



# Projeto Educativo

*Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada*



Anadia, 2019/2022

«Educar é semear com sabedoria e colher com paciência»

*Augusto Cury*

## ÍNDICE

---

1.	POLÍTICA DE QUALIDADE .....	7
2.	ENQUADRAMENTO DO ENSINO PROFISSIONAL .....	8
3.	REFERÊNCIA HISTÓRICA.....	9
3.1.	PERFIL DA ENTIDADE.....	10
3.2.	ENQUADRAMENTO LEGAL .....	10
3.3.	OBJETIVOS GERAIS .....	11
4.	ACESSIBILIDADES .....	12
5.	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DA ESCOLA .....	13
5.1.	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	13
5.2.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES ORGANIZACIONAIS.....	17
5.2.1.	PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS: .....	17
5.2.2.	PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS NO ÂMBITO PEDAGÓGICO/FORMATIVO: .....	18
5.2.2.1.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....	18
5.2.2.2.	COMPETÊNCIAS .....	18
6.	VISÃO.....	20
7.	MISSÃO .....	21
8.	VALORES ORIENTADORES .....	22
9.	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO .....	24
10.	OFERTA FORMATIVA E A SUA ORGANIZAÇÃO .....	30
10.1.	ÁREAS DE FORMAÇÃO .....	30
10.2.	MODELO DE ENSINO .....	30
10.2.1.	ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	31
10.3.	REGIME DE ASSIDUIDADE .....	32
10.4.	TRABALHOS DE PROJETO E PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL .....	32
10.5.	FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO.....	33
10.6.	INSERÇÃO E ACOMPANHAMENTO NA VIDA ATIVA .....	33
10.7.	AVALIAÇÃO.....	34
11.	POPULAÇÃO ESCOLAR (2019/2020) .....	35

---

12.	RELACIONAMENTO COM ENTIDADES LOCAIS .....	39
13.	PARTICIPAÇÃO EM REDES DE COOPERAÇÃO.....	40
14.	RECURSOS EDUCATIVOS/FORMATIVOS .....	41
14.1	ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO E RECURSOS DISPONÍVEIS .....	41
14.1.1	INSTALAÇÕES .....	41
14.1.2	LEVANTAMENTO DOS ESPAÇOS EXISTENTES.....	41
14.2	ORGANIZAÇÃO DO TEMPO .....	42
14.2.1	HORÁRIO-TIPO .....	42
14.2.2	TEMPOS LETIVOS .....	42
14.2.3	REGRAS PARA ELABORAÇÃO DE HORÁRIO .....	43
14.2.4	HORÁRIOS DOS DOCENTES .....	43
15.	ANÁLISE SWOT .....	45
15.1.	CONTEXTO INTERNO .....	45
15.2	CONTEXTO EXTERNO.....	45
16.	PLANEAMENTO: PRIORIDADES DE ATUAÇÃO, DIMENSÕES E METAS .....	53
17.	FORMAS E MOMENTOS DE AVALIAÇÃO DO PROJETO .....	58
18.	DIVULGAÇÃO DO DOCUMENTO .....	59
19.	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	60

## PREÂMBULO

A meta de um Projeto Educativo deve passar pela partilha e troca de ideias sobre constrangimentos, ansiedades, expectativas, visando a formação de cidadãos competentes, esclarecidos, participativos, tolerantes e reflexivos.

Para que estes objetivos sejam alcançados, individualmente, e pela comunidade, a formação pessoal, social e cultural dos alunos deve ser uma prioridade, e para tal, uma ótima articulação entre a Escola e o meio envolvente e os parceiros sociais para além de ser fundamental pode ajudar a dar resposta aos problemas atuais que preocupam a sociedade, em geral, e a comunidade educativa em particular.

Deste modo, a elaboração do Projeto Educativo e o seu cumprimento, devem ser um instrumento que permita a diversidade, a democraticidade, a participação e a eficácia de todos os elementos que constituem a comunidade educativa, bem como, uma instância promotora de uma consciência ética e cívica nas novas gerações. Assim, urge humanizar o ensino e envolver os alunos, num processo dinâmico capaz de gerar cidadãos preparados para intervir, interpretar e conhecer a vida e o mundo, tendo subjacente e presente a dignificação do ser humano.

Num mundo em constante mutação, onde vislumbramos o emergir de uma nova sociedade, impõe-se uma mudança conceptual que leve a uma educação de qualidade, assente em saberes específicos. Para conseguir tais objetivos, é necessário combater o vazio deixado pela desvalorização de todos os valores. Assim, torna-se imprescindível que a Escola cative os jovens, para que estes possuam razões que levem a que se sintam envolvidos para atuar em consonância com valores fundamentais para a edificação de qualquer sociedade. É aqui que a Escola pode e deve agir.

É necessário que o professor alargue os interesses dos alunos para campos mais vastos e ainda não conhecidos por eles, a partir da realidade que lhes é mais próxima, usando processos que coloquem o aluno perante a necessidade de pensar.

Os tempos atuais de competitividade global estão a originar uma imensa preocupação moral sobre a maneira como estamos a preparar as gerações do futuro. Na verdade, as relações transformam-se, são mais abrangentes, os papéis diluem-se misturando-se as fronteiras relacionais e, com a globalização da informação, as responsabilidades crescem.

Encontrar o caminho verdadeiro, o trilho certo, um modelo educacional coerente, é muito difícil, se não houver da parte dos professores, alunos, e outros, vontade de cooperar e colaborar na troca e partilha de experiências e saberes, mas é com responsabilidade, rigor e respeito, para com a Escola e toda a comunidade educativa, que conseguiremos alcançar e ganhar o futuro.

A Escola, hoje, mais do que nunca, tem de ser o reflexo da comunidade e não uma obra isolada e desfasada da sua realidade envolvente. Todavia, para alcançarmos tal propósito, é necessário permanecer otimista, pois é de difícil conciliação ser pessimista e educador ao mesmo tempo.

Em suma, construir e dar corpo ao Projeto Educativo passará por um exercício de cooperação, reflexão e questionamento constantes, identificando problemas, avaliando decisões, estratégias e resultados, mobilizando toda a comunidade em torno de objetivos comuns, de forma a perspetivar o futuro, tendo em vista a eficácia e a qualidade.

Neste sentido, o Projeto Educativo da Escola é um trabalho coletivo que deve ser desenvolvido "em benefício dos alunos" e que pressupõe o conhecimento das características, interesses e expectativas dos mesmos, o conhecimento do contexto (interno e externo) em que se desenvolve o processo educativo, as prioridades educacionais, a identificação de estratégias de intervenção e a participação de todos os intervenientes: alunos, encarregados de educação, professores, pessoal auxiliar de ação educativa e pessoal administrativo, isto é, daqueles que nela exercem a sua ação educativa e dos que nela recebem a sua formação.

## 1. POLÍTICA DE QUALIDADE

Tendo em vista a melhoria contínua e sistematizada em indicadores e resultados, a Escola incorporou-se no grupo pioneiro de certificação EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training), estando desde 2017 certificada pelo organismo competente.

Não obstante a certificação obtida, em setembro de 2018, e reconhecendo a importância da diferenciação pela qualidade das intuições de ensino, assegurando a competitividade, deu-se início à implementação do Sistema de Gestão da Qualidade, segundo a norma ISO 9001:2015.

Com esta estratégia de atuação pretende-se uma melhor credibilidade e visibilidade, através da garantia da qualidade dos serviços prestados, garantido a satisfação dos *stakeholders*.

Os indicadores e resultados de um sistema de qualidade decorrem dos seguintes objetivos:

- Envolver e dinamizar os diferentes níveis da estrutura organizacional;
- Estar atento às necessidades e expectativas dos diferentes intervenientes internos e externos, da comunidade educativa e envolvente da Escola, perspetivando elevados níveis de satisfação;
- Motivar, envolver, comprometer e promover a atualização e competências dos intervenientes/colaboradores da comunidade (interna e externa), numa participação sistemática e dinâmica no sistema de gestão e garantia da qualidade, perspetivando a sua atualização periódica;
- Concretizar os sistemas de recolha e análise de informação aos vários níveis;
- Assegurar as condições necessárias à prossecução dos objetivos definidos no sistema de gestão e garantia da qualidade, em particular os inerentes à garantia da qualidade, promovendo responsabilidade e transparência;
- Desenvolver uma estratégia para a melhoria contínua da qualidade da oferta formativa suportada numa prática de ensino/aprendizagem ajustada às reais necessidades e numa articulação com a comunidade empresarial, mantendo uma comunicação e informação fluida entre os vários interlocutores e comunidade em geral;
- Promover a colaboração interinstitucional com a comunidade concelhia, regional e nacional.

O Projeto Educativo na definição das Prioridades de Atuação e Áreas de Intervenção tem em conta os princípios definidos com vista à implementação do Sistema de Gestão da Qualidade.

## 2. ENQUADRAMENTO DO ENSINO PROFISSIONAL

A extinção das Escolas Industriais e Comerciais fundamentada no estigma de segregação de classes sociais, considerando que seriam os jovens oriundos de classes sociais menos favorecidas a optarem pela formação ministrada nestes estabelecimentos, visando a entrada na vida ativa com uma formação profissional especializada. O tipo de ensino aqui ministrado apostava na forte formação profissional em detrimento da cultura científica.

O vazio deixado com a extinção desta modalidade de ensino privou o país da formação técnica de base, e consequente, falta de quadros qualificados nas estruturas profissionais técnicas.

Em 1989, aproveitando o contexto orçamental favorável com base nos fundos comunitários, nomeadamente, o Fundo Social Europeu (FSE) e Fundo Europeu de Desenvolvimento Económico Regional (FEDER), com a consciência do vazio educativo acima referido, foram criadas as condições legislativas e de enquadramento financeiro para a criação das Escolas Profissionais.

Este modelo de ensino assentava na participação ativa do meio envolvente com fortes ligações ao tecido empresarial e potencialidades locais/regionais. Desta realidade surgiram planos curriculares, estratégias metodológicas para a formação de técnicos intermédios de qualidade com uma forte consciência de cidadania. O modelo permitiu também a introdução de modelos inovadores, nomeadamente, a formação em contexto de trabalho e a estrutura modular que contribuíram de forma relevante para a elevada taxa de aproveitamento e que as formações ministrados respondessem às necessidades efetivas do mercado de trabalho. A este facto está intimamente ligado o sucesso das Escolas Profissionais, nomeadamente pela elevada taxa de empregabilidade, pelo sucesso profissional de muitos dos seus alunos e pela possibilidade de alguns destes poderem prosseguir os seus estudos.

As Escolas Profissionais, públicas ou privadas, são hoje parceiros importantes no desenvolvimento económico e na modernização e competitividade das empresas nacionais e das regiões em que se inserem.

Contudo, a recente liberalização da formação profissional e volubilidade dos agentes formativos poderão conduzir a uma distorção deste sistema de ensino.



### 3. REFERÊNCIA HISTÓRICA

A criação da Escola Profissional de Anadia não se circunscreve a uma causa ou motivo próximo. Efetivamente, as causas são circunstanciais, estratégicas e históricas. As décadas de oitenta e noventa do século passado foram marcadas por uma política agrícola sustentada na extensão rural, o conhecimento técnico e tecnológico do domínio agroindustrial era detido fundamentalmente pelos técnicos do Ministério da Agricultura. A transferência deste conhecimento era vital para o setor agrário absorver eficazmente as ajudas comunitárias, para o seu desenvolvimento e modernização. A fileira vitivinícola dava sinais de potencialidades de emergência, sendo particularmente evidentes, na Região da Bairrada onde a concentração de agentes económicos ligados ao setor transformador e comercial assumia e assume particular relevância. Contudo, a carência de recursos humanos especializados constituía um estrangulamento à modernização e competitividade.

A existência de uma estrutura, centenária, especializada de experimentação vitivinícola e com elevadas tradições na formação contínua e na informação vitivinícola especializada com elevada credibilidade no setor empresarial, regional e nacional relevou a extensão rural especializada naquele período.

As carências e constrangimentos orçamentais para a modernização das estruturas estatais conduziram a degradações do património urbano e dos equipamentos incompatíveis com os objetivos de desenvolvimento experimental.

Neste quadro, a publicação do Decreto-Lei 26/89 (criação do ensino profissional e organização das escolas profissionais) abriu a oportunidade da Direção Regional de Agricultura da Beira Litoral, através da sua estrutura local, Estação Vitivinícola da Bairrada, liderar o processo de formalização da candidatura à criação da Escola Profissional.

Tendo em vista o objetivo referido, a Estação Vitivinícola consciente das suas limitações nos saberes das áreas científica e sociocultural convidou a Escola Secundária para consigo estabelecer parceria, consciente também do reforço que a Comissão Vitivinícola da Bairrada poderia dar para efeitos de ligação ao setor empresarial foi também convidada a associar-se.

Para efeitos de construção do dossiê de candidatura (com elevada complexidade) foi admitido um quadro técnico superior para esse efeito e conduzir o processo.

A criação da Escola, por força do Decreto referido, obedecia à aprovação da candidatura por parte do Ministério da Educação e posterior assinatura de um Contrato Programa entre aquele Ministério e os promotores previamente associados através de protocolo.

A iniciativa culminou no dia 30 de Junho de 1991, com a assinatura do Contrato Programa que criava a Escola respetiva organização e funcionamento. O nome da Escola resultou da raiz histórica da Estação Vitivinícola da Bairrada, cuja origem assenta na Escola de Viticultura e Pomologia da Bairrada, criada em 30 de Junho de 1887. Considerando as valências locais e a aposta estratégica da política nacional da altura foi eleita área da viticultura e enologia como objeto de ensino, e daí a consequente, designação de Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada, atualmente Escola Profissional de Anadia.

Até 1993, a Escola apenas ministrava o Curso Técnico de Viticultura e Enologia, por exiguidade e inadaptação das instalações, contudo por razões de sustentabilidade económica e também pela carência de quadros especializados na área do Marketing do Vinho, foi proposto e autorizado o funcionamento do curso de Marketing, Comunicação, Relações Públicas e Publicidade, o qual foi ministrado apenas num ciclo de formação, tendo sido substituído pelo curso de Assistente de Gestão, hoje Técnico de Gestão.

Aproveitando o concurso aberto em 1993, para efeitos de reestruturação e modernização das instalações escolares, foi apresentada candidatura para recuperação, ampliação e adaptação das instalações já seculares, que mereceu a respetiva aprovação, propiciando obras de restauro que atingiram os objetivos da candidatura.

A publicação do Decreto-Lei n.º 4/98 veio introduzir obrigações de propriedade, de organização interna e responsabilidades, que obrigou à criação da Associação Escola Profissional de Viticultura e Enologia da Beira Litoral que passou a deter a propriedade da Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada (EVEB) e as responsabilidades daí advindas.

A liberalização, a partir de 2007, de candidaturas a novas turmas e novos cursos e a oportunidade aberta para novas tipologias de formação permitiu à Escola encetar um plano de crescimento e de adaptação estratégica às novas necessidades de mercado, para novas áreas de formação.

### **3.1. Perfil da entidade**

A entidade proprietária é uma associação da qual fazem parte organizações representativas de vários setores de atividade: associações interprofissionais ou culturais, instituições da administração pública central e do poder local, e ainda, empresas vitivinícolas regionais. Nas competências da Assembleia Geral, os seus estatutos, definem claramente o papel regulador dos agentes socioeconómicos e culturais na atividade da escola, nomeadamente, aprovação do plano de atividades letivas e extraletivas nos domínios cultural, pedagógico, socioeconómico e outros.

Através de parcerias e protocolos elaborados com empresas e organizações de diversos ramos de atividade (desde a produção vitivinícola, indústrias transformadoras, empresas prestadoras de serviços, de restauração e turismo), a escola pretende responder às necessidades do tecido empresarial local e regional, de mão-de-obra qualificada e duplamente certificada, promovendo uma oferta formativa ajustada a todo o contexto empresarial, social e educacional, definindo assim, as linhas fundamentais do seu exercício.

### **3.2. Enquadramento Legal**

A Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada é uma instituição de ensino privado, regulada pelas Leis n.ºs 4/98 e 74/2004 e Portaria 550C/2004, criada ao abrigo do Decreto-Lei n.º 26/89, de 21 de janeiro, com base no Contrato Programa assinado em 28/06 de 1991 entre o Ministério da Educação, representado pelo GETAP - Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional - a Direção Regional de Agricultura da Beira Litoral, a Escola Secundária de Anadia e a Comissão Vitivinícola da Bairrada.

A Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada é um estabelecimento vocacionado para o ensino profissional e destinado a formar técnicos nas áreas de Viticultura e Enologia, Gestão, Restauração (variantes Restaurante/Bar e Pastelaria/Cozinha), Desenho de Construções Mecânicas (variante Moldes), Auxiliar de Saúde. Estes cursos conferem o 12.º ano de escolaridade, nível IV da Comunidade Europeia e um diploma de técnico na respetiva área.

### **3.3. Objetivos Gerais**

- Formar quadros técnicos intermédios, proporcionando aos jovens uma formação adequada à sua inserção na vida ativa;
- Viabilizar um paradigma de Escola onde todos possam aprender, permitindo a adequação de propostas curriculares ao perfil do aluno e a um desenvolvimento global do formando nas suas dimensões técnica, científica, social, cultural e ética;
- Organizar o sistema educativo-formativo baseado na vivência quotidiana da Escola e do meio envolvente;
- Manter uma oferta educativa diversificada com o intuito de dar resposta às necessidades do tecido empresarial;
- Fomentar a fluidez de intercâmbio numa perspetiva sincrónica e diacrónica a vários níveis, designadamente social, cultural, científico, técnico e pedagógico com os parceiros nacionais e comunitários;
- Garantir uma participação interativa de que possam beneficiar coordenadamente todos os intervenientes no processo de ensino-aprendizagem;
- Ser um polo de formação e informação contínua aberto para a comunidade e todos os parceiros sociais;
- Fomentar a participação nos progressos técnicos e científicos, assim como, nos movimentos culturais;
- Procurar ser uma Escola Inclusiva informada e aberta ao meio;
- Garantir a implementação de estratégias que acompanhem a evolução tecnológica, através de fortes ligações com as empresas, solicitando-lhes opiniões sobre a qualidade do ensino ministrado, considerando as necessidades do mercado de trabalho.

#### **4. ACESSIBILIDADES**

Em termos gerais, as acessibilidades à região poderão ser consideradas excelentes, considerando que é atravessada pela linha de caminho-de-ferro do Norte, pela A1 e IC2. No interior da região existe uma boa rede viária, contudo a acessibilidade à Escola tem condicionantes para as pessoas que não sejam automobilizadas, dado que as grandes estruturas viárias e ferroviárias referidas se situam a distância pouco confortável para percurso a pé.

Os transportes públicos com maior importância para funcionamento da Escola são os transportes públicos escolares, contudo dado o seu carácter concelhio apresentam condicionantes importantes para a deslocação de alunos de fora do concelho de Anadia.

## 5. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DA ESCOLA

### 5.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A Escola Profissional de Anadia é uma estrutura pedagógica, propriedade da Escola Profissional de Viticultura e Enologia da Beira Litoral. A organização daquela entronca na estrutura estatutária da sua proprietária.

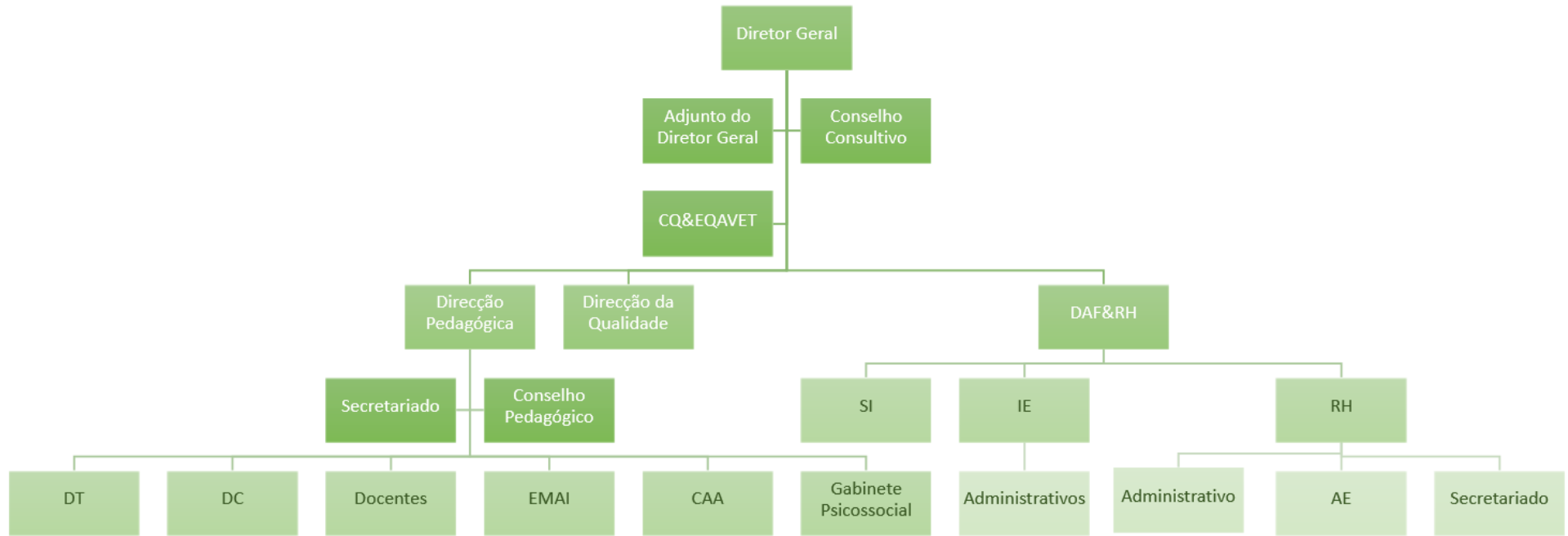
Assim, a estrutura orgânica, estatutariamente reconhecida, assenta nos seguintes órgãos:

- Assembleia Geral, com poderes deliberativos, cabendo-lhe a aprovação e ratificação dos instrumentos e resultados da gestão administrativa e financeira;
- Conselho Fiscal é o órgão fiscalizador e consultivo da Assembleia Geral para os resultados e contas de gerência;
- A Direção dirige, coordena e orienta os serviços e atividades da Associação;
- O Diretor Geral é o órgão de administração e gestão da EPVEBL que responde pela gestão administrativa e financeira e da supervisão do processo pedagógico;
- O Adjunto do Diretor Geral tem as seguintes funções:
  - a) Secretariar as reuniões da Direção Geral, mantendo atualizadas as atas e outros registos da sua atividade;
  - b) Gerir as equipas de divulgação da oferta formativa, angariação e recrutamento de alunos, de acordo com as estratégias definidas pela direção geral;
  - c) Recolher e tratar os dados do grau de satisfação das partes interessadas, nomeadamente alunos e encarregados de educação;
  - d) Supervisionar o funcionamento dos transportes escolares;
  - e) Promover a articulação entre a direção geral a direção pedagógica docentes e alunos, nomeadamente no que refere às necessidades de materiais ou outras para o exercício da sua atividade;
  - f) Superintender os processos de avaliação da satisfação das partes interessadas na Escola;
  - g) Substituir o diretor geral nas suas faltas e impedimento.
- A Direção administrativa é um órgão singular. No exercício das suas funções é coadjuvada pela secção administrativa e financeira;
- A Direção Pedagógica é um órgão singular, com competências definidas no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, artigo 26º, carece, ao abrigo deste normativo, da aprovação da Direção Regional de Educação do Centro, competindo-lhe, entre outros, gerir, coordenar, monitorizar e certificar todos os elementos e atividades envolvidos no processo de ensino/aprendizagem e construir os instrumentos estratégicos de planeamento e organização da oferta formativa;

- A Comissão de Qualidade que tem como responsabilidades:
  - a) Definir/rever visão, missão, plano estratégico;
  - b) Definir e aprovar a Política da Qualidade;
  - c) Definir e aprovar os objetivos da Qualidade;
  - d) Selecionar os processos e os modelos de gestão dos mesmos;
  - e) Aprovar os procedimentos/metodologias aplicáveis;
  - f) Garantir que as políticas e os objetivos são compreendidos por toda a organização e são seguidas;
  - g) Garantir o empenhamento e envolvimento de toda a organização;
  - h) Disponibilizar os recursos necessários;
  - i) Aprovar as medidas/plano de ações corretivas (EQAVET);
  - j) Aprovar as medidas/plano de melhoria (EQAVET);
  - k) Rever o projeto;
  - l) Aprovar responsáveis por áreas específicas.
- O Coordenador do Projeto/Qualidade e EQAVET:
  - a) Gerir o programa da Qualidade;
  - b) Planear e apoiar na implementação de ações;
  - c) Estabelecer medidas de seguimento adequadas;
  - d) Propor responsáveis por áreas específicas;
  - e) Propor ações corretivas;
  - f) Rever o SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade);
  - g) Formar todos os colaboradores em Sistemas de Gestão da Qualidade;
  - h) Transferir para os responsáveis da área o conhecimento necessário ao desempenho da sua função;
  - i) Propor as medidas/plano de ações corretivas (SGQ e EQAVET);
  - j) Propor as medidas/plano de melhoria (SGQ e EQAVET);
  - k) Identificar necessidades de formação específicas;
  - l) Promover as comunicações dos grupos com a Comissão da Qualidade;
- O Conselho Consultivo é o órgão que emite parecer sobre algumas das linhas orientadoras da atividade da Escola e inclui na sua composição órgãos de direção da escola, representantes dos docentes dos alunos, dos pais e encarregados de educação, de instituições e organismos locais representativos do setor económico e social e das empresas parceiras na formação;

- O Conselho Pedagógico é um órgão consultivo para apoio à gestão e orientação pedagógico/didática, presidido pelo Diretor Pedagógico;
- O Diretor de Curso monitoriza e coordena todas as ações conducentes ao sucesso do curso de que é responsável. Promove a interligação e a coordenação curricular entre as diferentes componentes formativas. Prepara e coordena as formações em contexto de trabalho (FCT) e toda a atividade conducente ao desenvolvimento do Projeto da Prova de Aptidão Profissional (PAP);
- O Diretor de Turma para além das competências consignadas na Portaria 74-A/2013 de 15 de fevereiro, a intervenção do diretor de turma reveste especial importância no processo de ensino/aprendizagem dos alunos e deve desenvolver-se de forma articulada a quatro níveis fundamentais: na relação com os professores da turma; na relação com os pais/encarregados de educação e na execução das tarefas administrativas;
- O Gabinete de Apoio Psicossocial é uma estrutura multidisciplinar, que reporta ao Diretor Pedagógico e destina-se a promover a existência de condições que contribuam para a plena integração escolar dos alunos, desenvolvimento do sistema de relações da comunidade escolar e profissional, atuando em estreita articulação com as estruturas pedagógicas, de gestão e administração.
- À Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, cabe um conjunto de atribuições e competências de apoio à operacionalização da educação inclusiva: por um lado, propor o apoio à sua implementação e respetivo acompanhamento e monitorização da eficácia das medidas de suporte à aprendizagem; por outro lado, cabe-lhe o aconselhamento dos docentes na implementação de práticas pedagógicas inclusivas, o acompanhamento do centro de apoio à aprendizagem e a sensibilização da comunidade educativa para a educação inclusiva, através de ações diversas.
- O Centro de Apoio à Aprendizagem em colaboração com os demais serviços e estruturas da escola, tem como objetivos gerais:
  - a) Apoiar a inclusão das crianças e jovens no grupo/turma e nas rotinas e atividades da escola, designadamente através da diversificação de estratégias de acesso ao currículo;
  - b) Promover e apoiar o acesso à formação, ao ensino superior e à integração na vida pós-escolar;
  - c) Promover e apoiar o acesso ao lazer, à participação social e à vida autónoma.

## Organograma





## **5.2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES ORGANIZACIONAIS**

A Escola Profissional de Anadia tem ao longo dos 26 anos de funcionamento, centrado a sua orientação para o bem público suportado nos seguintes princípios orientadores da sua atuação:

### **5.2.1. Princípios organizacionais:**

A Escola Profissional de Anadia na sua função pedagógica/didática, dirigida para a formação integral dos alunos, referencia a sua atuação nos seguintes princípios:

- Perseguir uma oferta formativa orientada para as necessidades da população e do tecido empresarial;
- Orientar a formação ministrada para o empreendedorismo, a inovação, a economia e competitividade global;
- Adequar a formação às necessidades específicas do aluno, respeitando os ritmos de aprendizagem;
- Promover a melhoria dos mecanismos de orientação e as condições de auto-orientação do aluno;
- Nortear a sua atividade pela busca constante de metodologias inovadoras de aprendizagem que facultem uma formação de qualidade;
- Incentivar o corpo docente à pesquisa de novas estratégias pedagógicas e didáticas, visando a otimização do processo de ensino/aprendizagem;
- Promover projetos de investigação/ação centrados nas suas práticas pedagógicas, especificidades e objetivos do seu Projeto Educativo;
- Permitir, através da avaliação, a análise do desenvolvimento do processo formativo/educativo, diagnosticando os pontos fracos e fortes de forma a fornecer aos agentes envolvidos elementos para a gestão com sucesso;
- Promover o trabalho em equipa de forma a melhorar a qualidade da formação e da relação entre os atores envolvidos.
- Manter um sistema de controlo de qualidade, com recurso à avaliação interna e externa de todos os atores, procurando alternativas globais que potenciem e a aproximem de um serviço de excelência.

### 5.2.2. Princípios organizacionais no Âmbito Pedagógico/Formativo:

A Escola Profissional de Anadia assume-se como uma comunidade escolar em permanente desenvolvimento, através de estratégias que acompanham a evolução tecnológica através da forte ligação ao tecido empresarial.

O perfil profissional do aluno é específico de cada área de formação e a matriz encontrada deve contribuir para a organização e gestão curriculares, e sequencialmente, para a definição de estratégias, metodologias e procedimentos pedagógico-didáticas a utilizar na prática letiva. Assim, o perfil do aluno à saída do curso deve ter uma natureza abrangente, transversal e recursiva, respeitando princípios, valores e uma área de competências.

#### 5.2.2.1. Princípios Orientadores

- a) **Base humanista:** habilitar o jovem para se integrar numa área mais justa, centrada na pessoa, na dignidade humana e na ação social sobre o mundo;
- b) **Saber:** todo o conhecimento deve ser sólido e permitir ao aluno tomar decisões e intervir sobre a realidade;
- c) **Aprendizagem:** desenvolver a capacidade de aprender, base de formação ao longo da vida;
- d) **Inclusão:** educação promotora de equidade e democracia;
- e) **Coerência e flexibilidade:** gestão flexível do currículo e do trabalho conjunto de professores e educadores com a finalidade de tratar temas diferenciados, trazendo situações de realidade para o centro das aprendizagens;
- f) **Adaptabilidade e ousadia:** permitir a adaptação a novos contextos e novas estruturas, mobilizando as competências adquiridas e atualizá-las;
- g) **Sustentabilidade:** contribuir para formar nos alunos capacidades para estabelecer relações de sinergia e simbiose entre os sistemas social, económico e tecnológico;
- h) **Estabilidade:** educar para que o aluno adquira um sistema alargado de competências que lhe permitam enfrentar qualquer área do saber e ter estabilidade para que se adeque.

#### 5.2.2.2. Competências

Todo o jovem deve ser motivado a adquirir capacidades e competências fundamentais a um desempenho de qualidade na área de formação, tais como:

- Linguagens e textos - Aprender a utilizar de modo proficiente linguagens verbais e linguagens não verbais;
- Informação e comunicação - Adquirir e desenvolver capacidades de pesquisa, descrição, avaliação, validação e mobilização de informação (expor trabalhos efetuados para diferentes públicos);

- Raciocínio e resolução de problemas - Aprender a interpretar experiências e produzir conhecimento, adquirir competências que lhe possibilitem encontrar respostas para novas situações;
- Pensamento crítico e pensamento criativo - Desenvolver capacidades que lhe facultem saber observar, identificar, analisar, dar sentido à informação, às ideias e ser capaz de construir uma argumentação válida, mas também possuir a capacidade de aplicar novas ideias em contextos específicos, considerando perspectivas diversas e soluções alternativas;
- Relacionamento interpessoal - Adquirir e desenvolver a capacidade de interagir com o outro de forma assertiva em contextos diversos;
- Desenvolvimento pessoal e autonomia - Aprender a ser autónomo, autoconfiante, a auto motivar-se, a ter iniciativa própria e a autorregular-se;
- Bem-estar, saúde e ambiente - Adquirir e desenvolver a capacidade de promover, criar e transformar a qualidade de vida individual e social;
- Sensibilidade estética e artística - Adquirir a capacidade de interpretar e experienciar diferentes contextos culturais com a finalidade de desenvolver a sua expressividade pessoal e social;
- Saber científico, técnico e tecnológico - Adquirir estes saberes com o objetivo de executar operações técnicas, utilizando a metodologia de trabalho mais adequada por forma a atingir conclusões bem fundamentadas;
- Consciência e domínio do corpo - Adquirir a capacidade de se compreender a si próprio nos domínios emocional, cognitivo e psicossocial para melhor se adaptar aos diferentes contextos.

## 6. VISÃO

Ser uma referência regional pela qualidade e excelência de ensino e formação pessoal, académica e profissional, valorizando o saber e a exigência, preparando cidadãos que apreendam valores de humanismo e solidariedade. Zelar pela qualidade da sua intervenção no desenvolvimento da comunidade onde se insere.

Nesta perspetiva, esta deve integrar intenções que se complementem, se interpenetrem e se reforcem promovendo uma qualificação individual e uma cidadania democrática.

Assim, pretende-se que o jovem seja um cidadão:

- Munido de competências específicas em determinadas áreas do conhecimento que lhe permitam questionar a realidade, avaliar conhecimentos, avaliar e selecionar informação para poder tomar decisões fundamentadas;
- Livre, autónomo, responsável e consciente de si e do mundo que o rodeia;
- Capaz de lidar com um mundo em rápida transformação, e portanto, com a mudança;
- Que reconheça e valorize a importância da sustentabilidade social, cultural, económica e ambiental;
- Que seja criativo, com capacidades de comunicação e cooperante;
- Consciente da necessidade de continuar o processo de aprendizagem ao longo da vida;
- Que conheça e respeite os princípios fundamentais de uma sociedade democrática;
- Que valorize a dignidade humana e todos os valores que lhes estão subjacentes (solidariedade, respeito pela diversidade e pelo debate democrático);
- Capaz de respeitar formas de não discriminação e de não exclusão social.

## **7. MISSÃO**

Promover e desenvolver a formação de quadros de nível intermédio, a qualificação e requalificação dos recursos humanos ao serviço do tecido empresarial regional, contribuindo para a sua modernização, capacidade de inovação, competitividade e sustentabilidade.

## 8. VALORES ORIENTADORES

O mundo contemporâneo vive uma crise de valores, predominando um relativismo moral baseado no interesse pessoal, na vantagem, na eficácia, sem referência a valores humanos como a dignidade, a solidariedade, a justiça, a democracia, o respeito pela vida.

Neste contexto, a Escola pode ter um papel fundamental para a revitalização da formação ética, atingindo tanto as ações cotidianas quanto as formas de relações interpessoais, etnias, grupos sociais, no sentido do reconhecimento das diferenças e das identidades culturais.

Ao lado do conhecimento científico e da preparação para o mundo tecnológico e comunicacional torna-se necessária a transmissão de saberes socialmente úteis com relevância particular para os direitos humanos, o desenvolvimento e a defesa do meio ambiente, a luta contra a violência, o racismo e a segregação social.

Os valores enquanto elementos da cultura mais conscientes desempenham um papel importante de regulação de comportamentos e atitudes e consubstanciam os objetivos e estratégias da Escola, na sequência desta perspectiva, a Escola entende como fundamental a concretização dos seguintes valores:

### **Valores democráticos e cívicos:**

- Igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao sucesso escolar;
- Pluralismo de opiniões, diálogo, tolerância, espírito crítico e criativo;
- Diversidade cultural, política, étnica, religiosa que promova o respeito e a equidade;
- Responsabilidade e compromisso;
- Cidadania ativa (direitos, deveres, participação, consciência ecológica...);
- Valores locais, nacionais e universais.

### **Valores profissionais e sociais:**

- Rigor, esforço e exigência como meios de alcançar o sucesso;
- Lealdade e transparência;
- Trabalho como forma de valorização pessoal e coletiva;
- Qualidade e competência;
- Iniciativa, flexibilidade e inovação;
- Mérito e excelência;
- Reflexão, partilha e corresponsabilização;

- Ética.

**Valores pessoais e interpessoais:**

- Solidariedade e altruísmo;
- Cooperação e colaboração;
- Tolerância;
- Aceitação da diferença, desenvolvendo uma cultura de inclusão que permita o desenvolvimento das capacidades de cada um;
- Cortesia;
- Sensatez.

## 9. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Vamos proceder a um estudo de caracterização populacional, económica, social e de potencialidades de desenvolvimento regional e mercado potencial de emprego, que nos permita enquadrar relativamente à região centro, onde nos inserimos, e estabelecer a correlação dos dados apresentados com os dados de Portugal, os concelhos da região centro donde provêm o maior número de alunos e com alguns dados da União europeia.

A área natural de proveniência dos alunos que frequentam a escola corresponde, genericamente, à dos municípios de: Anadia, Mealhada, Oliveira do Bairro, Águeda e Cantanhede.

Vamos começar por apresentar, a tabela n.º 1, dados relativos à população residente em Portugal, na região Centro e concelhos de residência donde é a grande maioria dos alunos.

Tabela 1: População em 2018

	População residente estimada Nº	Proporção de população jovem (%)
Portugal	10276617	13,7
Centro	2216569	12,2
Águeda	45992	12,1
Anadia	27298	10,5
Oliveira do Bairro	23944	14,2
Cantanhede	35068	11,4
Mealhada	19892	12,0

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

A partir dos dados deste quadro foi estimada a média da proporção da população jovem dos concelhos apresentados - 12,4% - percentagem muito próxima da apresentada pela região centro.

Segundo elementos recolhidos da Comissão de Coordenação de Desenvolvimento da Região Centro, Censos 2011, verificou-se em todos os concelhos uma diminuição da população residente jovem.

No mesmo período, em termos de distribuição etária, o grupo dos 0-14 anos tinha um peso próximo dos 13,7%, o grupo dos 15-64 de 63,8% e o grupo com mais de 65 anos na ordem dos 22,5%. O escalonamento etário seguido pela fonte, onde estes dados foram colhidos (Comissão de Coordenação de Desenvolvimento da Região Centro) parece ter obedecido à lógica: população em idade escolar obrigatória, população potencialmente ativa e população potencialmente aposentada.

O nível de escolaridade da população residente distribui-se, aproximadamente, da seguinte forma: sem nenhum nível de ensino 5,9%; com ensino básico 41,7%; com ensino secundário 82,1% e superior 24,9%.



Quanto à estrutura etária da população nacional, no mesmo período, verificou-se que, do total da população residente, o grupo dos 0 aos 14 anos representava 13.7%, o grupo dos 15 aos 24 anos 10.6%, o grupo dos 25 aos 64 anos 53.8% e o grupo dos 65 ou mais anos 21.8%. A média da proporção da população jovem das áreas de influência é 12,4%.

Tabela 2: Distribuição da população e nível de escolaridade

	Alunos matriculados no 3º Ciclo 2017-2018	Alunos matriculados no Secundário 2017-2018	Taxa de transição/conclusão do ensino secundário 2017/2018	Taxa de abandono precoce de educação e formação 2018
Portugal	366044	401050	86,1	11,8
Centro	73245	83191	87,8	10,5
Águeda	1559	1985	88,5	X
Anadia	933	1170	89,5	X
Oliveira do Bairro	656	528	88,8	X
Cantanhede	1054	1036	87,7	X
Mealhada	522	580	90,5	X

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

Os dados da tabela 2 permitem-nos inferir a média de transição/conclusão dos concelhos de proveniência dos alunos da escola - 89% - , superior à apresentada para a região centro e para o país.

Em igual período, os dados relativos à taxa de abandono escolar precoce na região centro manteve-se nos 10.5%, o que se encontra abaixo da média nacional (11.8%) e europeia (10.6%). Por conseguinte, a região centro está próxima de atingir a meta estabelecida pela União Europeia para 2020 de 10%. Contudo, não se dispõe de dados recentes para os concelhos de residência dos alunos.

Tabela 3: Taxa de atividade e Inatividade da população em idade ativa

	2017	2018	1T 2019	2T 2019	3T 2019

Portugal (%)	59,0	59,1	59,1	59,2	59,5
Centro (%)	58,9	59,4	59,0	59,1	60,1
População ativa- Centro (milhares)	1.152,7	1.157,6	1.145,5	1.145,9	1.165,2
População inativa - Centro (milhares)	1.084,0	1.064,5	1.066,2	1.062,2	1.039,8

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

A tabela 3 mostra-nos a evolução positiva da taxa de atividade da população em idade ativa na região Centro e no país. Para valores homólogos a taxa de atividade da região Centro teve variações sempre positivas ao longo dos últimos três anos, atingindo um valor de 0,3 pontos percentuais, enquanto o todo nacional variou apenas meio ponto percentual.

Tabela 4: Taxa de desemprego 2018

	2017	2018	1T 2019	2T 2019	3T 2019
Taxa de desemprego Portugal	8,9	7,0	6,8	6,3	6,1
Taxa de desemprego Centro	6,9	5,6	4,9	4,7	4,8
Taxa de desemprego 15-24 anos	20,8	18,9	12,1	X	17,8
Taxa de desemprego 25-44 anos	6,9	6,3	5,6	X	4,5
Taxa de desemprego 45 anos ou mais	5,1	3,4	3,3	3,5	3,4

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

A taxa de desemprego da região Centro fixava-se nos 4.8%, abaixo da média nacional (6.1%) e europeia (6.3%). Este valor foi o mais baixo das sete regiões portuguesas.

A taxa de desemprego nacional no final do 3.º trimestre de 2019 atingiu o valor mais baixo da série apresentada, com uma taxa de variação entre os referidos valores de - 2,8%, igual tendência se verificou na região centro, atingindo os 4,8%, menos 1,3% do valor nacional.

Tabela 5: Taxa de emprego

	2017	2018	1T 2019	2T 2019	3T 2019
Portugal (%)	53,7	55,0	55,1	55,5	55,8
Centro (%)	54,8	56,0	56,1	56,3	57,2
População empregada - Centro (milhares)	1.073,0	1.092,3	1.089,7	1.091,8	1.108,9
Trabalhadores por conta de outrem - Centro	842,4	863,3	857,3	871,0	892,6
Trabalhadores por conta própria - Centro	225,7	223,5	223,5	215,2	211,4

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

A taxa de emprego desta região foi de 57.2%, tendo, igualmente, superado a média nacional (55.8%).

Tabela 6: Proporção do VAB por ramo de atividade 2017

	Portugal	Centro
Setor primário	2,3	3,6
Setor secundário	22,4	29,5
Setor terciário	75,3	66,9

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

Refletindo sobre os dados apresentados no quadro, nota-se alguma assintonia com o todo nacional, sendo particularmente evidente nos setores terciário e secundário. Este tem um peso 7 pontos acima do nacional, o inverso ocorre no setor terciário com um peso 9 pontos superior no todo nacional. Parece-nos que a região tem um maior equilíbrio intersectorial com algum reforço também no setor primário.

Tabela 7: Empresas 2018

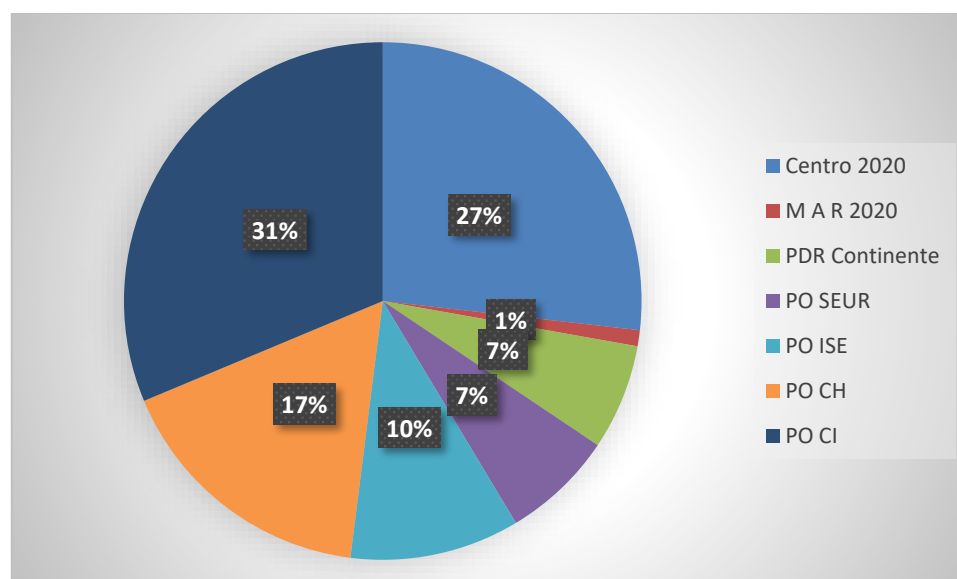
	Densidade de empresas Nº/Km2	Taxa de natalidade de empresas (%)	Taxa de sobrevivência de empresas (a 2 anos) (%)	Volume de negócios por empresa Milhares de euros
Portugal	13,9	15,3	56,1	310,4
Centro	9,4	13,1	55,9	250,6
Águeda	16,2	X	53,7	299,4
Anadia	17,4	X	52,3	166,3
Oliveira do Bairro	32,8	X	55,0	295,7
Cantanhede	13,1	X	55,3	194,4
Mealhada	22,1	X	51,7	252,5

Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

Nota-se claramente que na região centro para além de uma retoma da vitalidade económica e empresarial, houve estabilidade e rejuvenescimento empresarial.

É notório que em qualquer dos concelhos da área de influência da escola a densidade de empresas é manifestamente superior à da região centro e do país, sendo que a taxa de sobrevivência está alinhada com o total nacional e regional.

Gráfico 1: Fundos europeus aprovados no Portugal 2020, região Centro (30 de setembro de 2019), por Programa Operacional



Fonte: CCDR, Boletim trimestral 44

Esta região do país é detentora de um perfil de especialização regional, fortemente associado às atividades industriais, particularmente na área da cerâmica, metalo-mecânica, restauração e vitivinícola.

Na análise socioeconómica não poderá deixar de ser tomado em consideração a economia social também designada terceiro setor. Nesta medida consultada a carta e relatório social dos municípios que integram a CIM Aveiro verifica-se que 6,8% dos equipamentos da rede social nacional estão sediados no distrito de Aveiro. Como é sabido os equipamentos sociais respondem às seguintes classes alvo: crianças e jovens, crianças, jovens e adultos com deficiência, pessoas idosas, família e comunidade e outros. Para o presente trabalho dedicamos particular atenção à resposta social para idosos, sendo particularmente evidente o crescimento das ofertas para esta classe social, cifrando-se no distrito 30% da oferta dirigida a estes.

Face às valências necessárias para responder às exigências: alojamento, higiene pessoal, alimentação, tratamento de roupas, serviços de animação, medicamentos e fraldas, enfermagem, fisioterapia, psicologia, apoio domiciliário e outros, a escola não poderia ficar indiferente à satisfação das necessidades profissionais para este setor de dinâmica crescente.

A percentagem de indústrias transformadoras dos setores da alimentação, bebidas e tabaco, da fabricação de produtos minerais não metálicos e das indústrias metalúrgicas e da madeira e cortiça são maioritárias no conjunto do tecido industrial da região, sendo particularmente relevantes, as indústrias transformadoras do vinho e seus derivados, as de revestimentos cerâmicos e louças sanitárias e as de metalurgia ligeira.

O turismo é um dos setores da atividade económica com relevância na região centro, acompanhando a dinâmica de crescimento do país nesta vertente. Salienta-se o crescimento de 4,5% das receitas nos estabelecimentos hoteleiros, no terceiro trimestre de 2019, quando comparadas com o período homólogo. No território de influência da escola, salienta-se a oferta turística diversificada em clusters de elevado potencial local: enoturismo, termal, gastronómico, desportivo e de lazer.

Face à distribuição da economia pelos setores de atividade a escola deverá posicionar a sua oferta formativa no respeito pelo equilíbrio proporcional dos mesmos: cursos dirigidos ao setor primário, em menor número, seguido dos cursos para o setor secundário e em número mais elevado para o setor terciário.

## 10. OFERTA FORMATIVA E A SUA ORGANIZAÇÃO

### 10.1. ÁREAS DE FORMAÇÃO

Os Cursos do Ensino Profissional ministrados na EPVEBL previstos no sistema educativo português são regulados pela portaria nº 74 - A/2013 e criados por Portaria ou Boletim do Trabalho e emprego, conforme o quadro que a seguir se apresenta:

CURSO	PORTARIA/BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO
Técnico Vitivinícola	Boletim do trabalho e emprego nº17 de 8 de maio de 2016
Técnico de Gestão	Portaria nº 899/2005 de 26 de setembro
Técnico de Restauração (cozinha/pastelaria e restaurante/bar)	Boletim do trabalho e emprego nº12 de 29 de março de 2015
Técnico de Desenho de Construções Mecânicas, variante Moldes	Portaria nº911/2005 de 26 de setembro de 2005
Técnico Auxiliar de Saúde	Boletim do trabalho e emprego nº32 de 29 de agosto de 2010

Os Cursos Profissionais têm a duração de três anos, num total de 3200 horas, incluindo, Estágio/Formação em Contexto de Trabalho, distribuídas pelas componentes sociocultural, científica e técnica.

Cada ano letivo é organizado em 38 semanas, originando uma ocupação média semanal, por turma, de aproximadamente 28 a 30 horas.

Os Cursos Profissionais conferem uma dupla certificação: académica (diploma de conclusão do nível secundário) e profissional (certificado de qualificação profissional de nível 4).

### 10.2. MODELO DE ENSINO

Estes cursos têm uma estrutura curricular organizada por módulos/U.F.C.D., permitindo maior flexibilidade e respeito pelos ritmos de aprendizagem, possuindo fatores que promovem o sucesso educativo e que aumentam a motivação, tais como:

1. Organização curricular;
2. Estratégias educativas;
3. Ligação ao tecido empresarial;
4. Dimensão socioeducativa;
5. Avaliação (PAP);
6. Estruturas e recursos tecnológicos;

7. Clima/dimensão relacional (qualidade das relações interpessoais; relação professor/aluno; clima de escola).

### 10.2.1. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

O ensino profissional, a sua organização curricular e o processo de ensino/aprendizagem que adota é designado por ensino modular.

Este modelo consiste naquilo que é denominado por “organização modular”, uma organização aberta e flexível que partindo do conceito de módulo como unidades de aprendizagem autónomas integradas num todo coeso (disciplina), permitindo sequências alternativas e um maior respeito pela diversidade dos alunos.

Funciona por ciclos de aprendizagem que promovem a motivação do aluno, e conseqüentemente, o desempenho escolar, isto porque oferece aulas tendencialmente mais práticas e/ou dinâmicas (componente técnica).

Os ciclos de aprendizagem e a organização modular do currículo permitem percursos de formação individualizadores que vão de encontro às necessidades e ao ritmo próprio de cada aluno que se consubstancia nas estratégias de recuperação de módulos em atraso e na prestação de um apoio individualizado ao aluno

Tabela 1 -Matriz Curricular

COMPONENTES DE FORMAÇÃO	DISCIPLINAS	TOTAL DE HORAS (a)/ CICLO DE FORMAÇÃO
Sociocultural	Português	320h
	Língua Estrangeira I, II ou III (b)	220h
	Área de Integração	220h
	Tecnologias da Informação e Comunicação	100h
	Educação Física	140h
Científica	2 a 3 disciplinas (c)	500h
Técnica	3 a 4 disciplinas (d)	1100h
	Formação em Contexto de Trabalho (e)	600h
<b>Carga horária total/ Curso</b>		<b>3200h</b>

- (a) Carga horária global não compartimentada pelos três anos do ciclo de formação, a gerir pela escola, no âmbito da sua autonomia pedagógica, acautelando o equilíbrio da carga horária anual de forma a otimizar a gestão global modular e a Formação em Contexto de Trabalho.
- (b) O aluno escolhe uma língua estrangeira. Se tiver estudado apenas uma língua estrangeira no ensino básico, iniciará obrigatoriamente uma segunda língua no ensino secundário.
- (c) Disciplinas científicas de base a fixar em regulamentação própria, em função das qualificações profissionais a adquirir.
- (d) Disciplinas de natureza técnica estruturantes da qualificação profissional visada. Carga horária global a gerir em função do curso.
- (e) A Formação em Contexto de Trabalho visa a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para a qualificação profissional a adquirir.

### **10.3. REGIME DE ASSIDUIDADE**

Os alunos têm de assistir a, pelo menos, 90% ou 95% da carga horária de cada módulo UFCD, conforme se trate de faltas justificadas ou injustificadas, respetivamente, integrando as componentes sociocultural, científica e técnica.

Na formação prática (FCT) os alunos devem cumprir, pelo menos, 95% da respetiva carga horária.

Caso se verifique o incumprimento do previsto nos parágrafos anteriores, o aluno deverá proceder à reposição/recuperação das horas em falta em cada disciplina/UFCD, ou FCT.

### **10.4. TRABALHOS DE PROJETO E PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL**

Ao longo do curso podem ser desenvolvidos trabalhos de projeto, pretendendo imprimir uma dinâmica ao processo de ensino/aprendizagem, e constituir uma metodologia fundamental, permitindo:

- A construção ativa do saber e do saber fazer por parte dos alunos;
- Desenvolver capacidades de pesquisa, momentos de análise interpretativa de problemas e o alcance de soluções possíveis;
- Interatividade entre os vários saberes adquiridos;
- Relacionamento interpessoal;
- Situações de negociação e partilha de experiências;
- A autogestão dos tempos planeados para a realização das várias etapas;
- Autonomia, autorregulação, criatividade, sentido de responsabilidade;
- Pensamento crítico e pensamento criativo;
- Raciocínio e resolução de problemas;
- Informação e comunicação;



- Domínio da capacidade de expressão escrita e oral.

No 3º ano do curso, os alunos desenvolvem a Prova de Aptidão Profissional, designada abreviadamente, por P.A.P..

Esta faz parte do plano curricular e deve ter um carácter transdisciplinar e integrador de todos os saberes e capacidades desenvolvidas ao longo do curso e estruturantes do perfil profissional e ingresso no mercado de trabalho (consultar regulamento da PAP, anexo ao Regulamento interno).

A P.A.P. deve ser considerada tecnicamente relevante para a atividade empresarial do setor, demonstrando aos potenciais empregadores a preparação do aluno para as necessidades reais do meio empresarial a que se destina.

No final do processo, o aluno apresentará e defenderá, publicamente, a sua prova, perante um júri.

### **10.5. FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO**

Em cada ano letivo, realizar-se-ão períodos de Formação em Contexto de Trabalho, designada abreviadamente por FCT, de duração variável conforme, o plano de estudos de cada curso (consultar regulamento da FCT, anexo ao Regulamento interno).

A participação dos alunos em estágios facilitará a futura empregabilidade e a aplicação das capacidades e competências adquiridas, assim como, o desenvolvimento e aquisição de novas capacidades e competências.

O Diretor de Curso envidará todos os esforços no sentido de proporcionar estágios a todos os alunos, tendo em consideração o perfil profissional pretendido, perfil do aluno e condições oferecidas pelas várias empresas. Tentará, sempre que possível, ajustar o perfil do aluno ao contexto de trabalho.

### **10.6. INSERÇÃO E ACOMPANHAMENTO NA VIDA ATIVA**

A formação do indivíduo não termina com a sua formação académica curricular. A EPVEBL tem vindo a acompanhar o percurso profissional dos ex-alunos. Com a finalidade de apoiar o aluno, que pretende ingressar no mundo do trabalho.

Decorridas quatro semanas após a conclusão do ciclo de formação, os alunos certificados (académica e profissionalmente) são contactados pela Escola para saber:

1. Situação face ao emprego:
  - Desempregados
  - Empregados (relação laboral)
2. Prosseguimento de estudos (instituição universitária e curso)

Os dados recolhidos são exclusivamente para tratamento estatístico interno e/ou fornecer informação às instituições da tutela.

Após seis meses do termo da formação, os alunos são novamente questionados sobre a situação laborar, com vista à atualização dos dados, bem como, à sua adaptação ao posto de trabalho. Nesta altura é também auscultada a opinião das empresas empregadoras sobre o grau de satisfação e propostas de melhoria.

### **10.7. AVALIAÇÃO**

A avaliação incide sobre as aprendizagens previstas no programa das disciplinas de todas as componentes de formação, a formação em contexto de trabalho, a prova de aptidão profissional e sobre o desenvolvimento das competências: designadas para o 12º ano, perfil profissional e transversais, assumindo um carácter diagnóstico, sumativo e formativo.

Mais informações consultar regulamento interno.

## 11. POPULAÇÃO ESCOLAR (2019/2020)

Atualmente, a Escola Profissional de Anadia tem 4 turmas de 1º ano, 5 turmas do 2º ano e 5 turmas do 3ºano, num total de 14 turmas de Ensino Profissional, e \_\_\_\_ alunos, distribuídas da seguinte forma:

Tabela 1 - Distribuição por Curso e Turma

CURSOS	ANO	N.º TURMAS	N.º ALUNOS
Técnico de Restauração, variante Restaurante/Bar	3.º	1	24
Técnico de Restauração variante Restaurante/Bar	2.º	1	21
Técnico de Restauração variante Restaurante/Bar	1.º	1	13
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	3.º	2	22
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	2.º	1	21
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	1.º	1	25
Técnico de Gestão	3.º	1	17
Técnico de Gestão	2.º	1	22
Técnico de Gestão	1.º	1	9
Técnico Vitivinícola	3.º	1	13
Técnico Vitivinícola	2.º	1	4
Técnico de Desenho de Moldes	3.º	1	19
Técnico de Desenho de Moldes	2º	1	19
Técnico de Desenho de Moldes	1º	1	21
Técnico de Auxiliar de Saúde	2º	1	16
Técnico de Auxiliar de Saúde	1º	1	25

Gráfico 1: Distribuição dos alunos por curso

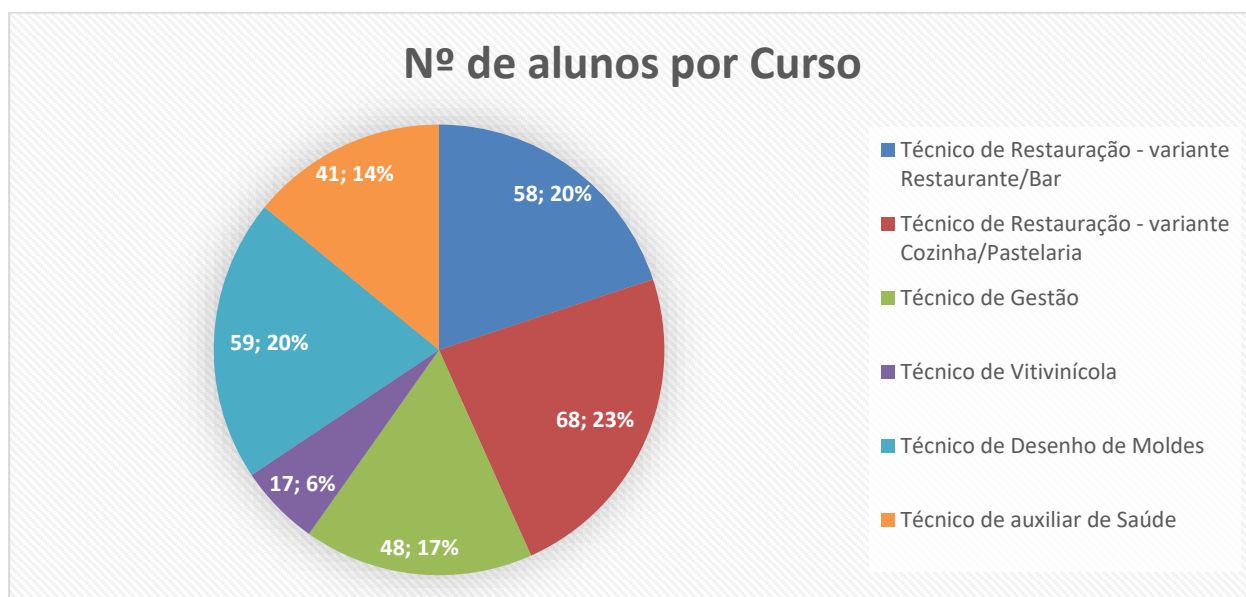


Tabela 2 - Caracterização (2019/2020) ALUNOS, por idade

Curso Técnico	Ano	Idade						Total
		14 -16		17-19		>20		
		M	F	M	F	M	F	
Técnico de Restauração, variante Restaurante/Bar	3.º	0	0	12	10	1	1	24
Técnico de Restauração variante Restaurante/Bar	2.º	1	3	7	10	0	0	21
Técnico de Restauração variante Restaurante/Bar	1.º	0	4	4	5	0	0	13
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	3.º	1	0	12	9	0	0	22
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	2.º	2	2	5	11	1	0	21
Técnico de Restauração variante Pastelaria/Cozinha	1.º	5	8	5	7	0	0	25
Técnico de Gestão	3.º	0	1	4	12	0	0	17
Técnico de Gestão	2.º	4	5	3	10	0	0	22
Técnico de Gestão	1.º	1	7	1	0	0	0	9
Técnico Vitivinícola	3.º	0	0	9	4	0	0	13
Técnico Vitivinícola	2.º	2	1	1	0	0	0	4
Técnico de Desenho de Moldes	3.º	0	0	16	3	0	0	19
Técnico de Desenho de Moldes	2.º	0	1	14	2	2	0	19
Técnico de Desenho de Moldes	1.º	9	0	10	2	0	0	21
Técnico de Auxiliar de Saúde	2.º	0	4	1	10	0	0	16
Técnico de Auxiliar de Saúde	1.º	0	15	1	8	0	1	25
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>105</b>	<b>103</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>291</b>

Tabela 3 - Caracterização do Quadro de Docentes

N.º TOTAL DE DOCENTES	IDADES				HABILITAÇÃO LITERÁRIA	TIPO DE CONTRATO		
	<30	30-40	40-50	>50		Termo Certo	Quadro	Prestação de Serviços
30	0	21	6	3				
					Licenciatura, 12.º, Profissionalizante	25	2	3

Tabela 4 - Caracterização do Quadro de Pessoal não Docentes

CATEGORIA	IDADE				TIPO DE CONTRATO
	>30	30-40	40-50	>50	
Diretor				1	Contrato a termo
Diretor pedagógico				1	Quadro
Assessora Financeira				1	Quadro
Assistente Social			1		Quadro
Técnico Informático				1	Quadro
Coordenador de Curso*		3	2		4 termo certo, 1 do quadro
Diretor de Turma*		9	4		11 termo certo, 1 do quadro
Administrativo		1	4	3	8 do quadro
Auxiliares de Ação Educativa			1	1	2 do quadro
Motorista				1	Quadro

## 12. RELACIONAMENTO COM ENTIDADES LOCAIS

A entidade proprietária da Escola é uma Associação, cujos associados são empresas, associações de carácter profissional, associações de carácter interprofissional, autarquias e o Estado.

Para além destes elementos ativos e responsáveis pela definição estratégica de funcionamento e desenvolvimento da instituição, agregam-se à Escola, através de protocolos de colaboração, um elevado número de instituições de carácter empresarial diverso, cooperativas, associações empresariais e mesmo empresários a título individual.

Destas ligações, surge o envolvimento direto ou indireto na definição de percursos, nomeadamente, através do acesso a bases de dados de necessidades de formação e de crescimento e emprego ou de apoio complementar à formação, participando de uma forma ativa no processo de formação do aluno. Em alguns casos é solicitado o envolvimento da Escola na resolução pontual de dificuldades daquelas instituições, nas capacidades e competências que a Escola é possuidora.

Salienta-se no envolvimento referido, nomeadamente, no apoio à formação a cedência de técnicos formadores especializados, a receção de alunos para Formação em Contexto de Trabalho, a viabilização de realização de estágios profissionais e na participação em eventos organizados pelas outras instituições.

Faz parte da cultura da Escola, no domínio da sua responsabilidade social, a convivência saudável com as congéneres.

Todos os alunos realizam o seu estágio/F.C.T., numa empresa do ramo da sua formação, sendo, para o efeito celebrados protocolos específicos.

As informações recolhidas deste processo são de toda a relevância para a atualização e monitorização dos cursos.

Para além da participação formal dos associados na Assembleia de Escola, e mesmo, na Direção, como anteriormente referido, participam também, formalmente, algumas das organizações representativas do tecido empresarial, social e local do Conselho Consultivo.

### 13. PARTICIPAÇÃO EM REDES DE COOPERAÇÃO

Correspondendo à iniciativa e desejo manifestado pelo Ministério da Educação em dinamizar e desenvolver a criação de Redes de Cooperação, a Escola Profissional de Anadia tem participado ativamente nas reuniões das Redes de Cooperação das Escolas Profissionais congêneres, contribuindo para a definição do perfil, competências profissionais, dos planos curriculares, modularização, conteúdos programáticos, elaboração de programas e planificação de disciplinas da área tecnológica, de acordo com as matrizes definidas pela ANQEP para a homologação dos cursos a serem inscritos no Catálogo Nacional das Profissões.

A Escola tem-se envolvido com determinação e empenho no desenvolvimento de projetos e nas Redes de Cooperação Interescolar, procurando contribuir para:

- Promover a colaboração e diálogo entre as Escolas Profissionais;
- Reforçar a autonomia pedagógica e científica das Escolas;
- Propor atualizações aos Planos Curriculares dos cursos;
- Contribuir para a melhoria das práticas pedagógicas, através de permuta de experiências e materiais didáticos;
- Dinamizar a Formação em Contexto de Trabalho;
- Incentivar a troca de experiências no âmbito dos Estágios e da Prova de Aptidão Profissional (PAP);
- Desenvolver estratégias que promovam a inserção profissional dos jovens diplomados;
- Estabelecer formas de cooperação com entidades públicas ou privadas, nacionais e não nacionais.



## **14. RECURSOS EDUCATIVOS/FORMATIVOS**

### **14.1 ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO E RECURSOS DISPONÍVEIS**

#### **14.1.1 Instalações**

A Escola Profissional de Anadia está disseminada por três edifícios, a sua sede que se situa, no espaço urbano onde funciona a Estação Vitivinícola da Bairrada, na Avenida 25 de Abril, e dois edifícios centrais, na rua Fausto Sampaio.

O espaço disponível, a necessidade de crescimento e a implementação do Projeto Educativo obrigou a uma planificação cuidada dos espaços e meios. O funcionamento e organização do espaço têm que ser objeto de uma gestão de pormenor, permanentemente adaptável às circunstâncias. Assim, de forma geral os espaços foram definidos de acordo com as grandes linhas de utilização:

As salas de aula são espaços equipados e adaptados às disciplinas/cursos, onde se realizam aulas de turma, aulas de apoio e sessões de desenvolvimento de projeto.

Os laboratórios tecnológicos são espaços equipados de acordo com a especificidade de cada curso.

Os Outros Espaços de utilização geral, permitem apoiar o processo de ensino/aprendizagem, as atividades e trabalho individual de alunos e docentes, sendo um local de inovação, de pesquisa e de diversificação de estratégias pedagógicas, equipado com biblioteca, gabinetes, salas de professores, entre outros.

#### **14.1.2 Levantamento dos espaços existentes**

O primeiro edifício sede tem disponível para a formação:

- Cinco salas de aula;
- Uma sala de TIC;
- Uma sala de prova organolética;
- Um laboratório de Física e Química, Biologia e Enologia;
- Adega;
- Uma biblioteca;
- Área de vinha com aproximadamente 7 mil hectares.

Como espaços de apoio:

- Um espaço destinado às refeições e convívio dos alunos.
- Um espaço ajardinado.

Nos dois edifícios situados na Rua Fausto Sampaio tem disponível para a formação:

- Nove salas de aula;

- Um espaço destinado a sala de apoio
- Um laboratório de práticas de Desenho de Construções mecânicas- variante de Moldes;
- Um laboratório de saúde;
- Uma cozinha pedagógica, com padaria
- Um restaurante/bar pedagógico;
- Uma dispensa.

Como espaços de apoio tem-se:

- Um espaço destinado às refeições e convívio dos alunos.

## **14.2 ORGANIZAÇÃO DO TEMPO**

### **14.2.1 Horário-Tipo**

O horário escolar do aluno deve atender a um tempo de permanência na Escola que permita o cumprimento integral do respetivo plano de formação anual. Os horários são elaborados dentro de uma mancha compreendida entre as 08h30 e as 17h05, de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira.

Aos professores contratados pela Escola são atribuídas funções para o cumprimento de tarefas definidas pela Direção Pedagógica. Essas funções são designadas por Atividades Técnico-Pedagógicas (ATP) e podem ser utilizadas em atividades de acompanhamento curricular, atividades de complemento curricular, reforço de aprendizagem, atividades extracurriculares, reuniões de trabalho e autoformação.

### **14.2.2 Tempos Letivos**

Atendendo à carga horária semanal e à regulamentação do Programa Operacional de Capital Humano (POCH) os tempos letivos têm uma duração de 50 minutos.

As tardes de 4.<sup>a</sup> feira, na generalidade, não estão previamente organizadas, destinando-se ao acompanhamento personalizado dos alunos com ritmos de aprendizagem diferenciados, para cumprimento de planos de recuperação/remediação, e/ou realização de atividades extracurriculares.

Em casos excecionais estes horários poderão ser alargados.

Assim, a organização do tempo configura uma mancha como a que se apresenta no diagrama seguinte.

Tabela1 - Horário-Tipo

Horas	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira	5ª Feira	6ª Feira
08:30-09:20					
09:25-10:15					
10:25 - 11:15					
11:20 - 12:10					
12:15- 13:05					
14:25- 15:15			Atividades de Complemento Curricular		
15:20-16:10					
16:15-17:05					

### 14.2.3 Regras para elaboração de horário

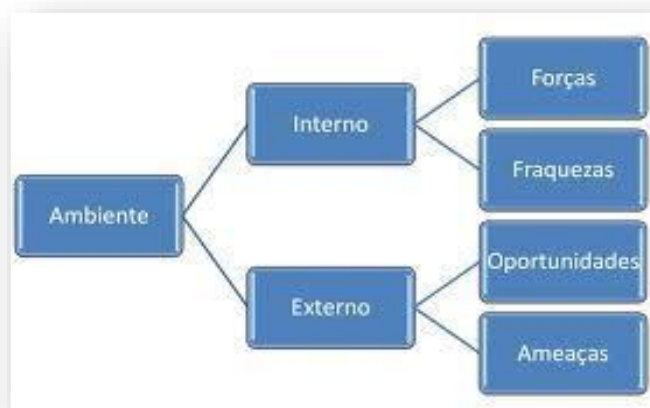
1. Os horários não podem ter mais de 7 horas diárias e 35 horas semanais;
2. O turno da manhã tem 5 tempos letivos e o da tarde 3 tempos. As aulas da componente científica devem, preferencialmente, ser colocadas no período da manhã;
3. O horário de almoço dos alunos decorre no período compreendido entre as 13:05 e as 14:25;
4. À exceção das disciplinas da componente prática, não pode existir no mesmo dia, mais do que um bloco da mesma disciplina, a não ser em casos excepcionais (substituição de professores ausentes e não havendo uma situação alternativa);
5. A disciplina de educação física se lecionada no turno da tarde só poderá iniciar-se a partir do 7º tempo (2º do turno);
6. O horário não pode ter furos e a distribuição de carga horária deve ser feita de modo equilibrada, tendo em consideração a carga horária das disciplinas, horários dos professores e disponibilidade de recursos humanos;
7. Na distribuição diária das disciplinas não pode haver a mesma disciplina nos dois turnos, à exceção das disciplinas da componente técnica;
8. As disciplinas da componente técnica que necessitam de ter aulas nos dois turnos, em virtude da componente prática, não poderão, contudo, ser distribuídas em dois dias consecutivos;
9. Caso haja necessidade de distribuir uma mesma disciplina em dois dias, estes nunca deverão ser consecutivos;
10. Sempre que possível deverá existir, no mínimo, meio dia (turno da tarde) sem atividades letivas, visando a realização de atividades não letivas.

### 14.2.4 Horários dos docentes

1. O horário dos professores é estabelecido anualmente, tendo como base o número de horas letivas por disciplina, cargos atribuídos, os planos de estudo, n.º de dias úteis, semanas por ano e período letivo de acordo com o calendário escolar e planificação de atividades por área de formação e turma;

2. Os níveis de ensino que cada professor lecionará, deverá, preferencialmente, variar entre um e quatro, considerando o número de professores por disciplina, e das necessidades resultantes do cumprimento integral das cargas horárias dos planos curriculares dos respectivos cursos;
3. Sempre que haja necessidade, os horários calculados de acordo com os princípios referidos nos pontos anteriores podem ser geridos de forma flexível, após consulta do professor;
4. Em qualquer dos casos, o horário dos professores não deverá ultrapassar as trinta e cinco horas semanais e sete diárias;
5. Na elaboração dos horários serão tomadas em consideração as reuniões de coordenação e de articulação curricular;
6. A atribuição de horas aos professores orientadores da F.C.T. deverá ter em consideração o acompanhamento dos alunos, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 74-A/2013, de 15 de fevereiro, e as deslocações às entidades de acolhimento.

## 15. ANÁLISE SWOT



### 15.1. CONTEXTO INTERNO

Ao nível do contexto interno, consideradas as ameaças e oportunidades do contexto externo e face aos indicadores obtidos através da avaliação do grau de satisfação da comunidade educativa, ressaltaram os pontos fracos e fortes que passaremos a identificar e que se revestem de uma importância vital na definição de objetivos estratégicos e nas medidas de ação educativa a implementar no sentido de obter uma melhoria na qualidade do desempenho.

Contudo para alcançar os objetivos pretendidos entende-se que é fundamental perceber que cada escola é diferente de qualquer outra escola; a especificidade própria de cada escola constitui a sua cultura que se traduz em diversas manifestações simbólicas tais como valores, crenças, linguagem, comportamentos, entre outros fatores. A qualidade e o sucesso de cada organização escolar dependem do seu tipo de cultura: as escolas com sucesso são aquelas em que predomina uma cultura forte entre os seus membros (identidade e valores partilhados).

A cultura organizacional no centro da problemática da qualidade escola, contribui fortemente para o desenvolvimento de fatores fundamentais aos bons resultados, influenciando: motivação, eficácia, eficiência, economia, conjugando-lhe o fator modernidade.

Por sua vez, o clima organizacional é relevante para a compreensão da realidade escolar, ou seja, a um conjunto de atitudes, crenças, valores e normas que caracterizam as perceções que os membros da comunidade educativa têm do sistema social da escola.

### 15.2 CONTEXTO EXTERNO

Na forma de organizar o processo de ensino procuramos para melhor poder enquadrar os recursos humanos e materiais, não excluir o contexto atual, com as respetivas mudanças/necessidades sociais, económicas, culturais e tecnológicas.

Assim a EPVEBL tem que tomar em consideração que não dependendo na generalidade do seu controlo não deixam de apresentar uma relevância elevada nas decisões tomadas sobre o rumo, as estratégias, objetivos e metas do Projeto Educativo. Nesta perspetiva, foi sentida a necessidade de refletir sobre o nosso contexto externo, de modo a identificar as oportunidades e ameaças relevantes para a escola, através da recolha e interpretação da informação pertinente que nos permite analisar e compreender melhor as características do ambiente externo e particularmente deste projeto com o seu meio envolvente.

A este nível foram identificadas as oportunidades que deverão ser potenciadas pela escola para alcançar maior qualidade no seu desempenho:

1. Boa localização geográfica;
2. Proximidade de grandes Centros de Investigação Tecnológica e Ciência (Coimbra e Aveiro);
3. Acessibilidades e proximidade de grandes eixos ferro-rodoviários;
4. Qualidade e diversidade do tecido empresarial, sendo abrangente, em termos de distribuição pelos vários setores de atividade, a qualidade no que respeita à dimensão das empresas;
5. Quantidade e qualidade das parcerias com agentes económicos e institucionais;
6. Confiança da comunidade envolvente face à taxa de sucesso dos resultados obtidos no final do ciclo de formação.

No que diz respeito às ameaças que podem ter uma relação direta ou indireta com a atividade da escola, bem como, condicioná-la num futuro próximo, identificamos:

1. Baixa natalidade;
2. Coexistência de uma franja da sociedade com carências económico-sociais extremas;
3. Famílias com laços débeis ou mesmo desestruturadas;

Limitação do espaço físico que corresponde à inteira satisfação do bem-estar dos alunos e trabalhadores.

## Diagnóstico dos pontos fortes e fracos

### RESULTADOS ESCOLARES

<b>Pontos fortes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bons resultados escolares;</li> <li>▪ Elevadas taxas de conclusão dos ciclos de formação;</li> <li>▪ Apoios complementares educativos (plano de recuperação de horas, módulos e aulas de Reforço de Aprendizagens);</li> <li>▪ Atividades de enriquecimento curricular: realização de projetos em parceria com empresas da área de formação, entre outras ações;</li> </ul>

- Existência de um gabinete de apoio ao aluno (Gabinete de Apoio Psicossocial);
- Elevadas taxas de ingresso no mercado de trabalho;
- Elevadas taxas de ingresso no ensino superior para os alunos que pretendem seguir essa via;
- Realização de projetos e ações que motivam e desenvolvem capacidades e competências necessárias ao ingresso no mundo do trabalho;
- Implementação/adaptação de estratégias adotadas ao perfil do aluno que permitem a obtenção do sucesso escolar;
- Existência de parcerias e protocolos com empresas dos ramos das áreas de formação que contribuem para o ajustamento dos conteúdos lecionados às necessidades do mercado de trabalho;
- Existência de parcerias e protocolos com entidades concelhias e regionais para apoio a alunos com dificuldades diversas (CPCJ, Autarquia, Escola Segura, Hospitais, Segurança Social, ...);
- Monitorização ao longo do ano das metas definidas, através análise periódica sobre os resultados escolares, por parte do conselho de turma, direção pedagógica e direção;
- Comunicação sistemática com encarregados de educação para informação do desempenho dos seus educandos e troca de ideias/iniciativas para melhoria dos resultados e alcance das metas;
- Bom relacionamento entre professores e alunos.

#### **Pontos fracos**

- Ambiente sociocultural das famílias que nem sempre valoriza a escola como parte integrante do projeto de vida dos jovens, do qual resulta um envolvimento menor de uma parte significativa dos encarregados de educação e dos próprios jovens;
- Família com carências socioeconómicas, levando alguns alunos a abandonar o percurso escolar para ingresso no mercado de trabalho, logo que atingem a maioridade;
- Famílias com laços débeis ou mesmo desestruturadas;
- Perda gradual do poder económico das famílias;
- Inexistência da parte de alguns alunos de valores e princípios fundamentais para o desenvolvimento integral do indivíduo, o que dificulta o desempenho escolar e a integração no mercado de trabalho;
- Falta de partilha do mesmo conjunto de atitudes, crenças, valores e normas, por cada membro da comunidade escolar, na consecução dos mesmos objetivos;
- Falta de comunicação entre as subculturas dos professores, as dos alunos, as dos funcionários, as dos encarregados de educação;
- Falta de pré-requisitos, nomeadamente, às disciplinas de português e matemática;
- Falta de hábitos de estudo e fraco envolvimento/trabalho de alguns alunos na qualidade das aprendizagens efetuadas e pouca ambição nos resultados escolares.

**CULTURA DE INCLUSÃO**

<b>Pontos fortes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fomento de uma cultura de inclusão que se traduz no trabalho sistemático e articulado de todos os responsáveis, no diagnóstico, planeamento e diferenciação de medidas aplicadas a alunos com dificuldades diversas e com necessidades de apoio complementar, ao nível económico, social, familiar, cognitivo ou das atitudes e valores;</li><li>▪ Apoio complementar individualizado ou em grupo;</li><li>▪ Implementação de ações motivadoras que permitam a integração do aluno na comunidade escolar e meio envolvente;</li><li>▪ Desenvolvimento de projetos/atividades ao longo do ano que motivem os alunos para as matérias lecionadas e para a escola;</li><li>▪ Acompanhamento individualizado dos alunos com dificuldades diversas, através de planos de apoio, adaptação de currículos;</li><li>▪ Visão global do percurso escolar dos formandos;</li><li>▪ Detecção de alunos com dificuldades, avaliação da sua situação e estudo das intervenções adequadas;</li><li>▪ Existência de um Gabinete de Apoio Psicossocial para apoio a todos os alunos e a sua articulação com entidades de apoio e acompanhamento;</li><li>▪ Cooperação com a Escola Segura;</li><li>▪ Ações de formação que permitem a inclusão social do aluno, tais como, “A Minha Escola Tem Pulmões”, “Ser Pela Vida”, “Bullying e Cyberbullying”, entre outros;</li><li>▪ Realização do despiste de potenciais situações de risco;</li><li>▪ Desenvolvimento do sentimento de pertença através da representação em órgãos escolares (conselho pedagógico) e em atividades diversas quer curriculares, quer extracurriculares.</li></ul>

<b>Pontos fracos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Necessidade de mobilizar as pessoas através de projetos, certezas ou valores cuja força, permanência e eficácia criem oportunidades de envolvimento;</li><li>▪ Necessidade de desenvolver um maior sentido de pertença, abertura, diálogo e tolerância, aceitando e respeitando as diferenças.</li><li>▪ Necessidade de algumas salas, com dimensão adequada e equipamento necessário, destinadas ao exercício das diversas atividades de apoio complementar, letivas ou extra letivas;</li><li>▪ Necessidade de um local onde os alunos possam conviver e tomar refeições;</li><li>▪ Perda gradual do poder económico das famílias;</li><li>▪ Inexistência de acompanhamento de algumas famílias do percurso escolar do seu educando.</li></ul>



**RELAÇÃO PEDAGÓGICA, DESENVOLVIMENTO CURRICULAR, APOIO AOS ALUNOS E ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

<b>Pontos fortes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualidade da relação pedagógica e do ensino, dedicação, empenho e diálogo;</li><li>▪ Como objetivo primordial, a promoção de medidas que promovam o sucesso escolar e desenvolvam as capacidades e competências essenciais ao perfil profissional exigido para um desempenho de qualidade;</li><li>▪ Criação de ambiente favorável à aprendizagem;</li><li>▪ Uma preparação de qualidade para o prosseguimento de estudos ou para a vida ativa;</li><li>▪ Pedagogia diferenciada;</li><li>▪ Promoção do trabalho autónomo;</li><li>▪ Promoção da literacia e da leitura;</li><li>▪ Promoção do raciocínio, rigor científico e espírito crítico;</li><li>▪ Apoio pedagógico aos alunos com dificuldades de aprendizagem;</li><li>▪ Acompanhamento/encaminhamento de um técnico do gabinete de apoio psicossocial ao nível das atitudes/valores;</li><li>▪ Elaboração, aplicação, monitorização e avaliação de todos os programas educativos individuais, de acompanhamento e de desenvolvimento ao nível do desempenho pessoal, social e na empresa;</li><li>▪ Solicitude do pessoal não docente que se traduz num contributo importante para a criação de ambientes propícios à aprendizagem e para a qualidade das relações interpessoais que facilitam a deteção e resolução de problemas;</li><li>▪ Adesão a projetos e programas inovadores que resultem numa melhoria do processo de ensino e aprendizagem;</li><li>▪ Existência de um plano anual com atividades de complemento/enriquecimento curricular diversificadas - intercâmbios, visitas de estudo, projetos, concursos, desporto, entre outros;</li><li>▪ Oferta de outras atividades em articulação com aos diversos <i>stakeholders</i>.</li></ul>

<b>Pontos fracos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Indisciplina e défice de valores de cidadania revelados por alguns alunos;</li><li>▪ Menor valorização do trabalho, do sentido de responsabilidade e de motivação;</li><li>▪ Promover a consciencialização dos jovens para a dimensão pessoal, social e ambiental;</li><li>▪ Insuficiente articulação e uniformização dos procedimentos e práticas dos docentes face à indisciplina;</li><li>▪ Incipiente estratégia de veiculação da informação interna e externa expressa essencialmente na falta de comunicação atempada e eficaz a nível de acontecimentos e decisões que afetam o quotidiano da escola;</li><li>▪ Reduzido trabalho cooperativo entre os professores;</li></ul>

- Desmotivação pelo estudo/escola por falta de condições socioeconômicas e familiares;
- Falta de empenho e hábitos de trabalho revelados por alguns alunos;
- Baixa preocupação com a formação de cidadãos empreendedores, criativos, eticamente responsáveis e capazes de aprender ao longo da vida.
- Necessidade de salas, com dimensão adequada e equipamento necessário, destinadas ao exercício das diversas atividades de apoio complementar, letivas, extra letivas e acolhimento dos encarregados de educação.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

Pontos fortes
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabalho cooperativo, planeado pelos professores das turmas em articulação com os órgãos de orientação pedagógica, direção pedagógica e direção;</li> <li>▪ Quadro de pessoal docente estável;</li> <li>▪ Análise dos resultados escolares realizada nas várias estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica;</li> <li>▪ Apoios específicos na aprendizagem e na formação de atitudes e valores positivos;</li> <li>▪ Dinamização do Gabinete de Apoio Psicossocial, fundamental na abrangência e especificação das atividades aconselhadas e na implementação de apoios psicossociológicos;</li> <li>▪ Existência de protocolos e parcerias com entidades externas;</li> <li>▪ Processo de avaliação contínua do desenvolvimento do processo educativo com identificação dos pontos fortes e fracos e apresentação de estratégias de superação;</li> <li>▪ Definição clara e objetiva dos objetivos e metas;</li> <li>▪ Aplicação de medidas disciplinares sempre que haja necessidade;</li> <li>▪ Avaliação anual do grau de satisfação dos <i>stakeholders</i>;</li> <li>▪ Existência de grupos de trabalho com o objetivo de acompanhar o percurso pós-formativo dos alunos;</li> <li>▪ Realização trimestral de reuniões de monitorização do desempenho relativamente ao desenvolvimento curricular e às metas do projeto educativo, envolvendo todos os agentes do processo de ensino/aprendizagem;</li> <li>▪ Realização periódica de reuniões intercalares de período para despiste de situações de insucesso escolar, assiduidade, comportamentais, entre outras;</li> <li>▪ Realização de reuniões periódicas com os encarregados de educação;</li> <li>▪ Participação dos alunos dos diversos cursos e representante dos encarregados de educação no Conselho Pedagógico.</li> <li>▪ Existência de um sistema integrado de comunicação que facilita o acesso a informações às várias estruturas educativas, em tempo útil e oportuno.</li> <li>▪ Promover a imagem e o trabalho da escola através de ações livres.</li> </ul>

<b>Pontos fracos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baixo envolvimento dos atores educativos (nomeadamente professores, alunos, pais, encarregados de educação) em relação à escola;</li> <li>▪ Necessidade de dinamizar uma cultura de autorregulação;</li> <li>▪ Falta de identificação com os objetivos e metas traçados no projeto educativo;</li> <li>▪ Fraco espírito de equipa;</li> <li>▪ Incipiente sentimento de identidade e de pertença;</li> <li>▪ Incipiente cultura de escola por falta de partilha de valores, normas, crenças e comportamentos;</li> <li>▪ Inexistência de um sistema integrado consistente de comunicação entre as várias estruturas educativas;</li> <li>▪ Espaços e meios exíguos para o desenvolvimento de algumas atividades complementares;</li> <li>▪ Desvalorização da cultura escolar por parte de alguns alunos e suas famílias, com reflexo em algum absentismo;</li> <li>▪ Pouco envolvimento e participação de alguns encarregados de educação nas atividades culturais promovidas pela Escola;</li> </ul>

## INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS

<b>Pontos fortes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bom estado de conservação dos edifícios da escola;</li> <li>▪ Bom estado de conservação dos equipamentos existentes;</li> <li>▪ Existência de espaços destinados à lecionação de aulas da componente técnica;</li> <li>▪ Prestação de serviços de qualidade;</li> <li>▪ Limpeza e higiene dos espaços escolares;</li> <li>▪ Plano de segurança escolar;</li> <li>▪ Climatização das salas.</li> </ul>

<b>Pontos fracos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Insuficiente espaço físico para o desenvolvimento de algumas atividades letivas;</li> <li>▪ Falta de um espaço próprio para lecionar as aulas de educação física;</li> <li>▪ Ausência de local próprio e adequado para o fardamento dos professores e alunos;</li> <li>▪ Inexistência de espaços destinados às refeições;</li> <li>▪ Insuficiente espaço de apoio pedagógico complementar;</li> <li>▪ Insuficientes espaços de convívio e equipamentos de lazer;</li> <li>▪ Insuficiente número de espaços destinados à lecionação de disciplinas da componente técnica;</li> </ul>

- Necessidade de aumentar o espaço da cozinha pedagógica e bar pedagógico, face ao aumento de alunos, para lecionação de aulas práticas;
- Espaços destinados ao trabalho docente quer individual quer em grupo;
- Melhoria e modernização de alguns equipamentos pedagógico-didáticos e de lazer.

Face ao diagnóstico efetuado procuramos respostas que mais se adequem considerando os vários desafios, nomeadamente:

- Ao prolongamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos, que constituindo uma oportunidade para aumentar os níveis de escolaridade e de capacitação do aluno para o mercado de trabalho, requer um maior esforço da parte da estrutura pedagógica no sentido de alcançar a qualidade técnica e de formação pessoal requeridas;
- Às crescentes dificuldades socioeconómicas e de compromisso sentidas pelas famílias no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, exigindo novas formas de envolvimento, acompanhamento e comunicação. Como meio para alcançar este objetivo a escola dispõe de um Gabinete de Apoio Psicossocial;
- Às rápidas mudanças tecnológicas e sociais que requerem ajustamentos constantes, através de atualizações de matérias, técnicas, metodologias e projetos que promovam a inovação, o empreendedorismo e uma cada vez maior capacitação do formando em diferentes contextos;
- À necessidade de requalificação física e funcional dos espaços escolares, através de obras de conservação e adaptação, tendo em consideração a restrição financeira.

Apesar das dificuldades referidas, a dinamização imprimida pelos vários elementos da estrutura educativa através de um conjunto de projetos e atividades, valoriza a participação de todos, procurando formas diversificadas e criativas às diversas situações com que têm que se confrontar, para além de constituir uma mais-valia. Neste contexto destacaríamos os projetos: “O Parlamento dos Jovens”, “*TWIST* - A tua energia faz a diferença”, “*Young Business Talents*”, “Mais Contigo”, “Ilídio Pinho”, “Eco-Escolas” “Jogos da Matemática”, entre outros. A realização destes projetos e outras atividades extracurriculares, assim como, um acompanhamento personalizado e sistemático aos alunos a que foram diagnosticadas dificuldades, quer ao nível do aproveitamento, quer ao nível pessoal vem promover a motivação dos alunos, o empenho e o aprender a fazer fazendo, a saber ser e a saber estar, reduzindo o insucesso escolar e otimizando a qualidade de ensino.

A envolvimento interna e externa, a colaboração/cooperação, em muitos dos projetos realizados, com a comunidade envolvente e com outras entidades ligadas ou não à área de formação concorre de igual forma para o enriquecimento integral do formando, dinâmica da organização e do processo de ensino e criação de sinergias.

## **16. PLANEAMENTO: PRIORIDADES DE ATUAÇÃO, DIMENSÕES E METAS**

No sentido de formalizar o alinhamento das prioridades de atuação com as linhas do Quadro EQAVET, considerando a nossa realidade analisada anteriormente, em convergência com todos os que constituem a estrutura pedagógica, a preocupação de uma melhoria contínua dos serviços que oferecemos, de um modo sustentável e alinhada com a estratégia Europa 2020, as prioridades do país e recomendações da união europeia na área da educação, formação e qualificação, reconhecendo como desígnios prioritários uma educação de qualidade, inclusiva, com fortes princípios de cidadania, reforçando a capacitação dos jovens e a sua integração laboral, social e política gizando o seu empoderamento, a escola de Viticultura e Enologia da Bairrada alinhada com o tecido empresarial, instituições e outras partes interessadas definiu um conjunto de objetivos gerais e metas que apresentamos de seguida:

<b>OG</b>	<b>Objetivos gerais</b>	<b>Descrição</b>	<b>Meta (a 3 anos)</b>
OG.1	Taxa de conclusão dos cursos	Percentagem de alunos que terminam o ciclo de formação por comparação com os alunos que ingressaram nos respetivos cursos	70%
OG.2	Taxa de empregabilidade	Percentagem de alunos que terminaram o ciclo de formação e ingressaram no mercado de trabalho ou no ensino superior	60%
OG.3	Taxa de empregabilidade nas áreas de formação dos cursos	Percentagem de alunos que terminam o ciclo de formação e ingressam no mercado do trabalho nas respetivas áreas de formação dos cursos de frequência	60%
OG.4	Satisfação das entidades empregadoras e acolhedoras da FCT	Percentagem de entidades empregadoras e acolhedoras que ao inquérito de satisfação responderam com “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”	80%
OG.5	Satisfação dos formandos	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global da escola com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	80%
OG.6	Satisfação dos Encarregados de Educação	Percentagem de encarregados de educação que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	80%
OG.7	Investimento na formação de docentes	Percentagem de docentes que frequentaram ações de formação	70%

Tendo em vista o direcionamento do desenvolvimento do projeto educativo para os fins determinados, permitindo a monitorização ao longo do desenvolvimento do processo educativo.

OE	Objetivos Específicos	Descrição	Objetivos Gerais que suportam
OE.1	Melhorar o sucesso escolar	Percentagem de alunos sem módulos em atraso em relação à turma e ao curso por período letivo	OG.1 OG.5 OG.6
OE.2	Reduzir a taxa de absentismo	Razão entre a diferença do número de aulas lecionadas e o número de aulas assistidas sobre o número de aulas lecionadas	OG.1 OG.5 OG.6
OE.3	Reduzir o abandono escolar	Percentagem de alunos que abandona a escola antes de terminar o ciclo de formação em relação com o número de alunos inscritos no primeiro ano do ciclo de formação	OG.1 OG.5 OG.6
OE.4	Melhorar a taxa de sucesso na realização e apresentação da PAP em época normal	Percentagem de alunos que realizam com sucesso a apresentação e defesa da PAP na época definida na calendarização, em relação ao total de alunos da turma e do ciclo de formação	OG.1 OG.5 OG.6
OE.5	Melhorar o relacionamento com os encarregados de educação ao longo do ciclo de formação	Percentagem de encarregados de educação dos alunos presentes nas reuniões de entrega de avaliações no final de cada período letivo	OG.1 OG.6
OE.6	Melhorar a participação do tecido empresarial no processo de ensino/aprendizagem	Acompanhamento de projetos, desenvolvidos em parceria. Participação ativa no planeamento e desenvolvimento de visitas de estudo. Participação em <i>workshops</i> , seminários ou outros eventos	OG.2 OG.3 OG.5 OG.6
OE.7	Melhorar a satisfação das empresas e entidades acolhedoras dos alunos em FCT	Percentagem de empresas e entidades acolhedoras que ao inquérito de satisfação responderam com “Satisfeito” e	OG.2 OG.3 OG.4

		“Muito Satisfeito” em relação ao desempenho global do aluno	OG.5 OG.6
OE.8	Realizar sessões de formação e informação para preparar a integração dos alunos no mercado de trabalho	Número de sessões de formação e informação realizadas	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6
OE.9	Adequar o perfil do formando à realidade do mercado de trabalho potenciando a sua integração	Percentagem de empresas e entidades acolhedoras que na ficha de avaliação responderam com “Adequado” e “Muito Adequado” em relação ao desempenho global do aluno	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6
OE.10	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global do docente	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global dos docentes com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.1 OG.5 OG.6
OE.11	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global do diretor de turma	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global do diretor de turma com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.1 OG.5 OG.6
OE.12	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global do diretor de curso	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global do diretor de curso com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.1 OG.5 OG.6
OE.13	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global do orientador da PAP	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação, no último ano do ciclo de formação, responderam à prestação global do orientador da PAP com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.1 OG.5 OG.6
OE.14	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global dos serviços administrativos e pedagógicos	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global da direção administrativa e financeira, direção pedagógica, secretaria e técnicos auxiliares de educação com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.5 OG.6



---

OE.15	Grau de satisfação dos formandos em relação ao desempenho global dos serviços de limpeza e estado geral das instalações	Percentagem de formandos que ao inquérito de satisfação responderam à prestação global dos serviços de limpeza e estado geral das instalações com “Satisfeito” ou “Muito Satisfeito”	OG.5 OG.6
OE.16	Criar um plano de formação adequado às necessidades de formação dos docentes e da escola	Número de ações de formação, inscritas no plano, efetuadas	OG.7

## **17. FORMAS E MOMENTOS DE AVALIAÇÃO DO PROJETO**

O presente projeto educativo foi elaborado para um horizonte temporal de três anos com o seu termo em 31 de agosto de 2022. As metas dos objetivos gerais e específicos serão avaliados (monitorizados) trimestralmente aquando dos Conselhos de Turma de final de período e em avaliação integrada pela direção pedagógica, sendo nesta altura propostas ações e validadas ações para correção de desvios.

No final de cada ano é feita a avaliação anual, ponderando os desvios intermédios e avaliando o impacto das ações de melhoria introduzidas. Esta avaliação é sujeita a análise do Conselho Pedagógico com a respetiva recolha e aprovação de propostas para os desvios significativos. Sempre que os desvios sejam significativos poderão dar lugar a revisão pontual do projeto educativo.

No final dos três anos, por iniciativa da direção pedagógica, são coligidos todos os desvios, as ações de melhoria, respetivos impactos, bem como sugestões colhidas junto de todos os intervenientes no processo pedagógico e proposta nova revisão deste documento.

Este relatório deve ser validado pelo Conselho Pedagógico e submetido à direção da Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada para análise.

## **18. DIVULGAÇÃO DO DOCUMENTO**

Depois de aprovado pela Direção de escola o presente documento será divulgado internamente via correio eletrónico por todos os funcionários e colocado para consulta dos alunos da escola na área reservada a estes na plataforma INOVAR+

## **19. DISPOSIÇÕES FINAIS**

A consecução do Plano de Ação deste Projeto Educativo deve ser predominantemente assegurada pelo Plano Anual de Atividades e pelo Regulamento Interno, que constituem assim, instrumentos privilegiados da sua operacionalização.

**Escola de Viticultura e Enologia da Bairrada**

Apartado 256 :: 3781-907 Anadia

Tel.: 231 511 744 :: 231 088 608

[www.epanadia.edu.pt](http://www.epanadia.edu.pt) :: [geral@epanadia.edu.pt](mailto:geral@epanadia.edu.pt)