



Escola

**Profissional de
Desenvolvimento
Rural de
Serpa**

**PROJETO DE INTERVENÇÃO
2021-2025**

Índice

Preâmbulo	3
1. Introdução	4
2. Caracterização da Escola.....	5
2.1. Espaço Físico	5
2.1.1. O centro Escola	5
2.1.2. O centro Exploração.....	5
2.1.3. Centro Tecnológico.....	6
2.1.4. Centro Hípico.....	6
2.1.5. Centro Gestão Ambiental.....	7
2.1.6. Residência de Estudantes	7
2.2 Comunidade Educativa	7
2.2.1 A População Escolar	7
2.2.2 Recursos Humanos.....	8
2.2.3. Família e Encarregados de Educação.....	9
2.2.4. Município	10
3. Visão e Missão	12
3.1 Visão	12
3.2 Missão	12
4. Análise <i>Swot</i>	14
4.1. Forças/pontos fortes (fatores internos).....	14
4.2. Fraquezas/pontos fracos (fatores internos).....	15
4.3. Oportunidades (fatores externos).....	15
4.4. Ameaças (fatores externos).....	15
5. Identificação de problemas e linhas de orientação.....	17
6. Linhas gerais de orientação.....	18
7. Plano Estratégico de Intervenção	19
8. Calendarização	26
9. Conclusão.....	28

Preâmbulo

Assumir a responsabilidade de apresentar a candidatura ao cargo de diretor da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa implica conhecer e estar consciente do enunciado no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º137/2012, de 2 de julho, onde, entre diversificadas competências, há a referência à ação do diretor em documentos estruturantes para a vida da organização escolar: Projeto Educativo; Regulamento Interno; Plano Anual e Plurianual de Atividades; Relatório Anual de Atividade; Plano de Formação do pessoal docente e não docente, Relatórios de Avaliação Interna e Externa.

Assumir a responsabilidade de apresentar a candidatura é reconhecer que o cargo implica competências no plano da gestão pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Assumir esta responsabilidade implica, não só, ter uma atitude de humildade mas igualmente, um saber teórico e reflexivo sobre as práticas.

Em primeiro lugar, a presente candidatura está alicerçada numa condição primordial para quem se propõe ao exercício de um cargo de tamanha complexidade, e sem a qual este projeto de intervenção não teria surgido - o gosto pelas atividades de liderança escolar.

Em segundo lugar, esta candidatura também está fundamentada no conhecimento que o candidato tem da realidade da escola e da região, pois a sua carreira profissional tem-se desenvolvido, nos últimos 20 anos, nesta escola, como professora mas igualmente como adjunta do diretor que termina o seu mandato.

Em terceiro lugar, como pilares que sustentam a presente candidatura, está a dedicação e o carinho que o candidato tem demonstrado durante o seu percurso profissional, bem como a causa de potenciar as capacidades de todos mobilizando-as na busca do sucesso e da melhoria contínua. Causa esta que defende e acredita.

Um diretor que pretenda imprimir um sentido pedagógico à liderança deve: interrogar-se; colocar questões, observar, escutar, debater, reconhecer os erros e abrir-se às críticas, envolver-se e exigir.

1. Introdução

O Projeto de Intervenção, agora apresentado, apesar de ser um documento de índole pessoal, da responsabilidade do candidato ao cargo de diretor da EPDRS, resultou do trabalho colaborativo de uma futura equipa que tem uma visão colegial do órgão diretivo.

A auscultação informal de diferentes atores em contexto e a leitura atenta de documentos estruturantes ainda em vigor como Projeto Educativo de Escola (PEE), Regulamento Interno, Plano Plurianual e Anual de Atividades da EPDRS, relatório de autoavaliação da EPDRS, entre outros, permitiram a elaboração deste projeto.

O Projeto de Intervenção aqui delineado não é apenas um documento formal de um ato de candidatura, a receber a validação do conselho geral, mas sim, é um projeto que pretende ser uma das bases de trabalho para a conceção e implementação do Projeto Educativo da EPDRS, pronto a receber o aporte de novas ideias e novas estratégias, do candidato e da sua equipa, e futuramente das estruturas intermédias que compõem esta escola, para que, durante o período de vigência, se continue a contruir uma identidade e cultura de escola a partir da riqueza e da diversidade dos seus intervenientes. Para a sua consecução é necessária a participação ativa de docentes, não docentes, alunos, famílias, empregadores e empresários, tutores e formadores, instituições concelhias e distritais, autarquias e institutos politécnicos e universitários, e outros elementos da comunidade educativa.

Pretende-se estimular os alunos para “aprender a aprender”, para “aprender a fazer” e “aprender a avaliar” com o objetivo de desenvolverem e mobilizarem competências técnico-profissionais, promovendo a autonomia e o espírito crítico com vista ao bem-estar sócio afetivo, ao sucesso educativo e profissional. Fomenta-se a oportunidade de o aluno desenvolver: princípios e valores conducentes à construção da sua própria identidade e à intervenção cívica de forma responsável, solidária e crítica; facilidade em comunicar; adquirir uma literacia técnica e científica e a capacidade de aprender ao longo da vida.

2. Caracterização da Escola

Neste ponto segue-se uma breve caracterização da Escola, com o objetivo de enquadrar a realidade local e o contexto onde se pretende intervir.

2.1. Espaço Físico

A Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa tem a sua sede na Herdade da Bemposta, concelho de Serpa e dista 2 km desta cidade. A existência de condições únicas na região quer de estruturas físicas, quer de recursos humanos dá à escola uma dimensão regional e até nacional, em áreas como a agricultura, as agroindústrias (azeite e queijo) e a construção civil tradicional, mas também com atividade na área dos equinos com a existência do centro hípico de 3 estrelas e a instalação de 2 ha de vinha que permite o registo da marca de vinho “Bemposta” e, finalmente, o regadio associado ao perímetro de rega de Serpa em que a Herdade da Bemposta está inserida.

2.1.1. O centro Escola

É composto pelas áreas sociais, que incluem salas de aula, laboratório, salas de informática, serviços administrativos, biblioteca, bar, refeitório, gabinetes de trabalho, espaços de convívio de alunos, docentes e não docentes e espaço para a educação física.

2.1.2. O centro Exploração

Esta componente da EPDRS é essencialmente a exploração agropecuária da Herdade da Bemposta. Para além das infraestruturas pecuárias, tem uma superfície agrícola útil de 42,14 ha (com base no Pedido Único de 2016 – IFAP) e um efetivo pecuário de 40 ovinos de carne e 7 equinos. A exploração agropecuária está inserida no Perímetro de Rega de Serpa, o que permite a utilização da rega em toda a superfície destinada a culturas permanentes e em parte da superfície de culturas temporárias, através de sistemas de rega por aspersão e onde se incluí um pivô que rega cerca de 4,2 ha.

Todo o plano de exploração acompanha as dinâmicas agrícolas mais atuais que se estão a desenvolver na região abrangida pelo Empreendimento de Fins Múltiplos de Alqueva, desde as culturas arvenses de regadio (milho e girassol), ao olival e amendoal e a vinha. Também não está descurado o papel que a EPDRS deve ter na consciencialização dos nossos alunos para as questões ambientais e, nomeadamente, na defesa de uma agricultura sustentável, o que determinou que a exploração agrícola da Escola esteja incluída no modo de Produção Integrada.

Esta dinâmica agrícola está suportada por todo um parque de máquinas que permite à EPDRS responder adequadamente, quer em termos de formação dos nossos alunos, quer em termos das necessidades que a área agrícola aqui descrita exige.

2.1.3. Centro Tecnológico

Esta estrutura, que consubstancia um dos princípios orientadores da nossa missão, pois introduz uma dimensão na formação dos nossos alunos que potencializa a noção de fileira produtiva e não apenas de produção de matérias-primas, apresenta-se constituída por duas estruturas industriais de dimensão significativa: lagar de azeite de 3 fases com capacidade de elaboração de 400 Kg de azeitona/hora e uma queijaria com capacidade de produção de queijo de cabra e ovelha e derivados. Temos ainda a considerar, numa dimensão mais reduzida, uma sala de indústrias que está preparada e certificada, não só para acondicionamento de produtos frescos provenientes do setor hortícola e frutícola, mas também na transformação de algumas matérias-primas provenientes desse setor, com é o caso das compotas. Existe, ainda, um espaço, um pequeno lagar, utilizado para produção de vinho.

2.1.4. Centro Hípico

Com dois picadeiros descobertos, um campo de *dressage*, campo de saltos e de *cross*, duas cavaleriças com salas de arreios, o centro hípico da EPDRS é um centro federado de 3 estrelas. Associado à atividade de formação propriamente dita, o centro promove ainda diversas atividades desportivas e lúdicas como passeios equestres, poules de ensino e obstáculos, jornadas dos Regionais de Ensino, etc.

2.1.5. Centro Gestão Ambiental

Numa visão sustentável do que deve ser a agricultura e as agroindústrias, a EPDRS aposta forte na sensibilização de toda a comunidade escolar para a necessidade de proteger o ambiente. Fá-lo ao nível da prática pedagógica, em projetos como o Eco-Escolas ou na certificação da produção agrícola e animal em Modo de Produção Integrado. Por outro lado, criamos as condições físicas e técnicas que asseguram uma prática efetiva no contexto dessa visão de sustentabilidade ambiental. Assim, o Centro de Gestão Ambiental com a sua Central de Compostagem que trata todos os resíduos orgânicos com origem na exploração agrícola e no Centro Tecnológico, e os Ecopontos que recebem todos os resíduos para reciclagem, dão o suporte adequado para cumprir esse objetivo.

2.1.6. Residência de Estudantes

Sendo uma mais-valia para a escola, a EPDRS dispõem de uma Residência de Estudantes, propriedade do Ministério da Educação e cedida à escola através de protocolo, com capacidade para alojar 60 alunos. Situada na Horta do Chó, disponibiliza todo um conjunto de infraestruturas que permite que os jovens possam disfrutar de um ambiente familiar, permitindo que a separação da família se torne menos dolorosa para alunos muito jovens e que se veem pela primeira vez separados dos pais.

2.2 Comunidade Educativa

2.2.1 A População Escolar

A população escolar, no ano letivo de 2020/2021 é constituída por 214 alunos, distribuídos por três cursos profissionais, 9 turmas, das quais 4 mistas, de acordo com a tabela 1. No presente ano letivo, a oferta formativa da EPDRS é constituída pelos seguintes cursos: - Técnico de Gestão Equina (TGE); - Técnico de Produção Agropecuária (TPA); - Técnico Vitivinícola (TVV).

Tabela 1: População escolar no ano letivo 2020/2021

Curso	Nº de alunos por ano			
	1º	2º	3º	Total
Técnico de Gestão Equina	13	18	7	38
Técnico de Produção Agropecuária	79	56	31	166
Técnico Vitivinícola	---	---	9	9
Total				213

Continua a verificar-se a prevalência do curso profissional Técnico de Produção Agropecuária com 166 alunos (78 %),

A população discente é maioritariamente oriunda dos concelhos limítrofes de Serpa, nomeadamente Moura e Beja, o que comprova a importância da escola no âmbito da sua especificidade – Desenvolvimento Rural.

Relativamente aos alunos que usufruem medidas de suporte à aprendizagem e inclusão conforme o Decreto-Lei 54/2018 de 7 janeiro, no ano letivo 2020/2021 frequentam a escola 29 alunos.

2.2.2 Recursos Humanos

2.2.2.1. Pessoal Docente

A escola tem tido um corpo docente muito variável, no entanto, os docentes têm-nos brindado com profissionalismo, dedicação e reconhecido pela comunidade, que importa não descurar e (re)valorizar.

No presente ano letivo estão ao serviço da escola cerca de 33 docentes, sendo 14 Quadro de Escola/Quadro de Zona Pedagógica, 10 professores Contratados em grupo de recrutamento e 9 Técnicos Especializados, também contratados, conforme gráfico seguinte.

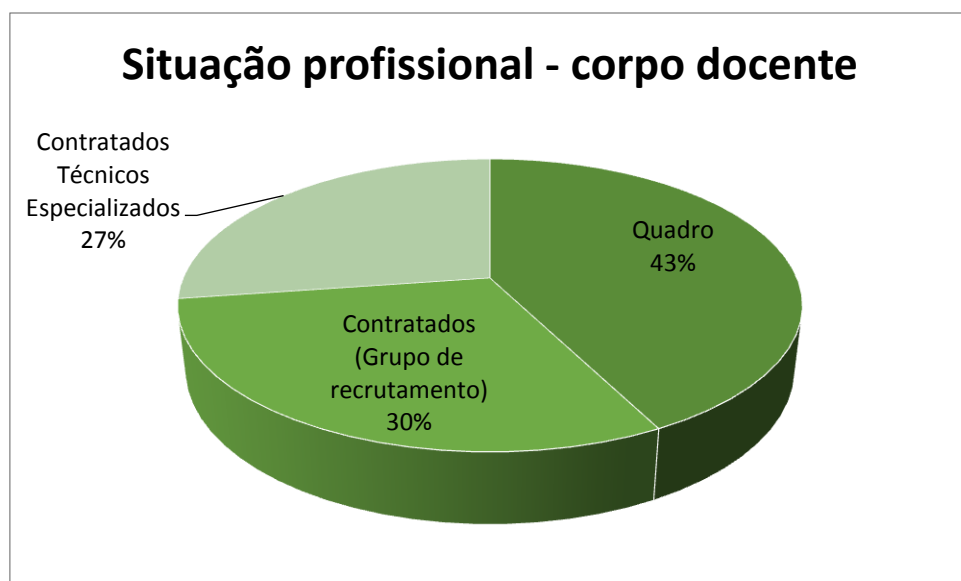


Gráfico1 – Situação profissional do corpo docente.

Para além dos docentes estão também ao serviço da escola, atualmente, um psicólogo nos Serviços de Psicologia e Orientação e um Técnico de Informática, no âmbito do Projeto Nacional de Promoção do Sucesso Escolar

Trata-se de um corpo docente maioritariamente do género feminino, com uma média de idade a rondar os 50 anos e possuidores de habilitação académica superior (Licenciatura/Mestrado).

2.2.2.2. Pessoal Não Docente

O universo do pessoal não docente da escola é constituído pelo coordenador técnico, 5 assistentes técnicos, 1 encarregado operacional e 13 assistentes operacionais com contrato a tempo indeterminado, 4 a termo, ambos a tempo completo e 11 com contrato a termo, mas a tempo parcial, num total de 35 elementos, distribuindo-se 28 pela Escola e 7 Residência de Estudantes.

2.2.3. Família e Encarregados de Educação

A família e escola são os principais contextos de desenvolvimento humano. Os pais são os primeiros educadores das crianças e jovens e ao longo da sua escolarização continuam a ser os principais responsáveis pelo seu percurso escolar, inclusive durante a sua transição para o mercado de trabalho.

Os professores são parceiros insubstituíveis na assunção dessa responsabilidade. Como parceiros, devem unir esforços e partilhar objetivos, pelo que se torna fundamental potenciar práticas de envolvimento parental. O envolvimento parental é uma variável importante no processo de melhoria da qualidade da aprendizagem e no sucesso educativo dos alunos.

Apesar disto, a relação escola-família parece encontrar-se, atualmente, numa situação em que as famílias atribuíram à escola as responsabilidades anteriormente mencionadas. A EPDRS, não é exceção, acrescentado o facto da maioria dos alunos e respetivas famílias habitarem em concelhos diversos e por vezes afastados geograficamente da escola. A EPDRS quer ver crescer o número de pais que participem na vida escolar dos seus filhos, aproveitando as vantagens do mundo digital. Assim, é urgente ir ao encontro de estratégias que facilitem o envolvimento de famílias, independentemente da classe socioeconómica, mas com especial atenção para as mais baixas, pois são os jovens oriundos destas famílias que necessitam por vezes de mais apoio na escola.

Em que medida a cumplicidade escola-família pode atenuar as assimetrias sociais/culturais e proporcionar uma educação para todos? Sem dúvida que o diretor de turma em colaboração com o diretor de curso e com psicóloga são peças-chave na construção desta cumplicidade e na aproximação entre a escola e a família.

Apesar da importância que o envolvimento parental tem no sucesso escolar e profissional dos jovens, há áreas que dizem respeito apenas à escola, nas figuras do professor e do conselho de turma, como são o caso das decisões referentes aos modelos pedagógicos a adotar, às metodologias de ensino e à avaliação dos alunos, à orientação e acompanhamento profissional aquando do contacto com o mundo empresarial e mercado de trabalho, entre outras.

2.2.4. Município

A escola deve ser dinâmica, inovadora e aberta ao meio, fomentar uma cultura de participação e partilha da educação com a comunidade educativa.

O município assume-se como o parceiro socioeducativo privilegiado e o mais relevante ao nível do espaço local. Escola e município devem partilhar responsabilidades na promoção das aprendizagens e do sucesso dos alunos e, sobretudo, contribuir mutuamente para a sua educação integral.

É nesta lógica colaborativa que a escola pode dar um contributo ativo para o desenvolvimento da comunidade em que se encontra inserida.

As parcerias já existentes entre a EPDRS e o Município devem ser reforçadas abrindo espaço para novas, para que as mesmas sejam uma prática corrente na vida da escola porque estas permitem melhorar a qualidade dos serviços prestados e potenciar a missão muitíssimo vasta e complexa que é educar.

Sabe-se contudo que, o desenvolvimento de parcerias é um desafio constante e que a articulação entre Escola e Município nem sempre é fácil e que pode encontrar alguns constrangimentos, face aos objetivos de cada um face ao disposto nos seus documentos estruturantes. Contudo, espera-se e considera-se fundamental regulamentar a participação dos diferentes parceiros a partir de um diálogo franco entre as partes, com vista à construção de consensos em prole do desenvolvimento dos nossos alunos e munícipes.

3. Visão e Missão

A missão e a visão devem enquadrar-se nas orientações políticas e na legislação em vigor. Sendo a EPDRS uma instituição educativa pública, deve refletir um conjunto de valores que caracterizam a sua identidade e que estimulam a ação que levará da situação atual ao futuro desejado.

Com a missão e a visão apresentadas neste projeto pretende-se mobilizar os diferentes atores, dando resposta aos desafios que as mesmas colocarão.

3.1 Visão

Consolidar uma cultura de Escola, aberta à **mudança**, à **inovação** e ao **rigor**, reforçando-se como referência regional na formação

7. Plano Estratégico de Intervenção

Com esta candidatura pretende-se, tal como se fez a devida alusão nas páginas anteriores, constituir como um elemento agregador das sinergias, vontades e expectativas de toda uma comunidade educativa, interessada em tornar a sua EPDRS numa instituição de excelência, que seja capaz de reconhecer não só as suas virtudes, mas também, e acima de tudo, as suas fragilidades e que com a ajuda de todos seja capaz de continuar a transformar-se para ser uma escola inovadora, ecológica, preocupada com os seus atores e, sempre, promotora do sucesso escolar e da formação integral dos seus alunos!

Esta candidatura, no seu plano estratégico de intervenção, definiu eixos estratégicos de atuação e domínios de intervenção: **Liderança e Gestão; Prestação de Serviço Educativo; Resultados e Sucesso Educativos e Avaliação da Escola**. Para cada um destes eixos, estabelecem-se metas de intervenção e linhas de orientação de ação devidamente calendarizadas.

EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: LIDERANÇA E GESTÃO			
Domínio de intervenção	Metas de intervenção	Linhas de orientação da ação	Calendarização
Visão e estratégia	Valorizar as estruturas intermédias	Fomentar/manter a participação da comunidade escolar na tomada de decisões da escola e construção de documentos estruturantes da escola	Ao longo do mandato
	Fomentar a participação dos pais e dos alunos na vida escolar	Fomentar/manter o diálogo horizontal com as estruturas intermédias	Ao longo do mandato
		Fomentar/manter a autonomia às estruturas internas	Ao longo do mandato
Liderança	Melhorar clima de escola e sentido de pertença	Fomentar/manter a participação da comunidade escolar na tomada de decisões da escola e construção de documentos estruturantes	Ao longo do mandato
	Desenvolver metodologias inclusivas para o desenvolvimento de competências transversais e sociais dos alunos	Promover o trabalho cooperativo entre PD e PND	Ao longo do mandato
	Reconhecer o empenho dos diretores de curso	Aumentar as assembleias de turma	2021/2022
		Envolver a escola em projetos regionais, nacionais e internacionais	2021/2022
	Promover parcerias, programas e projetos	Aproveitar as sinergias e os recursos do município e da região para o desenvolvimento de atividades	Ao longo do mandato
		Monitorizar e avaliar os projetos em tempo útil de forma a concluir em tempo real a eficácia e a pertinência em manter	Ao longo do mandato

		Fomentar comportamentos ambientalmente responsáveis da comunidade em geral e respeitar os recursos naturais e a eficácia energética	Ao longo do mandato
		Desenvolver espaços digitais	Ao longo do mandato
Gestão	Criar condições de trabalho para melhoria da prática letiva do PD e das funções inerentes ao PND	Mobilizar recursos necessários para implementar formação no PD e PND	Ao longo do mandato
	Aumentar os graus de satisfação face às condições de trabalho do PD e PND	Melhorar condições físicas para a prática de trabalho individual e ou coletiva/componente não letiva e lazer do PD e PND	Ao longo do mandato
	Operacionalizar a caracterização da escola e planos de melhoria	Fomentar/manter momentos de partilha de discussão nas estruturas intermédias para análise de resultados e elaboração de planos de melhoria	Ao longo do mandato
	Melhorar a eficácia da comunicação interna	Incentivar o diálogo entre todos os <i>stakeholders</i> internos e externos	Ao longo do mandato
	Desenvolver uma política de marketing	Promover e melhorar a página web da escola	Ao longo do mandato
		Promover a EPDRS junto da comunidade na e fora do espaço escolar	Ao longo do mandato
		Incluir a política de marketing da escola nos projetos da escola	Ao longo do mandato

EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EDUCATIVO			
Domínio de intervenção	Metas de intervenção	Linhas de orientação da ação	Calendarização
Desenvolvimento pessoal e bem-estar do aluno	Valorizar a vertente socio-emocional dos alunos e pais/EE nas atividades da escola	Incentivar a participação dos alunos e pais/EE nos conselhos de turma, física ou virtualmente	Ao longo do mandato
	Valorizar e reforçar a utilização dos recursos existente: equipamentos e salas técnicas e biblioteca	Solicitar a envolvimento dos pais e encarregados de educação nas atividades dinamizadas na e pela escola, envolvendo-os igualmente em projetos, parcerias e participações em eventos, partilha de experiências no que respeita à atividade profissional, entre outras, física ou virtualmente	Ao longo do mandato
Oferta formativa e gestão do currículo	Intensificar a ligação escola-mercado trabalho/empresas, escola-família e escola-instituições regionais	Envolver a biblioteca nas atividades interdepartamentais do plano anual de atividades e da flexibilidade curricular, de forma transversal	2021/2022
		Dinamizar a biblioteca escolar como centro de apoio à aprendizagem ao currículo e literacias	2021/2022
		Divulgar as atividades dinamizadas na e pela escola	2021/2022
		Reforçar a presença da EDPRS em eventos ou iniciativas promovidas por terceiros com a participação ativa dos alunos	Ao longo do mandato
		Desenvolver uma política de marketing da escola	Ao longo do mandato
		Reforçar a ligação com empresários da região	Ao longo do mandato
Reforçar a participação dos alunos e dos pais na vida da escola	2021/2022		
Criar as condições para a existência de um conselho consultivo da EDPRS	Ao longo do mandato		

Ensino- Aprendizagem- Avaliação	Promover parcerias, programas e projetos	Envolver a escola em projetos regionais, nacionais e internacionais com base no desenvolvimento de competências dos alunos e ir ao encontro do perfil do aluno à saída da escolaridade	Ao longo do mandato
	Promover a supervisão e mediação pedagógica entre pares	Envolver o PD na partilha de experiências e na gestão de conflitos de forma a regularizar comportamentos	Ao longo do mandato
	Focalizar a atenção dos professores na avaliação dos alunos com base numa metodologia formativa e de supressão das dificuldades e consolidação de conhecimentos e mobilização de competências.	Incentivar a participação proactiva do PD nos momentos formais e informais nos conselhos de turma e no desenvolvimento do plano curricular de turma	Ao longo do mandato
		Promover a participação em formação	Ao longo do mandato
		Promover o diálogo sobre a avaliação nas estruturas intermédias	Ao longo do mandato
Planificação e acompanhamento das práticas educativas e letiva	Manter a autorregulação das práticas - monitorização docente e Conselho de Turma e posterior reflexão	Incentivar a participação proactiva do PD nos momentos formais e informais nos conselhos de turma e no desenvolvimento do plano curricular de turma	2021/2022
	Promover o trabalho colaborativo entre os professores para melhorar resultados escolares e sociais, desenvolvimento de competências transversais	Promover o trabalho colaborativo e uma prática reflexiva entre PD.	2021/2022
	Valorizar o papel do coordenador departamento	Favorecer as estruturas intermédias como momentos de partilha, reflexão e trabalho colaborativo, tornando os departamentos centros de planificação e acompanhamento da prática letiva	2021/2022

EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: RESULTADOS E SUCESSO EDUCATIVOS			
Domínio de intervenção	Metas de intervenção	Linhas de orientação da ação	Calendarização
Resultados académicos	Aumentar as taxas de sucesso em todas as disciplinas, promovendo igualmente a qualidade das aprendizagens	Acompanhar através de mecanismos precoces de deteção de insucesso e absentismo e abandono escolar	Ao longo do mandato
	Aumentar a taxa de conclusão dos percursos diretos	Fomentar uma maior autonomia da equipa EMAEI	Ao longo do mandato
	Diminuir o número de alunos que transitam com módulos por realizar	Estimular o envolvimento dos professores do departamento de tecnologias em colaboração com o conselho de turma o trabalho- projeto para simulação de PAP	Ao longo do mandato
	Manter as taxas de aprovação na FCT e meta das classificações das PAP, melhorando o seu conteúdo	Continuar a ação de sensibilização junto do PD para a autoavaliação e heteroavaliação em vários momentos do plano de formação do aluno	Ao longo do mandato
Resultados sociais	Gerir os recursos humanos para dar resposta aos problemas de indisciplina diagnosticados	Promover as assembleias de turma e reuniões de delegados/subdelegados com direção e conselhos de turma	Ao longo do mandato
	Envolver os alunos na resolução de problemas de indisciplina	Incentivar a participação dos alunos e dos pais nos conselhos de turma	Ao longo do mandato
		Diminuir a indisciplina	Ao longo do mandato

EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: AVALIAÇÃO DA ESCOLA			
Domínio de intervenção	Metas de intervenção	Linhas de orientação da ação	Calendarização
Reconhecimento da comunidade	Criar condições para voltar a atribuir o prémio de mérito	Incentivar os alunos para a promoção do sucesso escolar e social	2021/2022
	Desenvolver uma política de marketing	Incluir a política de marketing da escola nos projetos da escola	2021/2022
Desenvolvimento consistência e impacto	Envolver toda a comunidade educativa no processo de autoavaliação da escola	Construir/desenvolver metodologias, referenciais e instrumentos que permitam uma política de autoavaliação e melhorias contínuas	Ao longo do mandato
		Incentivar a participação/diálogo dos alunos, dos pais, PD e PND, dos parceiros e empresários	Ao longo do mandato
	Acompanhar e monitorizar os antigos alunos e o seu percurso após formação	Construir observatório da escola para monitorizar e acompanhar todos os alunos	Ao longo do mandato
		Aumentar a autonomia da equipa de autoavaliação	Ao longo do mandato
		Atribuir crédito horário para a construção e manutenção do observatório	Ao longo do mandato

8. Calendarização

O presente projeto de intervenção, recebendo a validação do Conselho Geral da EPDRS, será a matriz de suporte para a construção do Projeto Educativo de Escola (PEE). Este será o documento de planeamento institucional e estratégico da escola, onde se vai abordar de forma clara, entre outros, a missão, a visão, os domínios de intervenção e os objetivos da escola devidamente, alicerçados nas linhas de orientação de ação, quantificados e calendarizados.

De acordo com a legislação em vigor compete ao Conselho Geral aprovar, acompanhar e avaliar a execução PEE. No entanto, sendo o PEE um programa de ação educativa, a sua avaliação deve constituir-se como um processo de aferição de resultados obtidos, de metas alcançadas e de objetivos concretizados. Neste contexto, continuar-se-á a solicitar a aprovação por parte do Conselho Geral e posterior divulgação à comunidade educativa dos balanços trimestrais e relatório final. Este relatório deverá conter um balanço das ações implementadas, permitindo, nomeadamente: aferir se a sua formulação é ajustada aos objetivos preconizados para a resolução dos novos problemas; verificar em que medida a sua implementação

