	2.757	1.538
Município	Lisboa	111.304	292	14.234	3.651	4.158	10.389	4.088
Município	Oeiras	24.223	78	3.128	969	1.318	2.553	1.072
Município	Sintra	39.516	57	6.380	797	1.665	2.811	2.373

Fontes de Dados: INE - Sistema de Contas Integradas das Empresas

Fonte: PORDATA
Última atualização: 2019-03-07

Segue-se uma análise ao poder de compra dos Concelhos mais envolvidos no PEE. A seguir a Lisboa, podemos observar um poder de compra elevado para Oeiras e Cascais. A tal facto não será alheio uma concentração de pessoas com elevada qualificação trabalhando e vivendo em Oeiras e Cascais.

Localização geográfica (NUTS - 2013) (1)	Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal	
	Período de referência dos dados (2)	
	2015	
Portugal		100
Área Metropolitana de Lisboa		124,68
Amadora		103,87
Cascais		122,72
Lisboa		214,54
Oeiras		157,08
Sintra		95,96

Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal - INE, Estudo sobre o poder de compra concelhio
Última atualização: 31 de outubro de 2017

Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: total e por setor de atividade económica

Euro - Milhares

Territórios		Setores de atividade económica						
		Total	Comércio por grosso e a retalho (...)	Atividade de Informação e comunicação	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	Educação	Atividades de saúde humana e apoio social	Outras atividades de serviços
Âmbito Geográfico	Anos	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017
NUTS 2013	Portugal	92.690.116	17.866.077	5.668.017	6.342.078	901.090	3.437.406	707.159
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	15.389.107	3.197.280	711.343	897.828	155.414	671.119	97.439
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	41.136.337	8.227.931	4.433.529	4.123.425	511.296	1.538.772	264.183
Município	Amadora	1.197.438	366.720	105.868	112.801	5.758	38.077	22.288
Município	Cascais	2.085.780	348.252	39.764	99.612	55.105	88.650	20.792
Município	Lisboa	22.260.728	3.167.328	3.496.614	2.282.488	254.744	709.822	103.427
Município	Oeiras	5.018.499	1.787.028	589.296	750.313	31.024	278.195	16.423
Município	Sintra	2.913.925	998.741	59.075	215.514	34.766	80.941	27.037
NUTS II	Algarve	2.947.518	501.790	23.225	254.463	34.381	127.929	31.135

Fontes de Dados: INE - Sistema de Contas Integradas das Empresas

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2019-07-16

Conclui-se por estes dados do contributo do ramo das atividades assinaladas para o VAB de cada Concelho: sendo para Oeiras de 69%, para Cascais 31%, para Sintra 48% e para Lisboa 45%. Se tivermos em conta o elevado peso representado pelo sector imobiliário aqui não representado, o peso relativo dos sectores aqui representados torna-se bastante significativo.

Caracterização do Concelho de Cascais

Mapa 1. Mapa do concelho de Cascais, com identificação territorial das freguesias



Fonte: Direção-Geral do Território (DGT), Carta Administrativa Oficial de Portugal (CAOP), versão 2013: Continente

Demografia, qualificação e Emprego

Como referência, a densidade populacional ao nível nacional, em 2001, situava-se em 112,6 residentes por km². Atente-se que entre 2001 e 2011 verificou-se um crescimento da população residente, ao nível nacional, na ordem dos 2%. Num período mais dilatado, entre 1991 e 2006, esse crescimento foi de 7,42%. Para o concelho de Cascais, a taxa de crescimento da população, para o período entre 2001 e 2011 foi de 20,94%, o que atesta claramente a tendência verificada de concentração urbana nesta região. Na região da Grande Lisboa, para o mesmo período, a taxa de crescimento verificada, foi de 4,89%, refletindo uma dinâmica de crescimento claramente mais acentuada do que a média nacional, contudo a um ritmo substancialmente inferior ao verificado em Cascais.

Este fenómeno de reforço da concentração urbana resulta do processo de desenvolvimento pelo qual passou o país neste período, em que se operaram significativas alterações na estrutura urbana da AML, que levou à diminuição da população nos grandes aglomerados e, simultaneamente o crescimento populacional nos concelhos contíguos à capital do país.

Este processo coincidiu com o desenvolvimento daqueles concelhos, designadamente ao nível das infraestruturas básicas: acessibilidades e redes viárias, obras públicas, desenvolvimento da atividade comercial e urbanizações.

No Quadro abaixo temos a oportunidade de analisar a evolução da população entre 2011 e 2018; podemos chegar à conclusão que o fenómeno da deslocação da população de Lisboa para as periferias continuou, embora com expressão marginal.

População residente, estimativas a 31 de Dezembro

Indivíduo

Territórios		População residente	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2018
NUTS 2013	Portugal	10.542.398	10.276.617
NUTS I	Continente	10.030.968	9.779.826
NUTS II	Norte	3.687.224	3.572.583
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	1.758.991	1.722.374
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	2.827.050	2.846.332
Município	Amadora	175.738	181.724
Município	Cascais	207.924	212.474
Município	Lisboa	537.412	507.220
Município	Oeiras	172.764	176.218
Município	Sintra	379.786	388.434
NUTS II	Algarve	446.140	438.864

Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

Fonte: PORDATA

Última actualização: 2019-06-14

Alunos matriculados no ensino secundário: total e por modalidade de ensino

Onde há mais e menos estudantes do secundário a frequentar os cursos gerais, profissionais ou outras vias?

Indivíduo

Territórios		Modalidade de ensino											
Âmbito Geográfico	Anos	Total		Cursos Tecnológicos		Cursos Gerais		Cursos de Aprendizagem		CEF		Cursos Profissionais	
		2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018
NUTS I	Continente	419.746	380.370	12.350	6.045	187.026	194.183	18.137	20.994	1.578	46	106.381	110.311
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	77.737	70.404	4.567	3.284	32.545	34.100	5.261	5.757	549	22	17.972	19.021
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	116.354	113.641	3.088	1.389	55.070	60.975	6.196	8.896	396	11	24.236	28.372
Município	Almada	7.120	6.698	180	-	3.854	3.840	-	-	-	-	1.803	1.917
Município	Cascais	7.268	8.442	87	67	4.985	5.680	211	314	16	-	1.232	1.730

Município	Lisboa	33.538	33.938	1.435	1.322	13.429	15.566	2.121	3.501	177	11	9.283	9.737
Município	Oeiras	6.425	5.787	122	-	3.972	4.508	-	-	-	-	1.292	955
Município	Sintra	12.435	12.518	245	-	7.306	7.563	455	681	36	-	1.183	2.552
NUTS II	Algarve	17.848	15.886	459	44	7.521	7.982	697	568	84	13	5.041	5.135

Fontes de Dados: DGEEC/MED - MCTES - Recenseamento Escolar

Fonte: PORDATA : Última atualização: 2019-09-26

Podemos também observar que no Concelho de Cascais houve uma tendência positiva de crescimento nos cursos profissionais, assim como nos cursos gerais e aprendizagem.

O quadro seguinte ilustra a distribuição que se encontra nesta região, dos estabelecimentos de ensino que asseguram a oferta de educação e formação.

Estabelecimentos nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: por nível de ensino

Estabelecimento de ensino

Territórios		Educação Pré-Escolar		Ensino Básico - 1º Ciclo		Ensino Básico - 2º Ciclo		Ensino Básico - 3º Ciclo		Ensino Secundário	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018
NUTS I	Continente	6.415	5.524	4.918	3.937	1.106	1.123	1.440	1.409	871	894
NUTS III	Área Metr. do Porto	1.021	884	747	602	168	179	231	226	147	155
NUTS III	Área Metr. de Lisboa	1.374	1.348	952	878	282	291	341	341	197	213
Município	Amadora	78	75	48	46	16	17	19	19	9	9
Município	Cascais	111	111	91	79	27	31	26	26	17	19
Município	Lisboa	276	275	200	185	85	86	93	100	70	72
Município	Oeiras	84	80	51	44	14	15	18	16	11	12
Município	Sintra	190	179	121	106	28	29	33	36	13	17
NUTS II	Algarve	207	210	176	166	62	62	70	74	33	31

Fontes de Dados: DGEEC/MED - MCTES - Recenseamento Escolar

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2019-09-27

Fruto do ligeiro acréscimo de alunos no Concelho, podemos observar também um ligeiro acréscimo de estabelecimentos no nível secundário, embora se observe um decréscimo de estabelecimentos do 1º ciclo.

O ensino profissional, com a sua vertente de ensino vocacional, é de grande importância para um centro urbano com elevada densidade populacional, sendo certo que estes estabelecimentos beneficiam a sua região de implantação. Mormente, a oferta de ensino profissional reveste-se de um carácter tanto mais importante, quanto

mais está orientado para as áreas de tecnologias de informação e comunicação, design, comunicação, e economia social.

No âmbito da área de intervenção da Escola Profissional Val do Rio – Polo de Cascais, a informação quanto aos estabelecimentos de ensino é muito importante, nomeadamente aquele que se refere ao ensino profissional. O concelho tem instaladas a Escola Profissional de Teatro de Cascais, em Alcabideche, a Escola de Hotelaria e Turismo do Estoril, um Polo no Estoril da Escola Profissional Val do Rio e a Escola de Dança Ana Mangericão, em São Domingos de Rana. Os estabelecimentos de ensino profissional identificados atuam em áreas de educação e formação diferentes, portanto visando diferentes interesses em termos de orientação profissional, pelo que formam no seu conjunto uma oferta formativa diversificada.

Cascais é um concelho que apresenta níveis de desenvolvimento elevados, assente em atividades económicas ligadas aos Serviços, designadamente o Turismo. Caracterizado por um património natural, histórico e arquitetónico rico, aliado a um papel histórico proeminente, Cascais é uma região de excelência para a atividade turística. A sua posição geográfica, contígua ao oceano, reforça o seu potencial para o lazer e os desportos ligados ao mar, o que constitui um traço distintivo do concelho.

Cascais é um concelho organizado, em termos de gestão territorial e pública, em torno dos objetivos de planeamento da gestão do território, preservação das zonas naturais, onde se destaca o Parque Natural Sintra-Cascais, valorização e promoção do património em articulação com a história e identidade de referência do concelho, assim como a valorização em todos os aspetos das condições e qualidade de vida dos seus munícipes.

A prossecução desta estratégia assenta na promoção das áreas de atividade económica onde a região se distingue, nomeadamente o Turismo e Lazer, as atividades desportivas ligadas ao mar, bem como o sector dos Serviços.

A estratégia de desenvolvimento assenta no reforço da qualificação das pessoas, na melhoria das condições de competitividade da região e no estímulo à participação cívica e social das populações.

A implementação desta estratégia assenta numa atuação integrada em vários domínios complementares, designadamente:

- Reforço das infraestruturas na área do ensino e formação;

- Promoção da qualificação de base dos jovens e desenvolvimento de ações de Aprendizagem ao Longo da Vida em áreas temáticas críticas para o desenvolvimento económico e social, como as áreas ligadas às tecnologias de informação, sociedade do conhecimento, ao nível transversal, complementada pelo desenvolvimento contínuo de competências relacionadas com as atividades económicas preponderantes;

A um nível mais amplo, esta estratégia está enquadrada nas linhas de desenvolvimento estabelecidas para a AML, designadamente ao nível da Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável, cujo objetivo principal é o de “Retomar uma trajetória de crescimento sustentado que torne Portugal, num dos países mais competitivos e atrativos da União Europeia, num quadro de elevado nível de desenvolvimento económico, social e ambiental e de responsabilidade social”^{iv}.

Nesse sentido, o concelho de Cascais, ambiciona tornar-se num Polo urbano de excelência, assente em políticas estruturadas de ordenamento e gestão do território, com uma atividade económica competitiva ao nível internacional, com boas acessibilidades às restantes regiões do país, concorrendo para a projeção da região ao nível europeu.

Caracterização do Concelho de Oeiras

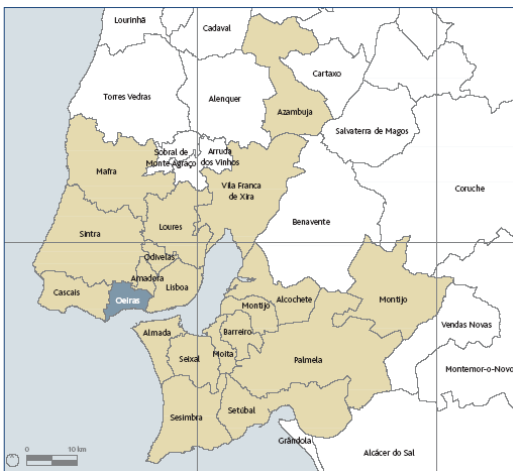
O concelho de Oeiras integra a região NUT III Lisboa e Vale do Tejo, a qual apresenta os indicadores mais elevados de desenvolvimento ao nível nacional e onde se concentram infraestruturas da maior importância para o país ao nível científico, económico e financeiro.

Em virtude desta concentração de infraestruturas, o facto de ter uma posição central e de aí se localizar a capital nacional, coloca esta região num papel de motor de desenvolvimento nacional, que sairá reforçado com os projetos previstos a médio longo prazo, tal como o novo aeroporto, a reestruturação dos portos e dos caminhos-de-ferro e a melhoria das acessibilidades.

O concelho de Oeiras fica localizado na margem norte do rio Tejo, sendo delimitado a Norte e Poente pelos concelhos de Sintra e Oeiras, a Nascente pelos concelhos de Lisboa e Amadora e a Sul pela barra do rio Tejo, numa frente ribeirinha com cerca de 9 Km de extensão.

O concelho apresenta assim uma posição privilegiada, a qual se reflete na sua dinâmica de organização e desenvolvimento.

Mapa 2. Localização do Concelho de Oeiras



Fonte: Retirado do sítio da Câmara Municipal de Oeiras (www.cm-oeiras.pt)

Integrado na região NUT III Grande Lisboa, o concelho de Oeiras pertence ao distrito de Lisboa, juntamente com mais 15 concelhos. Este concelho é constituído pelas freguesias de Algés, Barcarena, Carnaxide, Caxias, Cruz Quebrada/Dafundo, Linda-a-Velha, Oeiras e S. Julião da Barra, Paço de Arcos, Porto Salvo e Queijas e possui uma área de cerca de 46 Km².

Demografia, Qualificação e Emprego

O concelho de Oeiras registava em 2011 uma população residente de cerca de 172 mil habitantes, o que se traduz num aumento de mais de 9.900 pessoas no período de 2001 a 2011, correspondendo, portanto, a um aumento de mais de 6% da população, o que é significativo quanto ao grau de atratividade da região. Lisboa é aquele com maior número de pessoas residentes, ultrapassando significativamente todos os restantes, o que decorre do seu estatuto de capital do país. Oeiras é o sexto concelho mais populoso da região. No Quadro abaixo temos a

oportunidade de analisar a evolução da população entre 2011 e 2018; podemos chegar à conclusão que o fenómeno da deslocação da população de Lisboa para as periferias também beneficiou Oeiras, embora com expressão marginal.

Porém, no Quadro seguinte poderemos analisar com alguma preocupação o decréscimo de alunos a frequentar o Ensino Profissional e o aumento na frequência dos cursos gerais (científico-humanísticos). Este fenómeno talvez se deva ao perfil da população que habita no Concelho (uma vez que não houve diminuição da população, antes até um pequeno acréscimo); elevada concentração de pessoas com formação superior, introduzindo aqui um fator de estatuto social, que infelizmente ainda afeta uma boa parte da população.

População residente, estimativas a 31 de Dezembro

Indivíduo

Territórios		População residente	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2018
NUTS 2013	Portugal	10.542.398	10.276.617
NUTS I	Continente	10.030.968	9.779.826
NUTS II	Norte	3.687.224	3.572.583
NUTS III	Área Metropolitana do Porto	1.758.991	1.722.374
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	2.827.050	2.846.332
Município	Amadora	175.738	181.724
Município	Cascais	207.924	212.474
Município	Lisboa	537.412	507.220
Município	Oeiras	172.764	176.218
Município	Sintra	379.786	388.434
NUTS II	Algarve	446.140	438.864

Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2019-06-14

Alunos matriculados no ensino secundário: total e por modalidade de ensino

Onde há mais e menos estudantes do secundário a frequentar os cursos gerais, profissionais ou outras vias?

Indivíduo

Territórios		Modalidade de ensino											
		Total		Cursos Tecnológicos		Cursos Gerais		Cursos de Aprendizagem		CEF		Cursos Profissionais	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018
NUTS I	Continente	419.746	380.370	12.350	6.045	187.026	194.183	18.137	20.994	1.578	46	106.381	110.311
NUTS III	Área Metr. do Porto	77.737	70.404	4.567	3.284	32.545	34.100	5.261	5.757	549	22	17.972	19.021
NUTS III	Área Metr. de Lisboa	116.354	113.641	3.088	1.389	55.070	60.975	6.196	8.896	396	11	24.236	28.372
Município	Almada	7.120	6.698	180	-	3.854	3.840	-	-	-	-	1.803	1.917
Município	Cascais	7.268	8.442	87	67	4.985	5.680	211	314	16	-	1.232	1.730
Município	Lisboa	33.538	33.938	1.435	1.322	13.429	15.566	2.121	3.501	177	11	9.283	9.737
Município	Oeiras	6.425	5.787	122	-	3.972	4.508	-	-	-	-	1.292	955
Município	Sintra	12.435	12.518	245	-	7.306	7.563	455	681	36	-	1.183	2.552
NUTS II	Algarve	17.848	15.886	459	44	7.521	7.982	697	568	84	13	5.041	5.135

Fontes de Dados: DGEEC/MEd - MCTES - Recenseamento Escolar

Fonte: PORDATA : Última atualização: 2019-09-26

O quadro seguinte ilustra a distribuição que se encontra nesta região, dos estabelecimentos de ensino que asseguram a oferta de educação e formação.

Estabelecimentos nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: por nível de ensino

Estabelecimento de ensino

Territórios		Educação Pré-Escolar		Ensino Básico - 1º Ciclo		Ensino Básico - 2º Ciclo		Ensino Básico - 3º Ciclo		Ensino Secundário	
		2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018
NUTS I	Continente	6.415	5.524	4.918	3.937	1.106	1.123	1.440	1.409	871	894
NUTS III	Área Metr. do Porto	1.021	884	747	602	168	179	231	226	147	155
NUTS III	Área Metr. de Lisboa	1.374	1.348	952	878	282	291	341	341	197	213
Munic	Amadora	78	75	48	46	16	17	19	19	9	9
Munic	Cascais	111	111	91	79	27	31	26	26	17	19
Munic	Lisboa	276	275	200	185	85	86	93	100	70	72
Munic	Oeiras	84	80	51	44	14	15	18	16	11	12
Munic	Sintra	190	179	121	106	28	29	33	36	13	17
NUTS II	Algarve	207	210	176	166	62	62	70	74	33	31

Fontes de Dados: DGEEC/MEd - MCTES - Recenseamento Escolar

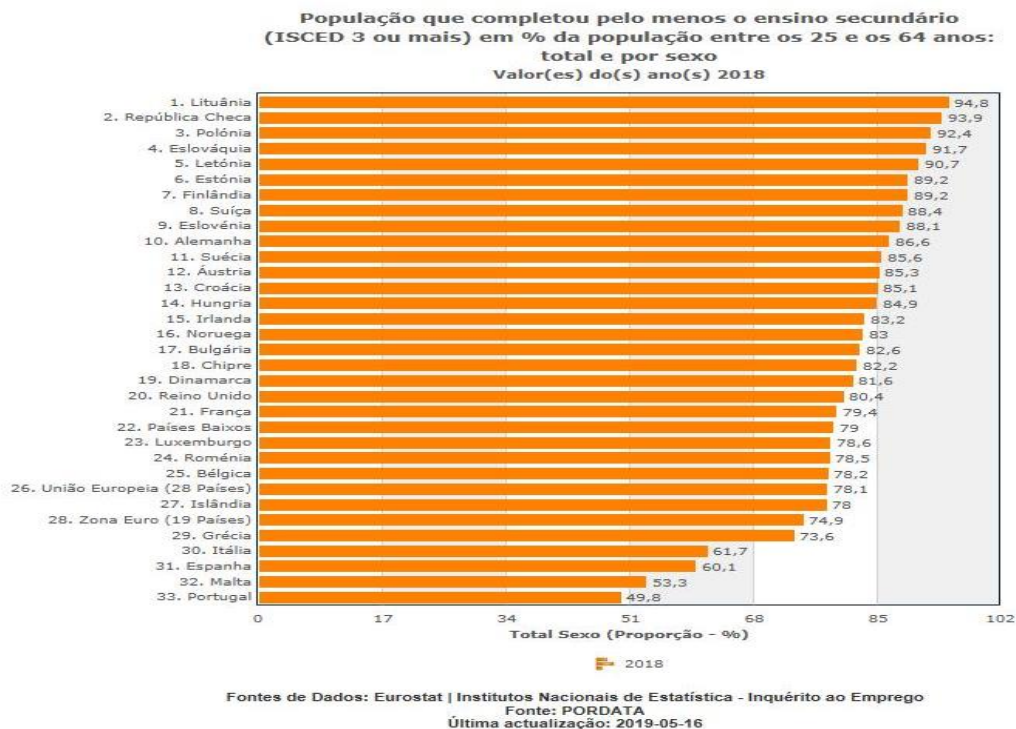
Fonte: PORDATA

Última atualização: 2019-09-27

Existe um elevado número de estabelecimentos de ensino e de alunos na região da Grande Lisboa, adequado à população residente, que por sua vez é consideravelmente superior a cada uma das restantes regiões do País.

Qualificação Oeiras & Estoril

Apesar da crescente aposta na oferta de educação e formação orientada para o domínio profissional, como são os Cursos Profissionais, Cursos de Educação e Formação de jovens, Cursos de Aprendizagem e Cursos de Educação e Formação de adultos, o facto de se encontrarem apenas 30 escolas profissionais em toda a NUT III Grande Lisboa, demonstra que existe margem para o crescimento da oferta do ensino profissional para os jovens que pretendam concluir o ensino secundário. Com efeito, apesar da quebra demográfica, permanece o objetivo, segundo o Programa Portugal 2020, de que 50% dos jovens que frequentam o secundário frequentem as diferentes modalidades de ensino/formação profissional, sendo que o valor atual, em Cascais se situa ainda nos **24%** e em Oeiras piora com **16,5%**. Por outro lado, como se pode verificar pelo quadro abaixo, a população que completou pelo menos o Ensino Secundário, em % da população entre os 25 e os 64 anos, em Portugal, atualizado a valores de 2018, é de apenas 49,8%; a mais baixa de toda a europa. Porque aqui também se demonstra da absoluta necessidade de desenvolver mais o ensino profissional, como uma modalidade alternativa de sucesso ao ensino Científico-Humanístico.



Comparando os níveis de qualificação entre Portugal e os restantes países da União Europeia, em termos da população em idade ativa, entre os 25 e 64 anos, verifica-se que o nosso país está no fundo da tabela. De destacar que os países de leste, cuja adesão à União Europeia se concretizou mais tarde, a proporção de indivíduos que concluíram pelo menos o ensino secundário é elevada.

Com esta informação acerca dos níveis de escolaridade ao nível do ensino secundário, dos cidadãos dos países da União Europeia, demonstra-se de forma notória o fosso existente entre Portugal e os restantes países da União Europeia ao nível da qualificação da população.

ⁱ Em concreto dá cumprimento ao art.º 26º, nº1, alínea b) do novo DL 92/2014 de 20 de junho, que estabelece o novo regime jurídico das Escolas Profissionais, à Portaria nº 235-A/2018, de 23 de agosto, que procede à regulamentação dos cursos profissionais a que se referem as alíneas a) do nº 1 do artigo 9º do DL nº. 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e b) do nº. 4 do artigo 7.º do DL n.º 55/2018, de 6 de julho, e o DL nº. 54/2018 que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva.

ⁱⁱ A FORPRO, Cooperativa de Ensino C.R.L. é uma instituição privada, de natureza cooperativa, equiparada a instituição de utilidade pública nos termos do DL 92/2014, de 20 de Junho.

ⁱⁱⁱ A EPVR iniciou a sua atividade em maio de 1989, com uma turma de Indústrias Gráficas nas instalações facultadas para o efeito pela Câmara Municipal de Oeiras, na Fundação de Oeiras. Em 1990 a sede da Escola passou a funcionar nas atuais instalações, Rua Junção do Bem nº3, em Oeiras. Em 1992, surge o pólo de Cascais que em 1999 passa a funcionar nas instalações atuais, na Rua do Douro nº 3, no Estoril. Estas alterações traduziram-se num aumento significativo de espaços e permitiu o incremento do número de turmas e a oferta de várias áreas profissionais.

^{iv} Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável, publicada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2007, 20/08