

PROJETO EDUCATIVO DA EPAMAC



Tudo frutificou: o campo estava aberto,
deu conchego e raiz a todas as sementes.

Sebastião da Gama, Campo Aberto

outubro de 2018

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO DA ESCOLA

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROJETO

2.1. Alguns dados pertinentes sobre o contexto socioeconómico regional

- a) Abandono escolar, taxas de sucesso e níveis de escolarização
- b) Atividades económicas

3. PROJETO EDUCATIVO DE ESCOLA (PEE)

3.1. Objetivos Gerais

3.2. Estratégias

3.3. Potencialidades e Limitações

3.4. Linhas orientadoras do PEE

3.5. Objetivos específicos, metas e desenho de planos de melhoria

- a) Objetivos específicos
- b) Metas
- c) Desenho de planos de melhoria

4. MECANISMOS DE AUTOAVALIAÇÃO, REGULAÇÃO E QUALIDADE

4.1. Avaliação interna bienal

4.2. Acompanhamento anual

1. APRESENTAÇÃO DA ESCOLA

A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses (EPAMAC) situa-se na Freguesia de Avesadas e Rosém, concelho de Marco de Canaveses, e foi criada em 19 de dezembro de 1989, com o nome de Escola Profissional de Agricultura de Marco de Canaveses, através da realização de um contrato-programa entre o Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional (GETAP), a Câmara Municipal do Marco de Canaveses e a Escola Secundária de Marco de Canaveses, no âmbito do disposto no Decreto-Lei n.º 26/89 de 21 de Janeiro. Este contrato programa estabeleceu as normas de funcionamento, os objetivos, a estrutura orgânica, as formas de financiamento e a organização da instituição.

Na altura em que a escola foi criada a Região Tâmega e o concelho de Marco de Canaveses eram zonas do País onde predominava o setor primário - embora a indústria transformadora e a construção civil fossem também significativas -, com falta de mão-de-obra qualificada, alguma dela infantil, e com explorações ainda dominadas por uma perspetiva de autoconsumo. Careciam, assim, de um desenvolvimento consentâneo com os parâmetros da, à altura, Comunidade Económica Europeia (CEE). Neste contexto surge a EPAMAC, inserida numa política geral de aposta na formação profissional, e com o objetivo de colmatar lacunas a esse nível, uma vez que os maiores obstáculos ao desenvolvimento económico-social de qualquer região estão sempre ligados a fatores relacionados com a qualificação da mão-de-obra, e logo com a formação e informação dos agentes. Pretendia a escola **afirmar-se como entidade promotora do desenvolvimento rural integrado**, através da criação de cursos profissionais de qualidade, e era sua principal finalidade o **desenvolvimento e promoção da região através da preparação de profissionais** de agricultura a nível intermédio, recetivos às inovações tecnológicas nas áreas de produção agrícola, produção animal, silvo-pastorícia, produção florestal, gestão e contabilidade agrícola. É de salientar que a EPAMAC foi a primeira Escola Profissional Agrícola do Norte do País.

Durante o ano letivo de 1989-1990 uma Comissão Instaladora preparou o início das atividades da escola. No ano letivo de 1990-1991 esta iniciou a sua atividade de formação, regendo-se por um regulamento interno, elaborado de acordo com a legislação em vigor e com o constante no contrato-programa, e ministrando um curso da área agroalimentar, o curso profissional Técnico de Gestão Agrícola.

No ano letivo 1995-1996, ou seja, alguns anos passados sobre o início da atividade da escola, e com o objetivo de responder a alterações socioeconómicas do meio, criaram-se condições para o funcionamento de um outro curso, inédito em Portugal, o curso profissional Técnico de Gestão Cinegética.

No ano letivo 1999-2000, à luz do Decreto-Lei n.º 4/98, de 8 de janeiro, agora revogado pelo Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, a escola inicia um processo que irá terminar com a sua transição para o sistema público, através da publicação da Portaria n.º 276/2000, de 22 de maio. Assim, a escola transforma-se em instituição pública de ensino e, por consequência, altera-se o quadro legal pelo qual se rege. Todo o sistema organizacional da instituição tem de se adequar ao disposto no Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio, e demais legislação aplicável, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 4/98, de 8 de janeiro.

No ano letivo 2006-2007 a escola, numa aposta de resposta às dinâmicas do tecido económico-social, diversificação da sua oferta formativa e crescimento da comunidade escolar, iniciou o curso profissional

Técnico de Turismo Ambiental e Rural. No ano letivo 2008-2009 inicia o Curso de Educação e Formação de Jardinagem e Espaços Verdes, alargando, assim, a sua oferta formativa ao terceiro ciclo do ensino básico.

No ano letivo 2011-2012 a escola torna-se pioneira, a norte do rio Douro, na lecionação do curso profissional Técnico de Gestão Equina, sendo, hoje, a única escola com um centro hípico federado e aquela que tem um maior número de alunos e turmas deste curso no Norte de Portugal.

Assim, e tendo por base esta oferta formativa, a EPAMAC tem vindo, ao longo dos anos, a propiciar, na sua maioria, a jovens da Região Norte, formação profissional qualificante de nível IV, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social e para a qualificação da mão-de-obra da região, através da sua entrada no tecido produtivo, bem como desenvolvido mecanismos de interligação com o tecido social e empresarial. Neste contexto, e pensando no futuro, a escola poderá criar novos cursos para diferentes níveis de formação, avaliadas as necessidades de formação da região e ouvidos os agentes económicos, sempre no contexto da matriz agrícola e agroturística.

Os alunos formados pela escola, ao longo dos anos de atividade desta, ocupam lugares de relevo no tecido produtivo/empresarial local, nas respetivas áreas de formação, dando uma imagem muito positiva da instituição enquanto local de formação qualificante.

Para a boa consecução dos seus objetivos pedagógicos, a escola conta com 100 hectares de exploração agrícola e florestal, onde se encontram vários edifícios de características arquitetónicas marcadamente rurais - seis casas de caseiro em granito, com eira, lagar, adega, espigueiros tradicionais e um moinho de penas. Existe, ainda, vacaria, estufas, pomares, vinhas, culturas arvenses, oficina e parque de máquinas, viveiro de trutas – pioneiro ao nível do ensino profissional no país -, apiário, suinicultura, galinheiros, parques de criação de perdizes, parque de criação de gamos, parque de criação de patos, parque de criação de coelho bravo, campo de Treino de Caça, vários picadeiros, sendo um deles coberto, e um Parque Radical. Este conjunto de espaços e instalações, bem como os equipamentos neles presentes estão ao serviço da prática pedagógica dos cursos ministrados, assumindo também, paralelamente, uma dimensão comercial, e destinam-se ao funcionamento exclusivo da EPAMAC, segundo o protocolo de aquisição dos terrenos. Para o bom funcionamento destes espaços, e para a adequada articulação das atividades produtivas com as atividades pedagógicas é indispensável que Pessoal Docente e Pessoal Não Docente conheça e organize pormenorizadamente todas as iniciativas e tarefas. Neste contexto, a escola conta com um grupo de formadores e funcionários com ampla experiência e conhecimento da escola, que, pela sua identificação com o projeto, asseguram o bom desenvolvimento das atividades formativas.

A Comunidade Escolar orienta todo o seu trabalho para a consecução da finalidade geral da escola, que sintetiza o espírito do seu projeto educativo, organizando iniciativas pedagógico-didáticas que implicam a participação da comunidade envolvente, visitas de estudo frequentes que complementem a formação técnica e geral ministrada, e contactos com os contextos de trabalho, na consciência de que os espaços e tempos educativos não se limitam ao espaço escolar e aos tempos letivos, e sempre numa lógica inter e transdisciplinar que conduza à concretização de uma formação social, emocional, científica e técnica capaz de preparar o aluno para a cidadania esclarecida, para o mundo do trabalho, para o desempenho de tarefas complexas, e para o prosseguimento de estudos.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROJETO

O projeto educativo da EPAMAC tem na sua base estruturante a realidade socioeconómica regional (nomeadamente as características de Marco de Canaveses e concelhos limítrofes: Baião, Cinfães, Castelo de Paiva, Penafiel, Amarante e Lousada), sobretudo no que respeita aos cursos de Técnico de Turismo Ambiental e Rural e Técnico de Produção Agropecuária. No que respeita ao curso de Técnico de Gestão Equina, a origem dos alunos provem de um raio bem mais abrangente que inclui concelhos do Norte e Centro do país, podendo-se concluir que a base de captação tem dimensão nacional. É esta realidade que justifica o PEE e que orienta o seu desenho, atendendo a cinco dimensões fundamentais:

- A - Baixa escolarização e altas taxas de insucesso e abandono escolar na região do Baixo Tâmega e interflúvio Douro-Tâmega;
- B – Mão-de-obra desqualificada, necessidade de formação nas áreas propostas e pertinência dos cursos ministrados;
- C - Continuidade de uma dinâmica de desenvolvimento integrado do mundo rural com impacto real;
- D - Existência de espaços privilegiados para a formação a ministrar;
- E – Experiência dos recursos humanos e credibilidade da instituição.

Assim, passamos a desenvolver, de forma breve, estas cinco dimensões que contextualizam o PEE, justificando-o.

A - Baixa escolarização e altas taxas de insucesso e abandono escolar na região do Baixo Tâmega e interflúvio Douro-Tâmega

A região do baixo Tâmega (concelhos de Amarante, Baião e Marco de Canaveses) tem uma população com baixíssimos níveis de instrução, acrescentando a este facto uma alta taxa de abandono escolar, após conclusão do 9.º ano de escolaridade. Apesar de na última década terem sido registadas melhorias com a aproximação à média nacional, a situação continua a ser deveras preocupante.

Neste contexto é **indispensável uma oferta formativa de nível IV**, com capacidade de proporcionar aos jovens da região o prosseguimento de estudos de nível secundário através de uma formação profissional atrativa, única via **alternativa à entrada precoce de mão-de-obra desqualificada no mercado de trabalho** regional. É fundamental, ainda, que os jovens oriundos de **famílias carenciadas**, que nas suas zonas de residência não têm qualquer oferta de formação, tenham a possibilidade de usufruir de condições de transporte habitação (residência escolar) e alimentação numa escola profissional implantada na região. É de notar, ainda, que os alunos oriundos de um tecido socioeconómico como o do Baixo Tâmega (baixa escolarização e baixos rendimentos dos progenitores, altas taxas de abandono escolar – antes do 9.º ano, pós conclusão do 9.º ano, e 10.º ano –, baixo nível de valorização da formação escolar) têm **mais possibilidades de sucesso educativo em Comunidades Escolares pequenas e inseridos numa formação com carácter profissionalizante**, e logo mais prático, onde se pode concretizar um **acompanhamento personalizado**, do que em Comunidades Escolares muito numerosas, onde este tipo de acompanhamento é impraticável.

B - Mão-de-obra desqualificada, necessidade de formação nas áreas propostas e pertinência dos cursos ministrados.

Face a uma análise atenta das características do meio é patente uma forte implantação da atividade agrícola no contexto económico e sociocultural das atividades regionais, bem como um crescimento permanente de estruturas de turismo ambiental e rural. Esta implantação traduz-se na necessidade constante de formação de técnicos de nível intermédio nas áreas do **ambiente e recursos naturais** (floresta e fauna), **agricultura e atividades comerciais afins, turismo ambiental e rural, criação e manutenção de espaços verdes** (jardins, bosquetes, áreas envolventes às habitações de carácter rural, vinha, etc.), e **produtos tradicionais agrícolas** (mel, compotas e plantas aromáticas).

Estas atividades, de importância primordial no tecido socioeconómico da região (elevado número de explorações e empresas que comercializam produtos indispensáveis a esta área de atividade), necessitam, de forma a evoluir para níveis europeus, de mão-de-obra qualificada e jovens dinâmicos, capazes de empreender projetos inovadores. Agudiza-se esta necessidade uma vez que, nesta região, tipicamente agrícola e dominada por sistemas de exploração de terra com base no minifúndio tradicional, surgem agora, paralelamente, explorações de nível médio com necessidade absoluta de profissionais de nível intermédio. Na região, a área florestal tem também importância significativa. Por outro lado, e no que diz respeito à área cinegética, impõem-se, face ao enquadramento legal da atividade, a necessidade do ordenamento cinegético, florestal e piscícola do território, bem como para a abordagem desta atividade, ligada ao agroturismo, como dimensão importante para a economia nacional. Neste contexto, é fundamental a formação de técnicos que dominem competências que permitam o assumir autónomo dessa gestão e ordenamento, sendo simultaneamente resposta à crescente necessidade de mão-de-obra qualificada, nas áreas protegidas, no meio ambiente e na sensibilização ecológica.

C - Continuidade de uma dinâmica de desenvolvimento integrado do mundo rural, com impacto real.

Através da organização de iniciativas formativas, ligadas à cultura e tradições do meio, que estimulam a participação da comunidade envolvente criando forte interação entre as instituições locais e regionais, e aproximando os diferentes grupos sociais, têm-se perseguido os objetivos do projeto educativo da instituição. Assim, os programas de formação sucessivos que a escola tem operacionalizado têm sido veículo do próprio projeto educativo da EPAMAC. Neste contexto, é fundamental que esta dinâmica tenha continuidade, quer pela **necessidade de se formarem jovens capazes de, autonomamente, serem catalisadores de desenvolvimento integrado dos meios rurais**, quer para não defraudar as expectativas geradas no meio pela forte dinâmica da escola e pela entrada no mercado de trabalho dos quadros já formados.

A escola relaciona-se, de forma privilegiada, com inúmeras instituições da região com quem tem protocolos, havendo participação ativa destas e de inúmeras empresas nos eventos e nos Júris das Provas de Aptidão Profissional.

A escola dinamiza os seguintes projetos, atividades e eventos:

- **Programa “A Empresa”;**

- * Erasmus (TRY, ANNIE; Give new life to environmental and cultural heritage: revitalization of parks, undeveloped urban and rural areas);

- * LINKA-TE aos outros – AMI;
- * Projeto E+I – Feira de Oportunidades da CAERUS;
- * Clube Europeu;
- * Eco Escolas;
- * Projeto 80;
- * Escolas Solidárias – Fundação EDP;
- * Projeto RIOS;
- * Projeto “Charcos com Vida”;
- * Atividades da FEP - Exames de Sela;
- * Almoços pedagógicos;
- * COPA (Colaborar para Aprender);
- * “Um dia na Quinta” – visitas guiadas;
- As Melhores PAP – ANQEP;
- Requalificação das zonas ardidas;
- Cabaz Lógico;
- Assembleia Municipal de Jovens;
- Jornal escolar “Folha Verde”;
- “Conta-nos como foi nas experiências de estágio”;
- EUROPEA (participação);
- Parceria com a Confraria do Presunto e da Cebola;
- Parceria com a Confraria do Anho Assado e do Arroz de forno;
- Bancos de Recuperação de espécies autóctones com características alimentares e pecuárias.
- Criação em cativeiro de perdizes e faisões autóctones;
- Participação em feiras e provas de vinho do concelho;
- Produção de mel de qualidade numa região de montanha;
- Vindima e pisa tradicional na Região Entre Douro e Tâmega;
- Produção, secagem natural e embalagem de plantas aromáticas e medicinais;
- Concursos de raça bovina e galinhas autóctones;
- Concursos de Equitação;
- Curso de Treinador – Grau I;
- CINE (Concurso de Imagem de Natureza EPAMAC).

Estes projetos, atividades ou eventos, em especial os que implicaram a instalação de infraestruturas, representaram grande evolução da escola, uma vez que enriqueceram e diversificaram as instalações disponíveis para a prática pedagógica. É ainda de salientar que os projetos/atividades/eventos assinaladas com asterisco (*) funcionarão como medidas universais (enriquecimento curricular, promoção do comportamento pró-social e intervenção com foco académico/comportamental em pequenos grupos), no âmbito da Educação Inclusiva (DL n.º 54 e 55/2018 de 6 de julho).

D - Existência de espaços privilegiados para a formação ministrada.

A **EPAMAC** é, em si própria, **espaço privilegiado de formação profissional nas áreas em que tem trabalhado**, tendo potencialidades e valências a muitos outros níveis, nomeadamente no que concerne à possibilidade de, no futuro, continuar a diversificar a sua oferta formativa, mantendo, no entanto, a sua matriz de vocação agrícola e de desenvolvimento rural.

Um espaço físico com 100 hectares distribuído por área florestal, área agrícola (hortofloricultura sob coberto e ao ar livre, fruticultura, culturas arvenses, viticultura), área de produção animal (vacaria, apiário e truticultura – equipamento único no panorama das escolas profissionais a nível nacional), e área cinegética (sala de incubação, parque de criação de aves de caça e parque de voo de aves de caça, parque de criação de gamos, parque de criação de coelhos bravos, campo de treino de caça – equipamento único no panorama das escolas profissionais a nível nacional), representa uma valência primordial e de vulto para o desenvolvimento de formação profissional nestas áreas de formação. Neste espaço físico existem vários edifícios de carácter marcadamente rural (antigas casas de quinta) com **enorme potencial para desenvolvimento de um projeto de turismo ambiental e rural**. Este facto é fundamental na medida em que estas condições permitem que toda a formação seja realizada no contacto permanente e direto com a realidade da exploração e atividades inerentes (ex. problemas diários relativos às atividades em causa e sua resolução pelos formadores e outros técnicos).

E - Experiência dos recursos humanos e credibilidade da instituição.

Por último, há que salientar que, ao longo de 28 anos de existência, a escola desenvolveu e formou um conjunto muito significativo de **recursos humanos qualificados**, tendo **experiência acumulada nas áreas de formação a que se dedica**. Este dinamismo tem sido inúmeras vezes catalisador das infraestruturas e valências existentes, construídas de forma a cumprirem papel de relevo na atividade pedagógica. Esta experiência significativa de formação, e o conhecimento profundo do contexto onde se desenvolve a formação (escola, concelho, região - ao nível social, cultural, empresarial e comercial), permite a todos levar a cabo a melhor articulação e coordenação de atividades e iniciativas. A exploração e os recursos humanos existentes têm operacionalizado os sucessivos programas de formação com sucesso e credibilidade, sendo inúmeros os jovens que passaram pela escola e que hoje têm as suas explorações, os que estão a trabalhar na área de formação, e os que prosseguiram estudos no ensino superior na área de formação. Além disso existe, atualmente, fruto desta história de interação com o meio, uma ligação muito forte com as instituições regionais, que já vai além da própria formação escolar, passando pela organização e participação noutros eventos com impacto socioeconómico relevante no que concerne ao desenvolvimento regional, e que representam uma mais valia para a formação dos alunos.

2.1. ALGUNS DADOS PERTINENTES SOBRE O CONTEXTO SOCIOECONÓMICO REGIONAL

a) Abandono escolar, taxas de sucesso e níveis de escolarização

O contexto de alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos introduz novos desafios à capacidade de as escolas fixarem os jovens em trajetórias escolares mais longas, bem-sucedidas e, em muitos casos,

capazes de impulsionar o interesse vocacional por determinada área de atividade. O Tâmega, com uma taxa de 96,3%, é a NUTS III da Região do Norte com o nível mais baixo de escolarização no Ensino Secundário, a uma distância ainda significativa em relação às restantes NUTS III deste espaço regional.

In www.cm-marco-canaveses.pt Diagnóstico Social do Marco de Canaveses

Os problemas de escolarização da região são, de forma permanente, amplamente anunciados e discutidos. Imagem visível dessa realidade são as taxas de escolarização dos encarregados de educação. Urge, neste grave contexto, reforçar o investimento em educação profissional de nível IV e reforçar os mecanismos de orientação vocacional.

Não podemos deixar de fazer notar que muitos jovens da região, não obtendo sucesso no ensino regular, ou não pretendendo frequentá-lo, entram no mercado de trabalho como mão-de-obra desqualifica, devido à inexistência de oferta de educação profissional adequada e atrativa.

Neste contexto, consideramos a região como zona de intervenção prioritária ao nível do investimento em educação e formação profissional.

b) Atividades económicas

A Região do Baixo Tâmega conta com um elevado número de empresas e explorações quer da área agrícola (e suas áreas afins, nomeadamente no que diz respeito à comercialização de produtos relacionados com a agricultura, à floresta, à pecuária, à apicultura, etc.), quer do agroturismo e turismo ambiental e rural (a região tem aí as suas potencialidades claramente subaproveitadas), sendo importantes também as potencialidades dos modos de produção tradicionais.

A agricultura continua a representar uma importante e significativa área de atividade, sendo que têm aumentado crescentemente as empresas ligadas ao sector, nomeadamente de vitivinicultura, horticultura e floricultura. O turismo, nesta região muito ligado à atividade agrícola, ao mundo rural e à natureza, emerge cada vez mais como uma atividade económica de relevo, tornando-se visível, por exemplo, através de iniciativas como a Rota dos Vinhos do Marco, e de infraestruturas como Hotéis, Termas, um sem número de Casas e Quintas de Turismo Rural, e o Parque Fluvial do Tâmega. Esta realidade traz novas linhas de orientação para o desenvolvimento regional, apoiadas nestas duas atividades económicas, e exige a correspondente formação de mão-de-obra qualificada, de nível médio.

3. PROJETO EDUCATIVO DE ESCOLA

3.1. Objetivos Gerais

A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses (EPAMAC) situa-se no centro de uma região tipicamente agrícola e agroturística. Neste contexto, a escola tem visado ser local de cultura, de cidadania e de desenvolvimento integral da pessoa humana, bem como polo dinâmico de desenvolvimento local e regional. Através de um Projeto Educativo contextualizado, tem assumido a diferença, afirmando-se através da construção de uma autonomia cultural, pedagógica e administrativa.

Constituem objetivos gerais do projeto educativo da EPAMAC:

- a) Garantir o direito à educação, através de ofertas profissionalmente qualificantes, alternativas às ofertas formativas das escolas do ensino “regular”, com forte incidência nas suas componentes técnica, tecnológica e prática;
- b) Formar jovens nos domínios das atividades agropecuária, agroalimentar, agroturística, cinegética, silvícola, procurando colmatar, assim, uma falha no sistema produtivo regional, ao nível da falta de técnicos intermédios;
- c) Colocar-se ao serviço da comunidade local e regional promovendo a autoformação sustentada e a construção de um *eu* mais culto, mais apto, mais social, mais criativo, mais crítico, aberto à inovação e à mudança;
- d) Interagir com os alunos, as famílias, as empresas e instituições locais e regionais e com os diferentes grupos sociais;
- e) Mobilizar a comunidade em torno dos objetivos propostos atendendo aos seus desejos e aspirações, respeitando o seu passado e história, as suas raízes, tradições culturais e organização social;
- f) Organizar eventos e práticas diversas, atividades de formação e de lazer capazes de seduzir o coletivo humano e de romper com práticas rotineiras de estagnação, sem certezas absolutas e com elevada capacidade de autocritica que permita, sempre que se justifique, uma redefinição dos objetivos e estratégias projetados;
- g) Organizar planos ou sistemas curtos de formação dirigidos a toda a comunidade, com o objetivo de reciclar conhecimentos, técnicas, mão-de-obra e processos ultrapassados;
- h) Avaliar o seu desempenho organizacional através da adoção de metodologias adequadas à realidade da instituição e do desenho de instrumentos próprios para o efeito, procurando, assim, melhorar os níveis de qualidade do serviço prestado à Comunidade local e regional.
- i) Aumentar o número de parcerias com o tecido empresarial da região, bem como ao nível nacional e internacional, de forma a dotar os alunos de experiências práticas profissionais no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, bem como a criação de condições para o início do percurso profissional dos alunos que terminam os cursos.
- j) Proporcionar aos alunos a igualdade de oportunidades, garantindo que todos atinjam com êxito as aprendizagens, independentemente das suas diferenças ao nível cognitivo, emocional e, possibilitando a aquisição de um nível de educação e formação facilitador da sua plena inclusão social, numa escola inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades.

- k) Promover, junto dos alunos, o desenvolvimento de princípios e valores éticos, fomentando uma conduta cívica, de forma a privilegiar o respeito pelos Direitos Humanos e pelos conceitos e valores de cidadania democrática, através do funcionamento, na escola, de Clubes e da implementação da Estratégia de Educação para a Cidadania.

3.2. Estratégias

Para a consecução destes objetivos gerais definiram-se um conjunto de estratégias que configuram a própria cultura da escola, dando sentido à sua ação educativa. Passa-se à identificação e exploração dessas estratégias por dimensão de funcionamento:

Quanto à estruturação e desenvolvimento das atividades pedagógicas:

1. **Operacionalização de um desenvolvimento curricular e de uma cultura organizacional flexível e adaptável** que respeite e reforce o caráter profissionalizante da formação ministrada (criação de condições para experiências de aprendizagem diferentes e enriquecedoras, porque mais contextualizadas e integradas), e que, simultaneamente, garanta o cumprimento rigoroso dos planos curriculares num contexto de economia de tempo e esforço para todos os intervenientes no processo de ensino-aprendizagem (mecanismos flexíveis de troca, permuta e/ou substituição);
2. **Implementação de práticas pedagógicas** coerentes com o Modelo Curricular e a *Estrutura Modular*, nomeadamente uma forte aposta no ensino personalizado /individualizado, na Aprendizagem Dirigida, no Trabalho de Projeto, no Aprender Fazendo, na Aprendizagem pela Descoberta, etc., que constituem um conjunto de ferramentas pedagógico-didáticas, que, usadas racionalmente e com critério, têm produzido experiências pedagógicas inovadoras e geradoras de sucesso educativo e profissional;
3. **Promoção de iniciativas e atividades** que visam estimular a participação de toda a comunidade local e regional, bem como fazer crescer e fortalecer os laços com as empresas e instituições (protocolos, visitas de estudo, realização da FCT, realização das PAP e dos seus Júris de Avaliação, integração de redes locais e regionais, etc.);
4. **Organização**, pelos grupos de formandos, **de atividades e projetos** que, com adequada coordenação dos formadores e diretores de curso, estimulam e motivam uma participação ativa e uma coresponsabilização solidária (por exemplo, Vindima Tradicional, Desfolhada, Largada de Caça, Prova de Queijos e Vinhos, Gincana de Tratores, Encontro equestre, Provas Hípicas, Comemoração do Dia Mundial da Floresta/Ambiente e outras efemérides, Palestras, Exposições, Semana Aberta, jornal escolar *Folha Verde*, etc.);
5. **Utilização sistemática da exploração agrícola e agroturística da escola** e das instalações e equipamentos nela presentes **como recurso pedagógico**;

6. **Desenvolvimento de visitas de estudo** de âmbito nacional e internacional a feiras e empresas do setor, e outros locais de interesse no contexto da formação ministrada, de valor fundamental aos níveis sociocultural, científico, técnico, tecnológico e prático;

Estas seis estratégias centram-se na motivação dos elementos da comunidade escolar e local/regional para a participação, visando sempre estimular o cruzamento de responsabilidades, de conhecimentos, de valores e atitudes, de forma a fomentar uma dinâmica de interação positiva e culturalmente enriquecedora.

Definiram-se, ainda, estratégias que passam pelo apoio personalizado e permanente aos alunos, de forma a evitar o insucesso, ou, no caso de ele se verificar, apoiar a sua recuperação tão imediatamente quanto possível (estratégias de personalização e individualização dos processos de ensino-aprendizagem).

7. **Estruturação de um espaço** que permite aos alunos o apoio permanente dos professores, fazer estudo livre e **estudo acompanhado, recuperação de horas e recuperação de módulos** (ver em Regulamento interno – normas de funcionamento do Apoio ao Aluno);

Quanto à FCT e à PAP (ou outras formas de integração dos alunos nas empresas):

8. A FCT realiza-se durante os três anos dos cursos tomando, preferencialmente, as formas de trabalho semanal na exploração e seminários focados no empreendedorismo; estágio na área de formação; e estágio, eventualmente ligado ao desenvolvimento da Prova de Aptidão Profissional, ao longo do terceiro ano. Preside uma lógica de gradual e pedagógica aproximação ao posto de trabalho. A Formação em Contexto de Trabalho é desenvolvida em empresas/instituições privadas ou públicas com capacidade bastante para possibilitar a execução e compreensão de tarefas técnicas diversificadas, em contextos reais de trabalho, ou na exploração agrícola e agroturística da escola, ou no centro hípico. A sua organização é da responsabilidade dos diretores de curso e dos coordenadores da FCT, em articulação com a direção pedagógica, devendo as famílias ser chamadas a participar na sua preparação. Os alunos do terceiro ciclo do ensino básico farão, preferencialmente, os seus estágios ou prática simulada na escola.
9. A PAP deve ser um reflexo da formação oferecida pela escola e, simultaneamente, um contributo para o enriquecimento sociocultural, científico e técnico do formando, bem como do património agrícola, cinegético e /ou agroturístico da escola e da região;

Quanto ao acompanhamento dos diplomados:

10. **Estruturação de uma base de dados sobre o percurso dos diplomados** pela EPAMAC, atualizado em ciclos de três anos, por inquérito telefónico. É de notar que a escola mantém uma estreita ligação com todos os formandos após a sua saída da instituição, participando estes, com muita regularidade, nos eventos organizados. Alguns dos diplomados que, entretanto, criaram as suas próprias explorações ou terminaram a sua formação superior têm colaborado com a escola

como formadores, ou em atividades específicas como seminários, colóquios, visitas de estudo, FCT, PAP's, etc. Neste momento, diplomados por esta escola trabalham nas mais diversas instituições do setor de atividade em que se formaram.

Técnico de Produção Agropecuária:

- Quinta da Aveleda (SOGRAPE);
- Prosa (Centro de Recolha de Produtos Agrícolas da SONAE);
- Vaca de Socas;
- Casa de Villa Maria;
- Quinta do Bale;
- Caves Borges;
- Casa do Gaiato;
- Adegas Cooperativas;
- Cooperativas Agrícolas;
- Corredoura;
- PEC Nordeste;
- Euroabate;
- Empresas de horticultura e floricultura;
- unidades de produção de leite.

Técnico de Gestão Equina:

- Coudelaria Francisco Bessa de Carvalho;
- Equimima;
- Escola equestre Paulo Alexandre;
- Centro Hípico de Valongo;
- Gondolândia;
- Centro Hípico S. Brás;
- Coudelaria Luís Almeida;
- Coudelaria Rui Madaleno;
- Miguel Viana, centro do Outeiral;
- Coudelaria Vila Nova;
- Paul Schockemöhle;
- ADV Sporthorses.

Técnico de Turismo Ambiental e Rural:

- Casa de Telhe
- Casa do Outeiro
- Hotel Porto
- Quintinha dos Queirozes

- Salão de Chá two moments
- Casa da Juventude de Amarante
- Aventuresca

- Geração Aventura

11. **Divulgação de ofertas de emprego.** Ao longo do ano letivo, a escola recebe ofertas de emprego, contacta os diplomados, acompanha-os no processo de seleção, e após a sua entrada para as empresas continua a proceder a contactos regulares de forma a perceber como se processa a sua integração no mercado de trabalho, e até que ponto a formação recebida corresponde às reais necessidades de desempenho no posto de trabalho;

Quanto ao desenvolvimento profissional do pessoal docente:

12. **Desenho anual de uma proposta de plano de formação do pessoal docente** a apresentar ao Centro de Formação da Área de Marco de Canaveses e Cinfães e ao Centro de Formação de Professores da APEPA;
13. **Estruturação do processo de ADD numa lógica de desenvolvimento profissional** e qualificação sucessiva do desempenho;
14. **Implementação de um modelo anual de supervisão da prática pedagógica**, fora do quadro da ADD.

Quanto à contratação de pessoal docente:

15. **Estabelecimento de critérios específicos de seleção de pessoal docente** (nos casos em que há lugar a contratação de escola) que privilegiam a experiência pedagógica em cursos profissionais, a continuidade pedagógica (o que é fundamental numa escola que, anualmente, vê alterado mais de 50% do seu corpo docente), a disponibilidade e flexibilidade horária, e a capacidade para organização de atividades e projetos;

Quanto ao pessoal não docente:

16. **Desenho anual de uma proposta de plano de formação do pessoal não docente**, a apresentar ao CFAE Marco Cinfães), de acordo com as respetivas áreas de desempenho;
17. **Aproveitamento de todas as oportunidades que surgirem de formação dos ativos** (assistentes técnicos e assistentes operacionais) que se enquadrem numa lógica de valorização dos recursos humanos e da melhoria da qualidade do serviço prestado;

18. **Estruturação do processo de avaliação (SIADAP) numa lógica de desenvolvimento profissional** e qualificação progressiva do desempenho;

Quanto à divulgação/publicitação:

19. Implementação de **estratégia que dê grande e permanente visibilidade à escola**, suas atividades, cursos e alunos, através da presença permanente dos órgãos de comunicação nas atividades, da publicitação de tudo quanto se passe na escola junto destes, bem como da presença da escola em todas as atividades de relevo ao nível regional;
20. **Receção de grupos de alunos de todos os níveis de ensino em visitas guiadas à escola**, durante as quais os alunos visitantes, de acordo com o seu nível etário, são postos a par das atividades a desenvolver nas disciplinas da área técnica, tecnológica e prática;
21. **Promoção de visitas à escola de outros públicos no âmbito de atividades de turismo rural**;
22. **Participação sistemática em atividades de orientação vocacional** promovidas por outras escolas ou instituições (feiras, encontros, palestras, etc.);

3.3. Potencialidades e Limitações

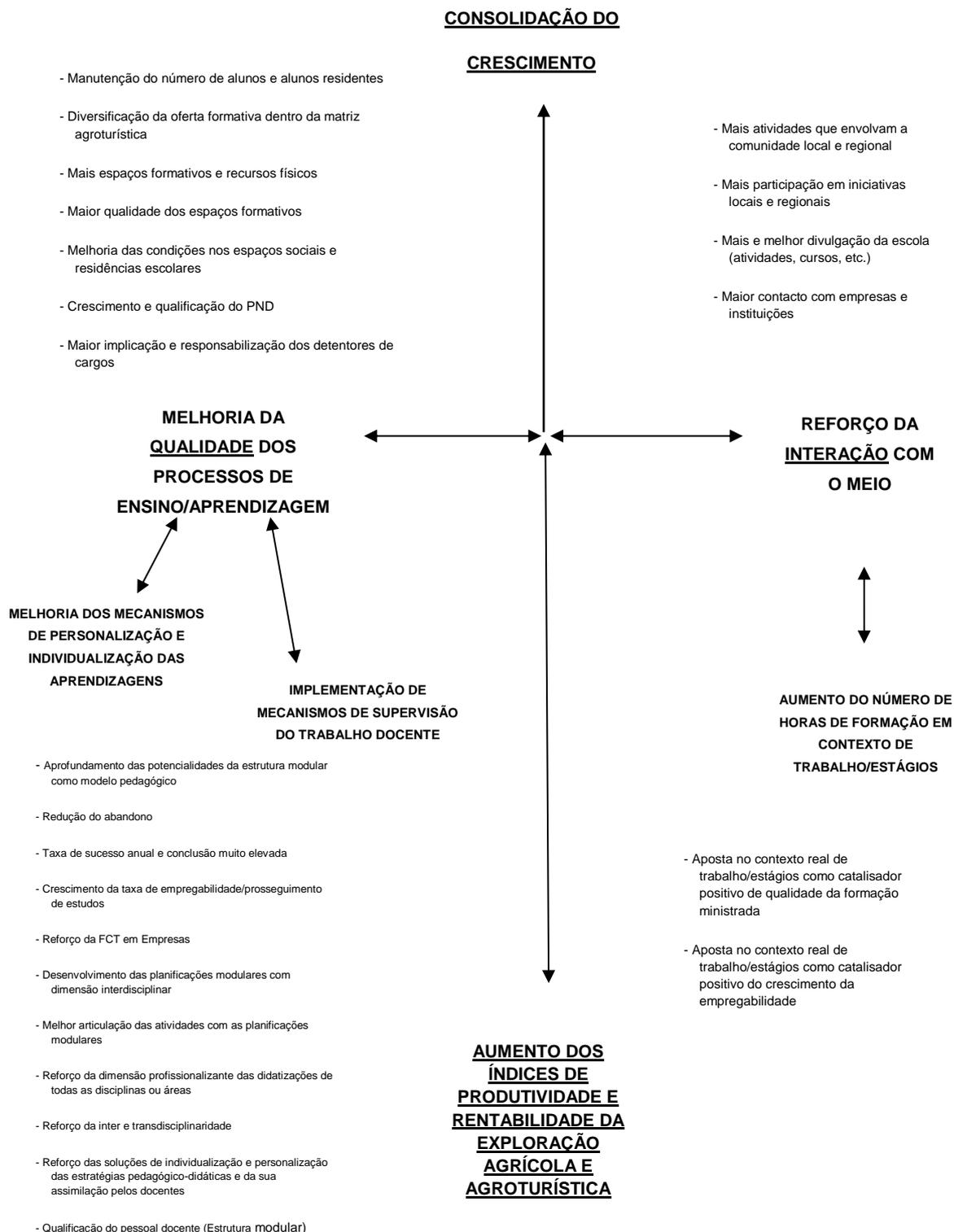
POTENCIALIDADES	LIMITAÇÕES
Grande proximidade e interação com o meio	Instalações escolares exíguas (projeto de ampliação em transito na DREN desde 2004) Necessidade de: - Um novo laboratório escolar - Biblioteca/Centro de recursos - Um polivalente desportivo - Nova residência escolar
Relações privilegiadas com a comunidade local e instituições locais e regionais	Isolamento – inexistência de transportes públicos e distância ao centro da cidade
Grande número de ex-alunos (diplomados) a trabalhar nas grandes explorações/empresas locais e regionais	Grande variação anual do corpo docente (face ao modelo pedagógico próprio cria dificuldades acrescidas a cada novo ano letivo)
Dimensão adequada ao tipo de formação e público-alvo	Exiguidade de pessoal não docente
Problemas disciplinares residuais	

Exploração agropecuária e agroturística polivalente e de área considerável, e com dimensão empresarial	
Existência de equipamento e instalações técnicas específicas para a atividade agropecuária/formação prática	
Existência do centro hípico federado	
Qualidade ambiental e paisagística	
Núcleos preservados de arquitetura tradicional com interesse turístico	
Espaço de biodiversidade e contacto de natureza	
Forte orientação e experiência para projetos de desenvolvimento rural (ver pág. 7).	

3.4. Linhas orientadoras do PEE

No PEE que a comunidade educativa operacionalizou até ao presente ano letivo, as linhas orientadoras eram as seguintes:

ESQUEMA GERAL DAS LINHAS ORIENTADORAS DO PEE



Face ao sucesso da implementação das linhas orientadores acima identificadas, importa continuar a implementação do modelo em vigor, atendendo aos objetivos gerais elencados, às estratégias definidas para a sua concretização bem como atendendo às potencialidades e limitações identificadas.

3.5. Objetivos específicos, metas e desenho de planos de melhoria

Em função das linhas gerais definidas, elencam-se agora os objetivos específicos definidos e esboçam-se alguns planos de melhoria:

a) Objetivos específicos

1. Fomentar hábitos de cidadania que conduzam todos os elementos da comunidade educativa a uma maior intervenção e responsabilização no que diz respeito à vida escolar e social;
2. Aumentar o grau de satisfação de todos os elementos da comunidade educativa, criando um espírito de equipa e de implicação com o projeto educativo, através de um mais eficiente uso dos canais de comunicação;
3. Reforçar a aposta na intervenção junto da comunidade envolvente, nomeadamente através das atividades escolares que promovam o contacto com o meio, em particular com o tecido empresarial;
4. Melhorar o funcionamento da organização através da procura permanente de boas práticas de outras instituições e sua aplicação com as adequadas adaptações;
5. Melhorar a qualidade dos espaços exteriores promovendo os níveis de limpeza e embelezamento, valorizando a escola como espaço rural e ambiental;
6. Manter o número de alunos da escola, incluindo os alunos residentes;
7. Melhorar as condições gerais (cantina, residências escolares, espaços sociais, formação, etc.) oferecidas aos alunos, de forma a, nomeadamente:
 - Diminuir a taxa de abandono;
 - Aumentar a taxa de sucesso escolar;
 - Aumentar a taxa de conclusão;
 - Aumentar a taxa de empregabilidade.
8. Melhorar as condições da exploração agrícola e agroturística de forma a qualificar a formação técnica ministrada;
9. Melhorar a qualidade do contacto dos alunos com o contexto real de trabalho;
10. Aumentar os cuidados relativos à higiene, saúde e segurança no trabalho, na utilização dos equipamentos, máquinas e ferramentas de forma a:
 - Aumentar a segurança e higiene e prevenir riscos;
 - Aumentar as ações preventivas para melhorar as performances das máquinas e equipamentos, evitando avarias desnecessárias e respetivos custos;
11. Aumentar as produções da escola (quantidade e qualidade), nomeadamente aquelas que resultem das atividades pedagógicas, potenciando a utilização dos recursos humanos e físicos existentes;

12. Pugnar pelo cumprimento da Portaria 272-A/2017 de 13 de setembro, que regulamenta os critérios e respetiva fórmula de cálculo para a dotação máxima de referência de Pessoal Não Docente por escola.
13. Aumentar a frequência de ações de formação nas diversas áreas de atividade de forma a melhorar as práticas e o desempenho de PD e PND, para melhorar a produtividade;
14. Integrar a ADD na cultura da escola, assumindo-se o seu papel de catalisadora da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem;
15. Diminuir os custos de funcionamento relativamente ao consumo de água, eletricidade, papel, consumíveis diversos (Tinteiros, etc...).

b) Metas

Definem-se as seguintes metas quantitativas por turma/ano:

1. Abandono escolar*

- Ao nível do abandono escolar a escola propõe-se não ultrapassar uma taxa de 10%.

NOTAS:

- a) Conceito de abandono escolar* - Por abandono escolar entende-se a situação de um aluno menor de idade que, tendo iniciado a frequência de um curso na escola, o abandone, não prosseguindo estudos noutro qualquer estabelecimento de ensino, ingressando no mercado de trabalho ou ficando em casa sem qualquer atividade.
- b) Para a análise desta meta quantitativa é indispensável ter em consideração que a escola é um espaço com características físicas e de funcionamento muito distintas das escolas ditas do “ensino regular”, o que, muito pontualmente, cria reações de resistência por parte de alguns alunos.

2. Taxa de conclusão

- Relativamente aos cursos profissionais a escola propõe-se diplomar - em 3 anos mais 4 meses - 90% dos alunos que atinjam o 3º ano de cada curso profissional*;
- A escola propõe-se que 85% dos alunos que frequentem um CEF o concluam e que 75% destes ingressem num curso profissional.

*Para os alunos que não concluírem, será elaborado, pelo diretor de curso, em articulação com o aluno e encarregado de educação, um plano de conclusão do curso, a decorrer nos meses posteriores ao fim do curso, que deverá conduzir a uma taxa de conclusão que tenda para os 100%.

3. Taxa de Sucesso

A escola propõe-se que, no final de cada ano letivo, 80% dos alunos das turmas do 1º ano do profissional e do CEF e 85% dos alunos das turmas do 2º ano, isto é, turmas não terminais, tenham até um máximo de 3 módulos em atraso.

Estes resultados serão monitorizados permanentemente pelos POET e, a cada momento de avaliação, serão alvo de análise no conselho de turma e no conselho pedagógico. A escola propõe-se que, para alunos de turmas não terminais que ultrapassem esse valor, seja obrigatoriamente construído, pelo conselho de turma, um plano de recuperação a operacionalizar no período seguinte à verificação da situação, de forma à sua resolução, em articulação com os mecanismos próprios de estudo acompanhado, recuperação de horas e recuperações modulares. Este plano de recuperação será comunicado ao encarregado de educação. Para as turmas terminais, no terceiro momento de avaliação, os POET e os diretores de curso serão responsáveis por contactar os encarregados de educação e definir em conjunto com eles um plano de recuperação.

c) Desenho de planos de melhoria (exemplos a desenvolver)

Requalificação dos espaços formativos

- Polo 2 (Sala de transformação e adega)
- Residência Escolar
- Parque de Máquinas
- Biblioteca/Centro de recursos

Melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem

- Maior articulação entre disciplinas na organização de atividades/projetos
- Realização de um trabalho mais profundo de articulação curricular no contexto dos departamentos curriculares
- Concretização de mecanismos de supervisão do trabalho docente
- Reforço das soluções de individualização e personalização das estratégias pedagógico-didáticas e da sua assimilação pelos docentes, nomeadamente com a Escola Inclusiva e a Estratégia de Educação para a Cidadania
- Formação do pessoal docente e não docente

Reforço da interação com o meio

- Crescimento do número de empresas/explorações/unidades de turismo que colaboram com a escola
- Reforço dos mecanismos de empregabilidade

Captação de potenciais novos alunos

- Iniciativas de acolhimento e receção aos novos alunos
- Promoção e divulgação da oferta formativa da escola

4. Mecanismos de autoavaliação, regulação e qualidade

4.1. Avaliação interna

Dado a reduzida dimensão da comunidade educativa, e o pequeno núcleo estável de pessoal docente, entende-se que só se podem reunir condições para a realização de uma avaliação interna bienalmente.

Nesse contexto, entende-se que, após a eleição do Diretor deverá ser realizada uma avaliação interna no fim do segundo ano de mandato deste. Para proceder à sua realização deverá ser constituída uma comissão de autoavaliação, e deverá ser definido um regulamento para o seu funcionamento e prazos para a sua consecução. Entende-se igualmente que a avaliação interna deverá recorrer a instrumentos inovadores, flexíveis e de simples aplicação em detrimento de processos demorados e de peso burocrático excessivo para a dimensão da comunidade educativa.

Para que a primordial função da avaliação interna numa escola seja cumprida, e se trabalhe, efetivamente, em função da melhoria dos processos e resultados, será sempre de esperar uma devolução dos resultados à comunidade, numa tentativa de identificação com todos os intervenientes. Esta fase deverá ocorrer no início do ano letivo seguinte ao da implementação do processo, de modo a rentabilizar as conclusões tiradas, bem como a desenvolver as áreas de melhoria identificadas.

Embora esta seja uma avaliação interna, não se exclui a possibilidade de, através de protocolos e/ou acordos, se integrar no processo personalidades que, pela sua experiência possam colaborar, orientar, criticar, sugerir, de forma à construção de soluções integradas e à melhoria do desempenho da instituição.

Não se exclui, igualmente, a possibilidade de se efetuar uma avaliação externa, sempre que para o efeito se reunirem as condições indispensáveis – possibilidade logística/financeira para que a IGE ou outras instituições idóneas procedam à implementação do processo.

Será sempre de investir num processo de comparação e complementaridade entre os resultados obtidos por estes dois tipos de avaliação, de modo a rentabilizar conclusões e formas de trabalho na escola.

4.2. Acompanhamento anual (regulação)

Entende-se que num contexto escolar desta dimensão, devem existir instrumentos de avaliação permanentes e flexíveis que ultrapassem – ou seja, que vão mais além e mais depressa –, a lógica formal de uma avaliação interna, com tudo o que ela implica de burocracia e peso institucional, e que possibilitem a correção imediata de insuficiências. Assim, anualmente, sob coordenação do Diretor, e envolvendo o

Conselho Pedagógico e o Conselho Geral, será realizada uma reflexão sobre os resultados obtidos pela escola, nomeadamente ao nível dos seguintes indicadores:

- a) Resultados das reuniões de avaliação do 3º período;
- b) Taxas de conclusão;
- c) Alunos empregados nas áreas de formação (em empresas de outrem ou através da criação da própria empresa);
- d) Reforço das relações com o meio (instituições e empresas);
- e) Diversificação da oferta formativa;
- f) Manutenção do número de alunos;
- g) Melhoria das condições físicas da escola e dos equipamentos;
- h) Identificação de situações de abandono e seu estudo;
- i) Identificação de problemas e propostas de resolução;
- j) Desenvolvimento do processo de ADD – constrangimentos e soluções;
- k) Resultados do processo de supervisão da prática letiva;
- l) Grau de satisfação dos encarregados de educação.

Face aos resultados obtidos definir-se-ão ações a implementar, numa tentativa de melhoria anual gradual e sustentada das práticas e dos resultados. Este mecanismo flexível de regulação da escola integrará o relatório final do PAA.