

PROJETO EDUCATIVO DE ESCOLA

ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL
DE MARCO DE CANAVESES



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

Sebastião da Gama, Campo Aberto

ABRIL DE 2022

1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. História	3
1.2. Caracterização	3
1.3. Organograma.....	5
1.3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROJETO	6
1.4. ALGUNS DADOS PERTINENTES SOBRE O CONTEXTO SOCIOECONÓMICO REGIONAL	10
2. Missão e Visão	11
2.1. Missão.....	11
2.2. Visão	11
3. PROJETO EDUCATIVO DE EDUCATIVO.....	12
3.1. Objetivos Gerais	12
3.2. Estratégias	13
3.3. Potencialidades e Limitações	17
3.4. Linhas orientadoras do PEE	19
3.5. Objetivos específicos, metas e desenho de planos de melhoria.....	20
4. Taxa de conclusão.....	22
5. Taxa de Sucesso	22
6. Mecanismos de autoavaliação, regulação e qualidade.....	23
6.1. Avaliação interna	23
6.2. Avaliação interna e implementação em alinhamento com o quadro EQAVET	24

1. INTRODUÇÃO

1.1. HISTÓRIA

-----A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses (EPAMAC) situa-se na Freguesia de 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. Integrou a rede pública de estabelecimentos de ensino com a publicação da Portaria n.º 276/2000, de 22 de maio.

----- 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 perspectiva de autoconsumo. Careciam, assim, de um desenvolvimento consentâneo com os parâmetros da, à altura, Comunidade Europeia. 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, vitivinicultura, produção de pequenos frutos, gestão e contabilidade agrícola, gestão equina e turismo rural. É de salientar que a EPAMAC foi a primeira Escola Profissional Agrícola do Norte do País.

1.2. CARACTERIZAÇÃO

-----Para uma eficaz consecução dos seus objetivos pedagógicos a EPAMAC conta com 100 hectares de terreno agrícola florestal, onde se encontram vários edifícios de características arquitectónicas marcadamente rurais, a saber seis casas de caseiro em granito com eira, lagar, adega, espigueiros tradicionais e um moinho de penas.

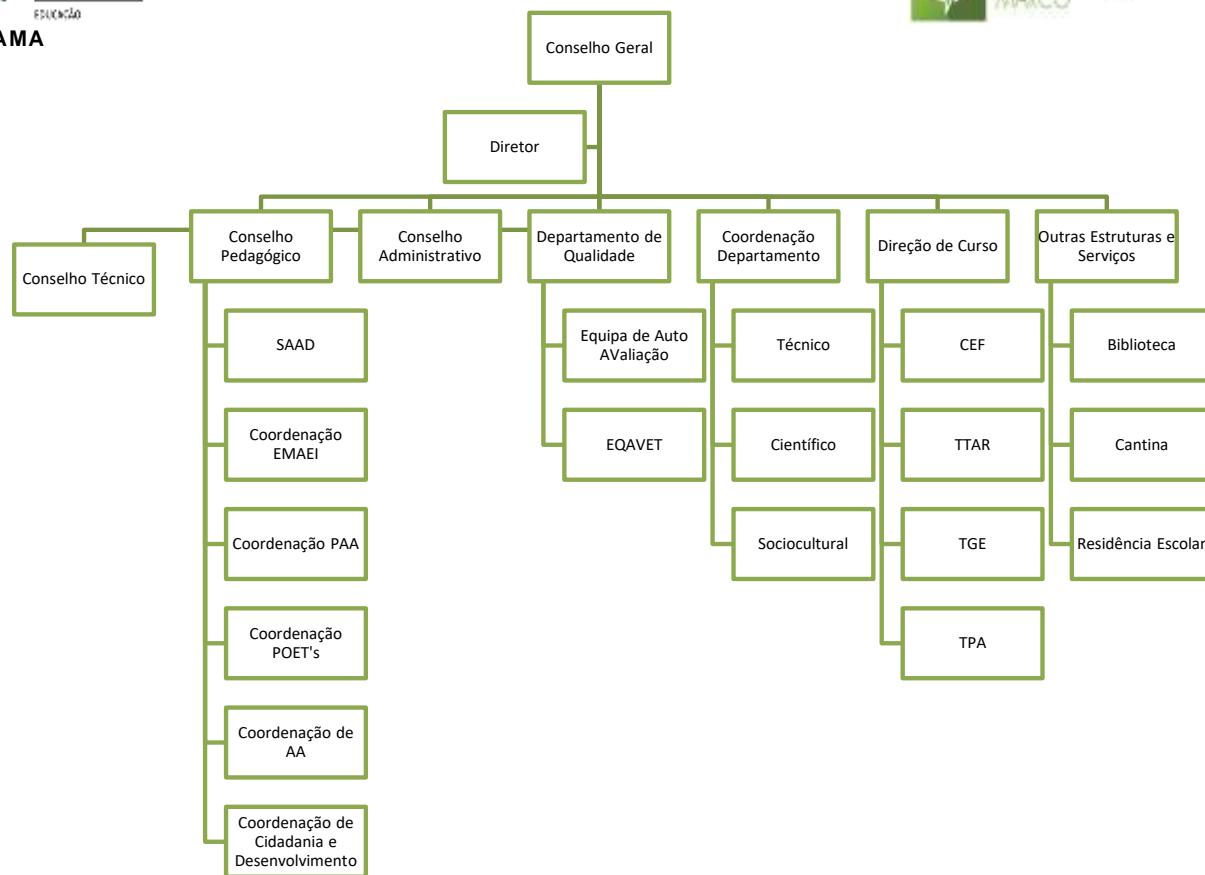
----- Assim, a EPAMAC tem vindo, ao longo dos anos, a propiciar a jovens da região formação profissional qualificante de nível IV e V, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social e para a qualificação da mão-de-obra da região, através da sua entrada no tecido produtivo, bem como desenvolvido mecanismos de interligação com o tecido social e empresarial. Neste contexto, e pensando no futuro, a escola poderá criar

cursos para diferentes níveis de formação, avaliadas as necessidades de formação da região e ouvidos os agentes económicos.

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

----- Não poderemos, no entanto, ignorar que a zona onde a escola está inserida é uma das que apresenta a taxa mais alta de iliteracia no país, sendo também, a zona do país com a mais elevada taxa de jovens (agência Lusa a 19/06/2017) que ronda os 15%, ultrapassando em quase um ponto percentual a taxa do resto do país.

1.3. ORGANOGRAMA



NOTA: A constituição dos vários órgãos encontra-se vertida no Regulamento Interno da Escola.

1.3. 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, Técnico de Vitivinicultura 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 de todo o 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, acrescendo 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 e o abandono escolar precoce. 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 inexistente.

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. Este enquadramento traduz-se na necessidade constante de formação de técnicos de nível intermédio nas áreas do **ambiente e recursos naturais** (floresta e fauna), **agricultura, vitivinicultura 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 pelo 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 de colaboração, verificando-se a sua participação ativa, entre outros nos eventos e nos Júris das Provas de Aptidão Profissional.

A escola dinamiza os seguintes projetos, atividades e eventos:

- Programa "A Empresa";
- Erasmus (DIGIVET, TRY, ANNIE; Give new life to environmental and cultural heritage: revitalization of parks, undeveloped urban and rural areas);
- Programa Braço Direito;

- LINKA-TE aos outros – AMI;
- Projeto E+I – Feira de Oportunidades da CAERUS;
- Clube Europeu;
- Eco Escolas;
- Requalificação das zonas ardidas;
- Cabaz Lógico;
- Assembleia Municipal de Jovens;
- Projeto RIOS;
- “Um dia na Quinta” – visitas guiadas;
- 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;
- Projeto “Charcos com Vida”;
- 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 embalamento de plantas aromáticas e medicinais;
- Concursos de raça bovina e galinhas autóctones;
- Concursos de Equitação;
- Atividades da FEP - Exames de Sela;
- Curso de Treinador – Grau I;
- Almoços pedagógicos;
- COPA (Colaborar para Aprender);
- CINE (Concurso de Imagem de Natureza EPAMAC);
- Semana das Profissões;
- Semana aberta;
- Programa de Promoção de competências socioemocionais e da autoestima;
- Cursos de formação para Encarregados de Educação no âmbito da parentalidade positiva;
- Programa de SOFTSkills.

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 destacados a negrito 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 no espaço rural, com reforço das áreas ambiental e agrícola**. 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 33 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 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 local e regional, e que representam uma mais valia para a formação dos alunos e conseqüentemente melhoria da qualidade de vida local.

1.4. 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, em 25 de abril de 2022 às 16h55

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, entre outros), 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, empresas de animação 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.

2. Missão e Visão

2.1. MISSÃO

A EPAMAC insere-se numa política geral de aposta na formação profissional, e tem 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.

Assim sendo a EPAMAC decidiu certificar o seu Sistema de Gestão da Qualidade com base na norma NP EN ISO 9001:2008 não só para cumprir com os requisitos, mas também para demonstrar a sua capacidade e orgânica de responder às necessidades atuais e locais, bem como seguindo o alinhamento EQAVET para melhorar continuamente a eficácia do sistema de gestão da qualidade através da implementação do ciclo de qualidade em todas as tarefas.

2.2. VISÃO

A EPAMAC definiu criar iniciativas pedagógico-didáticas implicando a participação da comunidade envolvente, 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.

Com as atuais exigências crescentes de uma sociedade em constante mutação, a escola terá sempre como missão basilar apetrechar os jovens para o desempenho de tarefas talvez ainda por inventar; daqui se deduz que o saber-ser, o saber-estar e o saber-fazer ganhem força diariamente. Na visão da escola, o desenvolvimento das *soft skills*, a par do ensino das competências técnicas, ou *hard skills*, assume um papel prioritário já que as qualidades interpessoais são um requisito indispensável à vida em/na sociedade e são cada vez mais procuradas pelos empregadores. É nosso objetivo desenvolver nos nossos alunos: integridade, poder de comunicação, cortesia, responsabilidade, *skills* sociais, uma atitude positiva, profissionalismo, flexibilidade, capacidade para trabalhar em equipa e ética no trabalho.

3. PROJETO EDUCATIVO DE EDUCATIVO

3.1. OBJETIVOS GERAIS

Através de um Projeto Educativo contextualizado, a escola 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) Afirmar-se como trampolim para apoio à inserção na vida profissional ou prosseguimento de estudos dos diplomados;
- d) 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;
- e) Promover a participação dos alunos, famílias, empresas e instituições locais e regionais na definição das suas práticas de gestão, auscultando-os para a recolha das sugestões de melhoria;
- f) 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;
- g) 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 autocrítica que permita, sempre que se justifique, uma redefinição dos objetivos e estratégias projetados;
- h) 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) Proporcionar aos alunos a igualdade de oportunidades, garantindo que todos atinjam com êxito as aprendizagens, independentemente das suas diferenças ao nível cognitivo, emocional e social – Educação Inclusiva;

- *) 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;
- m) Promover a transparência das suas práticas através da divulgação e publicitação dos trabalhos e resultados alcançados.

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, pessoal 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** 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. **Candidaturas e execução de diversos projetos nacionais e europeus** permitindo a partilha de experiências e o contacto com outras realidades, elementos fundamentais à formação dos nossos alunos;

Comentado [P1]: É mesmo "porque"? Não parece que faça sentido....

Comentado [P2]: Já não há Jornal, há???

6. **Utilização sistemática da exploração agrícola e agroturística da escola** e das instalações e equipamentos nela presentes **como recurso pedagógico**;
7. **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 sete 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).

8. **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 (Apoio ao Aluno e Hora de Estudo (Ver regulamento deste espaço))**;

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

9. 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 serem chamadas a participar na sua preparação. Os alunos do terceiro ciclo do ensino básico farão, preferencialmente, os seus estágios ou práticas imuladas na escola.
10. 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;
11. A PAF será o culminar da formação dos alunos ao longo dos dois anos do curso de educação e formação, refletindo os conhecimentos técnicos e práticos que os mesmos adquiriram na área da jardinagem e espaços verdes.

Quanto ao acompanhamento dos diplomados:

12. **Estruturação de uma base de dados sobre o percurso dos diplomados** pela EPAMAC, atualizado em ciclos de três anos, por inquérito telefónico, um ano e meio após a conclusão dos cursos (seguindo os procedimentos exigidos pelo EQAVET). 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, PAF's, etc. Neste momento, diplomados por esta escola trabalham nas mais diversas instituições do setor de atividade em que se formaram, como se refere de seguida:

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;
- Confraria do Presunto e da Cebola;
- Confraria do Anho Assado e do Arroz de Forno.

Técnico de Gestão Equina:

- Coudelaria Francisco Bessa de Carvalho;
- Equimima;
- Escola equestre Paulo Alexandre;
- Centro Hipico de Valongo;
- Gondolândia;
- Centro HIPICO 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;
- Câmara Municipal do Porto;
- Quintinha dos Queiroses;
- Salão de Chá "2 to Moments";
- Casa da Juventude de Amarante;
- Aventuresca;
- Geração Aventura.

Técnico de Vitivinicultura:

- Quinta da Aveleda (SOGRAPE);

(COMPLETAR)

13. **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:

14. **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;
15. **Estruturação do processo de ADD numa lógica de desenvolvimento profissional** e qualificação sucessiva do desempenho;
16. **Implementação de um modelo anual de supervisão da prática pedagógica**, fora do quadro da ADD, nomeadamente o projeto COPA.

Quanto à contratação de pessoal docente:

17. **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 (fundamental numa escola que, anualmente, vê alterado mais de 50% do seu corpo docente e que exige o acompanhamento centrado nos seus alunos), a disponibilidade e flexibilidade horária, e a capacidade **para** organização de atividades e projetos;

Comentado [P3]: Para

Quanto ao pessoal não docente:

18. **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;
19. **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;
20. **Estruturação do processo de avaliação (SIADAP) numa lógica de desenvolvimento profissional** e qualificação progressiva do desempenho;

Quanto à divulgação/publicitação:

21. Implementação de **estratégia que dê grande e permanente visibilidade ao trabalho desenvolvido pela 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;
22. **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 práticas diferentes em uso;
23. **Promoção de visitas à escola de outros públicos no âmbito de atividades de turismo rural**;
24. **Participação sistemática em atividades de orientação vocacional** promovidas por outras escolas ou instituições (feiras, encontros, palestras, etc.);

3.3. POTENCIALIDADES E LIMITAÇÕES

	FATORES POSITIVOS	FATORES NEGATIVOS
FATORES INTERNOS	<i>Strenghts</i> (FORÇAS)	<i>Weaknesses</i> (FRAQUEZAS)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parcerias/protocolos de colaboração com o tecido empresarial em número elevado e um histórico de realização de Formação em Contexto de Trabalho e Estágios nas melhores empresas da região e do país, em muitos casos por solicitação sistemática dessas empresas que já conhecem a qualidade da preparação dos alunos da escola; ▪ Os alunos formados pela escola 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; ▪ O facto de esta ser uma exploração agropecuária e agroturística polivalente e de área considerável e com dimensão 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A grande variação anual de corpo docente dificulta a cada novo ano letivo, o modelo pedagógico próprio – estrutura modular; ▪ O quadro de pessoal docente e não docente é muito reduzido e também se defronta com os problemas que a afetação simultânea de docentes a mais que uma escola arrasta; ▪ Reduzido número de pessoal docente origina sobrecarga de trabalho e afetação de vários cargos às mesmas pessoas, podendo dificultar a qualidade desse trabalho e o cumprimento de prazos estabelecidos; ▪ Instalações escolares exíguas (Falta de pavilhão desportivo, laboratório adequado e outros);

FA
TC

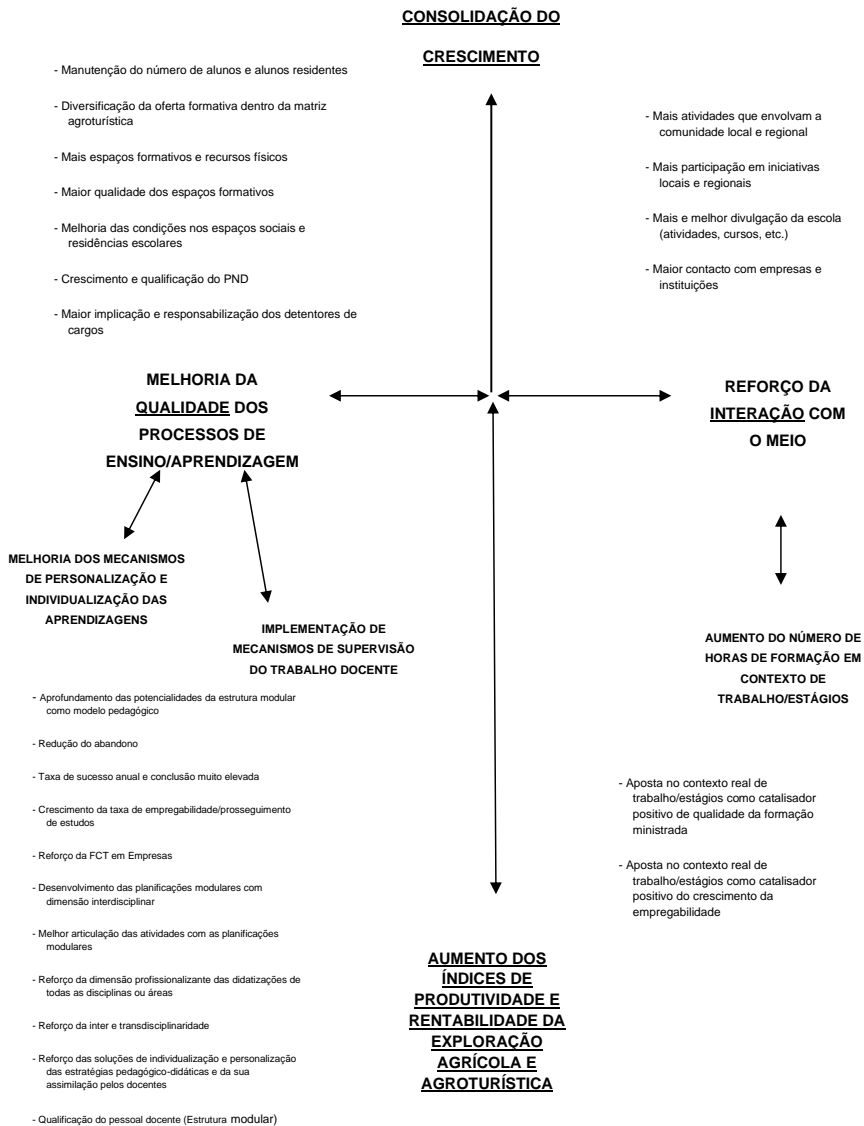
<p>empresarial dotada de equipamento e instalações técnicas específicas para a atividade agropecuária/formação prática;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte orientação e experiência para projetos de desenvolvimento rural (local e regional); ▪ Forte promoção da empregabilidade dos alunos, com parcerias para FCT a nível nacional e internacional; ▪ O investimento na autoavaliação e na melhoria da escola apresenta resultados na sua sustentabilidade; ▪ Taxa e grau de satisfação dos empregadores dos diplomados muito satisfatória. ▪ Significativa taxa de diplomados em prosseguimento de estudos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exiguidade do Pessoal Não Docente; ▪ Taxa de conclusão dos cursos abaixo dos 70% (meta estabelecida pelo Fundo Social Europeu); ▪ Taxa de abandono escolar significativa; ▪ Reduzida Taxa de Diplomados a Exercer Profissões relacionadas com o curso.
<p><i>Oportunities</i> (OPORTUNIDADES)</p>	<p><i>Threats</i> (AMEAÇAS)</p>

Cofinanciado por:

ESQUEMA 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 orientadoras 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 *stakeholders* internos e externos a uma maior intervenção e responsabilização no que diz respeito à vida escolar, em prol do sucesso educativo;
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 do desempenho dos alunos nas áreas do saber;
6. Melhorar a qualidade dos espaços exteriores promovendo os níveis de limpeza e embelezamento, valorizando a escola como espaço rural e ambiental;
7. Manter o número de alunos da escola, incluindo os alunos residentes;
8. Melhorar as condições gerais (cantina, residências escolares, espaços sociais, formação, etc.) oferecidas aos alunos, de forma a, nomeadamente (em coordenação com os mecanismos implementados pela equipa EQAVET):
 - Diminuir a taxa de abandono;
 - Diminuir o número de atrasos modulares;
 - Aumentar a taxa de sucesso escolar;
 - Aumentar a taxa de conclusão;
 - Aumentar / manter a taxa de prosseguimento de estudos;
 - Aumentar a taxa de empregabilidade (também na entidade de FCT).
9. Melhorar as condições da exploração agrícola e agroturística de forma a qualificar a formação técnica ministrada, aprimorando, assim, o currículo dos diplomados em função da área de formação;
10. Melhorar / aumentar / diversificar as relações entre a escola e o contexto real de trabalho;
11. 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;
12. Aumentar as produções da escola (quantidade e qualidade), nomeadamente aquelas que resultem das atividades pedagógicas, potenciando a utilização dos recursos humanos e físicos existentes;
 13. 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.
 14. 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;
 15. Integrar a ADD na cultura da escola, assumindo-se o seu papel de catalisadora da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem;
 16. Aumentar o número de inquéritos de satisfação rececionados pelas entidades empregadoras (feitos anualmente pela equipa EQAVET);
 17. Diminuir o uso de papel, tinteiros e de plástico na EPAMAC de forma a seguir os princípios que estão vertidos no seu Eco-Código (PADDE EPAMAC);
 18. Desenvolver competências digitais de alunos / professores / pessoal não docente / encarregados de educação (Objetivo a perseguir pela PADDE da EPAMAC);
 19. Possibilitar o contacto dos alunos com os principais sistemas informáticos usados nas empresas que trabalham na sua área de formação (PADDE EPAMAC).

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 20% (processo monitorizado trimestralmente pela equipa EQAVET no relatório de avaliação e revisão do plano de ação e pela coordenação do plano anual de atividades nos relatórios de trimestrais do plano anual de atividades).

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 noutra 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.

4. Taxa de conclusão

- Relativamente aos cursos profissionais a escola propõe-se diplomar - em 3 anos (mais 1 ano e 4 meses) - 70% 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%.

5. 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. Assim como são monitorizados pela equipa EQAVET no relatório de avaliação e revisão do plano de ação realizado trimestralmente e pela coordenação do plano anual de atividades, no relatório de avaliação trimestral do mesmo. 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

- Pólo 2 (Sala de transformação e adega)
- Parque de Máquinas

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 Cidadania
- Melhoria dos equipamentos digitais da escola, nomeadamente computadores disponíveis na sala dos professores e salas de aula, projetores e acesso à internet
- 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
- Reforço do contacto com as famílias dos alunos (possível criação de uma associação de pais)

Captação de potenciais novos alunos

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

6. Mecanismos de autoavaliação, regulação e qualidade

6.1. 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 bianualmente.

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.

6.2. AVALIAÇÃO INTERNA E IMPLEMENTAÇÃO EM ALINHAMENTO COM O QUADRO EQAVET

A EPAMC decidiu certificar o seu Sistema de Gestão da Qualidade com base na norma NP EN ISO 9001:2008 não só para cumprir com os requisitos, mas também para demonstrar a sua capacidade e orgânica de responder às necessidades atuais e locais, bem como seguindo o alinhamento EQAVET para melhorar continuamente a eficácia do sistema de gestão da qualidade através da implementação do ciclo de qualidade em todas as tarefas.

A equipa da qualidade e a equipa de avaliação interna têm dois elementos em comum, o que potencia um cruzamento de dados e uma posterior análise de resultados mais fundamentada.

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, pretende-se um enriquecimento na análise dos resultados ao nível de vários indicadores, de forma a projetar na sociedade a visão da escola como uma instituição de qualidade, que pugna pela melhoria contínua das práticas de gestão, servindo-se do ciclo da qualidade, no qual assenta o processo de alinhamento EQAVET.

Os indicadores que sustentam esta análise a ser transmitida periodicamente à comunidade e que consta nos relatórios do PAA, são os seguintes:

- a) Taxas de conclusão e de abandono e respetiva análise;
- b) Taxas de colocação e ocupação dos nossos diplomados;
- c) Grau de satisfação de empregadores com as competências dos nossos diplomados;
- d) Reforço das relações com o meio (instituições e empresas);
- e) Diversificação da oferta formativa;
- f) Desenvolvimento do processo de ADD – constrangimentos e soluções;
- k) Grau de satisfação dos encarregados de educação.

Face aos resultados obtidos definir-se-ão ações a implementar, planos de melhoria e/ou outros instrumentos de trabalho, numa tentativa de melhoria anual, gradual e sustentada das práticas e dos resultados.