

**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.º 137/2012, 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 inclui 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
			<b>Total</b>	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.

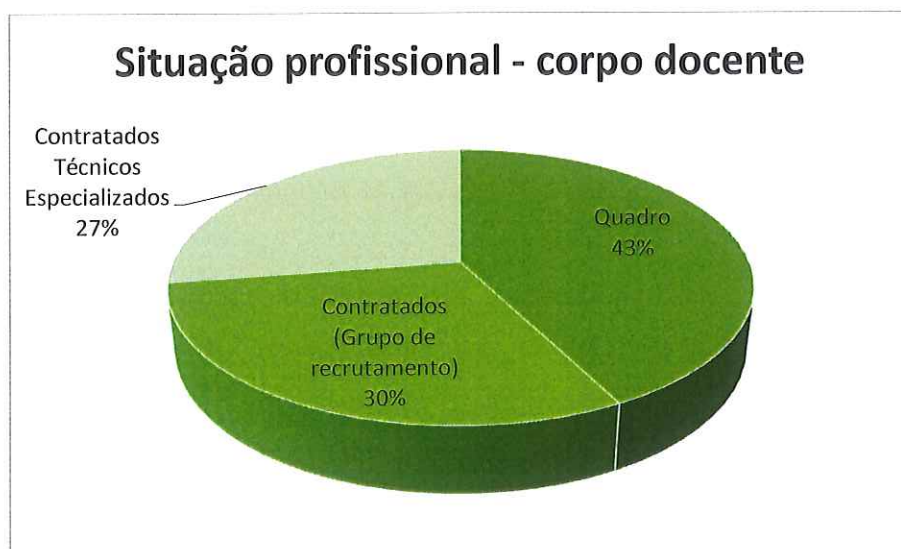
## 2.2.2 Recursos Humanos

### 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 municípios.

### **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 profissional e ensino no âmbito do desenvolvimento rural, pelo impacto da qualidade de formação dos seus alunos, pela proximidade com os seus parceiros e pela prestação de um serviço público, ético e profissional, que se pretende de excelência.

#### **3.2 Missão**

O Conselho Pedagógico deve assumir um papel fulcral no desenvolvimento da missão da escola. Assume-se como missão da EPDRS: Formar, aprender e educar num ambiente harmonioso e impulsionador de um desenvolvimento holístico do aluno lutando para uma formação de cidadãos críticos, autónomos, ativos e responsáveis, satisfazendo em simultâneo as necessidades de formação de uma população numa perspetiva profissional com vista a dar resposta à procura de jovens qualificados em áreas específicas de desenvolvimento rural.

A missão a que me proponho será norteadada por uma liderança caracterizada pelas linhas traçadas pelos seguintes objetivos gerais:

- ✓ Criar no pessoal docente e não docente, nos alunos, pais, empresários e outros parceiros, uma forte identificação com o “sua” EPDRS, partindo de relações de proximidade e cumplicidade entre todos os diferentes atores;

- ✓ Envolver pessoal docente e não docente, alunos e os pais e encarregados de educação, os empresários e parceiros na vida escolar da EPDRS;
- ✓ Desenvolver por todos os atores um sentimento de pertença coletiva propício à inovação e à afirmação de uma cultura de escola;
- ✓ Valorizar a oferta formativa e os cursos profissionais no âmbito do desenvolvimento rural;
- ✓ Promover uma imagem forte da escola como Centro de Desenvolvimento Rural de âmbito regional e nacional, com um desenvolvimento ambiental e digital mais eficaz.

## 4. Análise *Swot*

O Projeto de Intervenção deve incidir sobre as metas de intervenção a atingir, no sentido de resolver os problemas diagnosticados na escola. Há aspetos que sendo positivos importará aqui referir e posteriormente consolidar, detetados com base na análise *swot* e relatórios de autoavaliação externa e interna e EQAVET. Assim:

### 4.1. Forças/pontos fortes (fatores internos)

- ✓ A escola está muito bem apetrechada em equipamentos e estruturas físicas nas áreas de formação ligadas ao Desenvolvimento Rural (Produção agrícola e animal, agroindústria, turismo rural, ambiente e lazer);
- ✓ A escola é única na região a oferecer formação de nível IV na área da gestão equina;
- ✓ A escola tem excelentes ligações com o tecido empresarial local;
- ✓ A escola é reconhecida no exterior;
- ✓ Uma identidade de escola muito próxima da identidade empresarial com forte valorização dos contextos de trabalho;
- ✓ A escola tem recursos humanos adequados à sua oferta formativa;
- ✓ Um quadro de professores significativo e estável;
- ✓ A escola apresenta um elevado volume de horas formação técnica e prática nos cursos profissionais;
- ✓ Cursos profissionais que não só garantem a existência de formação em contexto de trabalho (FCT) de qualidade como, em muitos casos, posterior empregabilidade;
- ✓ A escola apresenta taxas elevadas de sucesso escolar e profissional;
- ✓ A escola apresenta uma considerável autonomia em termos orçamentais relativamente ao Orçamento Geral do Estado (OGE);
- ✓ A disponibilidade e o envolvimento de todos os atores educativos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem dos alunos;
- ✓ Formação científica e pedagógica do pessoal docente, a sua estabilidade e o seu empenho;

- ✓ Sistema de autoavaliação alinhado com modelos da IGEC e EQAVET;
- ✓ Sistema de alerta precoce de insucesso, indisciplina, assiduidade e/ou absentismo/abandono.

#### **4.2. Fraquezas/pontos fracos (fatores internos)**

- ✓ A escola está fora do perímetro urbano e numa região com fortes impactos da interioridade;
- ✓ Participação pouco ativa das famílias e de *stakeholders* externos;
- ✓ Envolvimento deficiente dos alunos na vida da escola e os seus resultados;
- ✓ Atualmente pouco dinamismo e envolvimento em projetos internacionais;
- ✓ Evidência pouco explícita dos objetivos alinhados com políticas europeias;
- ✓ Dinamização da página web da escola, no que se refere a atividades/projetos dinamizados pelos docentes, departamentos e outras estruturas intermédias, bem como na revisão dos mecanismos e rotinas dos mecanismos de revisão.

#### **4.3. Oportunidades (fatores externos)**

- ✓ A importância da formação profissional de dupla certificação para os jovens e os ativos da região;
- ✓ O Plano de Desenvolvimento Regional aponta como um eixo prioritário de desenvolvimento da região Alentejo, os setores ligados ao Desenvolvimento Rural (agricultura, agroindústrias e turismo e lazer);
- ✓ O incremento do regadio quer no concelho de Serpa, quer em todo o Empreendimento de fins Múltiplos do Alqueva;
- ✓ O incremento de agroindústrias quer no concelho, quer no distrito;
- ✓ Proximidade estabelecida entre empresários e Escola, no âmbito da FCT.

#### **4.4. Ameaças (fatores externos)**

- ✓ A oferta formativa de nível IV oferecida na região;

- ✓ O concelho de Serpa e a região (Baixo Alentejo Interior) apresentam indicadores de população escolar a frequentar o ensino básico inferiores à média nacional;
- ✓ O concelho de Serpa e a região (Baixo Alentejo Interior) apresentam indicadores de decréscimo demográfico importantes;
- ✓ Oferta limitada ou inexistente de formação PD e PND.



## 5. Identificação de problemas e linhas de orientação

Com base na análise *swot*, a candidatura identifica com principais problemas, distribuídos por vários domínios de intervenção:

1. Auscultação deficitária dos alunos na tomada de decisão e construção de documentos estruturantes;
2. Taxa de conclusão dos percursos diretos inferior a 80% nos últimos dois anos;
3. Significativa taxa de abandono/absentismo;
4. Transição dos alunos entre os anos letivos com módulos em atraso;
5. Aplicação subjetiva da estratégia de indisciplina ou com pouca visibilidade e impacto junto dos alunos;
6. Participação pouco significativa dos alunos nos conselhos de turma e falta de consolidação na auscultação dos seus pares;
7. Comunicação interna/externa com ruído;
8. Participação limitada dos pais e encarregados de educação na vida da escola;
9. Evidência reduzida de trabalho colaborativo entre professores nomeadamente na articulação interdisciplinar e na construção do projeto curricular de turma;
10. Inexistência ou evidência reduzida na supervisão pedagógica entre pares no sentido de melhorar práticas e partilhar experiências;
11. Importância atribuída à avaliação formativa dos alunos pouco evidente;
12. Inexistência de atribuição de prémios de mérito nos últimos anos;
13. Reduzida visibilidade das atividades dinamizadas pela escola à comunidade nos últimos anos;
14. Carência na estratégia de marketing da escola e da oferta formativa;
15. Plano de formação inexistente do pessoal não docente;
16. Formação entre pares/interna com pouca relevância no PD e PND;
17. Importância limitada dada pelo PD e PND aos mecanismos internos de monitorização avaliação interna, apesar de realizados;
18. Dinamismo reduzido na elaboração e participação de projetos regionais/nacionais ou internacionais;
19. Desenvolvimento digital da escola deficitário.

## 6. Linhas gerais de orientação

Esta candidatura, com base no diagnóstico de alguns problemas no funcionamento da EPDRS, identificou as principais linhas de orientação que pretende seguir para a definição de metas de intervenção e respetiva calendarização. Assim, promovendo uma atitude positiva, a candidatura não pretende centrar-se nos problemas mas sim nas linhas orientadoras que visam um processo de melhoria constante, como tem sido hábito e tradição na EPDRS. Procurará ter como bases fundamentais para orientação da ação o desenvolvimento digital e uma melhoria a nível ambiental, aspetos com importância cada vez maior nas políticas educativas do país e que, na situação atual em que o mundo se encontra, se tornam cada vez mais importantes na nossa vida pessoal e profissional.

- ✓ Valorizar a oferta formativa com centralidade no ensino profissional e no âmbito do desenvolvimento rural;
- ✓ Fomentar uma cultura de escola no que respeita a interdisciplinaridade e transversalidade entre diferentes áreas do saber permitindo mobilizar e desenvolver competências dos alunos e resultados académicos, tornando os alunos em jovens cívicos, críticos e reflexivos;
- ✓ Promover o desenvolvimento de formações que contribuam para a melhoria contínua de desempenho das funções dos atores da EPDRS;
- ✓ Fomentar, junto dos diferentes órgãos/estruturas, ações e iniciativas que possam contribuir para um maior envolvimento dos pais/encarregados de educação;
- ✓ Incentivar a implementação de projetos e programas de âmbito regional, nacional e transnacional que contribuam para a melhoria do sucesso escolar;
- ✓ Reestruturar todos os processos de comunicação externa e interna para que garanta uma mais eficaz comunicação entre todos os atores da escola;
- ✓ Consolidar uma cultura de excelência, assente num permanente processo de autoavaliação, na monitorização e implementação de estratégias que promovam uma constante melhoria de processos e resultados, envolvendo toda a comunidade;
- ✓ Desenvolver uma cultura de escola digital e ambientalmente sustentável.

## 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.

<b>EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: LIDERANÇA E GESTÃO</b>			
<b>Domínio de intervenção</b>	<b>Metas de intervenção</b>	<b>Linhas de orientação da ação</b>	<b>Calendarização</b>
<b>Visão e estratégia</b>	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
<b>Liderança</b>	Melhorar clima de escola e sentido de pertença	Fomentar/manter a autonomia às estruturas internas	Ao longo do mandato
	Desenvolver metodologias inclusivas para o desenvolvimento de competências transversais e sociais dos alunos	Fomentar/manter a participação da comunidade escolar na tomada de decisões da escola e construção de documentos estruturantes	Ao longo do mandato
	Reconhecer o empenho dos diretores de curso	Promover o trabalho cooperativo entre PD e PND	Ao longo do mandato
	Promover parcerias, programas e projetos	Aumentar as assembleias de turma	2021/2022
		Envolver a escola em projetos regionais, nacionais e internacionais	2021/2022
		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
			Mobilizar recursos necessários para implementar formação no PD e PND	Ao longo do mandato
			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
			Fomentar/manter momentos de partilha de discussão nas estruturas intermédias para análise de resultados e elaboração de planos de melhoria	Ao longo do mandato
			Incentivar o diálogo entre todos os <i>stakeholders</i> internos e externos	Ao longo do mandato
			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
<b>Gestão</b>	<p>Criar condições de trabalho para melhoria da prática letiva do PD e das funções inerentes ao PND</p> <p>Aumentar os graus de satisfação face às condições de trabalho do PD e PND</p> <p>Operacionalizar a caracterização da escola e planos de melhoria</p> <p>Melhorar a eficácia da comunicação interna</p> <p>Desenvolver uma política de marketing</p>			

EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EDUCATIVO			
Domínio de intervenção	Metas de intervenção	Linhas de orientação da ação	Calendarização
<b>Desenvolvimento pessoal e bem-estar do aluno</b>	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
<b>Oferta formativa e gestão do currículo</b>		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
	Intensificar a ligação escola-mercado trabalho/empresas, escola-família e escola-instituições regionais	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

Projeto de Intervenção

*Atividades*

<p><b>Ensino- Aprendizagem- Avaliação</b></p>	<p>Promover parcerias, programas e projetos</p> <p>Promover a supervisão e mediação pedagógica entre pares</p> <p>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.</p>	<p>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</p> <p>Envolver o PD na partilha de experiências e na gestão de conflitos de forma a regularizar comportamentos</p> <p>Incentivar a participação proactiva do PD nos momentos formais e informais nos conselhos de turma e no desenvolvimento do plano curricular de turma</p> <p>Promover a participação em formação</p> <p>Promover o diálogo sobre a avaliação nas estruturas intermédias</p>	<p>Ao longo do mandato</p> <p>Ao longo do mandato</p> <p>Ao longo do mandato</p> <p>Ao longo do mandato</p> <p>Ao longo do mandato</p>
<p><b>Planificação e acompanhamento das práticas educativas e letiva</b></p>	<p>Manter a autorregulação das práticas - monitorização docente e Conselho de Turma e posterior reflexão</p> <p>Promover o trabalho colaborativo entre os professores para melhorar resultados escolares e sociais, desenvolvimento de competências transversais</p> <p>Valorizar o papel do coordenador departamento</p>	<p>Incentivar a participação proactiva do PD nos momentos formais e informais nos conselhos de turma e no desenvolvimento do plano curricular de turma</p> <p>Promover o trabalho colaborativo e uma prática reflexiva entre PD.</p> <p>Favorecer as estruturas intermédias como momentos de partilha, reflexão e trabalho colaborativo, tornando os departamentos centros de planificação e acompanhamento da prática letiva</p>	<p>2021/2022</p> <p>2021/2022</p> <p>2021/2022</p>

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



<b>EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO: AVALIAÇÃO DA ESCOLA</b>			
<b>Domínio de intervenção</b>	<b>Metas de intervenção</b>	<b>Linhas de orientação da ação</b>	<b>Calendarização</b>
<b>Reconhecimento da comunidade</b>	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 Construir/desenvolver metodologias, referenciais e instrumentos que permitam uma política de autoavaliação e melhorias contínuas	2021/2022
<b>Desenvolvimento e consistência e impacto</b>	Envolver toda a comunidade educativa no processo de autoavaliação da escola	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 contribuiu para a melhoria do serviço prestado pela escola; acompanhar a qualidade da sua execução e fornecer indicadores para a sua possível melhoria e/ou reformulação. A equipa de Autoavaliação continuará a ter um papel fundamental na mediação e supervisão das metas e objetivos a alcançar, a qual trabalhará em conjunto com a candidata ao cargo de Diretora e respetiva equipa em colaboração com a comunidade educativa, devidamente alinhados com o modelo de avaliação da IGEC e do EQAVET.

Os momentos, objetos e instrumentos de avaliação vão procurar dar resposta à coerência e articulação entre o PEE, PPAA e PAA.

Uma avaliação realizada nestes moldes vai permitir uma regulação sistemática da ação educativa, providenciando evidências sobre a eficiência e eficácia do projeto e facultando dados que permitirão perceber se o projeto deve ser mantido, melhorado ou alterado. Para que tal se possa verificar, é necessária a mobilização da comunidade educativa dado que a sustentabilidade deste projeto depende de todos os agentes e destinatários.

A definição de indicadores de verificação das metas de intervenção será feita aquando da construção do PEE, estando prevista uma avaliação intermédia para aferir do nível de consecução das mesmas. Findos os quatro anos do mandato será realizada uma avaliação final que validará ou não o sucesso do projeto.

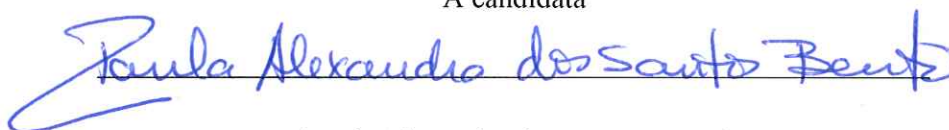
## 9. Conclusão

A motivação de uma comunidade (docentes, alunos, assistentes técnicos, operacionais e a família) constitui o cerne do sucesso deste projeto de intervenção e do futuro projeto educativo de escola e todos os outros documentos estruturantes que dele advirem. A motivação, através do diálogo, do exemplo e da partilha, não será descurada nesta candidatura porque importa que cada agente se torne consciente, se envolva, se sinta ouvido e se sinta parte de uma causa: fazer parte do desafio de criar uma organização com dinamismo e afirmação.

Assim, importa reconhecer e avaliar o que se faz, identificar o que deve mudar e como mudar, ouvir e dialogar com a comunidade. Reconhecer, envolver, partilhar, ultrapassar obstáculos, barreiras e constrangimentos, verificar, avaliar e admitir e aceitar o erro, legitimar e o que se pretende manter, permitirão alcançar o que, em nome da escola, a candidata se propõe a alcançar.

Serpa, 22 de abril de 2021

A candidata



(Paula Alexandra dos Santos Bento)