

PROJETO EDUCATIVO

ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA FERNANDO BARROS LEAL 2023-2026



Elaborado por: Equipa EQAVET	Equipa EQAVET	Data: Dezembro 2023
Verificado por:	Diretor	Data: 5/12/2024
Aprovado pela:	Direção	Data:

Tabela de revisão			
Nº de revisão	Data	Secção revista	Motivo da alteração: Revisão da estrutura organizativa da entidade
03	Dezembro 2024	5	Alteração da data em: 2 de Dezembro 2024

Índice

INTRODUÇÃO	5
A – Uma escola vocacionada para o mundo rural	6
B – Uma escola parceira da comunidade envolvente	6
C – Uma escola com parcerias internacionais	6
D – Uma escola ambientalmente ativa	7
E – Uma escola eficaz	7
2. HISTÓRIA DA ESCOLA	9
3. DIAGNÓSTICO	11
3.1. Análise do contexto	11
3.2 Contributos dos Programas Operacionais Temáticos e Regionais	12
3.3 Programa Portugal 2030 em matéria de educação e formação	12
3.4 Situação da Região face à Estratégia Portugal 2030	13
4. CARATERIZAÇÃO DA ESCOLA	13
4.1. Instituição	13
4.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES	14
4.2.1. Missão	14
4.2.2. Visão	14
4.2.3. Qualidade	14
4.2.4. Flexibilidade	14
4.2.5. Equilíbrio	14
4.2.6. Dinamismo	15
4.2.7. Quadro normativo	15
5. POLÍTICA E ESTRATÉGIA PARA A ATIVIDADE FORMATIVA	15
6. OFERTA FORMATIVA DA ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA FERNANDO BARROS LEAL	17
7. PROJETOS E ATIVIDADES	17
7.1. Centro Hípico	17
7.2. Participação em eventos/atividades da Câmara Municipal de Torres Vedras	17
7.3. Protocolo de apoio à formação em Jardinagem	18
7.4. Desenvolvimento para a cidadania	18
7.5. Programa Erasmus	18
7.6. Escola Embaixadora do Parlamento Europeu	19
7.7. Escola Embaixadora do Parlamento Europeu	19
7.8. Projeto Rios	20

Handwritten signature

7.9. Clube do Ambiente	20
7.10. Aposta nas Energias Alternativas.....	20
7.11. Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal como sócio co-fundador da Oeste Sustentável.....	20
7.12. Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família.....	20
7.13. Plataforma moodle	21
7.14. Projeto Desporto Escolar	21
8. INSTALAÇÕES AFETAS À FORMAÇÃO	22
9. RECURSOS	23
9.1. Evolução dos recursos humanos.	23
Liderança	23
Pessoal docente	23
Pessoal não docente	24
10. DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES GENÉRICAS ASSOCIADAS À ATIVIDADE FORMATIVA.....	24
11. PLANEAMENTO DA ATIVIDADE FORMATIVA.....	33
11.1. Levantamento/diagnóstico de necessidades de formação	33
11.2. Planificação de intervenções ou atividades formativas	33
11.3. Definição da cronologia global de realização das intervenções	33
11.4. Estimativa dos meios necessários.....	34
12. DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE FORMATIVA	34
12.1. Conceção ou adaptação de programas	34
12.2. Conceção ou adaptação de metodologias e instrumentos	34
12.3. Conceção de suportes pedagógicos.....	35
12.4. Conceção ou adaptação da documentação de apoio.....	36
12.5. Seleção e afetação dos recursos humanos e entidades envolvidos no processo formativo.....	37
12.6. Articulação dos diferentes intervenientes no processo formativo	37
12.7. Seleção/afetação dos espaços, equipamentos e materiais pedagógicos de apoio ao desenvolvimento das intervenções	38
12.8. Promoção e divulgação das intervenções	38
12.9. Seleção dos formandos e constituição de grupos de formação.....	39
12.10. Processos e metodologias de desmistagem vocacional e de orientação profissional	39
12.11. Organização e gestão da informação relativa à atividade formativa	39
12.12. Seleção de entidades para a realização de estágios.....	40
12.13. Gestão logística e administrativa ao funcionamento das intervenções.....	40
13. AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE FORMATIVA	41

14. PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS E DE COMUNICAÇÃO	43
15. MODERNIZAÇÃO E MELHORAMENTO DA EXPLORAÇÃO AGRÍCOLA	44
16. MODERNIZAÇÃO E MELHORAMENTO DO ESPAÇO ESCOLAR	44
17. PROTOCOLOS E PARCERIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS	44
18. ANÁLISE SWOT	46
18.1. Análise SWOT	46
18.2 – Identificação dos objectivos para a qualidade da oferta formativa	47
19. SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE	48
19.1. Enquadramento da Escola com Sistema de Gestão da Qualidade (EQAVET)	48
19.2. Política da Qualidade	48
19.3. Planeamento da Qualidade	49
19.4. Objetivos Estratégicos	49
19.5. Enquadramento da escola com o EQAVET	49
19.6. Gestão por processos	52
19.7 Mapa de Processos	53
19.8. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade, no quadro da instituição	54
Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET	55
18.9 Stakeholders	56
18.10. Objetivos, metas e prioridades estratégicas na Gestão da Oferta Formativa	57
INDICADOR N.º 4ª) – Taxa de Conclusão dos Cursos	58
INDICADOR N.º 5 a) – Taxa de colocação no Mercado de Trabalho	59
INDICADOR N.º 6 a) – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso /AEF	60
INDICADOR N.º 6 b) – Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	61
19. Estratégia de Monitorização	62



INTRODUÇÃO

Entende-se aqui como Projeto Educativo um documento que traduz as inquietudes e as intenções da comunidade escolar para os próximos três anos. Pretende-se que este seja um documento que oriente a ação de todos aqueles que vivem esta escola. Para tal, enunciam-se os princípios e valores pelos quais a escola rege a sua ação quotidiana, as metas e objetivos que se propõe atingir e as estratégias e plano de ação que levarão à sua concretização.

De modo a que este Projeto Educativo se torne uma realidade e um instrumento de gestão eficaz, a sua elaboração e implementação terá em conta a vivência e as expectativas de toda a comunidade educativa. Considera-se também que o projeto educativo é um documento em aberto e dinâmico, que, ao longo da sua implementação, estará sujeito a alterações e melhoramentos necessários. A escola é um elemento vivo e dinâmico, por isso estas orientações gerais não impedem que surjam outros objetivos e projetos associados ao longo do tempo.

O Projeto Educativo da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal desenvolve-se em torno dos seguintes eixos:

A – Uma escola vocacionada para o mundo rural

A EPAFBL surgiu da vontade de dinamizar a agricultura na Região Oeste. Atualmente, a agricultura não se restringe apenas à produção animal e à produção vegetal. As atividades agrícolas diversificaram-se e abriu-se um leque de áreas que se relacionam com o mundo rural, tais como o turismo e as atividades ligadas à floresta. Assim, mantendo a natureza que está na sua origem, a nossa escola define-se como uma instituição de ensino vocacionada para o mundo rural.

Assim, pretende-se:

- ✓ Manter uma oferta formativa na área agrícola, que acompanhe as necessidades de formação do sector;
- ✓ Dinamizar uma exploração agrícola como estratégia de apoio ao processo pedagógico;
- ✓ Desenvolver atividades e serviços de apoio ao sector agrícola.

B – Uma escola parceira da comunidade envolvente

A EPAFBL surgiu devido à vontade de um conjunto de entidades locais que entenderam responder, desta forma, às necessidades de formação e de dinamização do sector agrícola na região. É vontade da EPAFBL manter-se fiel à sua génese local e continuar a ser um parceiro regional no sector agrícola.

Assim, pretende-se:

- ✓ Estabelecer parcerias com diversas entidades para a divulgação de atividades e produtos agrícolas;
- ✓ Participar nas iniciativas dinamizadas pelas entidades locais;
- ✓ Colocar as instalações e competências da EPAFBL ao serviço da comunidade local e regional.

C – Uma escola com parcerias internacionais

A formação deve hoje ser encarada como uma preparação para uma vivência que não se restrinja a um único lugar. É objetivo da EPAFBL abrir os horizontes dos seus alunos e mostrar-lhes a diversidade existente no mundo. Procura-se uma abertura ao exterior que enriqueça os nossos alunos em termos culturais, mas também a nível técnico. Considera-se que uma vivência internacional é uma ferramenta importante para o futuro dos jovens que formamos.

Assim, pretende-se:

- ✓ Sensibilizar a comunidade educativa para a diversidade cultural;
- ✓ Realizar intercâmbios internacionais;
- ✓ Proporcionar aos nossos alunos estágios curriculares, nomeadamente para a realização da Prova de Aptidão Profissional, no estrangeiro.

D – Uma escola ambientalmente ativa

As questões ambientais adquirem hoje um lugar central em todos os sectores sociais. Consciente do papel da escola na formação de jovens cidadãos ambientalmente responsáveis, a EPAFBL elege as questões ambientais como um dos pontos centrais da sua ação educativa. Por outro lado, a EPAFBL assume-se, ela própria, como uma entidade ambientalmente responsável.

Assim, pretende-se:

- ✓ Sensibilizar a comunidade educativa para as problemáticas ambientais;
- ✓ Melhorar a qualidade ambiental da EPAFBL;
- ✓ Apostar nas energias alternativas.

E – Uma escola eficaz

A EPAFBL procura constantemente soluções que permita aos alunos obter resultados cada vez mais positivos e desenvolver um leque cada vez mais amplo de competências, potenciando o sucesso de cada um deles.

Assim, pretende-se:

- ✓ Desenvolver mecanismos de apoio psicopedagógico;
- ✓ Melhorar a plataforma pedagógica da escola, de modo a que esta se torne um complemento pedagógico valioso para os alunos;
- ✓ Implementar mecanismos de avaliação formativa, considerados essenciais para a monitorização do processo de ensino/aprendizagem e para o sucesso dos alunos.

Para o Projeto Educativo da Escola confluem vários elementos estruturantes, nomeadamente a Educação Para a Cidadania, a Educação Inclusiva e a Estratégia Internacional.

A Educação para a Cidadania constitui-se como uma prática de todos e para todos no quotidiano da escola, exprimindo-se através de atitudes, valores, regras, princípios e procedimentos adotados por todos os membros da comunidade educativa.

A componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento será desenvolvida de forma transversal com o contributo de várias disciplinas através de atividades e projetos.

Através desta estratégia pretende-se desenvolver nos formandos competências de várias ordens, nomeadamente:



- cidadania ativa
- consciência cívica
- competências psicossociais
- sentido crítico e empreendedorismo

Cruzando-se com estas áreas de competências, os projetos e atividades desenvolvidos terão ainda em consideração as áreas de competências do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho nº 6478/2017 de 26 de Julho, sendo estas:

- linguagem e texto;
- informação e comunicação;
- pensamento crítico e pensamento criativo;
- raciocínio e resolução de problemas;
- saber científico, técnico e tecnológico;
- relacionamento interpessoal;
- desenvolvimento pessoal e autonomia;
- bem-estar, saúde e ambiente;
- sensibilidade estética e artística;
- consciência e domínio do corpo.

Define-se, assim, o seguinte objetivo geral da estratégia para a cidadania da escola: Promover na comunidade educativa competências para o desenvolvimento de uma cidadania ativa e plena.

As temáticas a abordar serão:

- Educação Ambiental
- Desenvolvimento Sustentável
- Interculturalidade
- Educação Social e Política

No âmbito desta estratégia, privilegiar-se-á a metodologia de trabalho de projeto em que os formandos, partindo de um problema ou questões reais procuram, de forma conjunta e cooperativa, uma solução que promova uma maior compreensão do problema em causa e, consequentemente, o enriquecimento de todos os envolvidos.

A avaliação das competências adquiridas pelos formandos no âmbito da componente de Cidadania e Desenvolvimento serão alvo de avaliação de natureza formativa e contínua.

Os descritores selecionados, e abaixo listados, decorrem dos documentos orientadores Estratégia de Educação para a Cidadania e Perfil de Saída dos Alunos à Escolaridade Obrigatória e prendem-se com os objetivos gerais anteriormente enunciados.

Descritores	
Atitude Cívica Individual	• respeita as obrigações e responsabilidades relativas à cidadania ativa;
	• demonstra que assume responsabilidade pelos seus erros;
	• executa os seus deveres de forma responsável e atempada;
	• mostra-se pronto a contribuir para melhorar a situação de outras pessoas na comunidade.
Relacionamento Interpessoal	• mostra-se disposta a participar nas tomadas de decisão coletivas;
	• trabalha para formar consenso e alcançar as metas do grupo;
	• encoraja os membros do grupo a expressar os seus pontos de vista e opiniões;
	• dá espaço aos outros para se expressarem.
Relacionamento Social e Cultural	• trata todas as pessoas com respeito, independentemente da sua origem cultural;
	• mostra respeito pelas diferenças religiosas;
	• consegue explicar os perigos de generalizar comportamentos individuais, atribuindo-os a toda uma cultura;
	• Consegue refletir criticamente sobre como a sua visão pessoal do mundo é apenas uma de muitas.

No que diz respeito à Educação Inclusiva, o Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família avalia casos de alunos com necessidades educativas especiais e acompanha a elaboração e implementação dos respetivos Planos Educativos Individuais ao abrigo do Decreto-Lei 54/2018. Numa perspetiva articulação combinada e ativa entre psicólogas (das vertentes educacional e clínica), professores, pais e encarregados de educação, e outros recursos da comunidade, definem-se e implementam-se estratégias de intervenção que permitam responder às necessidades destes alunos com vista à promoção do seu sucesso educativo.

Em relação à Estratégia Internacional, no âmbito da realização da Prova de Aptidão Profissional, pretende-se lançar candidaturas ao Programa Erasmus, de modo a que alguns alunos possam realizar estágios no estrangeiro em colaboração com escolas locais. Existe, também, a previsão de candidaturas de intercâmbios que possibilitem aos alunos experiências de aprendizagem em escolas congéneres do espaço europeu. Por outro lado, a Escola adere ao projeto "Embaixadores do Parlamento Europeu", que permite aos alunos conhecer as instituições europeias e compreender o seu funcionamento.

2. HISTÓRIA DA ESCOLA

A Escola Profissional Agrícola de Torres Vedras iniciou a sua atividade em 18 de setembro de 1989 nas instalações da Casa do Povo de Runa com uma turma do Curso Técnico de Gestão Agrícola composta por vinte e cinco alunos. Em 1990, a escola passou a desenvolver a sua atividade na Quinta da Fonte Portela também em Runa. Um ano depois, seguiu-se a construção das primeiras estufas e, em 1991, do ovil cujo efetivo animal era de onze exemplares da raça Ile-de-France. O ano de 1994 foi marcado pela inauguração das atuais instalações da escola. No ano seguinte, o número de alunos passou a cinquenta e seis com o início do Curso Técnico de Produção Animal. Como tributo ao seu benemérito, a escola passou a denominar-se Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, em 1999. Foi também nesse ano que se



procedeu ao arrendamento de seis hectares de vinha no Casal Gil. A construção da vacaria teria início no ano seguinte e, em 2001, seguiram-se o picadeiro descoberto e o estábulo. A escola contava, então, com cento e dez alunos, tendo iniciado, em 2002, o Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural. Nesse mesmo ano, concretiza-se mais uma melhoria das instalações com a aquisição de equipamentos com vista à produção de vinho, sendo, três anos mais tarde, produzido o primeiro vinho da escola com a designação "Casal da Portela". Em 2004, ocorre a fusão do Curso Técnico de Gestão Agrícola e do Curso Técnico de Produção Animal no Curso Técnico de Produção Agrária. É também nesse ano que a escola desenvolve uma nova valência para o público em geral com a realização da primeira Quinta Pedagógica no dia 04 de junho. Cento e oitenta e oito era então o número de alunos alcançado em 2005, tendo iniciado o Curso de Desbastador/Tratador de Equinos. No ano subsequente, este número subiu para duzentos e quarenta e três, existindo a nova oferta de Operador de Manutenção de Campos de Golfe. Para além disso, a área agrícola da escola também aumentou com o arrendamento de mais dezoito hectares de vinha em 2006 e mais sete hectares em 2008. 2007 é outro dos marcos importantes para a escola devido à realização da primeira Feira Medieval, evento aberto a toda a comunidade escolar que se repetirá anualmente, passando para Mercado Oitocentista em 2012. Os anos de 2008 e 2009 foram relevantes para a atividade equestre da escola com a inauguração do picadeiro coberto e a criação do Centro Hípico da EPAFBL. Nestes anos surgem mais dois cursos: o Técnico de Recursos Florestais e Ambientais e o Operador/Sapador Florestal. A escola conta, então, em 2009, com duzentos e cinquenta e cinco alunos. Três anos mais tarde, estabeleceu-se uma parceria com a Escola Universitária Vasco da Gama para ministrar o Curso de Especialização Tecnológica de Cuidados Veterinários, chegando aos trezentos e setenta alunos. Nessa sequência, um ano mais tarde, investiu-se na construção de um Hotel Canino e de uma Clínica Veterinária. Deu-se início ao Curso Técnico Superior Profissional de Cuidados Veterinários em parceria com a Escola Superior Agrária de Santarém, ao qual se juntou o de Mecanização e Tecnologia Agrária em 2013. Em 2014, a oferta formativa da escola continuou a crescer com o Curso de Viticultura e Enologia. 2015 também marcou o início de uma experiência marcante para muitos dos nossos formandos com a primeira participação no Projeto Moinhos. Contam-se, assim, muitas atividades, parcerias e investimentos que, ao longo dos últimos trinta anos, permitiram à escola acompanhar o desenvolvimento do setor formativo e do mundo rural.

A Escola desenvolveu, também, infraestruturas e projetos que permitiram acompanhar o seu crescimento em termos formativos. Hoje, a Escola mantém, na sua sede, uma exploração agrícola com 39 hectares de vinha, 0,1 hectares de pomar, 8,5 hectares de terra para culturas arvenses e 0,11 hectares de estufas. Conta também com uma adega para transformação e armazenamento do vinho "Casal da Portela" produzido na escola, com capacidade para 22,5 mil litros de vinhos. O parque de máquinas inclui 4 tratores e respetivas alfaias. Quanto ao efetivo animal da escola, este é composto por 35 ovinos e 15 equinos neste momento a vacaria da escola encontra-se em obras de melhoramento, uma vez concluídas espera-se repor o efetivo bovino com 10 animais com aptidão para carne.



3. DIAGNÓSTICO

3.1. Análise do contexto

O concelho de Torres Vedras e a região produzem cerca de 90% dos hortícolas frescos do país. A área da horticoltura atinge 2000 há, sendo aproximadamente de 200 h a área de estufas instalada em Torres Vedras. Existem ainda 78 empresas agroindustriais de acondicionamento e transformação de hortícolas. Na zona norte do Concelho de Torres Vedras e concelho limítrofes – Bombarral e Cadaval – o sector frutícola, nomeadamente a pera rocha, tem uma importância grande no sector primário. No sector primário, a suinicultura é também muito importante, existindo numerosas explorações pecuárias. A avicultura intensiva tem no Oeste a zona com maior peso a nível do sector. Produz-se na região mais de 90% da produção nacional de peru e mais de 80% de frangos.

A área florestal está também presente no território do Oeste. Instituições como a Tapada de Maíra são representativas da marca deste setor na Região. Aliada à área florestal surgem atividades agrícolas como a produção de cogumelos, a produção de mel ou atividades cinegéticas com retorno no tecido empresarial do concelho de Torres Vedras e dos concelhos limítrofes.

O turismo tem forte presença na Região Oeste, sendo um setor de atividade que abrange todos os concelhos com variações consoante estejamos a falar de áreas costeiras ou mais interiores. A ruralidade da região Oeste tem conseguido aliar-se à sua rica e vasta costa para oferecer aos que nos visitam experiências nas quais o ambiente e o mundo rural são o centro. A Região engloba áreas protegidas (Paúl da Tornada por exemplo), centros de recuperação de espécies (Centro de Recuperação do Lobo Ibérico por exemplo), percursos e rotas (Rota do Vinho por exemplo). Dispõe de um vasto leque de alojamentos que vão desde Pousadas de Juventude, Surf Houses, Casas de Turismo de Habitação a Hotéis e Resorts.

O Oeste continua a ser uma das principais zonas produtoras de vinho do País. Para além das sete adegas cooperativas que se encontram situadas até cerca de 30 km da escola, existem numerosas quintas e produtores individuais. A região Oeste insere-se na região vinícola de Lisboa, na qual foram reconhecidas pelas suas características de elevada qualidade as Denominações de Origem “Alenquer”, “Arruda”, “Torres Vedras” e “Óbidos”. Em 2013/2014 a Região de Lisboa representou 14% da produção nacional, tendo a produção no concelho de Torres Vedras atingido os 307 919 litros.

Ao longo de três décadas de atividade, a Escola desenvolveu várias valências. Com sede na Quinta da Fonte Portela, freguesia de Runa, Concelho de Torres Vedras, desenvolve atualmente uma oferta formativa que abrange o 3º ciclo do ensino básico, com formações de Tratador e Desbastador de Cavalos, Manutenção de Campos de Golfe e Operador Florestal, e o ensino secundário, nas áreas de Produção Agrária (variante de produção vegetal e animal), Turismo Rural e Ambiental e Recursos Florestais.

Segundo informação disponível no site da Câmara Municipal de Torres Vedras, o tecido empresarial do concelho de Torres Vedras é constituído por 9976 empresas (INE 2010), das quais 27,7% assumem forma de sociedade. Em 2011, a força de trabalho no Concelho era de 38.768 indivíduos, o que traduzia uma taxa de atividade de 48,8%. A densidade empresarial corresponde a 24,5 empresas por Km². O número de empresas individuais ascende a 72,27%. A média de pessoas ao serviço por empresa é de 2,8. A média

do volume de negócios por empresa é de 247,2 milhares de euros. 95,8% das empresas têm menos de 10 pessoas ao serviço. O Setor primário emprega 6,2% da população residente, o setor secundário 26,7% e o setor terciário 67,1%.

3.2 Contributos dos Programas Operacionais Temáticos e Regionais

O Relatório de Execução do POCH de 2021 refere no respeitante ao eixo promoção do sucesso educativo, do combate ao abandono escolar e reforço da qualificação dos jovens para a empregabilidade:

- 82% de diplomados nas ofertas formativas de nível ISCED 2 em 2021;
- 81% dos jovens transitados para o ano de escolaridade seguinte nos cursos de nível ISCED 2 em 2020;
- 71% de taxa de diplomações nos cursos de nível ISCED 3 em 2020;
- 69% dos alunos que concluíram com sucesso a oferta de cursos profissionais encontram-se empregados ou em prosseguimento de estudos.

3.3 Programa Portugal 2030 em matéria de educação e formação

O Portugal 2030 materializa o Acordo da Parceria aprovado a 12 de julho de 2022 e assinado a 14 de julho pelo Estado Português e pela Comissão Europeia, com o contributo do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, do Fundo Social Europeu, do Fundo de Coesão, do Fundo para uma Transição Justa e do Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e de transferências para o Mecanismo Interligar Europa.

A sua programação é feita em torno de cinco objetivos estratégicos da União Europeia: uma Europa mais inteligente, mais verde, mais conectada, mais social e mais próxima dos cidadãos.

O Portugal 2030 tem como enquadramento estratégico a Estratégia Portugal 2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro, estruturada em torno de quatro agendas temáticas centrais para o desenvolvimento da economia, da sociedade e do território de Portugal no horizonte de 2030.

O Portugal 2030 é implementado através de 12 programas: quatro de âmbito temático – Pessoas 2030, dedicado à Demografia, qualificações e inclusão; COMPETE 2030, dedicado à Inovação e transição digital; Sustentável 2030, dedicado à Ação climática e sustentabilidade e Mar 2030; cinco Regionais, correspondentes às NUTS II do Continente – Norte 2030, Centro 2030, Lisboa 2030, Alentejo 2030 e Algarve 2030; dois das Regiões Autónomas – Açores 2030 e Madeira 2030; e o PAT 2030 – Programa de Assistência Técnica. A estes acrescem os Programas de Cooperação Territorial Europeia em que Portugal participa.

Dedicado à demografia, qualificações e inclusão, o programa Pessoas 2030 abrange os domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, com intervenções que, em conjunto,

também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social. Estabelece como prioridades:

- Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género,
- Mais e melhor qualificação inicial para crescer,
- Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer,
- Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social,
- Mais e melhor acesso a serviços de qualidade,
- Combater a privação material.

3.4 Situação da Região face à Estratégia Portugal 2030

Em relação à Região Oeste, os dados disponibilizados por PORDATA, atualizados em 2021, segundo os censos, relativamente à população residente com 15 e mais anos mostram que:

- 6,1% não tem nível de escolaridade;
- 24% é detentor do 1º ciclo do ensino básico;
- 10% é detentor do 2º ciclo do ensino básico;
- 19% é detentor do 3º ciclo do ensino básico;
- 24% é detentor do ensino secundário;
- 15,5% é detentor do ensino superior.

4. CARATERIZAÇÃO DA ESCOLA

4.1. Instituição

Estrutura orgânica da Instituição, Organograma da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal

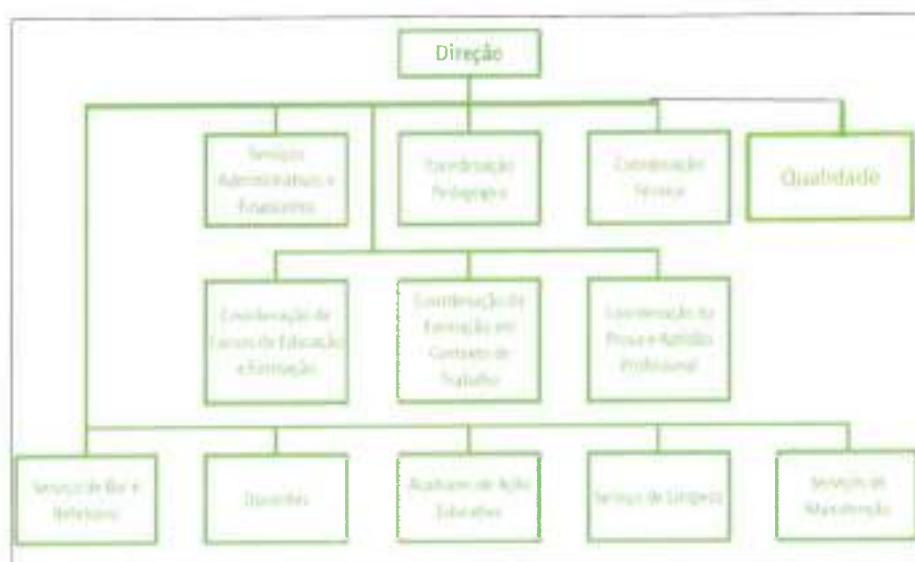


Figura 1 - Organograma de responsabilidade da instituição

4.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES

4.2.1. Missão

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal é uma entidade que se dedica à qualificação dos recursos humanos da região em que se insere. A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, tem como principal missão prestar à comunidade um serviço de formação e educação de excelência contribuindo para a formação de indivíduos conscientes dos seus deveres e direitos capazes de atuar como agentes de mudança, num ambiente participativo, aberto e integrador, numa Escola reconhecida pelo humanismo e por elevados padrões de exigência e responsabilidade, que valoriza o conhecimento, como condição de acesso ao mundo do trabalho de um modo geral e em particular no sector agrícola e ao prosseguimento de estudos.

4.2.2. Visão

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, pretende destacar-se como organização de referência, inovadora e competitiva, a nível local e nacional pelo sucesso académico e profissional dos seus alunos, pela qualidade do seu ambiente interno e relações externas e pelo elevado grau de satisfação dos alunos e suas famílias e stakeholders.

4.2.3. Qualidade

A EPAFBL pauta a sua ação pela qualidade. Qualidade essa que se traduz no tipo de processo de ensino/aprendizagem que é providenciado aos alunos.

A procura de melhoria a vários níveis, nomeadamente instalações, equipa técnico-pedagógica, processos administrativos e ensino é uma preocupação constante na escola.

4.2.4. Flexibilidade

A diversidade de alunos e a especificidade que cada um deles traz consigo torna imprescindível que existam, no sistema educativo, processos flexíveis que permitam responder à heterogeneidade do público escolar.

Reconhecer que cada um pode aprender de forma diferente, a ritmos diferentes é uma prioridade para potenciar o sucesso dos alunos.

4.2.5. Equilíbrio

O ensino profissional é, atualmente, marcado por uma dupla função: preparar para a entrada na vida ativa e preparar para o prosseguimento de estudos. A formação ministrada deve ter em conta esta dupla função e proporcionar aos alunos conhecimentos teóricos gerais, conhecimentos técnicos e experiências práticas. Deste modo, expande-se as possibilidades de escolha e percursos futuros pelos quais os alunos

possam optar. Recusando a dicotomia entre ensino geral exclusivamente teórico e ensino profissional exclusivamente prático, optamos por um processo de ensino/aprendizagem em que teoria e prática se complementam para potenciar o desenvolvimento global do aluno.

4.2.6. Dinamismo

A educação é um sistema em constante mudança. Surgem constantemente novas estratégias, processos e instrumentos com o intuito de melhorar a formação dos alunos e, consequentemente, os seus resultados escolares. Ciente de que a mudança é uma realidade e uma necessidade nas escolas, a EPAFBL reconhece que a procura e a capacidade de inovar devem fazer parte do seu quotidiano. É preciso diversificar e promover a mudança para, por um lado, fomentar o interesse e motivação dos alunos e, por outro, responder aos constantes desafios que cada um deles nos lança.

4.2.7. Quadro normativo

A Escola, enquanto escola profissional, rege a sua atividade pelo Decreto-Lei nº 92/2014, publicado no Diário da República nº 117 -Série I de 20 de junho de 2014 pelo Ministério da Educação e da Ciência, que estabelece o regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas no âmbito do ensino não superior, regulando a sua criação, organização e funcionamento, bem como a tutela e a fiscalização do Estado sobre as mesmas.

Relativamente às modalidades de formação de nível básico e secundário que ministra, a Escola segue o estabelecido no Decreto-lei nº55/2018, publicado no Diário da República nº 129 – Série I de 06 de julho de 2018 pela Presidência do Conselho de Ministros, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens.

Relativamente aos cursos profissionais, a Escola rege-se pela Portaria nº235A/2018, publicada a 23 de agosto de 2018 pelo Ministério da Educação, que procede à regulamentação dos cursos profissionais a que se referem as alíneas a) do nº 1 do artigo 9º do Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e b) do nº 4 do artigo 7º do Decreto-Lei nº 55/2018 de 06 de julho.

Quanto aos cursos de educação e formação, a Escola procede de acordo com o Despacho Conjunto nº 453/2004 de 27 de julho, retificado pela Retificação nº 1673/2004 de 07 de setembro, com as alterações introduzidas pelos Despachos nº 12568/2010 de 04 de agosto e nº 9752/2012 de 18 de julho.

5. POLÍTICA E ESTRATÉGIA PARA A ATIVIDADE FORMATIVA

A Associação para a Valorização Agrária desenvolve a sua atividade no âmbito do desenvolvimento rural, focando a sua ação no desenvolvimento de ofertas formativas de nível II e de nível IV, em regime presencial e em horário laboral.

A sua ação insere-se numa política de resposta às necessidades do setor e ao enquadramento regional, pelo que a sua oferta formativa se prende com as características do território e se diversifica, acompanhando a evolução do próprio setor primário.

Toda a atividade formativa desenvolve-se num ambiente de aprendizagem que privilegia a interação dos formandos com a prática e com a realidade. São, como tal, frequentes as visitas de estudo e participação em seminários. Simultaneamente, é dada grande relevância à Prática Simulada e ao desenvolvimento da Formação em Contexto de Trabalho. É também neste sentido que se verificam constantes investimentos em instalações e equipamentos que permitam o desenvolvimento de atividades de cariz prático nas diferentes formações ministradas.

Encara-se o desenvolvimento integral do formando, incentivando a sua participação em diversas atividades e projetos transversais. As competências de ordem social e de cidadania são trabalhadas em atividades externas e internas.

Procura-se o sucesso educativo dos formandos através de uma constante discussão e avaliação dos resultados dos formandos. O trabalho em equipa é um dos elementos-chave para o acompanhamento dos formandos, através de reuniões bimensais no caso dos Cursos de Educação e Formação de Nível II e trimestrais no caso dos Cursos Profissionais de Nível IV. O Serviço de Psicologia e Orientação tem um papel fundamental no diagnóstico de necessidades educativas especiais e no acompanhamento dos alunos com dificuldades de aprendizagem, sejam elas de origem emocional ou cognitiva. A equipa composta por uma psicóloga clínica, uma psicóloga educacional e uma professora de educação especial colabora com a equipa pedagógica na elaboração de Planos Educativos Individuais, de modo a potenciar o sucesso de cada um, dentro das suas capacidades, e tendo em conta os normativos legais em vigor. Existem também aulas de apoio no caso de alunos que necessitem de um acompanhamento mais individual e reforçado. A predominância da avaliação formativa ao longo de todo o processo formativo, bem como os planos de recuperação, são também instrumentos fundamentais para que se vão realizando as adequações necessárias à aquisição das competências visadas pelos formandos. Todos estes processos estão descritos e regulamentados no regulamento interno da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal.

A estratégia da Associação para a Valorização Agrária passa por três eixos fundamentais:

- ✓ O alargamento da oferta formativa;
- ✓ A modernização das instalações;
- ✓ A qualificação dos seus recursos humanos



6. OFERTA FORMATIVA DA ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA FERNANDO BARROS LEAL

A oferta formativa da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal é composta por:

Cursos de Educação e Formação para Jovens

- Operador Agrícola
- Operador de Jardinagem
- Tratador Desbastador de Equinos
- Sapador Florestal

Cursos de Nível IV

- Técnico de Agropecuária
- Técnico de Turismo Ambiental e Rural
- Técnico de Recursos Florestais e Ambientais
- Técnico de Vitivinícola

Curso Técnico Superior Profissional

- Cuidados Veterinários
- Mecanização e Tecnologias Agrárias

7. PROJETOS E ATIVIDADES

Enquadradas no seu projeto educativo global a Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal desenvolve, no seu quotidiano, diversos projetos e atividades.

7.1. Centro Hípico

O Centro Hípico da EPAFBL é um centro equestre que, para além das atividades pedagógicas relacionadas com os cursos lecionados na Escola, recebe utentes externos de várias faixas etárias que queiram iniciar ou desenvolver as suas competências equestres.

7.2. Participação em eventos/atividades da Câmara Municipal de Torres Vedras

A Câmara Municipal desenvolve várias atividades direcionadas para o sector educativo. A Escola marca presença em alguns desses eventos, participando de forma ativa consoante a natureza do próprio evento, entre os quais:

- Feira Rural, evento que decorre mensalmente de abril a outubro, no qual a Escola se responsabiliza por duas bancas para venda de produtos por ela produzidos;
- Oeste Infantil, evento anual, em que a Escola dinamiza atividades diversas para os mais pequenos;

- Feira de São Pedro, evento anual, no qual a Escola divulga a sua oferta formativa e mostra as potencialidades do sector agrícola na Região;
- Festa da Juventude, evento anual direccionado para os jovens, no qual a Escola participa com a divulgação das saídas profissionais que o sector agrícola proporciona;
- Feira da Caça e da Pesca, em que o Centro Hípico da Escola dinamiza atividades equestres para o público em geral;
- Feira da Saúde, em que a escola mostra ao público de que forma a agricultura e as atividades do mundo rural nos podem ajudar a ter uma alimentação e uma vida saudável;
- Festas da Cidade, com participação na Prova Cega dos Vinhos, na Merenda do Acordeão e na Festa das Tasquinhas.

7.3. Protocolo de apoio à formação em Jardinagem

A Escola, através de um protocolo com a Câmara Municipal de Torres Vedras, desenvolve atividades práticas de formação na área da jardinagem nos espaços verdes de várias Juntas de Freguesia do Concelho de Torres Vedras e da própria autarquia

7.4. Desenvolvimento para a cidadania

O desenvolvimento de competências de cidadania é fundamental para o sucesso dos nossos alunos na sua vida futura e para a coesão social a nível global.

- Dádiva de sangue. Trata-se de um apelo à dádiva de sangue, em que se consciencializa os alunos da necessidade de partilha deste recurso fundamental para o sistema de saúde e para cada um de nós em particular;
- Jogo do Município: partindo de um tema, reproduz-se no contexto escolar, mecanismos de discussão e votação democrática, alertando, deste modo, os jovens para a necessidade da participação democrática.

7.5. Programa Erasmus

A Agência Nacional Erasmus + aprovou a Acreditação Erasmus+ da Associação para a Valorização Agrária (AVA), proprietária da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, entre 2023 e 2027.

Esta acreditação permite a mobilidade de alunos da EPAFBL que queiram realizar os seus estágios no estrangeiro nos próximos anos lectivos.

Atualmente, a EPAFBL mantém parcerias com outras escolas para também receber alunos estrangeiros.

Pretende-se manter as relações estabelecidas com várias escolas de diversos países da Europa, organizando intercâmbios escolares, que possibilitem aos alunos o contacto com outras realidades sociais, culturais e profissionais.



No âmbito da realização da Prova de Aptidão Profissional, pretende-se lançar candidaturas ao Programa Erasmus +, de modo a que alguns alunos possam realizar estágios no estrangeiro em colaboração com escolas locais.

7.6. Escola Embaixadora do Parlamento Europeu

Com o objetivo de promover a sensibilização para a União Europeia e a democracia parlamentar europeia entre os jovens, o Parlamento Europeu lançou um programa pedagógico intitulado "Escola Embaixadora do Parlamento Europeu", em 27 Estados-membros. A EPAFBL integra desde este programa desde 2016, tendo já representado Portugal com a presença de 20 alunos em Estrasburgo, com a ambição de investir na consciencialização dos jovens sobre as possibilidades que lhes oferece a sua cidadania europeia, bem como sobre o papel que o Parlamento Europeu desempenha no processo de decisão europeu e por conseguinte nas nossas vidas quotidianas. Este tem sido um programa que nos permite conciliar várias atividades, iniciando-as com um caráter local e expandindo-as para uma dimensão internacional.

7.7. Escola Embaixadora do Parlamento Europeu

Este programa promovido pela A3AE (Associação Bandeira Azul da Europa) tem como grandes metas a promoção de uma educação ambiental e a implementação da Agenda 21 Local a nível do quotidiano escolar.

Após várias atividades e tentativas de melhoramento do ambiente escolar, a escola inscreveu-se pela primeira vez neste programa em 2008/2009, tendo implementado o programa anualmente e recebido desde então a "bandeira verde" (galardão simbólico de uma boa qualidade ambiental).

Entre as várias atividades realizadas anualmente deve destacar-se:

- Realização de uma auditoria ambiental no início de cada ano letivo;
- Elaboração de um plano de ação anual, onde se encontram todas as atividades que se pretendem realizar;
- Sensibilização e participação ativa de toda a comunidade escolar;
- Divulgação do programa à comunidade local;
- Realização de eventos de carácter ambiental;
- Elaboração de um painel de ambiente;
- Visitas de estudo de carácter ambiental;
- Aumento e preservação da biodiversidade existente no espaço escolar;
- Diminuição do gasto de recursos (água, papel, energia);
- Diminuição da produção de resíduos através de uma melhoria da quantidade de materiais reutilizados e reciclados;
- Participação em várias atividades/concursos desenvolvidos pelo Centro de Educação Ambiental da Câmara Municipal de Torres Vedras e ABAE.

7.8. Projeto Rios

Este projeto teve origem na Catalunha, sendo mais tarde acolhido pela ASPEA (Associação Portuguesa de Educação Ambiental). É desenvolvido apenas a nível Ibérico, tendo como principal objetivo a intervenção das populações na prevenção da poluição dos cursos de água e na adoção de atividades que permitam valorizar este bem tão precioso.

A escola encontra-se a desenvolver o projeto desde o ano 2007/2008, estabelecendo uma parceria com a empresa Águas do Oeste e com a Junta de Freguesia de Ponte do Rol, onde se encontra o troço do Rio Sizandro adotado. A escola pretende alterar o troço do rio adotado para mais perto da escola, na freguesia de Runa. A adoção de um troço de Rio implica que a entidade fique responsável pelo estudo da qualidade da água, da zona ribeirinha e biodiversidade, bem como atividades de sensibilização para a sua preservação.

7.9. Clube do Ambiente

O Clube de Ambiente foi criado em 2008/2009, partindo do interesse de alunos e docentes.

Inicialmente com apenas cerca de 6 alunos, no ano letivo de 2009/2010 cresceu quer em termos de número de alunos participantes (neste momento com cerca de 15 alunos), quer em termos das atividades realizadas. Tem sido muito importante para a implementação dos projetos descritos anteriormente.

A participação neste clube é inteiramente voluntária, sendo feita em horário extracurricular.

7.10. Aposta nas Energias Alternativas

A Escola pretende desenvolver um núcleo de microprodução de biodiesel, a partir de óleos alimentares usados, tendo já adquirido equipamento específico para tal. O combustível produzido será, depois, utilizado para consumo próprio nos veículos ao serviço da Escola.

7.11. Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal como sócio co-fundador da Oeste Sustentável

A Escola assume-se como membro ativo em defesa do desenvolvimento sustentável da Região. Como tal, associou-se à Oeste Sustentável, Agência Regional de Energia e Ambiente do Oeste, cuja missão é promover ações integradas que contribuam para uma maior eficiência energética, através da utilização racional e da conservação da energia, bem como para o aproveitamento e promoção da utilização de recursos endógenas, rumo à Sustentabilidade da Região Oeste.

7.12. Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família

O Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família proporciona um apoio regular aos alunos da escola, nas vertentes psicológica, psicopedagógica e de orientação nas escolhas vocacionais e profissionais. O tipo de

intervenção referida traduz-se em programas e ações individualizadas e de grupo, criados em função das necessidades previamente avaliadas.

Este serviço resulta de uma articulação combinada e ativa entre psicólogas (das vertentes educacional e clínica), professores, pais e encarregados de educação, e outros recursos da comunidade, de modo a servir os principais interesses dos nossos alunos.

O Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família avalia casos de alunos com necessidades educativas especiais e acompanha a elaboração e implementação dos respetivos Planos Educativos Individuais ao abrigo do Decreto-Lei 3/2008.

O Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família desenvolve também o projeto "Pais na Escola" que nasce da importância fulcral de uma aproximação necessária, urgente e saudável entre escola e pais/ encarregados de educação, no sentido de reunir condições favoráveis ao desenvolvimento equilibrado dos alunos.

Com este projeto são dinamizadas ações pontuais, um encontro por período escolar, que permitem:

- o estreitamento e fortalecimento da relação pais/ E.E. - escola;
- uma troca de dúvidas, preocupações e saberes adquiridos relativamente à complexa tarefa de educar;
- abordar temas específicos de interesse para os pais no sentido de saberem como lidar com determinadas problemáticas,
- promover o treino de competências úteis para o desenvolvimento e manutenção de relações familiares mais positivas, saudáveis e geradoras de bem-estar;
- fornecer aos pais/ E.E. informações sobre os percursos alternativos que os seus educandos podem seguir, para que estes possam ajudá-los nas suas escolhas.

7.13. Plataforma moodle

A Plataforma moodle constitui uma ferramenta pedagógica importante para o desenvolvimento do processo de ensino/aprendizagem e para o sucesso dos nossos alunos.

Pretende-se dinamizar cada vez mais esta plataforma, tornando-a o "rosto" da Escola e fazendo dela o principal meio de contacto entre alunos e professores. Para tal, a plataforma disponibilizará todos os materiais pedagógicos necessários para cada uma das disciplinas, potenciando o estudo autónomo e individual dos alunos.

7.14. Projeto Desporto Escolar

O Desporto Escolar pretende contribuir para o combate ao insucesso e abandono escolar e promover a inclusão, a aquisição de hábitos de vida saudável e a formação integral dos jovens em idade escolar, através da prática de atividades físicas e desportivas. Pretende também envolver todos os alunos da escola proporcionando-lhes oportunidades de prática de atividades físicas e desportivas ao nível extracurricular.

O Desporto Escolar tem como objetivos:

- Dinamizar a atividade desportiva na escola;
- Complementar a atividade curricular de acordo com as motivações dos alunos;
- Permitir um maior aperfeiçoamento das várias modalidades desportivas;
- Incentivar o espírito desportivo e de cooperação, contribuindo para a formação integral dos alunos;
- Promover a compreensão da necessidade de cumprimento das regras de higiene e segurança nas atividades físicas;
- Proporcionar condições para que os alunos se enquadrem em tarefas de organização desportiva.

8. INSTALAÇÕES AFETAS À FORMAÇÃO

A Escola dispõe de infraestruturas e equipamentos adequados para o apoio técnico à formação. Existe um serviço de reprografia com uma funcionária responsável. Dispõe, ainda, de acesso à internet e rede wireless. Para além do equipamento instalado em cada sala de aula, existe um computador e um projetor portátil.

São várias as infraestruturas que lhe permitam uma concretização adequada da oferta formativa proposta. Entre estas contam-se espaços de formação teóricos e salas de apoio a toda a atividade formativa. Para além disso, existe uma exploração agrícola que suporta todo o desenvolvimento da componente prática das formações ministradas.

Na sua sede e respetivas instalações conta com:

- ✓ um picadeiro descoberto;
- ✓ um picadeiro coberto;
- ✓ uma pista de obstáculos;
- ✓ uma cavalaria;
- ✓ boxes para cavalos;
- ✓ uma vacaria com uma máquina de ordenha mecânica e um tanque refrigerador com capacidade para 1.600 litros;
- ✓ duas estufas, uma delas com sistema de rega automática;
- ✓ uma adega pedagógica;
- ✓ um Centro veterinário;
- ✓ um parque de máquinas;
- ✓ 34 hectares de vinha;
- ✓ 25 hectares de terra para culturas anuais;
- ✓ um efetivo animal composto por 15 bovinos, 18 ovinos e 15 equinos;
- ✓ dois laboratórios.

Existem também 16 salas de aulas equipadas com projetor multimédia, computadores e quadros interativos em algumas delas.

Dispõe de uma mediateca com 9 computadores e recursos bibliográficos diversos e uma sala de informática com 18 computadores e quadro interativo.

Nas suas instalações existe também:

- ✓ um auditório;
- ✓ balneários;
- ✓ instalações sanitárias, incluindo WC para deficientes;
- ✓ bar;
- ✓ refeitório;
- ✓ reprografia;
- ✓ secretaria.

9. RECURSOS

9.1. Evolução dos recursos humanos

A composição dos recursos humanos da Escola tem acompanhado o crescimento da mesma. Com o aumento do número de alunos e o desenvolvimento de novas infraestruturas, foi necessário contratar mais recursos, sejam eles docentes ou funcionários, para ir ao encontro das novas necessidades. Para além disso, aos recursos humanos já existentes foi dada formação que lhes permitiu adequar-se aos novos contextos laborais.

Liderança

O diretor pedagógico da Escola, Luís Carlos Lopes, é detentor de uma licenciatura em Veterinária e profissionalizado. Para além disso desempenha funções de Diretor da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal desde 1998, o que lhe confere um vasto conhecimento e qualificação pedagógica adequada às funções inerentes à gestão técnico-pedagógica da entidade.

Pessoal docente

O corpo docente da Escola é composto por cerca de 35 docentes internos e externos, sendo este número variável consoante a oferta formativa de cada ano. Trata-se de uma equipa de profissionais com qualificação superior a nível científico e profissionalizados. Cerca de 90% dos docentes afetos à formação têm vínculo contratual com a entidade, sendo estes formadores internos que desenvolvem a sua atividade profissional a tempo inteiro na entidade, fator de estabilidade importante para o desenvolvimento da formação. A maioria os formadores da Associação para a Valorização Agrária detêm uma vasta experiência de formação no ensino profissional de jovens e em percursos formativos para adultos. A diversidade de ofertas formativas com que já trabalharam confere-lhes uma riqueza e diversidade de experiências profissionais que lhes permitiu desenvolver capacidades de adaptação e resposta a vários contextos formativos.

Pessoal não docente

O corpo não-docente da Escola é composto por 25 funcionários, que se distribuem pelos sectores alimentar, administrativo, limpeza, motorista e trabalhador agrícola. Conta igualmente com dois técnicos superiores ao serviço do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família.

10. DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES GENÉRICAS ASSOCIADAS À ATIVIDADE FORMATIVA

As funções associadas à atividade formativa são exercidas no quadro dos órgãos da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal

Os órgãos de direção são compostos por Diretor e Conselho de Gestão Financeira.

O Diretor é um membro da direção da Associação para a Valorização Agrária, nomeado por um mandato de três anos.

Compete ao Diretor da Escola:

- ✓ Proceder à instalação da Escola;
- ✓ Recrutar pessoal docente, administrativo e outro;
- ✓ Apresentar aos órgãos da AVA os resultados de gestão administrativo-financeira da escola;
- ✓ Apresentar para aprovação dos órgãos da AVA, no primeiro trimestre de cada ano civil, relatório das atividades e contas relativas ao exercício do ano civil anterior;
- ✓ Apresentar aos órgãos da AVA instrumentos previsionais de gestão, nomeadamente: orçamento, mapa de origem e de aplicação de fundos;
- ✓ Informar os órgãos da AVA das negociações respeitantes aos contratos de financiamento para funcionamento da Escola;
- ✓ Apresentar proposta de regulamento interno da Escola;
- ✓ Promover iniciativas que integrem a Escola de forma ativa no meio social, cultural e empresarial;
- ✓ Promover a integração e realização pessoal e profissional dos alunos;
- ✓ Nomear representantes no Conselho Pedagógico bem como coordenador(es) de curso(s), sob audição prévia do corpo docente da Escola;
- ✓ Exercer as demais funções não compreendidas nas competências dos outros órgãos profissionais, morais e patrimoniais da Escola;
- ✓ Representar a Escola em Juízo ou fora dele;
- ✓ Assegurar as relações da EPAFBL com o Ministério da Educação e com outras Entidades;
- ✓ Preparar anualmente critérios de seleção de alunos e organizar os cursos da Escola apresentando os respetivos planos de estudo,
- ✓ Propor os novos cursos a pôr em funcionamento na Escola depois de devidamente aprovados;
- ✓ Apresentar propostas de planos de atividades letivas, extraescolares e de desenvolvimento e de integração comunitários;
- ✓ Proceder à avaliação da qualidade do ensino e de aprendizagem ministrados pela Escola;
- ✓ Apresentar estudos, planos e propostas conducentes ao aperfeiçoamento da formação;
- ✓ Propor os planos de estágio dos cursos;
- ✓ Apresentar relatórios de avaliação;

- ✓ Promover e garantir os instrumentos de apoio pedagógico à Escola, considerando, designadamente, processos de Assessoria Pedagógica;
- ✓ Apresentar propostas de planos de estudo;
- ✓ Promover e garantir processos conducentes ao bom funcionamento da Escola;
- ✓ Proporcionar formas organizativas e pedagógicas que facilitem o sucesso educativo dos alunos;
- ✓ Garantir a realização de estágios e atividades de cooperação internacional;
- ✓ Zelar pelo cumprimento do regulamento interno da Escola.

O Conselho de gestão financeira é constituído pelo Diretor da Escola, que presidirá e pelo Administrador Financeiro, sendo este último designado pela Direção da Associação para a Valorização Agrária.

O Conselho de Gestão Financeira reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o seu Presidente o convoque.

Compete ao Conselho de Gestão Financeira:

- ✓ Proceder à gestão administrativa e financeira da Escola;
- ✓ Elaborar anualmente os seguintes instrumentos de gestão:
- ✓ Balanço previsional,
- ✓ Demonstração de resultados previsionais;
- ✓ Mapa de origem e aplicação de fundos.

Os órgãos consultivos e de coordenação pedagógica incluem: Conselho consultivo da escola, Conselho pedagógico, Conselho de docentes, Coordenador de curso, Conselho de Turma, Diretor de turma, Formador, Coordenador da formação em contexto de trabalho, Coordenador da exploração agrícola.

O Conselho Consultivo é constituído por:

- ✓ Os membros dos órgãos sociais da Associação para a Valorização Agrária;
- ✓ O Diretor da Escola;
- ✓ O Administrativo-financeiro;
- ✓ Um representante do corpo docente;
- ✓ Um representante dos alunos;
- ✓ Um representante da Associação de Pais, no caso de a mesma estar constituída;
- ✓ O Vereador do Pelouro da Educação da Câmara Municipal de Torres Vedras,
- ✓ Outros elementos de reconhecido mérito
- ✓ O Conselho Consultivo da Escola é presidido pelo Presidente da Assembleia Geral da Associação para a Valorização Agrária

O Conselho Consultivo da Escola reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente.

O Conselho Consultivo de Escola será também convocado a requerimento de 2/3 dos seus membros, desde que devidamente fundamentado.

O Conselho de Escola poderá ainda ser convocado a solicitação do Diretor da Escola, que fundamentará a sua convocação.

Compete ao Conselho Consultivo da Escola:

- ✓ Dar parecer sobre o projeto educativo e plano de atividades da Escola;
- ✓ Analisar e dar parecer sobre os assuntos que lhe forem submetidos pelos órgãos da Escola.

O Conselho Pedagógico é constituído por:

- ✓ O Diretor que preside;
- ✓ O(s) coordenador(es) com funções delegadas pelos órgãos diretivos da escola;
- ✓ Os Coordenadores dos cursos;
- ✓ Representantes do pessoal docente nomeados segundo os grupos disciplinares ou áreas de formação.

O Conselho Pedagógico reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o sei: Presidente o convocar, por sua iniciativa ou a requerimento do Diretor da Escola.

O Conselho Pedagógico poderá também ser convocado a requerimento de 2/3 dos seus membros, desde que devidamente fundamentado.

Compete ao Conselho Pedagógico

- ✓ Participar no processo de monitorização do funcionamento da Escola a nível pedagógico e organizacional, com vista à sua constante melhoria;
- ✓ Participar no processo de elaboração dos documentos orientadores da Escola e vários regulamentos;
- ✓ Monitorizar a implementação do projeto educativo e do plano de atividades da Escola.

O Conselho de docentes é constituído por:

- ✓ O Diretor;
- ✓ O Diretor pedagógico;
- ✓ Os docentes em exercício de funções no ano letivo em decurso.

O Conselho de docentes é presidido pelo Diretor.

O Conselho de docentes reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocado pelos órgãos de direção da Escola.

Compete ao Conselho de docentes:

- ✓ Informar os órgãos diretivos da escola sobre o decorrer das atividades letivas;
- ✓ Informar sobre os problemas decorrentes do processo de ensino/aprendizagem pelo qual são responsáveis;
- ✓ Propor medidas de melhoria do modo de funcionamento da Escola a nível pedagógico e organizacional;
- ✓ Dar o seu parecer sobre os vários pontos constantes da ordem de trabalho das reuniões

O Coordenador de Curso é nomeado pelo órgão de Direção da Escola.

Compete ao Coordenador de Curso:

- ✓ Assegurar a articulação pedagógica e interdisciplinar entre as várias disciplinas e componentes de formação;
- ✓ Articular com o órgão de direção da escola as orientações estratégicas para o desenvolvimento das ofertas qualificantes;
- ✓ Contactar com entidades formadoras e empregadoras com vista ao desenvolvimento de parcerias;
- ✓ Organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da formação em contexto de trabalho, nomeadamente a negociação e a elaboração de protocolos, em colaboração com os professores orientadores da formação em contexto de trabalho;
- ✓ Promover e acompanhar os procedimentos necessários à realização da prova de aptidão profissional (PAP) e da prova de avaliação final (PAF);
- ✓ Promover e articular com os serviços em matéria de apoio socioeducativo e outros que intervenham na área da orientação vocacional, existentes na escola ou em serviços de entidades externas;
- ✓ Coordenar e acompanhar a avaliação do curso.

O Conselho de Turma é constituído pelo Diretor de Turma, pelos professores que lecionam a turma e por um representante dos Serviços de Psicologia e Orientação Escolar.

O Conselho de Turma reúne:

- ✓ Trimestralmente, no final de cada período letivo;
- ✓ Após cada época de avaliação especial;
- ✓ Sempre que convocado pelo Diretor de Turma ou órgãos diretivos da escola;
- ✓ De acordo com os regulamentos específicos das diferentes modalidades de aprendizagem.

Compete ao Conselho de Turma:

- ✓ Proceder ao lançamento das classificações dos alunos nas respetivas pautas de avaliação;
- ✓ Referenciar dificuldades de aprendizagem dos alunos;
- ✓ Propor medidas para a melhoria da aprendizagem dos alunos e/ou para a melhoria do funcionamento da turma;
- ✓ Tomar posição acerca da transição ou retenção dos alunos no final de cada ano letivo;



- ✓ Propor o aluno para acompanhamento pelo serviço de psicologia e orientação escolar;
- ✓ Participar na elaboração de Planos Educativos Individuais.

O diretor de turma é nomeado pelo órgão de Direção da Escola.

Compete ao diretor de turma

- ✓ Colaborar nos projetos de orientação educativa elaborados pelo conselho pedagógico;
- ✓ Promover a educação cívica, moral e a socialização dos alunos através de atividades de participação e complemento curricular, nomeadamente das visitas de estudo, seminários, colóquios, comemorações do dia da escola e outras;
- ✓ Promover um clima educativo positivo e resolver situações que perturbem o adequado funcionamento das atividades letivas;
- ✓ Acompanhar o desempenho escolar dos alunos de turma, nomeadamente no que diz respeito à realização e recuperação dos módulos no sentido de assegurar a evolução adequada dos alunos dentro do sistema de avaliação em vigor;
- ✓ Conhecer individualmente os alunos da turma e as relações entre eles, de modo a promover e acompanhar o seu desenvolvimento intelectual, afetivo, sociomoral e psicomotor;
- ✓ Acompanhar a integração dos alunos na turma;
- ✓ Resolver os conflitos entre os alunos para que possam, por essa via, progredir no seu desenvolvimento social;
- ✓ Avaliar as justificações de faltas apresentadas pelos alunos e decidir de acordo com os normativos e com a situação específica de cada caso;
- ✓ Organizar a eleição do delegado e subdelegado de turma;
- ✓ Integrar o júri de PAP;
- ✓ Promover a cooperação e o trabalho de equipa entre todos os professores da turma;
- ✓ Promover a informação recíproca sobre todos os assuntos relativos aos alunos a seu cargo;
- ✓ Recolher e veicular todas as informações necessárias respeitantes aos alunos e suas famílias, a ter em consideração nas reuniões de conselho de turma;
- ✓ Discutir e definir com professores estratégias de ensino-aprendizagem tendo em conta as características da turma;
- ✓ Promover a calendarização de testes, trabalhos de grupo e respetivas apresentações, ou outras atividades que envolvam os alunos da turma, procurando evitar a sobreposição e acumulação de atividades que possam prejudicar o rendimento escolar dos alunos;
- ✓ Estimular e colaborar em atividades que promovam a relação escola/meio;
- ✓ Informar os encarregados de educação das regras de funcionamento da escola, Regulamento Interno e legislação em vigor e de todos os assuntos respeitantes aos seus educandos;
- ✓ Promover, em conjunto com os encarregados de educação, formas de atuação que permitam uma relação mais estreita entre a família e a escola;
- ✓ Reunir com os encarregados de educação, sempre que necessário;
- ✓ Informar os encarregados de educação sempre que os seus educandos atinjam metade do limite de faltas previstas no Regulamento Interno;
- ✓ Informar os encarregados de educação sobre o desempenho escolar dos seus educandos ao final de cada período letivo;
- ✓ Manter organizado e atualizado o dossiê, parte constituinte do dossiê técnico-pedagógico de turma, com os seguintes documentos e arquivos referentes à turma;
- ✓ Registrar as faltas dos alunos;



- ✓ Preparar as reuniões do conselho de turma;
- ✓ Realizar todos os registos respeitantes à avaliação periódica dos alunos, com a elaboração de todos os professores da turma;
- ✓ Realizar uma síntese descritiva da situação escolar de cada aluno, no final de cada período letivo, em documento próprio, a ser enviado aos encarregados de educação, com base na análise efetuada pelo conselho de turma.

Compete ao formador:

- ✓ Lançar no respetivo suporte, no início ou no termo de cada aula, o sumário da matéria lecionada com o desenvolvimento necessário, bem como proceder ao registo de faltas dos alunos;
- ✓ Apoiar os alunos nos respetivos trabalhos escolares, estimulando a sua preparação científica e cultural e o seu desenvolvimento humano;
- ✓ Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de mútuo respeito;
- ✓ Participar na organização e assegurar a realização das atividades educativas;
- ✓ Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos, numa perspetiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade da educação e ensino;
- ✓ Promover medidas de caráter pedagógico que estimulem o harmonioso desenvolvimento da educação, em ambiente de ordem e disciplina, nas atividades na sala de aula e demais atividades da Escola;
- ✓ Identificar os manuais pedagógicos a serem adquiridos pelos alunos ou, no caso da sua inexistência, assegurar a elaboração de materiais pedagógicos de apoio, assegurando o arquivo de um exemplar em pasta própria;
- ✓ Elaborar, por cada módulo a lecionar, o documento "Descritivo de Módulo", assegurando a sua entrega aos alunos e ao Diretor Pedagógico;
- ✓ Procurar manter sempre atualizada a sua formação científica, pedagógica e cultural;
- ✓ Aplicar as medidas corretivas e disciplinares, da sua competência, quando necessário;
- ✓ Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e renovação;
- ✓ Empenhar-se na intensificação do relacionamento Escola/meio;
- ✓ Assegurar a realização de atividades educativas de acompanhamento de alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respetivo Docente;
- ✓ Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na deteção da existência de casos de Discentes com necessidades educativas especiais;
- ✓ Empenhar-se em todas as ações educativas curriculares e extracurriculares, promovidas pela Escola;
- ✓ Informar periodicamente os Orientadores de Turma sobre o aproveitamento e comportamento dos alunos;
- ✓ Comparecer às reuniões para as quais for convocado;
- ✓ Elaborar o relatório anual da atividade docente;
- ✓ Corrigir e entregar os instrumentos de avaliação aos alunos.

O coordenador da formação em contexto de trabalho é designado pelo órgão de Direção da Escola.

Compete ao coordenador da formação em contexto de trabalho:

- ✓ Colaborar na elaboração do plano individual de formação em contexto de trabalho;
- ✓ Acompanhar a execução do plano de formação em contexto de trabalho através de deslocações periódicas aos locais de realização da formação em contexto de trabalho;
- ✓ Avaliar, em conjunto com o monitor designado pela entidade de acolhimento, o desempenho do aluno no decurso da formação em contexto de trabalho e propor a sua classificação à equipa pedagógica;
- ✓ Colaborar na elaboração do regulamento da formação em contexto de trabalho que contenha as normas e funcionamento do mesmo.

O coordenador da exploração agrícola é nomeado pelo órgão de Direção da Escola.

Compete ao coordenador da exploração agrícola:

- ✓ Coordenar e executar as atividades da exploração agrícola;
- ✓ Velar para que os planos de exploração sejam executados nas condições que assegurem a consecução do projeto educativo;
- ✓ Assegurar o normal funcionamento de todos os serviços da exploração e os administrativos com ela relacionados, a que prestará assidua assistência, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais;
- ✓ Visar as requisições de material necessário para os serviços de exploração;
- ✓ Autorizar e regular as saídas de material, animais, veículos ou produtos;
- ✓ Vigiar a conservação dos imóveis da exploração e tudo o que para tal efeito se torne necessário.

No desenvolvimento da atividade formativa intervêm ainda: o pessoal não-docente; os serviços administrativos e financeiros; os serviços de manutenção e limpeza e o Gabinete de psicologia e orientação escolar e profissional.

Compete ao pessoal não-docente:

- ✓ Exercer com competência, zelo e dedicação, as funções que lhe sejam confiadas;
- ✓ Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- ✓ Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;
- ✓ Participar empenhadamente nas ações de formação profissionais que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atenuante;
- ✓ Colaborar no acompanhamento e integração dos alunos na comunidade educativa, incentivando o respeito pelas regras de convivência, promovendo um bom ambiente educativo e contribuindo, em articulação com os docentes, os pais ou encarregados de educação, para prevenir e resolver problemas comportamentais e de aprendizagem.

Compete aos serviços de secretaria da direção:

- ✓ Constituir e atualizar o processo individual de cada funcionário;
- ✓ Afixar os planos de férias do pessoal docente e não-docente;
- ✓ Arquivar toda a documentação de caráter oficial;
- ✓ Rececionar, expedir, registar e encaminhar toda a documentação;
- ✓ Exercer as competências que lhe forem atribuídas pelos órgãos de Direção da Escola.

Compete os serviços de contabilidade:

- ✓ Processar recebimentos e emitir faturas;
- ✓ Processar pagamentos a diferentes entidades;
- ✓ Gerir fornecedores;
- ✓ Monitorizar a conta corrente da escola;
- ✓ Processar os diversos encargos sociais;
- ✓ Proceder aos lançamentos contabilísticos no respetivo programa;
- ✓ Prestar contas às diferentes entidades pagadoras;
- ✓ Executar as candidaturas a diferentes programas de apoio e financiamento;
- ✓ Exercer as competências que lhe forem atribuídas pelos órgãos de direção da escola.

Compete aos serviços de secretaria de alunos:

- ✓ Proceder aos atos de matrícula dos alunos;
- ✓ Emitir os certificados de habilitações e diplomas;
- ✓ Emitir as declarações de matrícula e de frequência escolar;
- ✓ Emitir os recibos inerentes aos diversos atos administrativos;
- ✓ Manter atualizados e organizados os processos individuais dos alunos;
- ✓ Contabilizar as entradas e saídas de caixa;
- ✓ Exercer as competências que lhe forem atribuídas pelos órgãos de direção da Escola.

Os serviços de manutenção e limpeza funcionam sob a responsabilidade do Diretor.

Compete aos serviços de manutenção e limpeza:

- ✓ Limpar e arrumar as instalações da escola, zelando pela sua conservação;
- ✓ Manter e repor todo o material necessário nas instalações sanitárias;
- ✓ Preparar salas para reuniões ou atividades;
- ✓ Comunicar eventuais estragos e/ou extravios de materiais;
- ✓ Regar todas as plantas da escola;
- ✓ Recolher lixo no interior e no exterior do recinto escolar e despejar os respetivos contentores;
- ✓ Colaborar com toda a comunidade escolar entre e durante as atividades letivas, garantindo que sejam mantidas as regras de bom funcionamento da escola.

O Gabinete de Psicologia e Orientação Escolar e Profissional realiza a sua ação nas áreas de apoio psicológico e psicopedagógico, orientação escolar e vocacional, e no desenvolvimento de atividades visando o desenvolvimento integral e equilibrado dos alunos e a promoção do seu sucesso educativo.

Para além das previstas na legislação em vigor, este gabinete tem as seguintes atribuições:

- ✓ Realizar a planificação das suas atividades, no início do ano letivo, que deverá ser aprovada pela direção da Escola;
- ✓ Elaborar um relatório anual das atividades desenvolvidas, a entregar, à direção, no final do ano letivo;
- ✓ Apoiar os alunos no processo de desenvolvimento da sua identidade pessoal e do seu projeto de vida;
- ✓ Apoiar os alunos no seu processo de aprendizagem, nomeadamente através do treino de métodos e técnicas de estudo, e promover a sua motivação para o sucesso escolar, tendo em conta as suas características, necessidades e dificuldades que manifestam;
- ✓ Apoiar os alunos na relação com os outros, em particular, com os pais/ encarregados de educação e com a comunidade escolar em geral;
- ✓ Prestar apoio a alunos, professores e pais/ encarregados de educação, no contexto das atividades educativas;
- ✓ Prestar atendimento e acompanhamento psicológico e/ou psicopedagógico individual aos alunos que o solicitem diretamente ou referidos pelos encarregados de educação e/ ou orientadores de turma, sendo sempre com a autorização dos encarregados de educação;
- ✓ Referenciar os alunos para outros técnicos da área da saúde mental/serviços de saúde, sempre que se revele necessário;
- ✓ Assegurar, em colaboração com os diretores de turma e os professores, a deteção de alunos com necessidades educativas especiais, a avaliação e o estudo das intervenções adequadas, colaborando na elaboração de Programas Educativos Individuais, segundo as medidas previstas no Decreto-Lei nº 3/2008, de 7 de janeiro;
- ✓ Avaliar os alunos referenciados pelos professores e/ou encarregados de educação, e aqueles cuja solicitação parta de si próprios, e elaborar relatórios técnico-pedagógicos;
- ✓ Participar nas reuniões de conselhos de turma e outras em que sejam analisadas as situações de alunos que são ou deverão ser apoiados por este serviço;
- ✓ Planear e executar atividades de orientação escolar e profissional, nomeadamente através de programas a desenvolver com turmas finalistas ao longo do ano letivo, e de apoio individual ao seu processo de escolha;
- ✓ Desenvolver ações de informação e sensibilização para os pais e/ou encarregados de educação no que respeita às opções escolares e profissionais dos seus educandos, e a outros temas que visem os principais interesses dos alunos;
- ✓ Colaborar no levantamento de necessidades da comunidade educativa com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas educativas adequadas;
- ✓ Avaliar, no final de cada ano letivo, o perfil dos candidatos aos cursos que constituem a oferta formativa para o próximo ano letivo, colaborando na seleção dos mesmos;
- ✓ Colaborar na identificação e prevenção de situações problemáticas de alunos e fenómenos de violência, na elaboração de planos de acompanhamento para estes, envolvendo a comunidade educativa.



11. PLANEAMENTO DA ATIVIDADE FORMATIVA

11.1. Levantamento/diagnóstico de necessidades de formação

Um dos objetivos da Associação para a Valorização Agrária consiste em desenvolver um plano formativo que responda às necessidades do tecido empresarial da região, promovendo, simultaneamente a empregabilidade dos seus formandos.

A auscultação dessas necessidades e adequação da formação desenvolvida realiza-se através de contactos diretos com os empresários e entidades da região, nomeadamente aquando do acompanhamento da formação em contexto de trabalho.

O Serviço de Psicologia e Orientação Escolar recolhe também informação a esse nível através do contacto com outras escolas, das ações de divulgação da oferta formativa ou do contacto direto com jovens ou encarregados da educação que se dirigem a eles.

O Sistema Nacional de Antecipação das Necessidades de Qualificação e as reuniões de rede promovidas pela DGEstE são também elementos fundamentais neste processo.

11.2. Planificação de intervenções ou atividades formativas

A planificação da atividade formativa é feita tendo em conta as necessidades aferidas e os objetivos inerentes à criação da própria entidade. Como tal, tem existido uma oferta formativa que se vai mantendo e enriquecendo ao longo dos anos.

A oferta formativa é, assim, definida anualmente pelos órgãos de direção, consubstanciando-se nas respetivas candidaturas junto de entidades como o Ministério da Educação e da Ciência.

A planificação da atividade formativa é feita, tendo em conta os seguintes passos:

- ✓ definição da oferta formativa;
- ✓ divulgação da oferta formativa;
- ✓ candidaturas às respetivas entidades;
- ✓ reunião de conselho de docentes;
- ✓ reunião da coordenação pedagógica com os diretores de turma.

11.3. Definição da cronologia global de realização das intervenções

A cronologia global da realização das intervenções é feita Direção, que solicita aos coordenadores informação quando necessária.

Os períodos letivos são definidos tendo em conta o calendário oficial do Ministério da Educação.



A distribuição da carga horária pelo tempo de duração da formação é feita, tendo em conta:

- ✓ o calendário escolar;
- ✓ o equilíbrio entre as várias componentes de formação;
- ✓ o encadeamento lógico das matérias tratadas ao longo da formação;
- ✓ o desenvolvimento adequado dos períodos de formação em contexto de trabalho (pré-requisitos, necessidades do tecido empresarial, especificidades de cada setor de atividade).

11.4. Estimativa dos meios necessários

A estimativa dos meios necessários para o desenvolvimento da formação é feita, pelos órgãos diretivos, desde logo quando se discute a oferta formativa e se analisa a possibilidade ou não de desenvolvimento das formações. Tendo em conta os objetivos, natureza e estrutura curricular dos cursos a entidade avalia se está preparada ou não para propor essa oferta formativa, encarando a possibilidade ou não de realizar investimentos quando estes se afiguram necessários.

Esta estimativa traduz-se nas candidaturas formalizadas, ao longo das quais também é averiguada por entidades externas a capacidade da entidade para o desenvolvimento de determinados cursos.

12. DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE FORMATIVA

12.1. Conceção ou adaptação de programas

Os programas adotados nas diferentes modalidades de formação e cursos são os constantes nos respetivos referenciais disponibilizados pela Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional.

As linhas programáticas constituem a base da planificação a longo, a médio e a curto prazo do trabalho docente, sendo adaptadas tendo em conta:

- ✓ as características do grupo de formação no seu todo e dos alunos individualmente;
- ✓ os conhecimentos prévios dos formandos;
- ✓ os objetivos da formação;
- ✓ a duração da formação;
- ✓ a modalidade e forma de organização da formação.

12.2. Conceção ou adaptação de metodologias e instrumentos

Em termos de conceção ou adaptação de metodologias e instrumentos, pretende-se encontrar um equilíbrio entre a estrutura organizacional e a autonomia pedagógica dos formadores.

Assim sendo, existem orientações gerais no sentido de metodologias ativas, que potenciem a participação e iniciativa dos formandos, conferindo-lhes um papel relevante na construção e desenvolvimento da sua própria aprendizagem.

Cabe, depois, a cada formador selecionar a metodologia e instrumentos mais adequados, tendo em conta:

- ✓ as características do grupo de formação no seu todo e dos alunos individualmente;
- ✓ os conhecimentos prévios dos formandos;
- ✓ os objetivos da formação;
- ✓ a duração da formação;
- ✓ a modalidade e forma de organização da formação.

12.3. Conceção de suportes pedagógicos

Os suportes pedagógicos são da responsabilidade dos respetivos formadores e/ou coordenadores.

Os formadores devem colocar no dossiê técnico-pedagógico as respetivas planificações modulares e planos de sessão.

Das planificações modulares devem constar:

- ✓ logotipos regulamentares;
- ✓ nome da escola;
- ✓ nome do curso;
- ✓ ano letivo;
- ✓ disciplina;
- ✓ módulo;
- ✓ formador;
- ✓ objetivos;
- ✓ conteúdos;
- ✓ atividades;
- ✓ materiais;
- ✓ duração;
- ✓ avaliação;
- ✓ data prevista de início;
- ✓ data prevista de conclusão.

Dos planos de sessão devem constar:

- ✓ logotipos regulamentares;
- ✓ nome da escola;
- ✓ nome do curso;
- ✓ ano letivo;

- ✓ disciplina;
- ✓ módulo;
- ✓ formador;
- ✓ objetivos;
- ✓ conteúdos;
- ✓ atividades;
- ✓ materiais;
- ✓ avaliação;
- ✓ duração

Os instrumentos de avaliação são da responsabilidade de cada docente, tendo obrigatoriamente que constar:

- ✓ logotipos regulamentares;
- ✓ nome da escola;
- ✓ nome do curso;
- ✓ ano letivo;
- ✓ disciplina;
- ✓ módulo;
- ✓ formador;

Todos os documentos relativos a estágios seguem um modelo.

12.4. Conceção ou adaptação da documentação de apoio

A seleção ou conceção de documentos de apoio e materiais pedagógicos é da responsabilidade de cada formador, sendo, no entanto, prática comum a análise dos mesmos no quadro dos diferentes grupos disciplinares.

Os critérios para a seleção de documentação de apoio já existente são os seguintes:

- ✓ adequação aos destinatários da formação;
- ✓ adequação aos objetivos;
- ✓ adequação às orientações curriculares.

A elaboração de documentos próprios obedece às seguintes normas.

- ✓ deve constar o nome da entidade, o curso, a disciplina, o módulo, o ano letivo, o formador responsável, os logotipos associados à atividade formativa;
- ✓ deve estar numerado;
- ✓ deve respeitar os direitos de autor;
- ✓ deve ser legível, claro e organizado.

12.5. Seleção e afetação dos recursos humanos e entidades envolvidos no processo formativo

A seleção e afetação dos recursos humanos e entidades envolvidas no processo formativo são da responsabilidade da direção.

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal conta com uma bolsa de formadores internos e externos. Os formadores internos são trabalhadores efetivos na entidade aos quais é atribuída, anualmente, determinada carga horária e funções/cargos. Aos formadores externos é atribuída uma carga horária tendo em conta a necessidade das disciplinas a lecionar. Os formadores estão habilitados com as habilitações académicas adequadas à disciplina a lecionar, para além de serem profissionalizados ou portadores de Certificado de Competências Pedagógicas.

Quando na bolsa de formação não existem disponíveis formadores com a habilitação própria e/ou profissional adequada, procede-se ao recrutamento e seleção.

Na fase de recrutamento são recolhidos todos os currículos das candidaturas espontâneas, e/ou através de anúncios na comunicação social.

A seleção é realizada tendo em conta a análise do currículo do candidato, nomeadamente habilitação académica, habilitação pedagógica e experiência profissional, e, posteriormente, uma entrevista com o diretor ou coordenação pedagógica da escola.

No caso do pessoal não-docente o processo de seleção segue os mesmos passos, analisando-se a habilitação académica de acordo com as funções que irá desempenhar, a experiência profissional e o seu perfil psicossocial.

12.6. Articulação dos diferentes intervenientes no processo formativo

A articulação dos diferentes intervenientes no processo formativo é feita fundamentalmente pela direção através do coordenador pedagógico.

- ✓ a elaboração dos horários;
- ✓ a gestão das faltas dos formadores;
- ✓ a gestão dos vários envolvidos nos processos disciplinares;
- ✓ a resolução de conflitos entre formadores/formandos e formadores;
- ✓ a gestão das atividades e distribuição de recursos humanos para as mesmas;
- ✓ a gestão dos processos de recuperação;
- ✓ a calendarização das épocas de avaliação extraordinárias.

A articulação dos diferentes intervenientes na formação em contexto de trabalho é feita pelo coordenador da formação em contexto de trabalho, cujas competências foram anteriormente enunciadas.

A articulação entre os formandos é feita pelo diretor de turma, cujas competências foram anteriormente elencadas.

12.7. Seleção/afetação dos espaços, equipamentos e materiais pedagógicos de apoio ao desenvolvimento das intervenções

A afetação de espaços a cada uma das formações é feita pelo coordenador pedagógico, que distribui os grupos de formação pelas salas de formação tendo em conta:

- ✓ o número de formandos;
- ✓ as características da formação;
- ✓ as características dos formandos.

Os equipamentos são solicitados pelos formadores consoantes as necessidades verificadas, cabendo a cada formador a sua requisição junto dos serviços de reprografia quando se trata da mediateca, auditório, sala de informática, laboratório, computador portátil ou projetor.

Quando se trata de equipamento específico para a componente prática de determinada formação, estes são solicitados diretamente aos órgãos de direção, cabendo ao coordenador da exploração agrícola a sua gestão e a cada formador que os utiliza a sua distribuição, preservação e entrega em espaço e condições adequadas.

Todo e qualquer material ou recurso que se considere necessário e não exista deve ser solicitado pelos formadores à direção que decidirá sobre a sua aquisição ou não.

12.8. Promoção e divulgação das intervenções

A promoção e divulgação da oferta formativa é feita através de:

- ✓ site e redes sociais da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal;
- ✓ participação em feiras;
- ✓ sessões com grupos turma em diferentes escolas da região;
- ✓ divulgação da oferta formativa junto dos serviços de psicologia e orientação de diferentes escolas da região;
- ✓ dia aberto na Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal;
- ✓ distribuição de flyers e panfletos informativos em diversas iniciativas regionais;
- ✓ publicitação em órgãos de informação.

A promoção e divulgação da oferta formativa obedecem a critérios de rigor e seriedade na informação veiculada, com o objetivo de informar de forma clara e detalhada os pré-requisitos para acesso às várias formações, a modalidade de formação, a duração da formação, o plano curricular dos respetivos cursos, os níveis de escolaridade e qualificação atribuídos na conclusão da formação; as condições de frequência da formação; os encargos envolvidos quando existentes.



12.9. Seleção dos formandos e constituição de grupos de formação

A seleção dos formandos e a constituição dos grupos de formação da responsabilidade dos órgãos de direção em estreita colaboração com o Serviço de Psicologia e Orientação da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal.

Após um período de pré-inscrição e preenchimento da respetiva ficha, os candidatos são sujeitos a um processo de seleção que conta com:

- ✓ testes psicotécnicos;
- ✓ entrevista individual;
- ✓ testes de conhecimento a Língua Portuguesa e a Matemática no caso dos Cursos de Educação e Formação.

Após a seleção dos formandos, é estabelecido entre a entidade formadora e os mesmos o respetivo contrato de formação que, juntamente a ficha biográfica dos formandos, é arquivado no processo individual do aluno.

12.10. Processos e metodologias de despistagem vocacional e de orientação profissional

A orientação vocacional compete ao Serviço de Psicologia e Orientação, consistindo em sessões informativas de grupo para alunos e para pais, em que se expõem todas as possibilidades de caminhos de qualificação ou de inserção profissional a seguir pelos alunos.

São também realizadas sessões individuais em que se procede a um trabalho individualizado e mais profundo no sentido de orientar a escolha de cada aluno para o seu futuro. Tenta-se perceber quais os objetivos e interesses dos alunos e, em conjunto, psicólogo e aluno procuram o que é mais adequado em cada caso.

12.11. Organização e gestão da informação relativa à atividade formativa

A informação relativa à atividade formativa no que diz respeito a questões transversais, como documentos orientadores, regulamentos, organograma, distribuição de cargos, plano de atividades, reuniões de conselho de docentes, reuniões de conselho pedagógico, é da responsabilidade da direção, sendo arquivada em dossiês próprios nos serviços administrativos de apoio à direção ou nos próprios gabinetes da direção

A informação relativa a cada um dos cursos é da responsabilidade dos coordenadores de curso, sendo arquivada nos respetivos dossiês técnico-pedagógico, nos quais devem constar:

- ✓ Programa de formação;

21

- ✓ Cronograma;
- ✓ Materiais relativos à divulgação da ação, quando aplicável;
- ✓ Identificação da documentação de apoio e dos meios audiovisuais utilizados;
- ✓ Identificação do coordenador, dos formadores e outros agentes;
- ✓ Fichas de inscrição dos formandos;
- ✓ Planificações das diferentes disciplinas;
- ✓ Materiais e textos de apoio;
- ✓ Elementos de avaliação.

Nos dossiês de turma, geridos pelos respetivos diretores de turma constam:

- ✓ Listagem dos formandos;
- ✓ Registo de faltas dos formandos;
- ✓ Comprovativos de justificação de faltas dos formandos;
- ✓ Classificações dos formandos;
- ✓ Atas das reuniões trimestrais de avaliação;
- ✓ Registo dos contactos efetuados com os encarregados de educação.

12.12. Seleção de entidades para a realização de estágios

As entidades para a realização de estágios são selecionadas tendo em conta:

- ✓ a localização;
- ✓ as instalações e recursos;
- ✓ o volume de atividade;
- ✓ a capacidade de acompanhamento do estagiário.

É dada aos formandos a possibilidade de indicarem um local de estágio à sua escolha, sendo que cabe ao coordenador da formação em contexto de trabalho a tarefa de analisar essa proposta e validá-la ou não.

12.13. Gestão logística e administrativa ao funcionamento das intervenções

A gestão logística e administrativa da formação é coordenada pelos órgãos diretivos, os quais recorrem aos serviços administrativos e de contabilidade.

Aos serviços administrativos compete:

- ✓ Manter organizados e atualizados os processos individuais dos formandos;
- ✓ Manter organizados e atualizados os processos individuais dos formadores;
- ✓ Introduzir as classificações dos alunos no respetivo programa informático;
- ✓ Proceder ao envio das classificações dos formandos;
- ✓ Emitir certificados, diplomas e outros documentos;
- ✓ Realizar todo o processo de inscrição dos formandos;
- ✓ Preparar os livros de ponto;
- ✓ Prestar informações sobre a oferta formativa.

Aos serviços de contabilidade compete:

Cofinanciado por:



- ✓ Proceder à contagem do volume de formação;
- ✓ Inserir os dados nos formulários e sistemas informáticos dos respetivos cursos;
- ✓ Responder às solicitações das entidades financiadoras;
- ✓ Processar pagamentos e recebimentos;
- ✓ Elaborar candidaturas;
- ✓ Arquivar todos os documentos relativos à gestão financeira da entidade.

13. AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE FORMATIVA

Acompanhamento e avaliação da formação, ao nível de

✓ Satisfação dos formandos

O acompanhamento e avaliação da formação ao nível da satisfação dos formandos é feito através da aplicação de um questionário, do qual constam os seguintes itens: expectativas; objetivos; conteúdos; métodos e meios; desenvolvimento das competências do formando; instalações/equipamentos; formadores; avaliação. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos alunos no final de cada ano letivo.

✓ Satisfação dos formadores

O acompanhamento e avaliação da formação ao nível da satisfação dos formadores é feito de forma contínua no contexto das reuniões trimestrais de conselho de docentes, em que todos têm a possibilidade de exprimir a sua opinião sobre a atividade formativa e o seu funcionamento geral. Para além disso, aplica-se um questionário, no qual constam os seguintes itens: conteúdos, estratégias de ensino/aprendizagem, interdisciplinaridade, avaliação, equipamentos/instalações, desempenho dos alunos. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos formadores no final de cada ano letivo.

✓ Aprendizagem

O acompanhamento e avaliação da formação ao nível da aprendizagem é feito através da avaliação dos formandos, tendo como indicadores:

- resultados dos alunos;
- desempenho dos alunos na formação em contexto de trabalho;
- desempenho dos alunos nas Provas Finais.

A avaliação é parte integrante do processo de ensino-aprendizagem. Reveste as modalidades de diagnóstico, formativa e sumativa.

A avaliação deve englobar instrumentos diversificados, coerentes com os objetivos de cada um dos módulos e respetivas competências a desenvolver.

Não obstante a sua natureza contínua, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 no final de cada módulo, no caso dos cursos profissionais de Nível Secundário e de 0 a 5, no caso dos cursos de Nível Básico.

O regime de avaliação aplicado, nomeadamente as fórmulas de atribuição da classificação final do curso, é o determinado pelos normativos legais em vigor relativos a cada uma das modalidades de formação.

No início de cada módulo, o professor deverá informar os alunos dos critérios de avaliação, instrumentos e datas de cada momento de avaliação.

Os critérios de avaliação incluem critérios gerais e critérios específicos.

Os critérios gerais são os seguintes:

- Assiduidade – 5%
- Pontualidade – 5%
- Empenho – 10%

Os critérios específicos são determinados por cada professor para cada um dos módulos lecionados

Nos cursos profissionais, a recuperação de módulos em atraso pode ser feita:

- Num primeiro momento, em que, após ter dado conhecimento dos resultados de avaliação final do módulo, o professor da disciplina promove, no período de dez dias úteis, a sua conclusão através de instrumentos ou atividades diversas como a realização de trabalho, teste ou exposição oral;
- Numa época especial de recuperação durante o mês de julho;
- Numa época especial de recuperação durante o mês de setembro, mediante o pagamento de uma taxa determinada anualmente pelos órgãos de direção da Escola.

Tanto para a época especial de recuperação de julho como para a época de recuperação de setembro, os alunos deverão inscrever-se na secretaria de alunos da escola nas datas indicadas para tal;

Nas diversas épocas de recuperação, a classificação máxima que o aluno poderá obter é de 15 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

Para conclusão do curso, os alunos do terceiro ano poderão, após a apresentação da Prova de Aptidão Profissional:

Solicitar, na secretaria de alunos, a realização de um exame extraordinário, mediante o pagamento de um valor determinado anualmente pelos órgãos diretivos da escola;

Inscriver-se na secretaria de alunos para frequentar determinados módulos, mediante pagamento do respetivo complemento de formação.

✓ Desempenho dos formadores, coordenadores e outros colaboradores

A avaliação do desempenho dos formadores é feita através da aplicação de um questionário, do qual constam os seguintes itens: domínio dos conteúdos programáticos, clareza da exposição dos conteúdos, estímulo à participação dos formandos, relacionamento interpessoal, capacidade de motivar, materiais de apoio disponibilizados, informação sobre os critérios de avaliação, feedback da avaliação. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos alunos no final de cada ano letivo

no caso das componentes sociocultural e científica e no final de cada Unidade de Formação de Curta Duração no caso da componente técnica.

A avaliação do desempenho dos coordenadores é feita através da aplicação de um questionário, do qual constam os seguintes itens: relacionamento interpessoal, capacidade de resolução de conflitos, capacidade de resolução de problemas, capacidade de liderança, domínio das competências inerentes à função. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos restantes formadores e diretor no final de cada ano letivo.

A avaliação do desempenho dos colaboradores é feita através da aplicação de um questionário, do qual constam os seguintes itens: relacionamento interpessoal, adaptação às tarefas pretendidas, integração na equipa de trabalho, capacidade de execução das tarefas pretendidas e autonomia, interesse demonstrado na execução das tarefas. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos coordenadores, responsável do departamento dos recursos humanos e diretor no final de cada ano letivo.

➤ Acompanhamento pós-formação

O acompanhamento pós-formação é feito através da aplicação de um questionário, do qual constam os seguintes itens: inserção profissional, satisfação com as competências adquiridas, melhoria do desempenho profissional. Os dados são recolhidos através de um GoogleForms enviado por via eletrónica aos formandos 6 meses, 12 meses e 18 meses após o término do ciclo de formação.

➤ Avaliação de entidades externas prestadoras de serviços de formação

As entidades externas envolvidas na formação são essencialmente entidades que recebem estagiários no âmbito da formação em contexto de trabalho. A avaliação das mesmas é feita pelos orientadores de estágio através da observação direta ao longo do acompanhamento da formação em contexto de trabalho. Para além disso, são recolhidos dados através de um GoogleForms enviado às entidades externas no final de cada ano letivo do qual constam os seguintes itens: competências técnicas dos formandos, planeamento e organização, responsabilidade e autonomia, comunicação e relações interpessoais, trabalho em equipa

14. PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS E DE COMUNICAÇÃO

A Associação para a Valorização Agrária disponibiliza aos seus formandos vários recursos pedagógicos, recorrendo a manuais, livros, revistas especializadas e materiais interativos já existentes e adequados à formação ministrada. Os formadores, também eles, elaboram sebatas e diversos materiais de apoio ao estudo e às aulas para os formandos.

A plataforma *moddle* da escola funciona como espaço privilegiado de disponibilização desses materiais. Constitui uma ferramenta pedagógica importante para o desenvolvimento do processo de ensino/aprendizagem e para o sucesso dos nossos alunos. Pretende-se dinamizar cada vez mais esta



plataforma, tornando-a o "rosto" da Escola e fazendo dela o principal meio de contacto entre alunos e professores. Para tal, a plataforma disponibilizará todos os materiais pedagógicos necessários para cada uma das disciplinas, potenciando o estudo autónomo e individual dos alunos.

A Escola utiliza também a sua página no Facebook e Instagram como mecanismo de divulgação e comunicação institucional.

15. MODERNIZAÇÃO E MELHORAMENTO DA EXPLORAÇÃO AGRÍCOLA

De modo a que a exploração agrícola se torne cada vez mais uma mais-valia para a formação dos nossos alunos, pretende-se:

- Melhorar o parque de máquinas agrícolas;
- Implementar um espaço florestal;
- Melhorar os espaços verdes da escola;
- Modernizar Ovil
- Modernizar a Estufa
- Modernizar a Vacaria

16. MODERNIZAÇÃO E MELHORAMENTO DO ESPAÇO ESCOLAR

De forma a melhorar as condições de ensino e aprendizagem dos nossos alunos, pretende-se:

- Continuar a adquirir computadores, projetores multimédia e quadros interativos para as salas de aula;
- Melhorar o acesso à internet no espaço escolar;
- Melhorar o mobiliário escolar

17. PROTOCOLOS E PARCERIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

A concretização dos diferentes projetos, ações, clubes, atividades, desenvolvidos pela EPAFBL, tem em vista adquirir novas perspetivas relacionadas com o ensino e experiências diversas que possam constituir soluções para a promoção do sucesso escolar e para o cumprimento da missão da EPAFBL.

A Escola desenvolve parceria a nível internacional com escolas de toda a Europa através de programa como Erasmus+ para intercâmbios escolares e/ou desenvolvimento de períodos de formação em contexto de trabalho.

Desde há vários anos que os projetos europeus têm um grande impacto no sistema VET de toda a Europa. Compreendendo essa importância tem sido objetivo dar uma dimensão europeia à Escola, aplicar práticas inovadoras e novas metodologias com vista à melhoria das práticas letivas e de trabalho com os alunos.

A nível local e regional, estabelece protocolos de cooperação com inúmeras empresas e até autarquias para o desenvolvimento de períodos de formação em contexto de trabalho ou de prática simulada. Integra organismos locais, regionais e nacionais, como a Associação Interprofissional de Horticultura, a Associação Bandeira Azul, a Associação de Criadores de Gado da Região Oeste, entre outros. Desenvolve uma parceria com a Escola Superior Agrária de Santarém no âmbito de um Curso Técnico Superior em Cuidados Veterinários e de um Curso Técnico Superior em Mecanização e Tecnologia Agrária.

A Escola é propriedade da Associação para a Valorização Agrária, entidade representativa do tecido económico, social e cultural, dado que é constituída por um conjunto de instituições como a Câmara Municipal, a Caixa de Crédito Agrícola, Associações Agrícolas e Adegas Cooperativas.

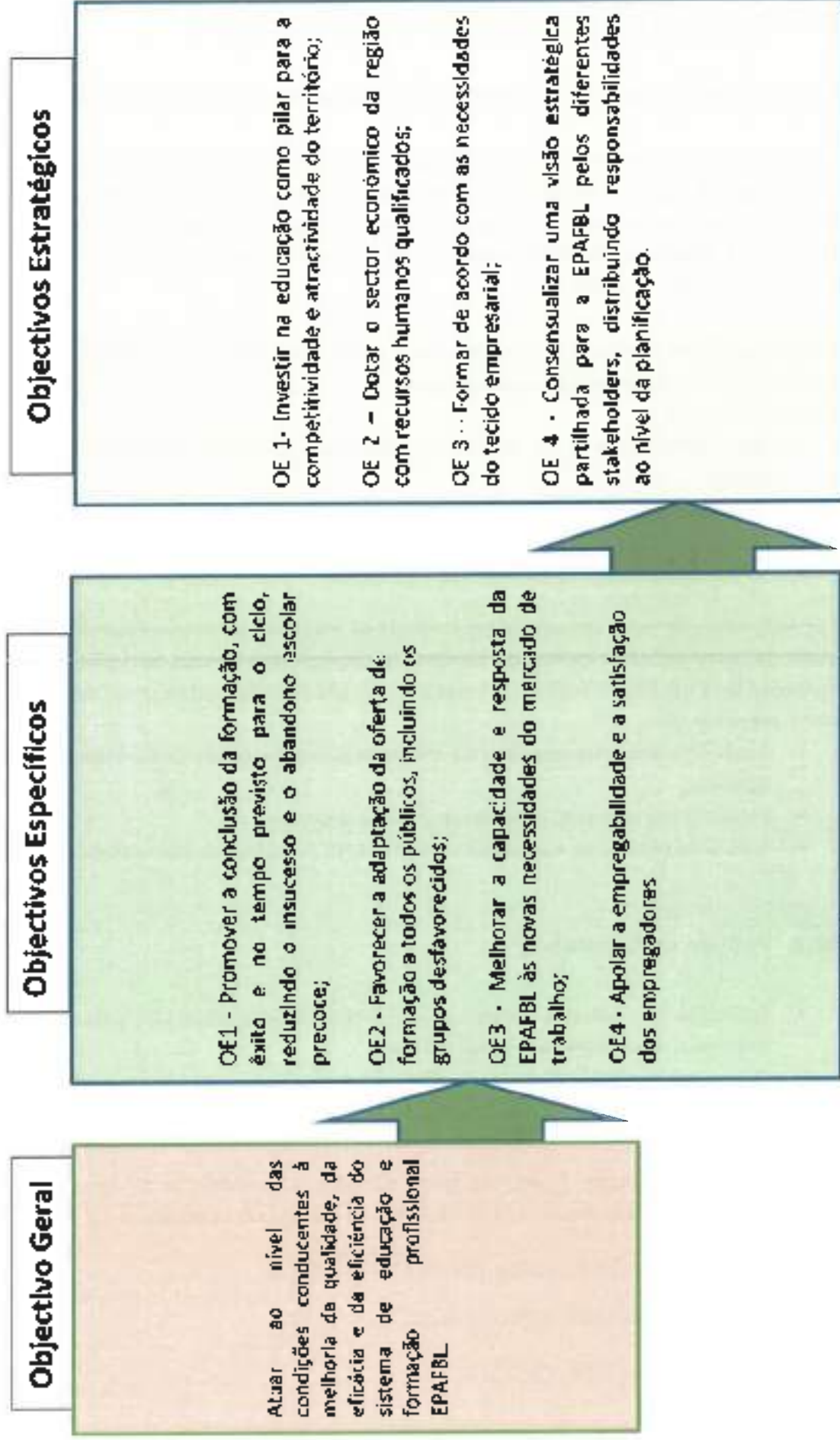
18. ANÁLISE SWOT

Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET e análise SWOT

18.1. Análise SWOT

	Fatores Ajudam	Fatores Atrapalham
Fatores Internos	Forças Reconhecimento pela comunidade educativa da qualidade das práticas pedagógicas; Planeamento e articulação do processo de ensino e aprendizagem; Elevadas expectativas da comunidade educativa em relação à escola. Competências profissionais docentes e não docentes; Bons resultados nos projectos em que a escola participa; Relações interpessoais e clima organizacional; Psicologia e apoio vocacional; Utilização das tecnologias da informação e comunicação, facilitadora da gestão pedagógica e administrativa. Parcerias e protocolos com entidades de referência	Fraquezas Localização geográfica afastada do centro urbano; Oferta dos horários de transporte; Edifício desajustado à atual realidade, nomeadamente número de alunos.
Fatores Externos	Oportunidades Especificação das áreas dos cursos, valorização área agrícola; Boas relações com as entidades autárquicas; Proximidade da escola ao meio rural; Existência de empresas que facilitem a formação profissional em contexto de trabalho; Existência de empresas dispostas a celebrar protocolos com a escola; Autonomia da escola. Candidatura ao processo de alinhamento com o quadro EQAVET Princípios da candidatura EQAVET • Participação • Melhoria • Publicitação	Ameaças Diminuição geral do número de alunos; Restrições na rede escolar; Dependência Programas Financiamento; Concorrência Rede Pública; Incorreta Orientação Vocacional e Escolar

18. 2 – Identificação dos objetivos para a qualidade da oferta formativa



19. SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE

19.1. Enquadramento da Escola com Sistema de Gestão da Qualidade EQAVET

O Sistema de Gestão da Associação rege-se pelos requisitos de Certificação de Entidades Formadoras, de acordo com a Portaria nº 851/2010, de 6 de setembro e tem por principal objetivo garantir a satisfação dos clientes através de uma gestão sólida e eficaz integrada no Sistema de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (Quadro EQAVET)

A EPAFBL pretende assim manter a natureza que está na sua origem, e a continuar a define-se como uma escola de ensino vocacionada para o mundo rural.

Assim, pretende-se:

- Manter uma oferta formativa na área agrícola, que acompanhe as necessidades de formação do sector;
- Dinamizar uma exploração agrícola como estratégia de apoio ao processo pedagógico;
- Desenvolver atividades e serviços de apoio ao sector agrícola.
- Uma escola parceira da comunidade envolvente.

A EPAFBL surgiu devido à vontade de um conjunto de entidades locais que entenderam responder, desta forma, às necessidades de formação e de dinamização do sector agrícola na região. É vontade da EPAFBL manter-se fiel à sua génese local e continuar a ser um parceiro regional no sector agrícola.

Assim, pretende-se:

- Estabelecer parcerias com diversas entidades para a divulgação de atividades e produtos agrícolas;
- Participar nas iniciativas dinamizadas pelas entidades locais;
- Colocar as instalações e competências da EPAFBL ao serviço da comunidade local e regional.

19.2. Política da Qualidade

- Satisfação dos Clientes, empresas e instituições, desenvolvendo uma política de melhoria contínua e de avaliação do serviço prestado;
- Implementação de uma cultura organizacional capaz de fomentar a motivação, o envolvimento e a formação dos colaboradores;
- Reforço de ligações e parcerias tendo em vista a consolidação da Associação de Valorização Agrária – Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal na região;
- Promover o espírito de equipa, coesão e entreajuda;
- Rigor, ética, dinamismo e transparência;
- Inovação nos produtos e serviços;



- Melhoria dos Recursos materiais e tecnológicos;
- Garantia da sustentabilidade da organização;
- Desempenho de um papel ativo na sua responsabilidade social promovendo boas práticas na área de desenvolvimento sustentável.
- Melhoria contínua da eficácia do Sistema da Qualidade,

19.3. Planeamento da Qualidade

A operacionalização das atividades, agrupadas em Processos e Procedimentos, é descrita para que possam definir, formar e praticar políticas de atuação, garantindo a gestão, a concretização e o controlo planeado ao nível de objetivos e assegurando o cumprimento dos requisitos normativos do Sistema da Qualidade.

A Direção promove a sua revisão periódica, com base na qual são planeadas as ações a implementar, conduzidas de forma planeada e sistemática de modo a garantir a integridade e melhoria do sistema.

A metodologia de Planeamento implementada compreende as ações necessárias para assegurar a permanente eficácia do sistema de qualidade e constam em documentos anexos designados de Sistema da Qualidade da Associação de Valorização Agrária – Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal.

19.4. Objetivos Estratégicos

OE 1- Investir na educação como pilar para a competitividade e atratividade do território;

OE 2 – Dotar o sector económico da região com recursos humanos qualificados;

OE 3 – Formar de acordo com as necessidades do tecido empresarial,

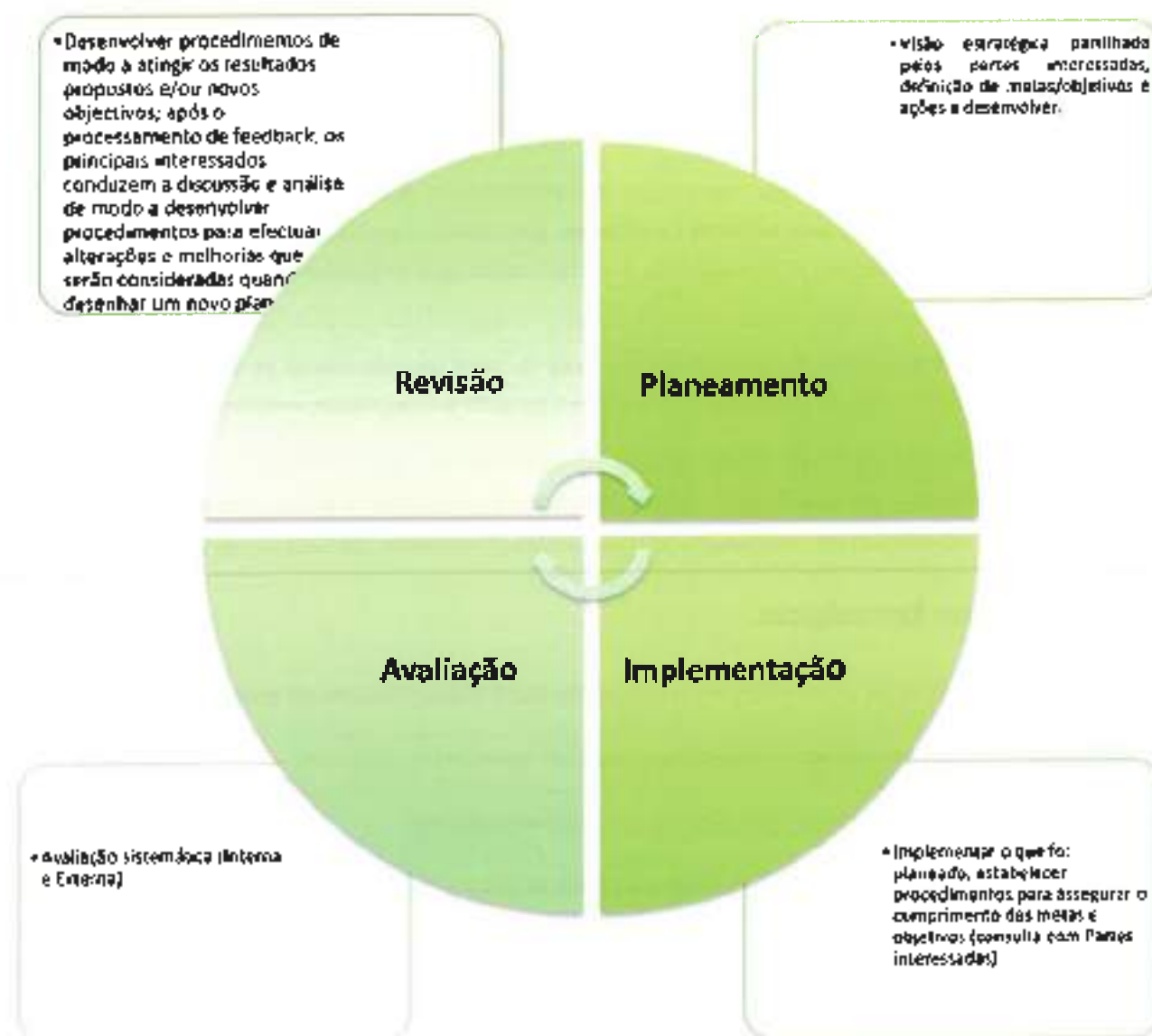
OE 4 - Consensualizar uma visão estratégica partilhada para a EPAFBL pelos diferentes stakeholders, distribuindo responsabilidades ao nível da planificação.

19.5. Enquadramento da escola com o EQAVET

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, adota uma abordagem de gestão sistemática através de processos, que estão inter-relacionados, contribuindo no seu conjunto para materializar a estratégia, atingir os resultados educativos ambicionados, assim como, melhorar de forma contínua o seu desempenho.

O modelo da avaliação como referido visa uma abordagem sistémica que inclui diferentes partes interessadas e integra processos de avaliação (interna e externa) baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos).

Os processos e o sistema da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal são geridos como um todo utilizando o ciclo PDCA, que envolve 4 etapas sequenciais, interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua, devidamente articuladas que podem ser descritas resumidamente da seguinte forma:



Apresentam-se as linhas de orientação para as 4 fases do ciclo de Qualidade seguidas pela escola:

Planeamento	i) A Escolar dispõe de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente; ii) As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos da Escola e o seu cumprimento é supervisionado; iii) É organizada uma consulta permanente das partes interessadas, a fim de assegurar a sua participação no processo de análise e identificação das necessidades locais/individuais específicas; iv) As responsabilidades em matéria de gestão e de desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas; v) O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade; vi) A Escola planeia iniciativas de cooperação com outros prestadores de EPAPBL
Implementação	i) Os recursos são adequadamente calculados/ atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação; ii) São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas; iii) O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores iv) O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho.
Avaliação	i) A autoavaliação é efetuada periodicamente, de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa da Escola; ii) A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal; iii) A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; iv) São implementados sistemas de alerta rápido.
Revisão	i) São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino.; ii) As representações do formandos são utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações; iii) É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão; iv) Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; v) Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, como já referido assume o compromisso com a Qualidade e alinhou o seu modelo de gestão com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade EQAVET, estando os indicadores EQAVET integrados no seu sistema, nomeadamente, indicador EQAVET 4a) incide sobre a conclusão dos cursos de EFP, o indicador EQAVET 5a) incide sobre os diplomados de EFP no mercado de trabalho (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta

própria e a frequentar estágios profissionais), em prosseguimento de estudos (a frequentar formação pós-secundária e o ensino superior, outras situações ou situação desconhecida), após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso (no período de 12-36 meses), o indicador EQAVET 6a) incide sobre a colocação dos diplomados de EFP, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação e o indicador EQAVET 6b3) que incide sobre a satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam, caso tenham profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

19.6. Gestão por processos

O Sistema de Garantia da Qualidade – EQAVET da Escola Profissional Agrícola Fernando Barrois Leal, baseia-se num modelo processual cíclico, desencadeado pela identificação dos requisitos e necessidades das partes Interessadas, progredindo para o desenvolvimento de um conjunto de atividades geradoras de valor acrescentado, sendo o objetivo final, a satisfação de todas as partes interessadas.



Figura 2 – Rede de Processos

A rede de processos que sustenta o funcionamento da Escola Profissional Agrícola Fernando Barrois Leal está interligada.

Cada processo foi identificado em função do valor acrescentado que proporciona, da orientação que reflete a cultura da escola, assim como, dos requisitos de todas as partes Interessadas e objetivos pretendidos. A sua gestão assenta numa perspetiva de melhoria contínua. Deste modo, o desenvolvimento de cada processo é planeado e posteriormente, verificado e medido.

O modelo de processos estabelecido na Escola Profissional Agrícola Fernando Barrois Leal assenta em três grupos de processos principais, que garantem a identificação dos requisitos do SGQ, a conformidade dos processos com esses requisitos e a sequência e interações principais.

Processos de Gestão – Conjunto de atividades coordenadas entre si que asseguram a gestão, direcção e o controlo da atividade da prestação do serviço. Participam e contribuem para a determinação, a elaboração de políticas e definição de objetivos e asseguram a mensuração, a medição e a monitorização da coerência entre os processos de realização e de suporte. Contribuem também para a identificação de riscos e oportunidades e definição de ações para assegurar a conformidade com os requisitos dos alunos, e das outras PIR. Estes processos têm por objetivo a melhoria contínua do SGQ – EQAVET nomeadamente:

- Direção e Planeamento Estratégico
- Qualidade

9

Processos Chave - Agrupam as atividades dedicadas ao ciclo de vida dos serviços, são sequenciais e interagem entre si, gerando valor para o Cliente.

Processos de Suporte - Apoiam o negócio suportando Processos de Gestão e Operacionais. A sua função é contribuir para o bom funcionamento dos outros processos fornecendo os recursos necessários de forma transversal.

Contribuem para o desenvolvimento eficaz dos processos de realização do serviço e de gestão.

- Processos Administrativos
- Gestão de Recursos
- Orientação Profissional e Vocacional Follow Up

19.7 Mapa de Processos



19.8. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade, no quadro da instituição

A direção da Escola é responsável por todas as quatro fases do processo. Para além dos diferentes *stakeholders* internos e externos, cujas responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento se explicitaram a seguir, a direção conta com o apoio da Equipa CQAVET, da empresa de consultoria e das lideranças intermédias, da forma que a seguir se explicita

[illegible]

Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET

Os elementos da equipa responsável por organizar e implementar o processo de alinhamento com o sistema de qualidade EQAVET foram selecionados de acordo com cinco critérios, competindo a cada um as funções inerentes à especialização que conduziu à sua integração na equipa.

Critérios de seleção/ Elementos EQAVET	Ter responsabilidades Direção/Gestão	Ter experiência em sistemas de qualidade ligados à educação		Ter responsabi- lidade de coordenação dos cursos	Ter experiência de lecionação de cursos profissionais	Ter experiência com alunos de EPAFBL	Ter experiência no mercado de trabalho
		SGQ	Consultoria				
Nome							
Luís Carlos Lopes							
Cristina Ferreira							
Ana Paula Almeida							
Luisa Roque							
Joaquim Francisco							
Tânia César							
Ana Cristina Gonçalves							
Margarida Antunes							
Susy Ferreira da Silva							
Funções na equipa (atividade no Cronograma)	1	2	3	4	5	6	7

1 - Indigitação e contratação ; Regimento ; Política de comunicação; Articulação com estruturas; Publicitação de resultados e articulação com ANQEP.

2 - (Re)elaboração dos Documentos EQAVET : Elaboração dos questionários; Relatórios do operador.

3 - Sistema de garantia da qualidade; Controlo documental Mapa de procedimentos.

4 - Protocolos e definição de responsabilidades dos stakeholders ; Criação de laços institucionais.

5 - Identificação de stakeholders; Articulação com stakeholders ; Aplicação dos questionários; Tratamento de dados.

6 - Reconhecimento da Importância da EPAFBL; Sugestões de melhoria.

7- Reconhecimento da importância da EPAFBL; Estabelecimento de parcerias, Sugestões de melhoria.

Cofinanciado por:



ANQEP
Associação Nacional de
Qualificação e Emprego

EQAVET
European Quality Assurance
for Vocational Training

PROSSOAS
6 7/10

2030



Qualidade da educação
para todos

18.9 Stakeholders

Tipologia de stakeholders relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional, estratégia e grau de envolvimento/ nível de participação.

Tipo	Exemplo	Interesse na EFP	Nível de participação	Estratégia para gestão dos Stakeholders
Chave Stakeholders	Autoridade nacional e internacional	Entidade reguladora responsável pelas políticas e procedimentos institucionais	Orientações nacionais para a implementação da mudança	Reuniões com representantes da autoridade
	Parceiros sociais e autarquia	Entidades responsáveis pela articulação das políticas nacionais e locais	Orientações locais para a implementação da mudança	Criação de laços institucionais Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Professores / formadores	Entidades responsáveis pela operacionalização, no território educativo, das políticas nacionais e locais	Output relativo às competências dos trabalhadores	Auscultação
	Empregadores	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Input relativo às competências esperadas pelos empregadores	Criação de laços institucionais Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
Stakeholders primário	Alunos / formandos	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Agentes da mudança	Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Serviços públicos de emprego	Grupo de mediação da adequação entre o tipo de trabalho e os candidatos	Identificação das necessidades do mercado de trabalho	Troca regular de informação sobre existência de empregos disponíveis
Stakeholders secundário	Media	Entidades responsáveis pela divulgação das políticas nacionais e locais, assim como da sua operacionalização.	Identificação de necessidades do mercado de trabalho. Divulgação do processo de qualidade da EFP	Convite à presença nas diferentes iniciativas

Identificação de responsabilidades dos stakeholders internos e externos (resultados esperados em função dos seus interesses)

18.10. Objetivos, metas e prioridades estratégicas na Gestão da Oferta Formativa

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, reconhece a importância da promoção do sucesso educativo, da empregabilidade jovem e da melhoria dos percursos de transição escola-emprego e integra no seu modelo a melhoria contínua, baseada em práticas de avaliação sistémicas e sistemáticas sustentadas em dados mensuráveis.

Apresentam-se no quadro seguinte as metas e os objetivos para o triénio 23-26:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS						
OE 1 - Investir na educação como pilar para a competitividade e atratividade do território;						
OE 2 - Dotar o tecido económico da região com recursos humanos qualificados;						
OE 3 - Promover de acordo com as necessidades do tecido empresarial;						
OE4 - Consensuar uma visão estratégica partilhada para a EPAFL pelos diferentes stakeholders, distribuindo responsabilidades ao nível de planificação;						
PROCESSO	OBJETIVOS	INDICADOR	DESCRIÇÃO	ETAPAS (a 3 anos)	E1	E2
PCH 01	Desenvolver e Assegurar um ensino de Qualidade	Participação em ações de desenvolvimento de competências extracurriculares.	Nº de registos nos certificados de curso.	1 por aluno		
		Número de Pré-inscrições	Percentagem de alunos inscritos em cada ano face ao nº de vagas.	≥ 100%		
		Taxa de assiduidade dos formandos	Percentagem de faltas por disciplina/modulo	≤ 10%		
		Taxa de transição	Percentagem de alunos que transitam.	≥ 90%		
		Taxa de abandono escolar	Percentagem de alunos que abandona a Formação em cada ano letivo	≤ 10%		
		Taxa de participação do pessoal docente e não docente em ações de formação	Percentagem de ações de formação frequentadas ao longo do ano.	≥ 25%		
		Taxa de conclusão	Percentagem de alunos que concluem a formação.	≥ 60%		
		Grau de satisfação dos alunos	Percentagem de inquéritos com nível 4	≥ 80%		
		Execução do Plano Anual de Atividades	Percentagem de atividades que não se realizaram de forma injustificada.	≤ 10%		
	Promoção da empregabilidade e inclusão.	Taxa de colocação após conclusão do curso	Percentagem total de formandos empregados e/ou a prosseguir estudos.	≥ 70%		
		Taxa de empregabilidade na área de formação.	Percentagem de alunos empregados a na área de Formação.	≥ 70%		
		Grau de satisfação dos empregadores	Percentagem de respostas com nível Muito Bom	≥ 80%		

INDICADOR N.º 4º) – Taxa de Conclusão dos Cursos

OBJETIVO ESTRATÉGICO N.º 1 - Promover a conclusão da formação, com êxito e no tempo previsto para o ciclo, reduzindo o insucesso e o abandono escolar precoce

ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO	FONTES DE INFORMAÇÃO	METAS A ATINGIR E DADOS DE PARTIDA	DIVULGAÇÃO
Departamento da Qualidade; Coordenação Pedagógica Gabinete de GAAP	Análise documental de registos administrativos: - matrículas, - inscrições, - pausas, - certificações Inquérito por questionário aos: - professores - alunos - instituições de acolhimento de ECT - empregadores e ex-alunos	Taxa de Conclusão Concluem • dentro do tempo previsto (até 31 de agosto do último ano do ciclo formativo): 70% • após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte): até 0% Não concluem - abaixo DADOS DE PARTIDA: • desistências: abaixo de 25% • não aprovação: 0% • transferências no 10.º ano / 1.ª série: 0% • anulação de matrícula no 10.º ano: 10%	Planeamento: Mapa de procedimentos Implementação: - Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais - Identificação de propostas de melhoria Avaliação: - Aprofundamento, sistematização e comparabilidade de dados - Omissão de decisão e priorização Revisão: - Comunicação de resultados aos stakeholders, envolvendo-os na melhoria

Indicador de processo
Indicador de resultado

Análise de
Conteúdos
Análise Estatística

Cofinanciado por:

INDICADOR N.º 5 a) – Taxa de colocação no Mercado de Trabalho

Objetivo Estratégico 2 - Dotar o sector económico da região com recursos humanos qualificados;

Objetivo Estratégico 4 - Consensualizar uma visão estratégica partilhada para a EPAFBL pelos diferentes stakeholders, distribuindo responsabilidades ao nível da planificação.

ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO	FONTES DE INFORMAÇÃO	METAS A ATINGIR E DADOS DE PARTIDA	DIVULGAÇÃO
Departamento da Qualidade; Coordenação Pedagógica Gabinete de GAAP	Inquérito por questionário aos: - professores - alunos - Instituições de acolhimento de FCT - empregadores e ex-alunos	Aos 6 meses / aos 12 meses / aos 36 meses: Todos os alunos são orientados para prosseguimento de estudos ou para o mercado de trabalho, de acordo com as suas características e necessidades: DADOS DE PARTIDA- - a trabalhar: - por conta de outrem: - contrato a termo: - contrato sem termo: - a tempo completo: - a frequentar estágio profissional Diplomados de EPAFBL em prosseguimento de estudos - DADOS DE PARTIDA: - a frequentar formação pós-secundária (TESP): - a frequentar ensino superior (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento). Diplomados de EPAFBL a procura de emprego - inferior a : Outras situações -- inferior a Situação desconhecida - inferior a	Planeamento: Mapa de procedimentos Implementação: - Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais - Identificação de propostas de melhoria Avaliação: - Aprofundamento, sistematização e comparabilidade de dados - Tomada de decisão e priorização Revisão: - Comunicação de resultados aos stakeholders, envolvendo-os na melhoria
Indicador de processo Indicador de resultado			
Análise de Conteúdos Análise Estatística			

INDICADOR N.º 6 a) – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso /AEF

Objetivo Estratégico 3 - Formar de acordo com as necessidades do tecido empresarial Estreitar a relação da escola com as empresas parceiras, potenciando assim a empregabilidade dos alunos na sua área de formação

ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO	FONTE DE INFORMAÇÃO	METAS A ATINGIR E DADOS DE PARTIDA	DIVULGAÇÃO
Departamento da Qualidade; Coordenação Pedagógica Gabinete de GAAP Indicador de resultado Análise de Conteúdos Análise Estatística	Inquérito por questionário aos: - professores - alunos - instituições de acolhimento de FCT - empregadores e ex-alunos	Colocação dos diplomados de EFP - A trabalhar por conta de outrem: - Exercendo profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação. DADOS DE PARTIDA – exercendo profissões não relacionadas com o curso/área de educação e formação: - A trabalhar por conta própria; aumentar a percentagem dos diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/área de formação DADOS DE PARTIDA .. exercendo profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação; Dão; não relacionadas com o curso/área de educação e formação:	Planeamento: Mapa de procedimentos Implementação: - Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais - Identificação de propostas de melhoria Avaliação: -Aprofundamento, sistematização e comparabilidade de dados -Tomada de decisão e priorização Revisão: -Comunicação de resultados aos stakeholders, envolvendo-os na melhoria

INDICADOR N.º 6 b) – Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

Objetivo Estratégico 4 - Consensualizar uma visão estratégica partilhada para a EPAFBL pelos diferentes stakeholders, distribuindo responsabilidades ao nível da planificação.

ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO	FONTES DE INFORMAÇÃO	METAS A ATINGIR E DADOS DE PARTIDA	DIVULGAÇÃO
Departamento da Qualidade; Coordenação Pedagógica Gabinete de GAAP	Inquérito por questionário aos: - professores - alunos - instituições de acolhimento de FCT - empregadores e ex-alunos	Satisfação dos alunos com a formação recebida - Planeamento: aumentar a percentagem relativamente aos dados de partida: DADOS DE PARTIDA - caso tenham profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação - caso tenham profissões não relacionadas com o curso/área de educação e formação Satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de GFP que empregam - aumentar a percentagem relativamente aos dados de partida: DADOS DE PARTIDA - caso tenham profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação - caso tenham profissões não relacionadas com o curso/área de educação e formação:	Implementação: - Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais - Identificação de propostas de melhoria Avaliação: - Aprofundamento, sistematização e comparabilidade de dados - Tomada de decisão e priorização Revisão: - Comunicação de resultados aos stakeholders, envolvendo-os na melhoria

Indicador de processo
Indicador de resultado

Análise de
Conteúdos
Análise Estatística

Colaborado por:



19. Estratégia de Monitorização

