

Projeto

EDUCATIVO



Acreditamos numa escola que aposte na individualização e na socialização para que o potencial humano se revele e, através do “eu” que habita em cada um de nós possamos reforçar a inteligência coletiva, o nosso espírito cívico e um sentir de pertença verdadeiramente proactivo e inclusivo.

Contamos com todos os *stakeholders* da EPTN para a consolidação deste projeto a que chamamos EPTN, sempre numa perspectiva de trabalho colaborativo e em rede.

Índice

Índice.....	3
2. Contextualização Regional	6
2.1. Enquadramento da EPTN	6
2.2. Enquadramento Territorial	6
2.3. Enquadramento Populacional.....	8
2.4. Enquadramento Socioeconómico.....	10
2.5. Sistema Educativo	10
3. A Escola Profissional de Torres Novas (EPTN).....	13
3.1. Enquadramento	13
Missão	15
Visão.....	15
Valores	16
3.2. A nossa oferta formativa nos últimos anos	16
3.3. Indicadores de Qualidade (EQAVET).....	19
3.4. Recursos Físicos, Tecnológicos e Humanos	21
3.5. Parcerias e <i>Stakeholders</i>	26
3.6. Áreas transversais na EPTN: cidadania, educação inclusiva e estratégia internacional.....	28
3.6.1. Estratégia para a cidadania e a educação inclusiva	28
3.6.2. Estratégia internacional	31
3.7. Certificação da Qualidade	34
3.8. Planeamento e desenvolvimento para 2020-2026.....	39
3.8.1. A análise SWOT	39
3.8.2. Planeamento: objetivos e metas	43
3.8.3. Monitorização, Avaliação, Revisão e Comunicação dos Resultados	52
4. Conclusão	56

1. Introdução

O Projeto Educativo (PE) é o instrumento estratégico e de orientação, por excelência e, por isso, um elemento estruturante. É um documento onde estão consignadas as linhas orientadoras de toda a atividade educativa e formativa, formulados os objetivos em função dos valores perfilhados, assim como dos recursos disponíveis, numa articulação de vontades e saberes.

A EPTN, enquanto realidade emergente acredita e defende que a qualidade de uma organização depende da gestão e do envolvimento das pessoas e por isso é nosso propósito sensibilizar e mobilizar todos os agentes alunos/as, famílias, pessoal docente, não docente, direção, parceiros, assumindo-se o Projeto Educativo uma ferramenta essencial.

É ele que consubstancia os nossos ideais, a nossa identidade, as nossas intenções. Traduz, também, a forma como olhamos para a comunidade envolvente e a importância que os “outros” assumem na formação da nossa identidade.

Acreditamos, por isso, que aquilo que nos singulariza, no panorama educativo, é a atenção particular que damos ao “outro”, um modo próprio de interagirmos com o meio, a exigir-nos flexibilidade e adaptação constantes. É a nossa capacidade de olhar o outro com vontade e o fazer crescer transformando os alunos e demais *stakeholders* em agentes intervenientes e “pensantes”, abertos à discussão, à inovação e, por essa via, em cidadãos ativos e conscientes. Acreditamos que esta é a nossa mais-valia.

Assim, desenvolvemos todo um conjunto de atitudes conducentes ao desenvolvimento do espírito crítico e criativo, toda uma estratégia centrada na “pessoa” do(a) aluno(a) que se afirma como “cliente” da instituição. Através dos processos de ensino-aprendizagem implementados, procuramos dotar os jovens e adultos que nos procuram com um conjunto de capacidades e competências, fomentando a aprendizagem ao longo da vida e a cidadania ativa, consonantes com o perfil de cidadãos e de trabalhadores do século XXI.

É por isso nossa convicção de que num período marcado pela permanente mudança, pelo decréscimo da população jovem, pela concorrência entre entidades promotoras do ensino profissional e de outras aprendizagens ao longo da vida, temos de captar públicos diversificados

e rentabilizar os diferentes projetos em funcionamento sem, no entanto, descurarmos a nossa cultura própria a qual está intimamente associada ao ensino profissional.

Para isso, temos de rever as nossas práticas e assegurar que somos capazes de reforçar, em toda a comunidade educativa, uma postura proactiva e responsável que potencie as relações interpessoais, facilite a adaptação à mudança, potencie a tomada de decisões e estimule a autoaprendizagem, sempre no respeito pela diversidade cultural e pela igualdade.

Desta forma consideramos essencial conseguirmos assegurar uma adequada gestão da qualidade. Impõe-se, por isso, inventariar os problemas detetados e, tendo como referência os recursos humanos e físicos disponíveis, promover ações de melhoria, na área pedagógica, administrativa, financeira e organizacional.

Assim, o presente documento visa igualmente garantir a qualidade do nosso serviço de educação e formação, estando por isso alinhado com o Quadro EQAVET e, consequentemente centrado nas fases do ciclo da qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão). Para a concretização deste objetivo contamos com uma equipa em trabalho colaborativo e tem (e terá) a participação de vários interessados (alunos e alunas, pais/encarregados de educação, pessoal docente e não docente e demais *stakeholders*).

Para além de ser um instrumento de gestão escolar, o PE pretende refletir a escola como organização aprendente e contribuir para a transformação e crescimento da EPTN e da sociedade.

É por isso, nosso objetivo que a nossa comunidade escolar não só o adote mas também se identifique com o PE para que haja um comprometimento coletivo e, desse modo, se garanta a sua concretização e articulação com os restantes documentos orientadores da EPTN e, em particular, com o nosso Plano de Ação.

2. Contextualização Regional

2.1. Enquadramento da EPTN

A EPTN foi criada a 3 de agosto de 1991, ao abrigo do Decreto-lei 26/89 de 21 de janeiro, revogado pelo Decreto-Lei 70/93, de 10 de março. Resultou da celebração de um contrato-programa entre a Câmara Municipal de Torres Novas, o NERSANT - Núcleo Empresarial da Região de Santarém, ACIS - Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã e o Ministério da Educação.

Ao consagrar a figura de proprietário em substituição da de promotor, o Decreto-Lei 4/98 de 8 de janeiro de 1998, favoreceu a criação da A.T.E.P. - Associação Torrejana de Ensino Profissional, formalmente constituída em 29 de setembro de 1999, tendo como sócios fundadores os promotores anteriormente referidos.

Na sequência da cessação de atividade da ACIS, a ADIRN, Associação para o Desenvolvimento Integrado da Região Norte, integrou os órgãos sociais da A.T.E.P, em maio de 2024.

A Escola Profissional de Torres Novas está sediada na Várzea dos Mesiões, na união de freguesias de Santa Maria, Salvador, concelho de Torres Novas. Situa-se junto ao Pavilhão de Exposições do NERSANT - Núcleo Empresarial da Região de Santarém, cuja localização permite estar perto das principais vias de comunicação (A23), bem como de alguns dos mais importantes núcleos empresariais da região.

2.2. Enquadramento Territorial

O município de Torres Novas está inserido na Região Centro de Portugal, distrito de Santarém e está incluído na NUT III Médio Tejo bem como na CIMT – Comunidade Interadministrativa do Médio Tejo¹ e pertence, em termos turísticos, à Região de Turismo dos Templários, Floresta

¹ A CIMT inclui os municípios da NUT III, ou seja: Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Mação, Ourém, Sardoal, Sertã, Tomar, Torres Novas, Vila de Rei e Vila Nova da Barquinha.

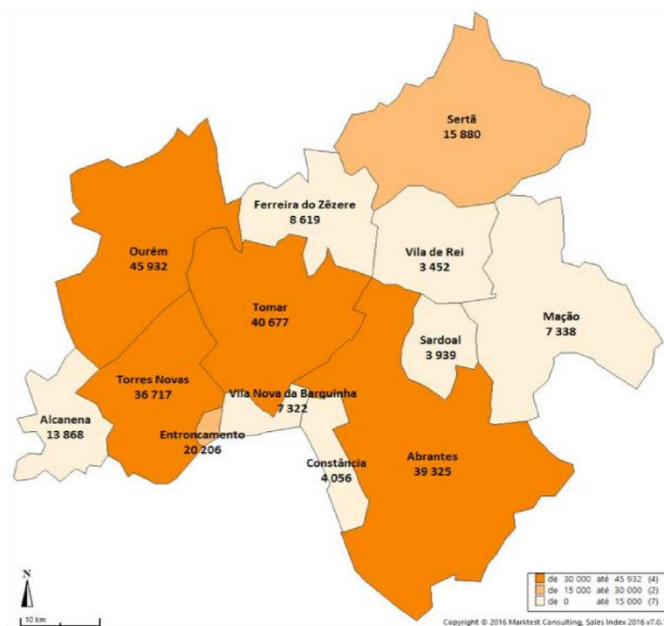


Figura 1 - População residente nos municípios da NUT III Médio Tejo, 2011

Fonte: https://cm-torresnovas.pt/images/documents/Educacao/carta_educativa/PEEM_2019.pdf

Central e Albufeiras. Geograficamente encontra-se na Região Centro, com uma área de 270 km² e faz fronteira com cinco dos municípios pertencentes à CIMT. Conforme se pode verificar na Figura 1 tem como concelhos limítrofes, a norte, Tomar e Ourém, a sul, Santarém e Golegã, a este, Entroncamento e, a oeste, Ourém e Alcanena.

Conforme referido no *site* da Câmara Municipal e no Plano Estratégico Municipal, Torres Novas “(...) pretende afirmar-se “... enquanto

Porta Norte da Grande Região de Lisboa nos corredores de circulação logística (...)”²

É servida por excelentes vias de comunicação rodoviárias e ferroviárias, encontrando-se a cerca de uma hora das principais cidades da zona centro (Lisboa e Coimbra). Conforme se pode verificar na Figura 2, o Médio Tejo tem uma boa oferta rodoviária e Torres Novas não é exceção.

Na oferta rodoviária é de salientar a A23, que, fazendo a ligação Abrantes/Castelo Branco, permite ainda o acesso à A1. É de referir ainda as estradas EN3 e EN349.

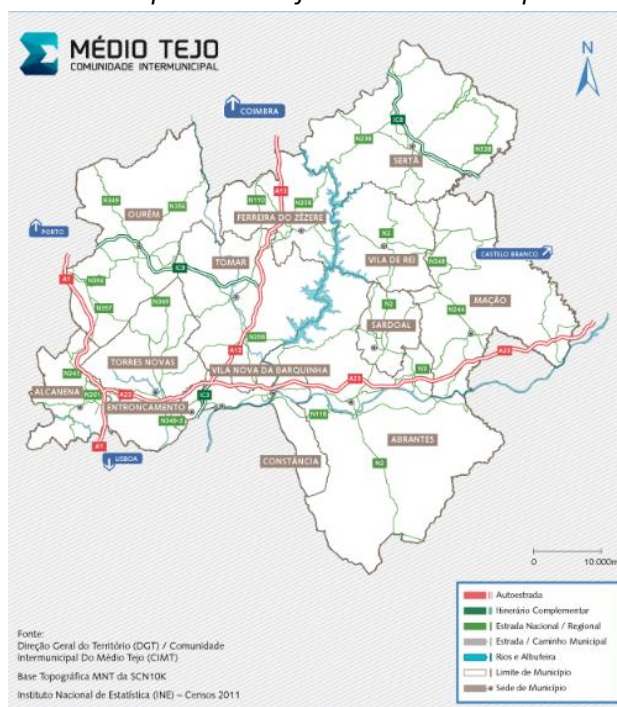


Figura 2 – Acessibilidades nos municípios do Médio Tejo

Fonte: <https://mediotejo.pt/index.php/medio-tejo/aceessibilidades#autoestrada-da-beira-interior-a23>

² In Plano Estratégico Educativo Municipal de Torres Novas, 2022, pg.49

Possui, ainda, um terminal de camionagem que assegura uma boa rede de transportes públicos, servindo todo o concelho.

O Parque Intermodal e os transportes ferroviários encontram-se localizados na vila vizinha de Riachos.

Possui, ainda, um terminal de camionagem que assegura uma boa rede de transportes públicos, servindo todo o concelho.

2.3. Enquadramento Populacional

Tendo em consideração a evolução esperada a nível demográfico é expetável que nas próximas décadas a população europeia em idade ativa diminua conforme referido no Projeto Europa 2030 – Desafios e Oportunidades.

Tal tendência também se revelará na região Médio Tejo.

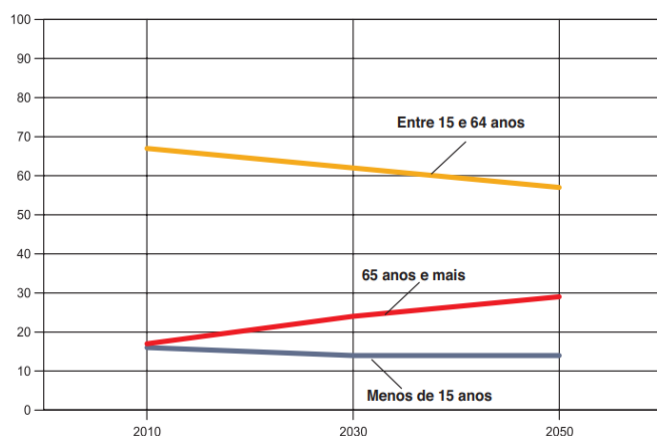


Figura 3 - Evolução da população europeia entre 2020 e 2050

Fonte: Projeto Europa 2030 – Desafios e Oportunidades,
<https://www.consilium.europa.eu/pt/documents-publications/publications/project-europe-2030-challenges-opportunities/>

Segundo dados dos Censos de 2011, na região Médio Tejo, Torres Novas era o quarto município com mais população residente tendo este concelho 36 717 habitantes, havendo assim, em média, 136 habitantes por km² valor este que é superior ao da densidade populacional do Médio Tejo e de Portugal como se pode verificar na Tabela 1.

Tabela 1 - Território e ocupação

	Área (Km ²)	População (2011)	Densidade Populacional
Torres Novas	270,66	36 7170	136
Médio Tejo	2 304,57	220 660	96
Portugal	91 946,69	10 561 614	115

Fonte: https://www.cm-torresnovas.pt/images/documents/Socioeconomica/ConcelhoTorresNovasV2_2011.pdf

No entanto, o futuro é incerto. Conforme referido no Plano Estratégico Municipal de Torres Novas a fecundidade no nosso concelho tem vindo a decrescer desde 2010 e previa-se que após 2013 o cenário mais otimista correspondia a uma subida moderada até 2030. Assim, e estando face a um cenário em que praticamente não há a renovação de gerações, prevê-se consequentemente uma diminuição de jovens.

Mas, de um modo geral pode-se afirmar que, apesar de Torres Novas ter sofrido alterações na estrutura da população nos últimos cinquenta

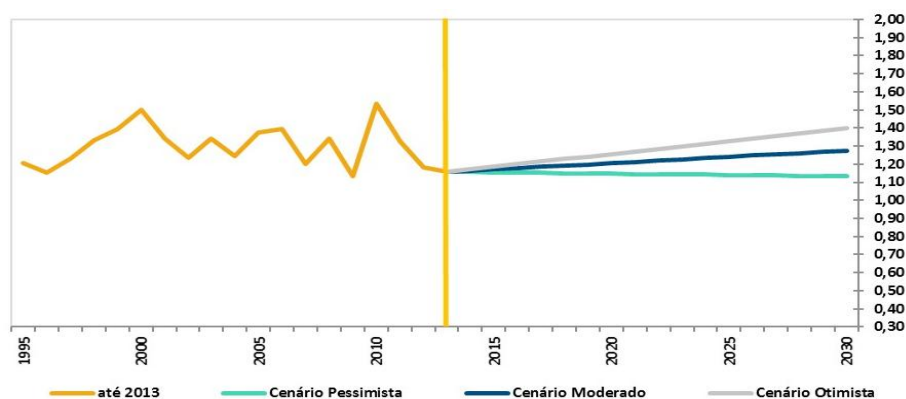


Figura 4 - Índice Sintético de Fecundidade (1995-2013) e projeções (2013-2030)

Fonte: https://cm-torresnovas.pt/images/documents/Educacao/carta_educativa/PEEM_2019.pdf

anos, tem condições favoráveis a uma boa qualidade de vida. A nível demográfico tem um cenário global que pode ser considerado positivo no contexto do Médio Tejo apesar de haver um saldo migratório negativo. Isto acontece porque Torres Novas tinha, em 2011, a terceira taxa bruta de natalidade mais alta da região Médio Tejo e o quarto menor índice de envelhecimento e em 2017, tinha uma taxa de natalidade ligeiramente superior à da média da NUT III.

2.4. Enquadramento Socioeconómico

Atualmente, o Concelho de Torres Novas, fruto da sua excelente localização e do dinamismo do seu tecido empresarial, tem registado um crescimento económico e urbano assinalável.

A economia do concelho assenta basicamente no setor terciário e secundário. A indústria tem-se deslocado progressivamente para as zonas industriais de Zibreira, Riachos ou Torres Novas, já que, com o crescimento urbano da cidade, as velhas unidades fabris foram absorvidas pela zona urbana, ou simplesmente encerraram por vicissitudes várias.

A população empregada torrejana em 2014 encontrava-se a trabalhar maioritariamente no setor terciário (71,4%), estando somente 26,9% no setor secundário e 1,7 % no terciário.

	Total população empregada	População empregada no setor primário		População empregada no setor secundário		População empregada no setor terciário	
		N	%	N	%	N	%
Abrantes	14.444	507	3,5	4.201	29,1	9.736	67,4
Alcanena	5.822	79	1,4	2.371	40,7	3.372	57,9
Constância	1.645	39	2,4	497	30,2	1.109	67,4
Entroncamento	8.759	44	0,5	1.449	16,5	7.266	83,0
F. do Zézere	3.053	317	10,4	908	29,7	1.828	59,9
Mação	2.251	71	3,2	709	31,5	1.471	65,3
Ourém	19.066	266	1,4	6.772	35,5	12.028	63,1
Sardoal	1.410	36	2,6	379	26,9	995	70,6
Sertã	5.687	373	6,6	1.776	31,2	3.538	62,2
Tomar	14.598	413	2,8	3.404	23,3	10.781	73,9
Torres Novas	15.001	262	1,7	4.035	26,9	10.704	71,4
Vila de Rei	1.074	44	4,1	304	28,3	726	67,6
V.N. Barquinha	2.737	32	1,2	466	17,0	2.239	81,8
CIMT	95.547	2.483	2,6	27.271	28,5	65.793	68,9

Figura 5 – Distribuição das percentagens da população empregada por setor económico na CIMT (2014)

Fonte: Plano Estratégico Municipal Torres Novas, 2022, pág.96

2.5. Sistema Educativo

No que diz respeito à oferta educativa, e para além da Escola Profissional, Torres Novas dispõe de 2 agrupamentos escolares: o Agrupamento de Escolas Artur Gonçalves, que engloba a Escola Secundária de Artur Gonçalves, Escola EB 2,3 Dr. António Chora Barroso e diversas escolas do Ensino Pré-Escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico, e o Agrupamento de Escolas Gil Paes, que englobe a Escola Secundária de Maria Lamas, a Escola básica 2, 3 Manuel Figueiredo e diversas escolas do Ensino Pré-Escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico. Para além destes agrupamentos, existe ainda a e o Centro de Estudos Politécnicos de Torres Novas – CEPTON, resultante duma parceria da CMTN com o Instituto Politécnico de Tomar. No ensino particular há a registar o Colégio Andrade Corvo e a Escola Superior de Educação de Torres Novas. Registamos, ainda a

existência do CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Torrejano e da Escola de Música do Choral Phydellius. Importa também realçar a atuação do IEPF no âmbito da formação.

Conforme se pode verificar na tabela que se segue, Torres Novas viu diminuir a percentagem de alunos matriculados no ensino secundário, tendo sido esta mesma tendência observada tanto a nível de Portugal Continental como no Médio Tejo. Tendência esta que se prevê que se mantenha.

Tabela 2 - Alunos matriculados no 3º ciclo e secundário (em % da população residente)

Proporção - %

Territórios		Nível de ensino							
		Total		Ensino Básico - 3º Ciclo		Ensino Secundário		CET	
Âmbito Geográfico	Anos	2001	2017	2001	2017	2001	2017	2001	2017
NUTS I	Continente	17,85	16,01	3,96	3,56	3,98	3,86	-	0,05
NUTS III	Médio Tejo	18,19	15,06	4,15	3,31	4,39	4,12	-	0,01
Município	Torres Novas	17,69	15,34	4,23	3,06	4,11	3,61	-	-

Alunos matriculados nos ensinos pré-escolar, básico e secundário em % da população residente: total e por nível de ensino

Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

DGEEC/MEd - MCTES - Recenseamento Escolar

Fonte: PORDATA

Última actualização: 2019-06-14

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Tabela 3 – Alunos Matriculados no Ensino Profissional no Médio Tejo

Territórios		Cursos Profissionais	
Âmbito Geográfico	Anos	2009	2018
NUTS 2013	Portugal	x	116 722
NUTS I	Continente	89 499	110 311
NUTS III	Médio Tejo	2 624	3 046
Município	Abrantes	327	366
Município	Alcanena	52	81
Município	Constância	44	56
Município	Entroncamento	399	383
Município	Ferreira do Zêzere	18	57
Município	Mação	35	97
Município	Ourém	609	842
Município	Sardoal	62	41
Município	Sertão	246	230
Município	Tomar	432	435
Município	Torres Novas	386	394
Município	Vila de Rei	-	16
Município	Vila Nova da Barquinha	14	48

Fonte: <https://www.pordata.pt/Municipios/Alunos+matriculados+no+ensino+secund%C3%A1rio+total+e+por+modalidade+de+ensino-175-975>

Contudo, e assim como se verificou no resto do nosso país, no Médio Tejo e em particular em Torres Novas, verificou-se um aumento da procura dos cursos profissionais em 2018 face a 2009. Neste mesmo período no Médio Tejo constatou-se uma diminuição das desistências principalmente no 10º ano havendo também uma diminuição considerável no 12º ano.

Tabela 4 - Taxa de Retenção e Desistência no Secundário (%)

Territórios		Cursos Tecnológicos e profissionais					
		10º ano		11º ano		12º ano	
Âmbito Geográfico	Anos	2009	2018	2009	2018	2009	2018
NUTS 2013	Portugal	x	6,1	x	4,7	x	21,6
NUTS I	Continente	15,5	5,4	6,1	4,6	23,3	21,5
NUTS II	Centro	15,8	4,7	5,9	3,9	22,6	18,2
NUTS III	Médio Tejo	17,5	4,9	4,8	4,3	24,3	18,2
Município	Torres Novas	11,8	8,8	2,9	4,3	15,2	14,2

Fonte: <https://www.pordata.pt/Municipios/Alunos+matriculados+no+ensino+secund%C3%A1rio+total+e+por+subsistema+de+ensino-345>

3. A Escola Profissional de Torres Novas (EPTN)

3.1. Enquadramento

A nossa Escola, através da formação ministrada, visa dotar os jovens e adultos que a procuram de um conjunto de capacidades e competências ao nível sociocultural, científico e tecnológico, abrindo-lhes perspetivas de futuro tanto a nível local, como regional e nacional e em concordância com os princípios orientadores da política Europeia para a Educação.

A nível Europeu destacamos o Quadro Estratégico Europeu 2020, que consagra os seguintes objetivos:

- Tornar a Aprendizagem ao Longo da Vida e a mobilidade em realidade;
- Melhorar a qualidade e eficiência da educação e formação;
- Promover a equidade, coesão social e cidadania;
- Promover a criatividade, inovação e empreendedorismo³.

Também ao nível Europeu, realçamos o Projeto Europa 2030 – Desafios e Oportunidades e o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET), instituído pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009.

Ainda ao nível europeu observamos as regras associadas ao financiamento no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE) e Programas Operacionais aplicáveis e o Regulamento Geral de Proteção de Dados.

A nível Nacional, a publicação do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de Junho implicou a revogação do Decreto-Lei 4/98 e veio introduzir algumas alterações ao regime jurídico das Escolas Profissionais definindo as regras a que deve obedecer a sua forma de criação, organização e funcionamento. Reconhece que as mesmas prestam serviço público de educação e integram a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações.

³ https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_pt

Ainda de acordo com este normativo legal, são atribuições das escolas profissionais e, consequentemente da EPTN:

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

A nível nacional, realçamos o Programa de Ação Governativa Portugal 2030. Igualmente relevante será o Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de Julho que consagra a operacionalização curricular da componente de Cidadania e Desenvolvimento ao longo da escolaridade obrigatória. Este diploma, a Portaria n.º 235-A/2020 que regulamentado a oferta de cursos profissionais e o Decreto-Lei nº 54/2018 de 6 de julho, alterado pela Lei nº 116/2019 de 13 de setembro, que consubstancia a prioridade governativa na aposta numa escola inclusiva, assumem-se como a base de análise e reflexão no âmbito do Planeamento e Desenvolvimento da EPTN que assume, como objetivos estratégicos, promover a inclusão, o comprometimento e o sucesso escolar e profissional dos alunos e, na sequência da qualidade das suas práticas, garantir a sustentabilidade da organização.

Para além destes diplomas, a EPTN cumpre toda as regras e orientações legais inerentes ao exercício da sua atividade destacando-se, ainda, o pleno cumprimento do RGPD, conforme espelhado no Regulamento Interno e Política de Privacidade da EPTN.

A nível Regional e Local, o Plano Estratégico Educativo Municipal de Torres Novas, 2022⁴, reflete todos os objetivos europeus incorporando-os em torno de três grandes temas:

- Comunidade educativa;
- Cidade educadora;
- Território com sucesso sustentável.

A nível da EPTN neste ciclo formativo temos como grande aposta a implementação de um Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional (Quadro EQAVET) e a eficiência e eficácia da nossa gestão, sempre numa perspetiva de autoavaliação e melhoria contínua.

Neste enquadramento, estabelecemos dois grandes objetivos Estratégicos:

- Promover a inclusão, o comprometimento e o sucesso escolar e profissional dos alunos (OE1);
- Garantir a sustentabilidade da organização (OE2).

Estes objetivos têm subjacentes a aposta na Aprendizagem ao Longo da Vida, patente na oferta da formação e qualificação para jovens e adultos, bem como na promoção da equidade, coesão social, cidadania, criatividade, inovação e empreendedorismo, dando resposta às estratégias europeias, nacionais e regionais.

Para além desses objetivos fixamos a nossa Missão, Visão e Valores.

Missão

A Escola Profissional de Torres Novas tem como missão, através da formação ministrada, formar e qualificar cidadãos tecnicamente competentes, capazes de interagir com o mundo numa perspetiva global e dinâmica, assim como de o transformar.

Visão

A sua visão é ser reconhecida pelas competências técnicas e transversais dos seus diplomados.

⁴ https://cm-torresnovas.pt/images/documents/Educacao/carta_educativa/PEEM_2019.pdf

Valores

Os valores que a Escola estabelece como orientadores da sua ação são:

- Respeito,
- Igualdade,
- Solidariedade,
- Proatividade,
- Criatividade,
- Pensamento Crítico,
- Adaptabilidade,
- Comprometimento.

3.2. A nossa oferta formativa nos últimos anos

A oferta formativa da EPTN tem como base o princípio da especialização sem, no entanto, descurar a necessária adaptação à realidade e dinâmicas do mercado de trabalho regional e local, assim como à evolução do Catálogo Nacional de Qualificações.

Tabela 5 - Histórico das áreas de intervenção da EPTN

Ensino Profissional Dupla Certificação -Nível IV	Cursos de Educação Formação Dupla Certificação Nível II	Centro Qualifica (CNO/CQEP)	FMC
• Animador Sociocultural • Comunicação, <i>Marketing</i>, Relações Públicas e Publicidade • Gestão • Gestão de Equipamentos Informáticos • Gestão e Programação de Sistemas Informáticos • Turismo • Logística	• CEF - tipo 2 de Operador Informática • CEF - Tipo 3 Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade	• Básico • Secundário • Profissional de Logística • Profissional de Técnico Comercial	• Comércio • Contabilidade e Fiscalidade • Ciências Informáticas • Trabalho Social e Orientação • Serviços de Apoio a Crianças e Jovens • Formação de Base • Gestão e Administração • Secretariado e Trabalho Administrativo • Hotelaria e Restauração

A EPTN não está, nesta data, a desenvolver Formações Modulares Certificadas embora tenha apresentado candidatura, estando o Centro Qualifica a funcionar em pleno, com a realização de encaminhamentos para ofertas formativas, adequadas ao perfil dos adultos, assim como o desenvolvimento de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) a nível escolar (nível básico e secundário) e profissional (área de Comércio e Logística).

Tabela 6 - Repartição da oferta formativa de cursos profissionais da EPTN por anos letivos, cursos e número de alunos por turma nos últimos seis anos

Designação do Curso	2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	turma	alunos	turma	alunos	turma	alunos	turma	alunos	turma	alunos	turma	alunos
Animador Sociocultural	3	42	3	46	3	48	3	48	3	38	3	51
Técnico de GPSI	2	44	1	18	2	44	2	50	2	46	2	50
Técnico de Gestão	3	32	3	40	3	40	3	40	2	19	2	22
Técnico de Com. Marketing, RP e Pub.	2	29	1	15	1	13	2	31	3	38	3	52
Técnico de Turismo	2	37	2	39	3	48	3	33	3	35	3	31
Técnico de GEI	1	18	2	34	1	16	1	16	1	15	1	13
Técnico de Logística	-	-	-	-	1	23	2	30	2	27	1	9
TOTAL	13	202	12	192	14	232	16	248	16	218	15	228

O acompanhamento dos indicadores de frequência e de constituição de turmas com base nos registos consolidados do período entre 2017 e 2023 evidencia uma trajetória de consolidação institucional, pautada pela resiliência da população escolar e por um progressivo reajustamento da matriz de cursos às dinâmicas de procura.

O universo de formandos evoluiu de um ponto de partida de 202 alunos (2017/2018) para um volume consolidado de 228 alunos (2022/2023), representando um incremento líquido de 12,0%. O pico absoluto de frequência concentrou-se no ano letivo de 2020/2021, com um maior número de alunos matriculados.

A escola registou um crescimento global de **12,0%** na sua massa estudantil, evoluindo de um volume inicial de **202 alunos** (2017/2018) para um patamar consolidado de **228 alunos** (2022/2023).

No que concerne aos cursos que se assumem como áreas de especialização da nossa escola, verificamos que o curso de Animador Sociocultural é um dos mais consistentes da EPTN e demonstra uma procura sólida e consolidada, sem sofrer as oscilações conjunturais registadas nas restantes valências.

Já no curso de GPSI, após uma quebra crítica em 2018/2019, onde contou apenas com 18 alunos, registou uma forte inversão de tendência. Cresceu de forma célere até atingir o pico de 50 alunos e (2020/2021 e 2022/2023), afirmando-se como um dos pilares de frequência da instituição.

O curso de Comunicação tem tido uma crescente procura de alunos, visível na abertura de 3 turmas nos anos 2021/2022 (32 alunos) e 2022/2023 (52 alunos).

No caso do curso de Logística, introduzido pela primeira vez na oferta da Escola em 2019/2020, mostra a aposta na diversificação e a adaptação às necessidades do mercado de trabalho muito embora se possa constatar que apesar das estratégias de promoção do curso não foi possível assegurar a abertura de novas turmas.

A este propósito importa também referir que a oferta formativa da EPTN é definida em função do trabalho de rede desenvolvido sob a alçada da CIM Médio Tejo e, tem em consideração o Estudo de Antecipação de Necessidade de Qualificações, segundo o qual o tecido empresarial tem forte incidência na área dos serviços (71,8 das ofertas de emprego, de acordo com o Estudo de Antecipação das Necessidades de Qualificação, serão no setor terciário).

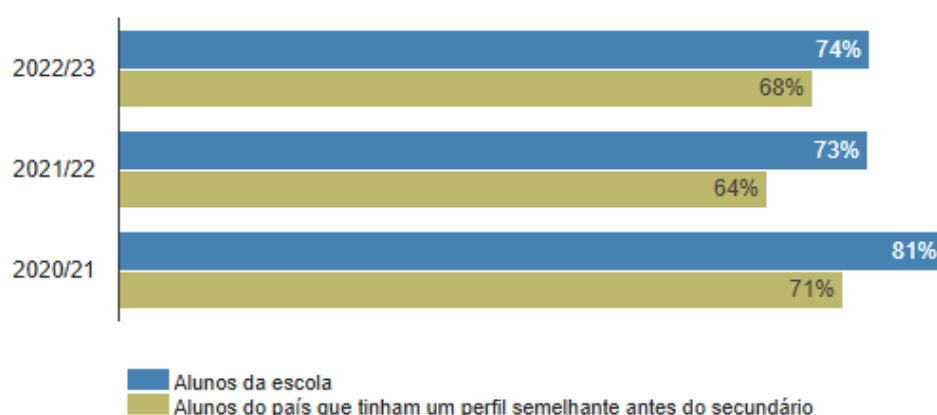
Na seleção da oferta formativa também atendemos às motivações e preferências do público-alvo, uma vez que a frequência da área vocacional pretendida é um requisito para o sucesso escolar.

A EPTN apostou, no ano letivo de 2017/2018, na formação de nível básico - Cursos de Educação e Formação - vocacionados para jovens em risco de abandono escolar, elevado absentismo, dificuldades de aprendizagem e retenções nas escolas de origem. Esta opção estratégica teve como objetivo antecipar a formação integral destes jovens de modo a promover uma melhoria do seu desempenho escolar e social futuro e, também, antecipar as interações dos mesmos com a EPTN na expectativa de, desse modo, aumentar o número de matrículas nos cursos profissionais. Através da análise do gráfico que se segue pode-se verificar que tal ambição foi

concretizada uma vez que no ano de 2019/2020 existiu um aumento do nosso número de alunos e alunas nos cursos profissionais.

Uma outra análise prende-se com a conclusão dos cursos profissionais. Segundo os dados do Infoescolas, a percentagem de alunos que conclui o ensino secundário na nossa Escola é superior à média nacional, tendo como base a análise comparativa de alunos com um contexto escolar e socioeconómico semelhante.

Percentagem de alunos da escola que concluem o ensino profissional em três anos ⓘ



Fonte: <http://infoescolas.medu.pt/?code=1419638&nivel=5>

3.3. Indicadores de Qualidade (EQAVET)

No âmbito do alinhamento com o Quadro EQAVET, foram considerados os seguintes indicadores:

- O indicador EQAVET 4a), que incide sobre a conclusão dos cursos de EFP – um registo relativo à conclusão dentro do tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo formativo) e outro após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte), e também o registo do número de desistências e de situações de não aprovação.
- O indicador EQAVET 5a) incide sobre os diplomados de EFP no mercado de trabalho (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria e a frequentar estágios profissionais), em prosseguimento de estudos (a frequentar formação pós-

secundária e o ensino superior, outras situações ou situação desconhecida), após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso (no período de 12-36 meses).

- O indicador EQAVET 6a) incide sobre a colocação dos diplomados de EFP, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.
- O indicador EQAVET 6b3) incide sobre a satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam, caso tenham profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

Tabela 7 – Indicadores EQAVET

	Indicador 4a	Indicador 5a	Indicador 6a	Indicador 6b3
Triénio 2019/2022	69,4%	NA	NA	NA
Triénio 2018/2021	77,6%	84,7%	25 e 75%	100%
Triénio 2017/2020	63,8%	88%	21% e 79%	100%
Triénio 2016/2019	74,2%	96%	10% e 90%	Sem dados
Triénio 2015/2018	65,1%	100%	21% e 79%	Sem dados
Triénio 2014/2017	60,6%	100%	26% e 74%	Sem dados

Após um período de aumento da taxa de conclusão, verificou-se algumas oscilações, fruto da instabilidade criada com a pandemia Covid-19, verificando-se no triénio 2017/2020 um valor inferior aos três anos transatos. Esta realidade reflete os desafios sentidos com o ensino à distância e a necessidade da Escola continuar a trabalhar continuamente na resposta aos diferentes desafios que se colocam. É nosso objetivo continuar a melhorar os resultados destes indicadores e para isso continuaremos a apostar no apoio individualizado e na diferenciação das estratégias de aprendizagem.

Para o futuro, para além da habitual revisão de práticas da EPTN com vista à resolução dos problemas identificados, pretende-se continuar a apostar na redução desta taxa com a

diversificação das estratégias de ensino-aprendizagem no âmbito da Educação Inclusiva e o reforço do trabalho colaborativo com a CPCJ assim como no apoio individualizado.

Os resultados obtidos no indicador 5a traduzem a aposta da Escola no apoio à transição para a vida ativa, sendo que para muitos alunos e alunas esse futuro tem passado cada vez mais pelo prosseguimento de estudos (no triénio 2014/2017 eram 14% os discentes que prosseguiram estudos, valor que foi sempre crescendo até aos 34% no triénio 2017/2020), fruto de uma maior dinamização dos CTesP pelos Institutos Politécnicos da região e do regime especial de acesso ao ensino superior para alunos do ensino profissional.

A EPTN divulga as ofertas de emprego de que tem conhecimento através dos seus parceiros e é também incentivada a procura ativa de emprego, passando pela inscrição no Centro de Emprego local de forma a beneficiarem dos apoios à contratação (estágios profissionais, por exemplo).

Os alunos e alunas que se encontram a exercer profissão diretamente relacionada com o curso decresceu nos três primeiros triénios em análise, aumentando a partir do triénio 2016/2019. Estes resultados devem-se, em parte, ao facto dos alunos e das alunas fazerem opções de enquadramento profissional em função das suas áreas de residência, horários de trabalho e áreas de interesse pessoal em detrimento da área profissional.

Assim, a Escola deverá a intensificar as suas relações com o mercado de trabalho e continuar a potenciar atividades de promoção da empregabilidade, preferencialmente na área de formação do curso.

Relativamente à satisfação dos empregadores, a partir do triénio 2017/2020 houve dados que pudessem ser tratados, contudo, sempre com um número reduzido de respostas. Ainda assim, a satisfação dos empregadores é assinalável.

3.4. Recursos Físicos, Tecnológicos e Humanos

Recursos Físicos e Tecnológicos

As instalações da Escola Profissional de Torres Novas foram construídas de raiz. A EPTN possui uma área total de 3705m², sendo 1435.36m², de área coberta e o restante de área envolvente.

O Ministério da Educação atribuiu à EPTN autorização de Funcionamento, atestando que as instalações e equipamentos estão adequados ao volume de formação e às características da mesma.

A EPTN dispõe de 10 salas de aula. Todas as salas têm janelas amplas, garantindo a iluminação natural e um fácil

arejamento. Para além disso, todas as salas possuem sistema de ar condicionado, que permite a climatização rápida e diferenciada de cada divisão. Todas as salas dispõem de quadro branco,



Figura 6 - EPTN

computador para o docente (com ligação à *internet* e à rede interna para

Figura 5 - EPTN

registo de sumários e faltas), projetor de vídeo sendo que três têm quadros interativos o que permite diversificar as estratégias de ensino-aprendizagem em todas as disciplinas e, conseqüentemente, melhorar a prática pedagógica. Uma destas salas está, também, preparada para a leção da componente técnica das TIC's pelo

que é normalmente afeta a uma turma/curso da família da Informática.

A Escola tem ainda duas salas de Informática equipadas com videoprojector e *Smartboard* e 1 oficina de informática/electrónica na qual os alunos e as alunas encontram componentes de computadores e diversos equipamentos e ferramentas necessários aos cursos da área de Informática.

Tem ainda o espaço multiusos com área de trabalho especialmente vocacionada para o curso de Animador Sociocultural, tendo à disposição dos alunos e das alunas equipamento musical (órgão, instrumental orff), materiais e consumíveis utilizados na prática simulada das disciplinas técnicas.

Importa ainda referir a existência de espaços de apoio como gabinete de atendimento individual, gabinete da direção, sala de professores, secretaria, bar/refeitório (ambos com funcionamento coincidente com os horários da formação) e sanitários (incluindo sanitários



adaptados a deficientes motores). De destacar ainda que a possibilidade de acesso de pessoas com dificuldade motora é assegurada com a entrada pelo piso térreo e pela existência de um sistema de comunicação entre pisos com cadeira/elevador que permite a circulação desta população por todos os espaços da Escola.

A Escola tem também um auditório, equipado com sistema de *Home Theatre System*, projetor de vídeo, computador, vídeo, leitor de DVD, televisão e ecrã de projeção. Tem uma Biblioteca/Mediateca e Reprografia com oito computadores fixos com ligação à *Internet*, duas fotocopiadoras a laser (P/B e cores), *scanner*, câmara de filmar, máquina fotográfica digital, máquina de filmar digital, projetor de vídeo, leitor de DVDs e televisão. Do seu espólio fazem parte livros técnicos, didáticos (exemplo: dicionários) e de leitura geral, jornais e revistas e ainda DVDs e CD-roms (com possibilidade de empréstimo).

Dispõe, ainda, de um gabinete médico, equipado com uma marquesa e móvel de apoio, de dois gabinetes, um afeto ao Centro Qualifica e outro aos Coordenadores/as de Curso, ambos equipados com computadores e impressoras.

Para a prática desportiva, os nossos alunos e alunas dispõem do Palácio dos Desportos, Piscinas Municipais e outras infraestruturas da Câmara Municipal de Torres Novas, parceira de formação.

Num ensino que se pretende dinâmico e onde o papel das novas tecnologias é inquestionável, a EPTN garante a constante atualização dos equipamentos, materiais e Licenças de *Software*, de modo a responder às necessidades de todos os discentes e docentes, garantindo a qualidade desejável.

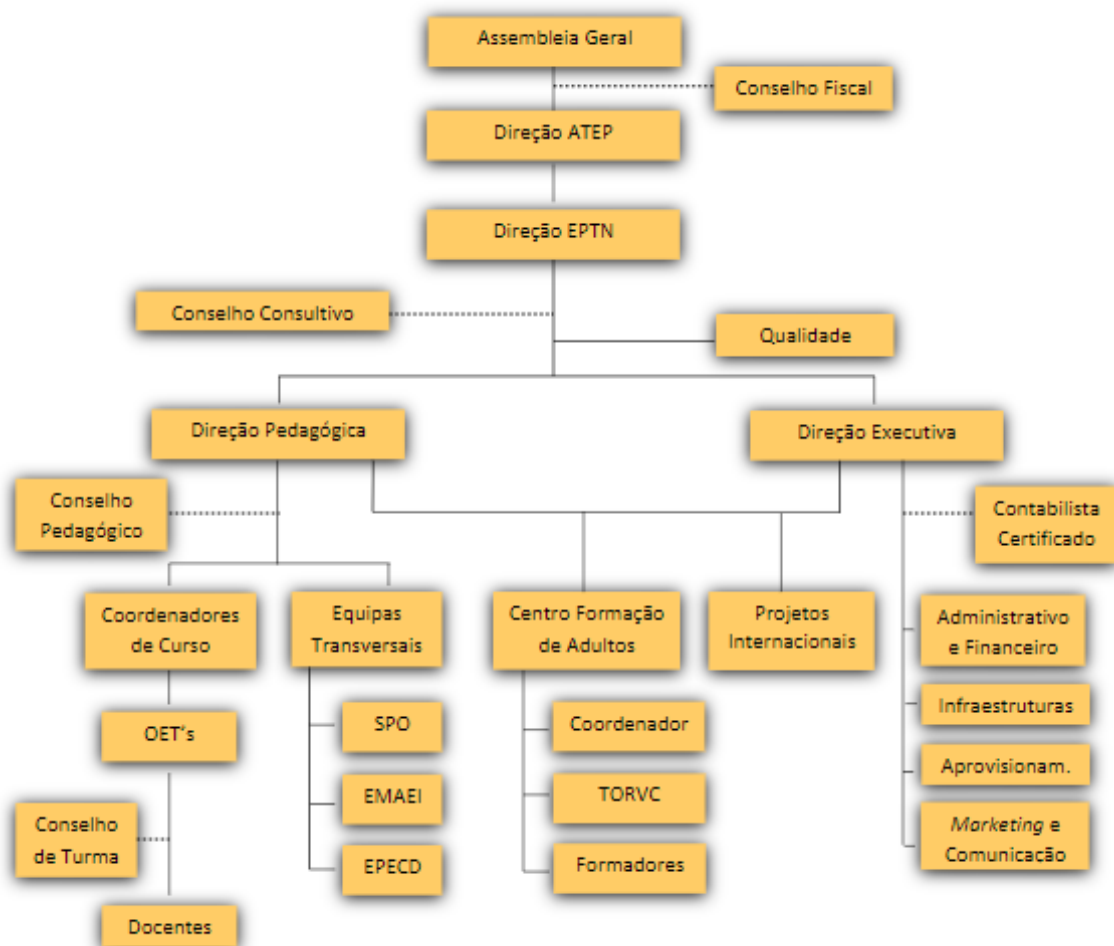
Realça-se, ainda, a utilização do Office 365 o qual, pelas suas características e potencialidades, permitirá agilizar a comunicação interna e a partilha de conteúdos digitais, audiovisuais e guiões para módulos das diferentes disciplinas com maior eficácia. Para além disso há que realçar o recurso a aplicações interativas que permitam melhorar e enriquecer a nossa prática docente e o processo de ensino-aprendizagem.

A Escola dispõe ainda outros materiais que podem ser requisitados por docentes, alunos e alunas, como computadores portáteis, colunas áudio, projetores de vídeo, leitores de CDs, microfones, auscultadores.

Importa ainda destacar que na gestão do espaço se tem em consideração as diferentes dinâmicas do processo de ensino aprendizagem assumindo-se todo o espaço escolar e a sua envolvente como espaços de criatividade e aprendizagem.

Recursos Humanos

A EPTN está organizada de acordo com o organigrama aqui publicado, que espelha a organização descrita nos estatutos.



Legenda:

ATEP – Associação Torrejana de Ensino Profissional

EPTN – Escola Profissional de Torres Novas

OET's – Orientadores Educativos de Turma

SPO – Serviço de Psicologia e Orientação

EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

EPECD – Equipa para a Estratégia da Cidadania e Desenvolvimento

TORVC – Técnicos de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências

Figura 7 – Organograma da EPTN

O corpo docente da EPTN conta, nesta data, com 27 colaboradores dos quais a grande maioria mantém desde 2007 uma relação contratual com a EPTN. Recorremos apenas a prestadores de serviços para dar resposta a necessidades pontuais da organização.

Os docentes que lecionam a componente sociocultural e científica são profissionalizados e possuem já vasta experiência de formação nas áreas de formação da EPTN.

No caso dos formadores da área técnica, todos têm licenciatura ou grau superior na área das disciplinas que lecionam e possuem o CCP⁵, sendo que a grande maioria dos colaboradores tem experiência de formação, com especial destaque para o ensino profissional.

Assim, o número de docentes varia ao longo dos anos letivos, em função da população escolar, dos cursos ministrados e demais projetos formativos em desenvolvimento.

Para além da equipa docente, contamos com a colaboração de mais dezanove colaboradores, alguns dos quais em horário parcial, repartidas entre os diferentes serviços da instituição.

A equipa integra uma psicóloga que assegura o serviço de Psicologia e Orientação e uma docente do quadro com especialização em Necessidades Educativas Especiais.

Com vista à melhoria das competências da equipa de recursos humanos e do nosso desempenho, apostamos, também, na formação interna a qual procuramos potenciar com as oportunidades proporcionadas com os projetos Erasmus+.

Tabela 8 – Repartição dos Recursos Humanos

Direção⁽¹⁾	Técnicos Superiores	Secretaria	Docentes	Centro Qualifica	Assistentes Operacionais	Total
2	2	6	27	7	5	46

⁵ CCP – Certificado de Competências Pedagógicas

⁽¹⁾ Não engloba os três elementos da Direção da ATEP que exercem as funções por inerência de cargo

A Escola dispõe, ainda, de uma equipa de Coordenadores/as de Curso (docentes dos cursos profissionais com vínculo estável à organização), que assegura a ligação entre o meio empresarial e a escola. Através do estabelecimento de parcerias, criam-se condições facilitadoras da inserção profissional, quer através do estágio curricular, ou outra forma de cooperação, desenvolvendo sinergias de interesse comum, com benefício para a comunidade local.

A qualidade da formação passa, assim, por uma parceria com diversas entidades da região, de forma a dotar os nossos alunos e alunas de competências adequadas à realidade do mercado de trabalho.

3.5. Parcerias e Stakeholders

A EPTN defende que um crescimento mais inteligente, sustentável e inclusivo só poderá ser alcançado se tivermos capacidade para rentabilizar o contributo dos *stakeholders* (internos e externos), promovendo um trabalho colaborativo e o estabelecimento de parcerias ativas (alianças de conhecimento e habilidades) que assegurem o pleno sucesso educativo. Assim, impõe-se evidenciar a qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com instituições, empresas ou outros agentes a nível regional, nacional e internacional, com incidência na organização e desenvolvimento dos cursos e respetiva componente de formação em contexto de trabalho.

A perceção dos interessados e públicos-alvo é uma tarefa chave para a eficácia do processo de implementação de um sistema de garantia da qualidade, não só no que diz respeito à avaliação e revisão do desempenho da Entidade, mas também na definição das formas de comunicação e divulgação da informação direcionada para os diferentes *stakeholders*. De forma geral, podemos identificar vários interessados na informação referida, e estes são:

- **Parcerias gerais (formais e informais) no âmbito da prossecução do nosso Projeto Educativo.**

De forma a responder aos nossos objetivos estratégicos, a EPTN tem uma rede de parceiros locais e regionais e que nos apoiam no desenvolvimento das atividades prevista no Plano de Ação. Ao nível da articulação da oferta formativa, tendo como referência o sistema de antecipação das necessidades de qualificação integramos a rede da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo e, por isso, também nessa área, participamos no planeamento e implementação dos cursos profissionais e, em particular, no levantamento de necessidades de oferta de educação e formação, implementação da oferta e avaliação dos resultados obtidos.

- **Parcerias no âmbito da Formação Prática em Contexto de Trabalho**

Ao nível da formação em contexto de trabalho temos mais de 120 parceiros com os quais a EPTN já celebrou Protocolos Gerais Colaboração no âmbito dos estágios curriculares. Para além destes, existem outros *stakeholders* que colaboram connosco no âmbito da FCT mas que apenas celebraram protocolos individuais de colaboração.

Relativamente aos restantes *stakeholders* (GNR, CPCJ, IPSS, Associações Culturais, Desportivas e Recreativas e escolas parceiras), a estratégia deverá passar pelo reforço do diálogo e da vigilância para evitar situações críticas e assegurar, se necessário, a sua imediata resolução.



Gráfico 1 – Análise dos *Stakeholders*

Tendo como referência a representação gráfica apresentada podemos concluir que todos os *stakeholders* identificados têm interesse na organização escolar.

Verificamos também que a maioria tem poder na organização pelo que se assumem como parceiros privilegiados que devemos manter satisfeitos e com quem devemos manter e/ou fortalecer as parcerias já estabelecidas.

3.6. Áreas transversais na EPTN: cidadania, educação inclusiva e estratégia internacional

3.6.1. Estratégia para a cidadania e a educação inclusiva

Na EPTN assume-se que a cidadania é interiorizada quando a mesma é experienciada. Assim, a promoção da cidadania e desenvolvimento assenta na concretização de projetos e atividades, desenvolvidos no âmbito das diferentes componentes de formação (sociocultural, científica e técnica), em função das características e especificidade de cada curso, procurando-se, potenciar

um trabalho colaborativo e de projeto, bem como a vivência de experiências práticas de exercício dessa cidadania. Assim, ao longo dos anos letivos continuarão a realizar-se várias atividades, estando algumas integradas nas disciplinas, sempre numa perspectiva intercomunicante.

Com este intuito comprometemo-nos a desenvolver atividades com o objetivo de capacitar os nossos discentes a agirem como cidadãos e cidadãs responsáveis no contexto onde estão inseridos (local, nacional e europeu). Isto implica que a nossa equipa docente potenciará o currículo e as horas letivas com as turmas na exploração direta e transversal das áreas de competência da cidadania e desenvolvimento.

Para além disso, a promoção da cidadania e desenvolvimento é assegurada através da gestão do envolvimento da Escola e dos alunos e alunas em atividades no âmbito da prática simulada de alguns cursos e, também na participação em projetos e atividades promovidas pelos nossos parceiros.

Desta forma, os alunos e as alunas que iniciam a sua formação na EPTN irão encontrar uma cultura que promove os princípios orientadores do perfil dos alunos e das alunas à saída da escolaridade obrigatória.

Conscientes de que as competências transversais são cada vez mais valorizadas pelo tecido empresarial e fundamentais para a formação integral dos nossos jovens e futura realização pessoal e profissional as mesmas são exploradas no âmbito do currículo e assumem-se, também como valores da EPTN.

A EPTN assumiu, desde a sua constituição, os princípios base da inclusão. Com efeito, desde sempre, assumimos a identidade de cada um dos nossos alunos e alunas e, por isso, os nossos docentes adaptam as suas estratégias de ensino-aprendizagem ao perfil individual dos mesmos.

Assim, todo o seu trabalho é desenvolvido com a tónica no ensino individualizado e adaptado às dificuldades dos alunos e das alunas, promovendo-se, a implementação das acomodações disciplinares que se revelem adequadas à promoção da inclusão e sucesso escolar. Porém, nem sempre é fácil atingir os objetivos propostos dado que temos que garantir o rigor pedagógico necessário ao perfil de saída dos cursos.

Para os alunos e alunas em risco em termos de insucesso escolar (módulos em atraso e/ou número de faltas) elaboramos Planos de Recuperação individualizados. Estes podem assumir diversas formas e atividades (aulas de apoio e reposição, elaboração de esquemas-síntese, realização de fichas e trabalhos extra, teste de recuperação/exame) e são delineados nas reuniões de conselho de turma (podendo também cada professor marcar, autonomamente, outras atividades de apoio). Em casos que se justifique, são articuladas estratégias com a Equipa multidisciplinar e procura-se sempre incluir a família na definição de estratégias conjuntas.

A EPTN também conta com a colaboração de professores do Ensino Especial que dão o apoio personalizado a estes alunos e alunas, reforçando as suas aprendizagens. Temos também um protocolo que nos permite disponibilizar, aos nossos discentes, consultas de habilitação neuropsicológica.

A eficácia dos mecanismos de recuperação é objeto de reflexão interna, sempre numa perspetiva de melhoria contínua.

A monitorização dos Planos de Recuperação é da responsabilidade do Orientador Educativo de Turma, em articulação com a equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva, estando definidas formas de atuação no caso de incumprimento do Plano por parte do(a) aluno(a). Se o plano foi cumprido mas não foi eficaz, será revisto.

Consideramos que os mecanismos de recuperação das situações de insucesso escolar com vista à prossecução do sucesso escolar, contribuem, através do rigor da sua implementação, para o saber estar e ser dos nossos discentes e, seguramente, para uma mais fácil integração no mercado de trabalho.

Assumimos o desafio ao nível de motivação, hábitos de trabalho e de estudo e de saber-estar e ser. Para muitos alunos e alunas o ingresso na EPTN é a derradeira oportunidade para a conclusão do ensino secundário, face ao seu histórico escolar, autoconceito académico e até expectativas familiares, assumindo a Escola essa realidade como um impulsionador e motivador do seu trabalho.

Os princípios orientadores que traçámos pressupõem, assim, uma política de rigor e de exigência, uma atitude reflexiva e a capacidade de gerir a mudança sem, com isso, descurarmos os valores básicos da cidadania e identidade/individualidade de todos os elementos da

comunidade educativa por sabermos que esse espaço de liberdade é, também, espaço de cultura e motor de inovação.

3.6.2. Estratégia internacional

A nossa organização requer o envolvimento de todos os membros (professores, funcionários e discentes), para que possamos oferecer uma formação competitiva e que permita, em última instância, uma melhor empregabilidade dos nossos diplomados. Assim, a EPTN procura sempre novos métodos de ensino, dotando os professores de conhecimentos que permitam à escola oferecer uma maior variedade de experiências. Enquanto Escola queremos oferecer aos nossos alunos e alunas 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 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 EPTN 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 presente. Assim, a Escola tem definido como um dos seus objetivos estratégicos “Promover a inclusão, o comprometimento e o sucesso escolar e profissional dos alunos”, dando origem a vários processos que permitem alcançar esse objetivo, entre os quais um processo denominado “Projetos Nacionais e Internacionais”, que, por sua vez dá origem a projetos e atividades concretas. 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 e das alunas pelo facto, por exemplo, do apoio financeiro do programa permitir a inclusão de todos os alunos, 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.

Na primeira candidatura ao Erasmus+, em 2015, definiu-se, propositadamente, uma meta "cuidadosa" para o projeto de mobilidades internacionais, uma vez que era uma experiência nova na Escola. Atualmente, tendo em conta a experiência adquirida e o enraizar dos projetos de mobilidade na cultura da EPTN e da identidade da própria Escola, pretende-se aumentar a fasquia, quer em termos de participantes, quer dos parceiros e projetos envolvidos.

Assim, ao longo do ano, foi sendo feito um trabalho de contacto com os potenciais parceiros, assim como de levantamento interno, junto dos alunos, das alunas e pessoal educativo, de quais os possíveis interessados em participar no projeto, países de destino, datas mais favoráveis, etc.

Assim, as linhas gerais do plano de internacionalização passam por:

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

Reconhecendo que o mundo está em constante mudança, a EPTN incentiva os professores e formadores a aproveitarem estas oportunidades 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 dar aos nossos alunos e alunas as ferramentas para lidar com o mercado de trabalho de uma forma mais confiante.

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 a realização de:

- Experiências de aprendizagem enriquecedoras e motivadoras que contribuam para reduzir o absentismo e abandono escolar;
- Experiências de desenvolvimento de competências linguísticas;
- Experiências de aprendizagem diferenciadoras em termos de melhoria da empregabilidade.

A inovação do processo de ensino-aprendizagem passa ainda pela melhoria/atualização das competências dos professores/formadores/diretores/*staff*, sendo esta também outra necessidade identificada. Assim, tendo em mente o objetivo da melhoria contínua, os docentes deverão assumir um papel central, potenciador de mudanças através da:

- Atualização dos conhecimentos técnicos;
- Potenciação da avaliação de resultados de aprendizagem;
- Dimensão internacional das suas experiências e contacto com outras culturas;
- Melhoria das competências linguísticas.

Como já referido, o próprio sistema de ensino profissional está também a sofrer mudanças, com a implementação do sistema EQAVET e a revisão da estrutura dos cursos de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações e orientada para resultados de aprendizagens, pelo que a própria instituição precisa de encontrar a sua forma de trabalhar, devendo procurar conhecer como funcionam outros sistemas de ensino e educação profissional, numa perspetiva de *benchmarking*.

Outra das necessidades verificadas prende-se com a necessidade de diferenciação da EPTN em relação a outras escolas na região, pelo que a internacionalização é um fator-chave para a diferenciação nas atividades com vista à promoção da empregabilidade, como por exemplo através da realização de estágios para recém-graduados.

No caso dos alunos e das alunas pretende-se o desenvolvimento/melhoria das seguintes competências/comportamentos, considerados transversais em termos de áreas de formação:

- Autonomia e responsabilidade individual;
- Proatividade e espírito de iniciativa;
- Competências de relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa.

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

- Conhecimentos sobre o mercado/setor de trabalho;
- Competências linguísticas;

- Competências técnicas específicas de cada setor (de acordo com o perfil de saída dos cursos);
- 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:

- Desmitificar a ideia de entrada no mercado de trabalho no estrangeiro, com a consciencialização de uma cidadania europeia, plena de diversidade cultural;
- 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* pretende-se que os participantes possam:

- Refletir sobre o seu desempenho e métodos de trabalho (e os seus métodos pedagógicos, do caso dos professores);
- Conhecer diferentes formas de trabalhar/ensinar;
- Aprofundar conhecimentos sobre o setor de trabalho;
- Adquirir novos métodos pedagógicos (no caso dos professores);
- Desenvolver aptidões linguísticas.

Em termos de atitudes e comportamentos, espera-se que todo o *staff* envolvido possa desenvolver:

- Competências de comunicação interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Espírito proativo em relação a projetos internacionais.

3.7. Certificação da Qualidade

Melhorar é sempre uma constante preocupação. E também por isso estamos a implementar o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), que tem como objetivo contribuir para a melhoria do Ensino e Formação Profissional (EFP) a nível europeu.

Para a EPTN o processo de certificação da qualidade revela-se essencial pois possibilitará a aplicação do ciclo PDCA e, por essa via, a melhoria da qualidade do seu processo de ensino-aprendizagem.

A Política da Qualidade da EPTN reflete o seu compromisso com a sua missão e visão e pretende proporcionar orientações que facilitem o envolvimento de todas as suas partes interessadas de modo a:

- Assegurar formação que satisfaça as necessidades dos alunos e das alunas e do mercado de trabalho;
- Proporcionar experiências diferenciadoras e inovadoras que desenvolvam competências e que permitam para fazer face aos desafios do futuro;
- Apostar na formação dos colaboradores de forma a proporcionar atualização contínua sobre métodos e técnicas pedagógicas inovadoras;
- Melhorar continuamente a qualidade dos processos e serviços, visando a satisfação de todos os intervenientes;
- Proporcionar um ambiente favorável ao trabalho colaborativo e envolver todos no sistema de gestão da qualidade;
- Manter um diálogo transparente com as partes interessadas;
- Garantir a conformidade com os requisitos legais e normativos.

O ciclo de qualidade do EQAVET que se está a implementar tem quatro fases que estão interligadas:

- Planeamento (definir metas e objetivos adequados e mensuráveis);
- Implementação (executar os procedimentos adequados com vista à concretização das metas e objetivos definidos);
- Avaliação (proceder à recolha de dados e efetuar o devido tratamento dos mesmos de modo a obter-se uma avaliação fundamentada dos resultados);
- Revisão (análise dos dados bem como propor e desenvolver procedimentos para atingir/melhorar os resultados e/ou estabelecer novos objetivos em função dos dados recolhidos, de modo a ocorrerem as melhorias necessárias).



Figura 8 – PDCA

Apresentam-se as linhas de orientação para as 4 fases do ciclo de Qualidade seguidas pela Escola:

Planeamento	• Refletir as metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos da Escola • São estabelecidas metas e objetivos explícitos • Identificação de necessidades através da consulta e participação de partes interessadas (Internas e Externas) • As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade estão atribuídas • Participação ativa de todo pessoal no processo de planeamento e desenvolvimento da qualidade
Implementação	• Os planos de ação são concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i> • Os recursos são adequadamente calculados a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados • Desenvolvimento das competências do pessoal através de formação
Avaliação	• A autoavaliação é efetuada periodicamente e com a participação das partes interessadas • São implementados sistemas de alerta rápido que permitem desenvolver ações de forma atempada

Revisão	• Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes. • São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações. • É dado conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão • Discussão dos resultados da avaliação com as partes interessadas
----------------	--

Estas serão as fases do ciclo da qualidade que a EPTN terá de cumprir de forma rigorosa e que irão contribuir de forma inequívoca para a melhoria contínua do nosso serviço de educação e formação. Para isso procedeu-se à identificação dos processos existentes na nossa Escola, associando a cada um, objetivos específicos, indicadores e atividades relacionadas. Tudo isto implica a existência de monitorização, efetuada com a realização de auditorias internas, o que permitirá analisar procedimentos e documentação. Pressupõe também avaliações intermédias o que nos permitirá averiguar se é necessário implementar alguma ação de melhoria e, ainda, avaliações anuais.

Os relatórios referentes às avaliações (intermédias e anuais) serão partilhados com os nossos *stakeholders*, objeto de análise pela Direção da EPTN e Conselho Consultivo. A avaliação anual será divulgada no nosso *site*.

Para além da avaliação interna, a nossa Escola também está sujeita a avaliação externa, nomeadamente a auditorias externas por parte do Ministério da Educação (ANQEP e DGE) e POCH/Pessoas 2030. Também como resultado destas serão analisados os seus relatórios finais e consideradas as suas conclusões de modo a procedermos às devidas ações de melhoria, sempre que necessário.

No âmbito da atribuição de funções e responsabilidades decorrentes da criação de um sistema de garantia de qualidade, é nosso objetivo o planeamento por fases desta assunção, tendo envolvido primeiramente um grupo restrito de pessoas na fase de definição e apropriação da metodologia orientada para a Qualidade, e posteriormente, na fase de implementação, foi agregando mais elementos que permitam a operacionalização do sistema da forma mais eficaz e assertiva possível, funcionando como o elo de ligação entre os impulsionadores e mentores do processo, e os operacionais que executam tarefas basilares e críticas para o desempenho

efetivo. Assim, foi criado um Grupo de Trabalho responsável pelo processo de planeamento e implementação de um sistema de garantia de qualidade, sendo o mesmo constituído por:

- Diretora Executiva
- Diretora Pedagógica
- Técnica SPO
- Técnico Superior
- Docente
- Não docente

Esta equipa tem por objetivo, para além do planeamento e implementação de um sistema de garantia de qualidade, o desenvolvimento de ações que mitiguem a resistência à mudança da cultura organizacional e permitam incutir uma mentalidade de melhoria contínua, foco na qualidade de processos e resultados. Dentro desta perspetiva, será também intuito deste grupo envolver os vários interessados neste processo nas etapas que o exijam, principalmente na obtenção de *feedback* que sustente a orientação cíclica e contínua do sistema de garantia de qualidade a colocar em prática.

Do nosso compromisso com a qualidade resultará também na divulgação dos resultados/evidências obtidos, tanto a nível interno (*emails* e *Teams*), como externamente (*site* da EPTN), tais como o documento base e plano de ação EQAVET, entre outros.

Agregando estes meios de divulgação às fases do ciclo da qualidade, podemos, de uma forma geral, identificar as formas utilizadas para cada fase do ciclo da qualidade:

Fases do ciclo da Qualidade	Meios utilizados
Planeamento	Documentos / Memorandos internos
Implementação	Documentos /Memorandos internos / Sessões de divulgação

Avaliação	<i>Site / Plataformas digitais / Reuniões</i>
Revisão	Reuniões / Memorandos internos / <i>site</i>

3.8. Planeamento e desenvolvimento para 2020-2026

3.8.1. A análise SWOT

Seguidamente apresenta-se a análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* – Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) cuja elaboração contou com a participação de vários grupos de trabalho.

<u>Pontos Fortes</u>	<u>Pontos Fracos</u>
• Envolvimento da comunidade (CMTN, NERSANT e ACIS) na Direção da Escola; • Qualidade das relações interpessoais e empatia entre os <i>stakeholders</i> internos; • Estabilidade da Equipa da EPTN (pessoal docente e não docente); • Adequação do perfil de competências do corpo docente; • Espírito de pertença por parte de todos os colaboradores EPTN; • Existência de uma cultura organizacional centrada na inclusão e promotora do trabalho colaborativo; • Adaptabilidade e resiliência da equipa de RH; • Capacidade de apresentar candidaturas a projetos nacionais e internacionais; • Participação em projetos Erasmus+ (KA1 e KA2); • Possibilidade de realização da FCT através do Projeto Erasmus+; • Recursos físicos e tecnológicos adequados às necessidades existentes; • Multiplicidade de parcerias com empresas e instituições; • Especialização e experiência na formação profissional de jovens e de adultos; • Grau de satisfação dos/as alunos/as, famílias e parceiros de formação face ao desempenho da EPTN; • Aposta na melhoria contínua.	• Necessidade de desenvolvimento de competências nos RH, relativas às TIC's; • Acréscimo significativo de trabalho, para o pessoal docente, nas áreas de apoio pedagógico e tarefas administrativas; • Carga horária letiva semanal muito pesada para os docentes e discentes; • Pequena dimensão da equipa de colaboradores face às tarefas e funções a desempenhar; • Complexidade do perfil de entrada dos alunos e das alunas; • Elevado número de alunos e alunas com absentismo; • Dificuldade em inculcar hábitos de estudo e trabalho nos discentes; • Baixa Empregabilidade na área de Educação e Formação; • Dificuldade na promoção do pleno sucesso de todos os alunos e alunas; • Ausência de acesso remoto ao software de gestão escolar; • Ausência de definição e condições do espaço exterior da escola.

<u>Oportunidades</u>	<u>Ameaças</u>
• Alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos ou 12º ano de escolaridade; • Valorização do ensino profissional e formação de adultos no âmbito do desenvolvimento estratégico de Portugal e UE; • Crescimento do Turismo a nível nacional e na região; • Localização estratégica do concelho de Torres Novas no que concerne às acessibilidades; • Aposta na formação em Logística dada a elevada concentração de empresas de distribuição na área geográfica; • Necessidade e aumento da procura, pelas empresas, de técnicos de nível intermédio; • Possibilidade de estabelecer novas parcerias para o ensino profissional de jovens e formação de adultos; • Implementação de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem; • Legislação sobre Flexibilidade Curricular e a possibilidade de elaboração de planos de inovação pedagógica • Criação de regime especial de acesso ao ensino superior para alunos e alunas do ensino profissional; • Criação de um Sistema de Garantia da Qualidade (Quadro EQAVET).	• Impacto do decréscimo demográfico no número de alunos e das alunas dos cursos profissionais; • Constrangimento resultantes da concertação da rede de ofertas formativas; • Regime de financiamento não ser alterado de modo a contemplar a agregação de turmas; • Aumento do número de discentes por turma; • Convenção Coletiva de Trabalho que limita a progressão na carreira; • Concorrência de outros estabelecimentos de ensino e formação; • Orientação profissional de jovens ainda muito centrada no encaminhamento para os agrupamentos e escolas de origem; • Dificuldade na aprovação de outras ofertas formativas (EFAS e FMC); • Imposição de cortes financeiros na sequência da desistência de alunos e alunas e subsequente incumprimento de metas; • Perfil de entrada dos alunos e das alunas que, por vezes, apenas frequentam a Escola até alcançarem a maioridade; • Constrangimento de horários e percursos dos transportes escolares; • Imagem e reconhecimento social do ensino profissional por parte das famílias e sociedade; • Contexto socioeconómico de algumas famílias que obriga os jovens a procurar emprego precocemente.

A implementação do sistema de qualidade alinhado com o EQAVET assume-se como um momento fundamental de reflexão conjunta sobre o nosso desempenho com vista à revisão das nossas práticas e à melhoria contínua. Assim, de modo a ultrapassarmos os constrangimentos identificados nos pontos fracos, impõe-se encontrar estratégias alternativas embora, muitos deles sejam o resultado direto das atuais regras de financiamento, agravadas pela redução do valor turma ocorrido na última crise económica e nunca atualizado. A esse facto, acresce, ainda, a abertura de turmas agregadas sem o correspondente aumento do valor de financiamento por turma no âmbito da tabela de custos unitários.

Relativamente aos pontos fortes realçamos a capacidade da EPTN de apresentar candidaturas a projetos nacionais e internacionais (Erasmus+) que potenciem as aprendizagens formais e informais e a projetos inovadores, nas áreas das TIC, ou que desenvolvam competências de modo a melhorar a assiduidade, comportamento e aproveitamento dos alunos e das alunas, assim como, do nosso corpo docente e não docente. Com esta estratégia contamos ser capazes de criar condições práticas para a melhoria do desempenho da equipa.

Assim, a incidência será no trabalho dos docentes e formadores e na agilização das suas funções administrativas de modo a poderem potenciar e dinamizar outros projetos e/ou parcerias que reforcem a educação para a cidadania.

Como ações de melhoria acreditamos que a implementação de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem e a flexibilidade curricular nos permitirão ultrapassar alguns dos pontos fracos e ameaças.

Como estratégia com vista à melhoria do perfil de entrada dos alunos e, também, do impacto do decréscimo demográfico, a EPTN procura apostar na formação de nível II – CEF's.

Identificámos, também, a ligação da escola ao tecido socioeconómico, continuando a formar técnicos de nível intermédio e a apostar nas nossas áreas de especialização e, em particular, no curso de Logística e a promover, sempre que possível, a oportunidade dos nossos alunos e alunas efetuarem estágios curriculares e pós-graduados a nível internacional no âmbito do programa Erasmus+.

A concretização de projetos no âmbito da educação para a cidadania também se assume como uma estratégia de combate a alguns pontos fracos identificados.

A identificação das diferentes oportunidades e ameaças da envolvente externa permitir-nos-á ultrapassar as adversidades já identificadas e potenciar as oportunidades.

3.8.2. Planeamento: objetivos e metas

A nossa Escola aplica todos os seus esforços com vista à satisfação dos seus alunos e alunas. Assim, atento o perfil de entrada de muitos desses jovens, toda a equipa da EPTN contribui para a sua motivação e assume a sua disponibilidade para promover o seu sucesso escolar, com respeito pelo ritmo de aprendizagem os mesmos.

Com este intuito, e partindo de um diagnóstico inicial apresenta-se os nossos objetivos específicos e as metas que ambicionamos alcançar nos próximos três anos em que vigora este Projeto Educativo, alinhando perfeitamente níveis de Qualidade EQAVET com a estratégia organizativa.

Tendo como base uma visão holística de todo o processo formativo e do sistema de garantia de qualidade que está a ser implementado na EPTN, definimos processos de vários níveis (estratégico, operacional e de suporte) para podermos alcançar as metas e objetivos traçados, conforme esquematizado na Figura que se apresenta.



Figura 9 – Mapa dos nossos processos

Assim, e considerando que a EPTN tem os seguintes objetivos estratégicos:

1. Promover a inclusão, o comprometimento e o sucesso escolar e profissional dos alunos (OE1);
2. Garantir a sustentabilidade da organização (OE2).

Estes encontram-se relacionados com os objetivos específicos e indicadores para os quais estabelecemos metas conforme se pode verificar na tabela que se segue e na qual se efetua a correspondência entre processos, objetivos, indicadores e metas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROCESSO	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDADE	VALOR DAS METAS					
							2020	2021	2022	2023/2024	2024/2025	2025/2026
OE1	PO 01	Formação Inicial de Jovens	Promover o sucesso educativo e a inclusão	Número de atividades letivas realizadas no ano letivo	Número de atividades letivas realizadas durante o ano letivo	Anual	Mínimo 20 atividades por ano	Mínimo 25 atividades por ano	Mínimo 30 atividades por ano	NA	NA	NA
				Taxa de Transição Alunos	Número de alunos que concluíram o ano com sucesso a dividir pelo número de alunos inscritos nesse ano a multiplicar por cem	Anual	87%	90% (a partir deste ano apenas são contabilizados alunos do 1º e 2º no)	92%	92%	92%	92%
				Taxa de alunos com módulos em atraso	Número de alunos com módulos em atraso a dividir pelo número total de alunos avaliados naquele período letivo a multiplicar por cem	Semestral	30%	25%	20%	20%	20%	20%
				Taxa de alunos por disciplinas com módulos em atraso por período letivo	Número de alunos por disciplina com módulos em atraso naquele período letivo a dividir pelo número total de alunos por disciplina avaliados naquele período letivo a multiplicar por cem	Semestral	30%	25%	25%	25%	25%	25%
				4 a) taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	Número de alunos que concluíram o curso no tempo previsto a dividir pelo número de	Anual	75%	77%	79%	78%	78%	78%

					alunos que iniciaram o curso a multiplicar por cem							
				Taxa de alunos com estágio curricular internacional	Número de alunos do 2º ano que frequentaram estágio fora de território nacional a dividir pelo número total de alunos do 2º ano com estágio curricular a multiplicar por cem	Anual	15% alunos 2º ano	15% alunos 2º ano	15% alunos 2º ano	15% alunos 2º ano	15% alunos 2º ano	15% alunos 2º ano
				Taxa de desistência por triénio	Número de alunos que desistiram do curso no tempo previsto a dividir pelo número de alunos que iniciaram o curso a multiplicar por cem	Anual	16%	14%	12%	12%	12%	12%
				Taxa de desistência	Número total de alunos que desistiram a dividir pelo número total de alunos inscritos a multiplicar por ano	Anual	8%	7%	6.5%	4%	4%	4%
				Taxa de desistência por período letivo	Número total de alunos que desistiram naquele período letivo a dividir pelo número total de alunos naquele período letivo a multiplicar por ano	Semestral	2%	2%	1.8%	2%	2%	2%

OBJETIVO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROCESSO	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDADE	VALOR DAS METAS					
							2020	2021	2022	2023/2024	2024/2025	2025/2026
OE1	PO 01	Formação Inicial de Jovens	Promover a integração no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos	6 a) taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso /AEF	Profissões relacionadas: Número de diplomados empregados com profissões relacionadas a dividir pelo número total de diplomados a multiplicar por cem; Profissões não relacionadas: Número de diplomados empregados com profissões NÃO relacionadas a dividir pelo número total de diplomados a multiplicar por cem	Anual	30% e 70%	32% e 68%	34% e 66%	30% e 70%	30% e 70%	30% e 70%
				6b3) Taxa de satisfação dos empregadores	Número de empregadores que estão satisfeitos com os formandos (avaliação superior a 3) que completaram um curso de EFP a dividir pelo número total de empregadores respondentes	Anual	60%	62%	65%	65%	65%	65%
				5 a) taxa de colocação no mercado de trabalho	Número de diplomados integrados no mercado de trabalho ou a prosseguir estudos a dividir pelo número de	Anual	100%	100%	100%	95%	95%	95%

PE01_G_02_v01

					diplomados a multiplicar por cem							
				Taxa de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional	Número de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional a dividir pelo número de alunos pós graduados	Anual	10%	10%	10%	10%	10%	10%
				Taxa de estágios FCT com sucesso	Número de alunos que concluíram o estágio com sucesso a dividir pelo número total de alunos que frequentaram estágios a multiplicar por cem	Semestral	90%	94%	96%	NA	NA	NA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROCESSO	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDADE	VALOR DAS METAS					
							2020	2021	2022	2023/2024	2024/2025	2025/2026
OE1 e OE2	PE 02	Qualidade	Assegurar a melhoria contínua	Taxa de cumprimento Indicadores de Qualidade	Nº indicadores atingidos a dividir pelo número de indicadores a multiplicar por cem	Anual	80%	82%	85%	NA	NA	NA
				Taxa de cumprimento de indicadores intermédios	Nº indicadores intermédios atingidos a dividir pelo número de indicadores intermédios a multiplicar por cem	Trimestral	80%	82%	85%	NA	NA	NA
				Taxa de Cumprimento de Objetivos	Nº objetivos atingidos a dividir pelo total de objetivos estabelecidos a multiplicar por cem	Anual	80%	82%	85%	NA	NA	NA

				Nível de Satisfação dos Docentes e Não Docentes	Média das avaliações dos questionários	Anual	Média de avaliação superior a 3,2	Média de avaliação superior a 3,4	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6
				Nível de Satisfação dos Alunos	Média das avaliações dos questionários	Anual	Média de avaliação superior a 3,2	Média de avaliação superior a 3,4	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6
				Taxa de eficácia Ações de melhoria	Número de ações de melhoria implementadas com sucesso a dividir pelo número de ações de melhoria a multiplicar por cem	Anual	75%	80%	80%	NA	NA	NA
				Nível de Satisfação dos parceiros	Média das avaliações dos questionários	Anual	Média de avaliação superior a 3,2	Média de avaliação superior a 3,4	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6
				Nível de Satisfação dos Encarregados de Educação	Média das avaliações dos questionários	Anual	Média de avaliação superior a 3,2	Média de avaliação superior a 3,4	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6

OBJETIVO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROCESSO	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDADE	VALOR DAS METAS					
							2020	2021	2022	2023/2024	2024/2025	2025/2026
OE1 e OE2	PS 01	Gestão Administrativa e Financeira	Fazer a gestão e controlo dos RH	Taxa de Formação de Colaboradores	Número de colaboradores que realizaram no mínimo 15 horas formação a dividir pelo número total de colaboradores a multiplicar por cem	Anual Semestral e	25%	28%	30%	30%	30%	30%
				Taxa de execução das mobilidades Erasmus+	Número de trabalhadores que foram em Erasmus a dividir pelo número de participantes aprovados em candidatura a multiplicar por cem	Anual Semestral e	100% das mobilidades previstas	100% das mobilidades previstas	100% das mobilidades previstas	NA	NA	NA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROCESSO	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDADE	VALOR DAS METAS					
							2020	2021	2022	2023	2024	2025
OE1 e OE2	PS 02	Projetos Nacionais e Internacionais	Promover a educação para a cidadania e desenvolvimento e a implementação e a implementação do	Nº de alunos envolvidos em projetos locais e nacionais	Alunos que participaram em projetos nacionais e regionais num ano letivo a dividir pelo número total de alunos desse ano letivo a multiplicar por cem	Anual (ano letivo)	Mínimo 50% dos alunos	Mínimo 60% dos alunos	Mínimo 70% dos alunos	NA	NA	NA
				Nº de projetos locais e nacionais realizados	Nº de projetos realizados	Anual (ano letivo)	Mínimo 5	Mínimo 6	Mínimo 7	Mínimo 7	Mínimo 7	Mínimo 7

PE01_G_02_v01

			projeto educativo									
			Promover a aprendizagem em internacional e inovação educativa	Taxa de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional	Número de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional a dividir pelo número de alunos pós graduados	Anual (ano letivo)	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.
				Taxa de alunos com estágio curricular internacional	Número de alunos do 2º ano que frequentaram estágio curricular fora de Portugal a dividir pelo número total de estágios curriculares realizados por alunos do 2º ano a multiplicar por cem	Anual (ano letivo)	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)
				Taxa de RH a participar em mobilidades para fins de aprendizagem	Número de pessoal EPTN que participou em formação para fins de aprendizagem fora de Portugal a dividir pelo número de pessoal EPTN a multiplicar por cem	Anual (ano letivo)	15% de pessoal	15% de pessoal	15% de pessoal	NA	NA	NA
				Taxa de execução de mobilidades Erasmus	Verba executada nos projetos KA1 VET do ano letivo a dividir pela verba aprovada a multiplicar por cem	Anual (ano letivo)	-	-	-	95%	95%	95%

3.8.3. Monitorização, Avaliação, Revisão e Comunicação dos Resultados

Dentro das vertentes estabelecidas com o desenvolvimento de um sistema de garantia de qualidade, a comunicação é uma das mais relevantes e significativas dentro do Ciclo da Qualidade. A criação de um instrumento que seja, simultaneamente, emissor e recetor de informação, o qual denominámos Grupo Dinamizador da Qualidade, servirá como canal de comunicação entre os vários agentes promotores e os interessados em aceder aos resultados obtidos pela Escola. Teremos de considerar, de forma crucial, a comunicação interna que promova uma mudança de mentalidade necessária e decisiva para a integração do conceito de Qualidade na cultura organizacional, e o foco na melhoria contínua inerente à implementação de um sistema de garantia de qualidade. A forma de divulgação da informação pertinente será efetuada a vários níveis, dependendo do público-alvo e do objetivo que se pretende cumprir.

Após a fase de definição e apropriação da metodologia direcionada para a Qualidade, o envolvimento de pessoas interessadas será uma realidade, na perspetiva em que a eficácia deste sistema está ligada diretamente ao sentimento de pertença e inclusão dos colaboradores perante os objetivos que se pretendem atingir, e à perspetiva dos parceiros/encarregados de educação/comunidade do que significa a execução deste processo e a mais-valia que este encerra para todos aqueles que, de uma forma mais ou menos efetiva, se relacionam e se interessam com o desempenho das atividades de EFP desenvolvidos pela Entidade. Apesar disto, o envolvimento de agentes internos fora do âmbito da atribuição de responsabilidades será feito apenas pontualmente, de forma a delimitar e vincar a liderança do processo, por parte da Direção, e a autonomia e legitimação da equipa encarregada de desenvolver e operacionalizar o sistema de garantia de Qualidade.

Como toda e qualquer instituição que preconiza a melhoria dos seus agentes e do seu público-alvo, a EPTN, através da avaliação, analisa, reflete e revê/corriga as ações executadas, procurando o constante aperfeiçoamento do serviço prestado.

Assim sendo, os objetivos da avaliação são, essencialmente, refletir se os objetivos delineados são essenciais para o bom desempenho da sua missão e conferir se as estratégias aplicadas, para atingir as metas, contribuem efetiva e eficazmente para a melhoria da ação educativa. A par

disto, esta avaliação permite, igualmente, reconhecer os pontos fortes e fracos do próprio projeto educativo, de forma a prevenir desvios e retificar ações para o projeto seguinte.

De forma a quantificar as metas mencionadas anteriormente no presente Projeto Educativo a sua avaliação é realizada mediante a observação direta e a aplicação de questionários junto dos seus *stakeholders* - corpo discente, corpo docente e parceiros de formação – de uma forma sistemática e contínua ao longo do ano.

Assim, a avaliação é contínua e participativa, garantindo-se, através do contributo de todos os *stakeholders*, a sua revisão e alinhamento com o EQAVET, no âmbito do trabalho a decorrer com vista à sua implementação e subsequente certificação.

Na EPTN a recolha de dados é realizada por diversos intervenientes, Direção da EPTN, Grupo Dinamizador da Qualidade (GDQ), Orientadores Educativos de Turma, Coordenadora dos Projetos Internacionais, Coordenadora do Centro Qualifica e Coordenadores dos Projetos Nacionais, compilando e tratando a respetiva informação.

A recolha dos dados é feita com o recurso a várias fontes:

- Programa de Gestão escolar da EPTN, com registo das avaliações modulares e assiduidade dos alunos e alunas;
- Documentos de avaliação dos alunos e outros documentos elaborados pelo Conselho de Turma (atas, mapas de módulos em atraso e outros documentos internos de registo de informação e atividades);
- Inquéritos de satisfação aplicados aos alunos no final de cada período e no final do ano letivo (ficha de avaliação das disciplinas, de avaliação da satisfação da formação e de avaliação a satisfação da FCT);
- Inquéritos de satisfação dos formadores no âmbito da formação;
- Inquéritos de avaliação da satisfação dos parceiros de FCT;
- Inquéritos de satisfação aplicados aos empregadores dos alunos diplomados;
- Registos da plataforma SIGO
- Protocolos e parcerias
- Registos da plataforma Mobility Tool e certificados das atividades Erasmus+
- Relatório de projetos

- Relatórios de auditorias anteriores

É da responsabilidade do GDQ proceder à análise dos dados facultados pelos vários intervenientes, bem como as propostas melhorias sugeridas por eles, sendo que as suas conclusões, tanto a nível de resultados como de propostas de ação de melhoria, serão expressas nos Relatórios de Autoavaliação Intercalar e Anual, procedendo-se seguidamente à sua apresentação e discussão com a Direção da EPTN.

A autoavaliação intercalar permite obter dados sobre os indicadores intermédios, analisando se os mesmos estão ou não alinhados com as metas definidas. A autoavaliação final contempla informação de todos os indicadores.

Esta autoavaliação permite que se definam novas estratégias, mecanismos de operacionalização e calendarização, que deverão constar de um Plano de Ação e Melhorias de Indicadores (PAMI) a implementar no sentido de corrigir os desvios identificados.

A periodicidade com que se deve proceder à recolha de dados varia de acordo com a especificidade da sua tipologia, de modo a garantir a melhoria contínua, estando refletido no Plano de Ação. Este Plano de Ação prevê todos os procedimentos necessários para a monitorização, sendo que a realização de avaliação intercalar é considerada de importância

fundamental por permitir a criação de um sistema de alerta precoce para detetar eventuais desvios e assim adotar medidas corretivas.

O Plano de Ação funciona como elemento orientador da Escola, incluindo todas as atividades que a Escola desenvolve, devidamente calendarizadas e contextualizadas ao nível da Qualidade e dos objetivos estratégicos.

Anualmente é elaborado o Relatório de Autoavaliação que integra toda a informação sobre a execução do Plano de Ação, nomeadamente atividades realizadas, apuramento de indicadores e eficácia do Plano de Melhorias. Caso seja necessário, poderá, em função desta autoavaliação, ajustar-se o Plano de Melhorias.

No final do período temporal do presente Projeto Educativo (2020/2023), serão analisados os resultados alcançados e a eficácia das ações de melhoria traçadas e, após partilha e

auscultação de todos os *stakeholders* da EPTN, proceder-se-á à elaboração do novo Projeto Educativo.

Como instrumento de monitorização, serão realizadas auditorias internas, asseguradas pela equipa do Grupo Dinamizador da Qualidade.

Cabe ainda ao GDQ a divulgação de informação sobre autoavaliação da Escola. Esta divulgação será feita internamente através da publicação em plataformas digitais, acessíveis aos *stakeholders* internos. Nas reuniões de Conselho Pedagógico serão analisados os dados e o Plano de Melhorias propostas, sendo que no início do ano letivo, em Reunião Geral de Professores, esta análise permitirá preparar o ano letivo.

Será utilizado o correio eletrónico como forma de divulgação das metas e dos resultados esperados aos responsáveis pelos diferentes projetos e atividades, que não integrem ou participem nas reuniões do Conselho Pedagógico, de modo garantir a concertação de toda a equipa na prossecução dos objetivos e metas traçadas pela EPTN.

A nível de divulgação externa a EPTN publicará no seu site o relatório de autoavaliação anual após a apresentação do mesmo à Direção da EPTN e ao Conselho Consultivo, integrando as ações de melhoria sugeridas com vista à melhoria contínua dos resultados.

4. Conclusão

Uma aposta na formação e qualificação de cidadãos tecnicamente competentes, capazes de interagir com o mundo e de o transformar é o mote deste Projeto, cujos objetivos estamos certos que serão atingidos ao aliarmos um ensino personalizado e dinâmico com o empenho dos/das nossos/as alunos/as, numa perspetiva de rentabilização da inteligência coletiva, mas, também, com pleno respeito da necessária individualização dado que acreditamos que estas são os pré-requisitos para a promoção da proatividade, polivalência, empreendedorismo e, consequentemente, a formação de pessoas aptas a interagir com a mudança e a integrarem-se pessoal e socialmente no século XXI.

Primordialmente, a EPTN, através da sua missão, pretende ministrar uma formação de qualidade capaz de formar profissionais competentes e que se adequem ao perfil exigido pelo mundo empresarial e por uma sociedade que cada vez se revela mais exigente. A Escola está vivamente empenhada num trabalho sério e válido, que dignifique e promova todos quantos neste projeto estão envolvidos.

Os princípios orientadores que traçámos pressupõem, assim, uma política de rigor e de exigência, uma atitude reflexiva e a capacidade de gerir a mudança sem, com isso, descurmarmos os valores básicos da cidadania e identidade/individualidade de todos os elementos da comunidade educativa por sabermos que esse espaço de liberdade é, também, espaço de afetos, de cultura e motor de inovação.

Para esse efeito a implementação do ciclo de qualidade (PDCA) assume-se como uma ferramenta fundamental de melhoria e, por isso, é um compromisso assumido e partilhado com toda a comunidade educativa. É este que nos permitirá concretizar a nossa missão e visão, e assim alcançar o sucesso.