



ENQUADRAMENTO EUROPEU 2020-30

Atualização, V. 02 – 24/10/2023



1/12



1989



Conteúdo

I.	NOTA INTRODUTÓRIA	3
II.	O ENQUADRAMENTO DA ESTRATÉGIA INTERNACIONAL NA ETPZP	3
	A. FORMAÇÃO INICIAL DE JOVENS	3
	B. FORMAÇÃO INICIAL DE ADULTOS	4
	C. OBJETIVO DA ESTRATÉGIA INTERNACIONAL	5
III.	ANÁLISE DA ENVOLVENTE	6
IV.	IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES E PLANO DE AÇÃO	7
	A. FORMAÇÃO INICIAL DE JOVENS:	7
	B. FORMAÇÃO DE ADULTOS:	7
	C. OPERACIONALIZAÇÃO	8
	D. INDICADORES DA QUALIDADE	9
V.	IMPACTO EXPETÁVEL E DISSEMINAÇÃO	9
	A. IMPACTO	9
	B. MEDIÇÃO DO IMPACTO	11
	C. COMUNICAÇÃO E DISSEMINAÇÃO	12

I. NOTA INTRODUTÓRIA

Este documento deve ser visto como um instrumento dinâmico e que pode incorporar alterações a qualquer mudança de contexto organizacional devendo, também, ser visto como uma ferramenta ao serviço da melhoria da qualidade do ensino e suscetível de adaptação a mudanças de política educativa de acordo com o ciclo de garantia da qualidade e o sistema EQAVET em vigor na escola. Trata-se de um documento que teve em consideração os objetivos consignados no documento referente à *Estratégia da Europa 2020*¹ assim como a *estratégia 2020-2030*².

Sendo um documento de planeamento estratégico da entidade, engloba os dois processos-chave definidos no mapa de processos – formação inicial de jovens e formação de adultos – que, apesar das suas especificidades, gozam de alguns pontos comuns em termos de estratégia e importância internacional.

3/12

II. O ENQUADRAMENTO DA ESTRATÉGIA INTERNACIONAL NA ETPZP

A. FORMAÇÃO INICIAL DE JOVENS

A nossa organização requer o envolvimento de todos os membros (docentes, formadores e funcionários), para que possamos oferecer uma formação competitiva e que permita, em última instância, uma melhor empregabilidade dos nossos diplomados. Assim, a nossa Escola procura sempre novos métodos de trabalhar, dotando os professores de conhecimentos que permitam à escola oferecer uma maior variedade de experiências. Enquanto Escola queremos oferecer aos nossos alunos a oportunidade de serem um membro ativo da comunidade europeia e, principalmente, dotá-los de capacidades que lhes permitam melhorar a empregabilidade de forma a fazer face às dificuldades de

¹ <https://infoeuropa.euocid.pt/registo/000043517/documento/0001/>

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_30-01_en_web.pdf.

entrada do mercado de trabalho sentida pelos jovens, fruto da atual situação económica do país e da Europa.

De forma a responder a esta realidade, a Petroensino | ETPZP considera que a internacionalização é essencial, promovendo a participação de todos os elementos da Escola em projetos Europeus e o papel central que este aspeto tem para a diferenciação e atratividade da Escola. Com a implementação de um sistema da qualidade alinhado com o EQAVET esta importância ficou bem patente.

Assim, a Escola tem definido como um dos seus objetivos estratégicos *promover o sucesso escolar e profissional dos alunos e reforçar a ligação com a comunidade promovendo a imagem e cultura da instituição*, dando origem a vários processos que permitem alcançar esses objetivos, entre os quais um processo denominado PP03 – FCT EMPREGABILIDADE que, por sua vez dá origem a projetos e atividades concretas, alinhadas com os indicadores EQAVET.

4/12

É neste contexto que surge enquadrado o Erasmus+, como projeto central que contribui fortemente quer para o desenvolvimento da inovação educativa, pelas experiências que promove para o seu *staff*, quer para a motivação e inclusão dos alunos pelo facto, por exemplo, do apoio financeiro do programa permitir a inclusão de todos, mesmo os mais desfavorecidos ou até de a seleção de candidatos prever uma majoração para o caso dos alunos com necessidades educativas especiais. Mas, mais ainda, o facto de permitir uma experiência de trabalho no estrangeiro a jovens, permite o desenvolvimento de competências essenciais no mercado de trabalho, potenciando a sua empregabilidade.

B. FORMAÇÃO INICIAL DE ADULTOS

Sendo a educação de adultos vista muitas vezes como o *parente pobre* da educação, é necessário mudar as mentalidades, partilhando as boas práticas que existem e procurando sempre conhecer outras realidades e formas de trabalhar. Atenta a isso, a Petroensino | ETPZP considera que é necessário dotar a equipa da formação de adultos de mais competências para lidar com a diversidade de adultos, com percursos pessoais, educativos e profissionais muito díspares, diversas

vezes interrompidos por circunstâncias da vida e retomados mais tarde, pelo que a capacidade de comunicação e empatia, flexibilidade, negociação e proatividade são apenas algumas das competências transversais que deverão existir nesta equipa para motivar e envolver os adultos na aprendizagem ao longo da vida. De facto, a percentagem de adultos envolvidos em atividades de aprendizagem ao longo da vida é baixa (em comparação com dados de outros países europeus), havendo uma percentagem de abandono muito elevada (em virtude de alterações na vida pessoal e profissional, desmotivação fácil, pouca valorização da escolaridade, etc.). Os níveis de qualificação da população adulta são baixos (este é um desafio assumido pelo país perante as instituições europeias), pelo que é necessário que as estruturas que dão resposta às necessidades de formação da população adulta, sejam o mais atrativo e motivante possível. Atualmente, existe um número elevado de jovens adultos que estão fora do sistema de ensino/formação e do mercado de trabalho (os chamados NEET), refletindo-se esta realidade nas inscrições do Centro Qualifica da Petroensino. Como tal, há a necessidade de contactar com novas abordagens e métodos pedagógicos, afastando a intervenção da escolarização (que muitas vezes deixou marcas negativas nos adultos) e valorizando, de facto, o percurso dos adultos e a aprendizagem em contextos informais e não formais, podendo-se recorrer às novas tecnologias como forma de aproximação aos adultos, que demonstram sempre grande interesse por estas áreas. Por último, um dos desafios da Europa e de Portugal é a integração de refugiados, sendo que há alguma resistência na integração destes elementos, aliado a um grande desconhecimento das causas que levam estas pessoas a sair do seu país. Assim, é necessário mudar mentalidades e preparar as equipas para trabalhar com esta diversidade cultural que, cada vez mais, fará parte da nossa realidade.

5/12

C. OBJETIVO DA ESTRATÉGIA INTERNACIONAL

O objetivo da estratégia internacional é afirmar a Petroensino | ETPZP como escola de referência na dinamização de experiências de mobilidade/parcerias internacionais, diferenciando-a das restantes Escolas/Centros Qualifica da região.

Atualmente, tendo em conta a experiência adquirida e o enraizar dos projetos de mobilidade na cultura da Petroensino | ETPZP e da identidade da própria Escola, pretende-se aumentar a fasquia, quer em termos de participantes, quer dos parceiros e projetos envolvidos. Assim, as linhas gerais do plano de internacionalização passam por aumentar:

- gradualmente o número de projetos internacionais;
- o número de entidades parceiras;
- o número de cidades/países recetores de mobilidade;
- o número de mobilidades a realizar.

III. ANÁLISE DA ENVOLVENTE

De forma a ter termos uma visão mais abrangente sobre a forma como nos situamos em relação à envolvente e à internacionalização, realizámos uma análise SWOT que contou com a participação de elementos com funções distintas na nossa comunidade escolar. Dessa reflexão saiu o quadro que a seguir se apresenta:

6/12

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none">– Experiência em programas europeus e compreensão da dimensão europeia;– Projetos anteriores desenvolvidos com sucesso;– Centralização da coordenação num elemento;– Domínio linguísticos dos elementos-chave;– Aceitação do projeto pela comunidade educativa;– Estratégia da escola com forte implementação europeia;– Bom relacionamento com a Agência Nacional Erasmus+.	<ul style="list-style-type: none">– Pontos recursos humanos para tarefas de suporte aos projetos;– Falta de disponibilidade horária dos docentes e das turmas para maior envolvimento em projetos;– Competências linguísticas de possíveis participantes;– Pouca disseminação das atividades e projetos junto dos <i>stakeholders</i>;– Dificuldade em medir o impacto dos projetos.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">– Valorização de experiências internacionais pelo mercado de trabalho e sociedade em geral;– Possibilidade de participação em reuniões de divulgação de oportunidades e atividades de	<ul style="list-style-type: none">– Difícil estabelecimento de parcerias confiáveis a longo prazo;– Dependência das regras de financiamento para aprovação de projetos (ex. majoração de

<p>cooperação (Networking e benchmarking);</p> <ul style="list-style-type: none">– Boas plataformas de pesquisas de ofertas e oportunidades de parceria;– Poucas Escolas/Centros Qualifica na região a apostar nestas oportunidades.	<p>projetos de entidades sem experiência);</p> <ul style="list-style-type: none">– Elevado número de projetos apresentados à Agência Nacional anualmente.
---	---

IV. IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES E PLANO DE AÇÃO

Reconhecendo que o mundo está em constante mudança, a Petroensino | ETPZP incentiva os seus colaboradores e alunos a aproveitarem as oportunidades internacionais, pois, permitirá novos conhecimentos e novas experiências de forma a melhorar e inovar as suas formas de ensinar e aprender, oferecendo uma ampla variedade de experiências que tornem possível melhorar os nossos serviços.

Assim, as oportunidades de melhoria identificadas no ciclo da qualidade passam por tornar a Escola mais competitiva e inovadora em termos de organização do processo de ensino-aprendizagem que permita:

7/12

A. FORMAÇÃO INICIAL DE JOVENS:

1. Realizar experiências de aprendizagem enriquecedoras e motivadoras que contribuam para reduzir o absentismo e abandono escolar;
2. Desenvolver competências linguísticas;
3. Realizar experiências de aprendizagem diferenciadoras em termos de melhoria da empregabilidade.

B. FORMAÇÃO DE ADULTOS:

1. Credibilizar a educação de adultos e a Aprendizagem ao Longo da Vida, através da partilha de experiências e boas práticas com outras instituições, contactando com o trabalho realizado noutros países;
2. Preparar melhor as equipas para a diversidade característica da educação de adultos, através de formação e contacto com instituições integradas noutras realidades culturais;
3. Introdução de métodos pedagógicos mais inovadores.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	NECESSIDADE IDENTIFICADA	IDEIA	PROJETOS A ENQUADRAR	META 2020-2030
Promover o sucesso escolar e profissional dos alunos	<ul style="list-style-type: none"> Promover a aprendizagem internacional e inovação educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Inovar no processo de ensino-aprendizagem; Atualização dos conhecimentos técnicos e de ferramentas/tecnologias/metodologias de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Contacto com experiências de aprendizagem inovadoras na Europa; Participação em projetos de intercâmbio e partilha de boas práticas. 	KA101 KA102 KA204 KA229 eTwinning EPALE	<ul style="list-style-type: none"> Apresentar pelo menos uma candidatura anualmente a cada tipo de projeto KA1, uma candidatura KA2 e 1 projeto ETwinning; 15% de pessoal ETPZP a participar em formação para fins de aprendizagem no estrangeiro.
	<ul style="list-style-type: none"> Promover o sucesso educativo e a inclusão; Promover a integração no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar experiências que distingam os diplomados da Escola de outros candidatos a emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de estágios internacionais para alunos e diplomados; Participação em projetos de intercâmbio. 	KA102 KA2	<ul style="list-style-type: none"> 10% de alunos a realizar estágios curriculares internacionais.

C. OPERACIONALIZAÇÃO

A operacionalização destas ideias, da responsabilidade do responsável de projetos internacionais (Direção Técnico-pedagógica), prende-se com a apresentação de candidaturas, que se organizam da seguinte forma:

- levantamento de necessidades e interesses junto da comunidade educativa;
- partilha de casos de sucesso e resultados de projetos anteriores (se aplicável);
- pesquisa de oportunidades e procura de parceiros confiáveis;
- definição do projeto e organização da candidatura com os parceiros;
- participação em atividades de apoio à organização de candidaturas e projetos (participação em reuniões de divulgação, seminários de contacto, etc.);
- submissão da candidatura (de acordo com as datas disponibilizadas).

Quando a candidatura é aprovada, a operacionalização da execução do projeto obedece às características específicas de cada projeto, mas também ao estabelecido na ficha de processo PP03 – FCT EMPREGABILIDADE, documento

essencial para uma gestão com base no sistema de garantia da qualidade em vigor na escola, que divide a execução do projeto em três tipos de atividades:

1. planeamento e conceção;
2. desenvolvimento do projeto;
3. avaliação.

D. INDICADORES DA QUALIDADE

A presença dos projetos internacionais na gestão de processos da entidade faz com que haja indicadores que são monitorizados e metas que são estabelecidas em termos de garantia da qualidade. Os indicadores e as metas estabelecidas para os próximos três anos são:

Indicador	Meta a 3 anos
Taxa de alunos com estágio curricular internacional	10% alunos do 2º e 3º anos (cursos profissionais)
Taxa de Recursos Humanos a participar em mobilidades para fins de aprendizagem	15% do pessoal
Taxa de execução das mobilidades Erasmus+	100%

9/12

V. IMPACTO EXPETÁVEL E DISSEMINAÇÃO

A. IMPACTO

No caso dos alunos pretende-se o aumento de competências que permitam aumentar o seu potencial de empregabilidade, como sejam o desenvolvimento / melhoria das seguintes competências / comportamentos, considerados transversais em termos de áreas de formação:

1. autonomia e responsabilidade individual;
2. proatividade e espírito de iniciativa;
3. competências de relacionamento interpessoal;
4. capacidade de trabalho em equipa.

Em termos de competências técnicas, pretende-se a aquisição / reforço de:

1. conhecimentos sobre o mercado/ setor de trabalho;
2. competências linguísticas;

3. competências técnicas específicas de cada setor (de acordo com o perfil de saída dos cursos);
4. alargar a rede de contactos de possíveis empregadores / fornecedores de outras oportunidades de formação.

Pretende-se ainda com estes projetos permita a mudança de atitudes:

1. desmitificar a ideia de entrada no mercado de trabalho no estrangeiro, com a consciencialização de uma cidadania europeia, plena de diversidade cultural;
2. contribuir para o autoconhecimento e para a melhoria do autoconceito enquanto aprendiz e trabalhador, o que, em última análise, contribuirá para o aumento da autoestima.

No caso do **staff da formação inicial de jovens** pretende-se que os participantes possam:

10/12

1. refletir sobre o seu desempenho e métodos de trabalho (e os seus métodos pedagógicos, do caso dos professores);
2. conhecer diferentes formas de trabalhar/ensinar;
3. aprofundar conhecimentos sobre o setor de trabalho;
4. adquirir novos métodos pedagógicos (no caso dos professores);
5. desenvolver aptidões linguísticas.

No caso do **staff da formação de adultos**, pretende-se que os participantes possam:

1. desenvolver competências de trabalho com a população adulta com enfoque nas aprendizagens informais e não formais;
2. desenvolver competências de trabalho com a população adulta com enfoque em métodos inovadores;
3. desenvolver competências linguísticas;
4. conhecer o trabalho desenvolvido noutros países no âmbito da valorização das competências dos adultos;
5. conhecer diferentes formas de trabalhar a multiculturalidade e a integração de minorias na sociedade e na educação.

Em termos de **atitudes e comportamentos**, espera-se que todo o *staff* envolvido (formação inicial de jovens e formação de adultos) possa desenvolver:

1. competências de comunicação interpessoal;
2. capacidade de trabalho em equipa;
3. confiança nas suas competências linguísticas;
4. espírito proativo em relação a projetos internacionais.

Em termos de **organização**, espera-se que estas atividades tenham um triplo impacto:

1. enquadramento dos projetos internacionais no próprio projeto educativo da escola e nas atividades que promove com o objetivo de potenciar a empregabilidade dos alunos do ensino profissional, através da diversificação de atividades de contacto com o mercado de trabalho e alargando o leque das experiências com mobilidade internacional. Este facto permite que haja uma plena integração do projeto nas atividades e dia a dia da escola, fazendo parte da sua cultura;
2. Aquisição de *know-how* de grande valor em termos de gestão de projetos que poderá ser facilmente transposto para novas atividades do género, e alargando a sua rede de contactos e parceiros internacionais;
3. Estabelecimento da imagem da ETPZP enquanto escola voltada para a Europa e para oportunidades de aprendizagem diferenciadas e diferenciadoras.

11/12

B. MEDIÇÃO DO IMPACTO

De forma a medir o impacto destas experiências, a Escola tem implementado uma série de indicadores que lhe permitem avaliar esse impacto, recorrendo a questionários / relatórios de autoavaliação do desempenho e das competências adquiridas, questionários de satisfação dos participantes com a experiência de mobilidade e questionários de avaliação do impacto do projeto.

É de referir que o próprio sistema da qualidade da Educação e Formação Profissional (EQAVET), implementado na nossa Escola, prevê a recolha de uma série

de indicadores relacionados com a empregabilidade e as competências dos recém-diplomados, podendo esses dados ser analisados na avaliação do impacto.

C. COMUNICAÇÃO E DISSEMINAÇÃO

A disseminação de resultados e dos próprios projetos tem dois alvos distintos que obrigam a duas estratégias de comunicação diferentes:

1. Comunicação para *stakeholders* internos:
 - a) publicação nas redes sociais da escola de fotografias e testemunhos dos alunos participantes sobre as suas experiências;
 - b) publicação de informação sobre os projetos no site da Escola;
 - c) placards informativos;
 - d) encontros de partilha da experiência dos alunos e professores participantes com os não-participantes;
 - e) workshops de partilhas de conhecimentos interpares (staff).
2. Comunicação para *stakeholders* externos:
 - a) publicitação das experiências de estágio na página institucional e nas redes sociais;
 - b) *notas de imprensa* sobre a execução dos projetos;
 - c) presença em feiras, dia aberto e outras iniciativas;
 - d) partilha de boas práticas em encontros ou eventos;
 - e) cerimónia de entrega dos certificados Europass Mobilidade.