



Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa



PROJETO EDUCATIVO



**Primeiro semear,
Para depois colher.**

Cofinanciado por:





“Conformar-se com o estado atual do mundo é a grande traição que diariamente nos tenta. A resignação é o nosso pecado.”

Frei Bento Domingues, O.P. *in* Público de 2 de abril de 2017



ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	4
A. A ESCOLA	
1. Breve perspetiva histórica da Escola.....	4
2. Estruturas de Coordenação Pedagógica.....	7
2.1. Órgão de Direção, Administração e Gestão.....	7
2.2. Departamentos Curriculares... ..	7
3. Stakeholders Relevantes.....	7
4. OFERTA ATUAL.....	9
B. MISSÃO E VISÃO	
5. MISSÃO E VISÃO.....	11
6. ANÁLISE SWOT: Pontos Fortes e Áreas a Melhorar	14
7. A Escola face ao Quadro EQAVET.....	16
8. Identificação dos objetivos estratégicos.....	16
9. Identificação dos indicadores.....	17
10. Autoavaliação.....	17
11. Cultura de gestão.....	18
12. Plano de Ação.....	20



INTRODUÇÃO

De acordo com o Decreto-Lei n.º 137/2012, que republica o Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de Abril, no seu artigo 9.º, número 1, alínea a), entende-se o Projeto Educativo como “ o documento que consagra a orientação educativa do Agrupamento de escolas ou da escola não agrupada, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais a escola se propõe cumprir a sua função educativa.”

Emerge deste desiderato a consideração do Projeto Educativo de Escola como um instrumento de inovação e de mudança, como o elemento agregador, que alia o compromisso entre os interesses da política educativa nacional e as reais necessidades, aproximando inclusivamente os investimentos realizados nos resultados obtidos.

Tendo por intencionalidade responder às necessidades sentidas por parte da comunidade educativa, através de uma construção alicerçada em olhares diferentes sobre a organização e o funcionamento da Escola, e no querer e no saber de cada um e de todos os parceiros educativos, assumimos como pretensão chegar a um documento realista e exequível, que defina um conjunto de finalidades e linhas de ação, com vista à consecução das metas pretendidas.

A. A ESCOLA

1. BREVE PERSPETIVA HISTÓRICA DA ESCOLA

A Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa, doravante designada por EPAQL, é uma escola pública, resultante de uma doação por escritura pública a 15 de outubro de 1943 ao Estado português de um privado de nome Júlio de Melo e Matos, com a especial obrigação de nela se desenvolver ensino agrícola.



A Portaria n.º 16659 de 12 de Abril de 1958 criou as bases orgânicas da Escola Quinta da Lageosa, como escola prática de agricultura regional que teve por fim:

- a) Facultar a futuros agricultores, em cursos de três anos de duração, a educação geral e técnica que, por ulterior experiência profissional, os torne aptos a dirigirem as suas casas agrícolas ou a exercerem em explorações alheias funções de feitor e análogas.

Pelo Decreto-Lei n.º 548/70 de 12 de Novembro, a Escola passa a secção da Escola Comercial e Industrial Campos Melo, passando a designar-se Escola técnica campos Melo da Covilhã, mantendo, porém, no aspeto técnicopedagógico, a autonomia necessária ao desempenho da função de serviço agrícola regional que, nos termos da lei e em paralelo com as demais escolas técnicas agrícolas, lhe cabe desempenhar.

Em 27 de Março de 1973, por despacho conjunto do Ministério da Educação e da Secretaria de Estado da Agricultura, é criado um grupo de trabalho para elaboração de um protocolo que possibilitasse à Secretaria de Estado da Agricultura fazer funcionar, na Quinta da Lageosa, uma exploração Agrícola Piloto, enquadrada na Escola Agrícola.

Pelo Decreto-Lei n.º 519-U1/79 de 29 de Dezembro é criada a partir de 1 de Outubro de 1979 a Escola Secundária de Aldeia do Souto, Quinta da Lageosa, Covilhã e, em consequência, é extinta a secção de Aldeia do Souto da Escola Secundária Campos Melo, na Covilhã.

Pelo Decreto-Lei n.º 418/91 de 26 de Outubro, de acordo com o seu artigo 1.º, e cumprindo uma vontade expressa pelo seu fundador, “ a Escola Secundária de Aldeia do Souto, Quinta da Lageosa, Covilhã, é convertida em Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa, de natureza pública, no âmbito e alcance do Decreto-Lei n.º 26/89, de 21 de Janeiro. De acordo com o artigo 3.º “ são suportados pelo orçamento do Ministério da Educação todos os encargos resultantes do funcionamento da Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa, incluindo os resultantes da exploração agrícola.”



Ao longo de mais de sessenta anos a EPAQL contribuiu para a formação de inúmeros profissionais nos domínios da agricultura, pecuária, espaços verdes e floresta, muitos dos quais se fixaram na região, contribuindo para o seu desenvolvimento.

Inserida na Cova da Beira, na freguesia de Aldeia do Souto, apresenta os seus cerca de 320 ha nos concelhos da Covilhã e de Belmonte, estando a maior parte da sua área e a quase totalidade do património construído, situado no primeiro.

Do património da EPAQL fazem parte um conjunto diversificado de edifícios destacando-se os do setor pecuário, armazéns e oficinas, junto dos quais estão implementadas algumas habitações para funcionários. No edifício central (Bloco A), concentram-se os Serviços Administrativos, a Direção, Anfiteatro, Sala/ Gabinetes de Professores, Biblioteca, Laboratório, Sala de Informática, Reprografia/ Papelaria e quatro Salas de Aula. Existem ainda dois blocos de salas: um com duas salas e outro com seis. Possui ainda, uma Sala de Mecânica, uma Residência Feminina e Masculina, um Museu Agrícola, portador de um excelente património, e um Polidesportivo

Dispõe, ainda, de um conjunto de recursos totalmente destinados ao desenvolvimento de competências inerentes ao perfil profissional dos alunos, nas diversas áreas de formação. Esses recursos, a saber, pomares de pomóideas e prunóideas, vinha, olival, floresta, pastagens, ovil, vacaria, pocilga, cavalariças e apiário, parque de máquinas e alfaias, constituem ambientes de aprendizagem e de aquisição e desenvolvimento de competências ímpares, incapazes de se praticar em quaisquer outras situações.

Todos esses recursos constituem uma amostra das inúmeras potencialidades regionais que ancoram o tão desejado desenvolvimento sustentável, e que se inserem numa região fortemente ameaçada pelo envelhecimento e declínio populacional e demais consequências indiretas, nomeadamente os seus efeitos sobre as regiões mais povoadas.



2. ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

2.1. ÓRGÃOS DE DIREÇÃO, ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

Os órgãos de direção, administração e gestão encontram-se estruturados como estipulado no Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho, sendo compostos por conselho geral, diretor, conselho pedagógico e conselho administrativo.

O diretor exerce também a presidência do conselho pedagógico.

2.2. DEPARTAMENTOS CURRICULARES

As diferentes áreas disciplinares estão agrupadas do seguinte modo:

Departamento de Línguas

- Grupos de recrutamento: 300 (Português); 320 (Francês); 330 (Inglês).

Departamento de Ciências Sociais e Humanas:

- Grupo de Recrutamento: 410 (Filosofia).
- Deste Departamento faz parte o grupo de recrutamento 620 (Educação Física) por não existir Departamento de Expressões na escola.

Departamento de Matemática e Ciências Experimentais:

- Grupos de recrutamento: 500 (Matemática), 510 (Física e Química), 520 (Biologia e Geologia); 550 (Informática); 560 (Ciências Agropecuárias).

3. STAKEHOLDERS RELEVANTES

O processo de ensino e aprendizagem é complexo e gere um notável conjunto de variáveis que nem sempre estão em sintonia. Visando a preparação dos jovens para



a sua inserção na sociedade e no mundo do trabalho, a eficácia daquele processo está relacionada com os diversos *stakeholders* intervenientes, os quais devem ser chamados a participar nas diversas etapas do processo de ensino e aprendizagem.

Os *stakeholders* mais relevantes são:

1. Docentes;
2. Pais e encarregados de educação;
3. Assistentes operacionais;
4. Autarquia;
5. Empresários;
6. Associações profissionais do setor agroflorestal;
7. Instituições de ensino superior;
8. ONG's.

Dos três primeiros espera-se um acompanhamento permanente do aluno e um auxílio eficaz na construção do seu projecto de vida; do quarto, e na continuação das acções passadas, fomentar-se-á uma maior proximidade e intervenção alargando-se os projectos já iniciados e criando novas modalidades de parcerias, mormente aquelas que convergem na missão da EPAQL; das restantes, preconiza-se uma maior participação na formação em contexto de trabalho (FCT) assim como no estabelecimento de competências profissionais mais valorizadas por estes.

Caracterização do corpo docente no ano letivo de 2017/2018 por idade e tempo de serviço.

Idade/Tempo	Até 4 anos	5-9	10-19	20-29	30 ou mais	Total
Menos de 30	1	0	0	0	0	1
30-40	1	3	1	0	0	5
40-50	0	2	1	2	0	5
Mais de 50	0	0	0	3	5	8
Total	2	5	2	5	5	19



Caracterização do corpo não docente no ano letivo 2017/2018 por idade e tempo de serviço.

Idade/Tempo	Até 4 anos	5-9	10-19	20-29	30 ou mais	Total
Menos de 30	0	0	0	0	0	0
30-40	0	0	2	0	0	2
40-50	0	0	2	0	0	0
Mais de 50	0	0	1	11	7	19
Total	0	0	5	11	7	21

4. OFERTA ATUAL

A oferta educativa tem por base as indicações da ANQEP, sendo posteriormente definida em sede de rede; todavia, ela passa sempre pela fileira agropecuária e silvícola.

A atual distribuição dos alunos pelas turmas/curso é a seguinte:

ANO	CURSO	Nº DE ALUNOS
8º	CEF - Operador de Máquinas Agrícolas	18
10º	T. Gestão Equina	10
	T. Gestão Ambiental	8
	T. Gestão Agropecuária	18
11º	T. Gestão Equina	10
	T. Gestão Agropecuária	9
12º	T. Gestão Equina	4
	T. Gestão Agropecuária	6



O corpo discente é constituído fundamentalmente por alunos do género masculino, provenientes de ambiente muito diversificados. A maior parte entra nos cursos CEF ou Vocacional, consoante o ciclo governativo, o que denuncia uma reduzida aptidão destes alunos relativamente às matérias e metodologias de aprendizagem desenvolvidas no percurso curricular geral. Não raramente, também surgem alguns alunos que apresentam uma aversão à escola, sentindo-se fortemente contrariados no seu ambiente de aprendizagem, trazendo já no seu percurso sérios anticorpos.

Para uma escola que se afirma como inclusiva, esta tipologia de alunos constitui um desafio, exigindo aos dos docentes uma constante renovação, invenção e adaptação das suas estratégias de ensino e aprendizagem, e aos paradocentes um importantíssimo papel social, intensificado nos alunos residentes. Assim, a EPAQL assume-se como uma escola aprendente, sempre atenta aos sinais que emanam da sua comunidade e em busca das melhores soluções.

Caracterização do corpo discente no ano letivo de 2017/2018:

Por idade, género e curso frequentado

Idade/Curso	CEF 8º		TPA 10º		TGE /TGE10º		TPA/TGE 11º		TPA/TGE 12º		% da idade
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
15	6	0	4	2	1	0	0	0	0	0	15
16	6	0	5	1	4	0	0	1	0	0	22
17	4	0	6	0	2	2	4	0	0	0	24
18 ou mais	2	0	1	0	4	3	8	0	9	0	39
Média da I	16	0	17	15	17	19	18	16	19	0	



Por concelho de residência

Concelho	Nº alunos
Aguiar da Beira	2
Almeida	1
Belmonte	3
Castelo Branco	4
Celorico da Beira	1
Covilhã	20
Figueira de Castelo Rodrigo	2
Fundão	11
Guarda	21
Idanha	4
Madeira	1
Manteigas	1
Penamacor	2
Pinhel	2
Proença a Nova	1
Sabugal	2
Torre de Moncorvo	2
Trancoso	1
Vila Velha do Rodão	2

B MISSÃO E VISÃO

5. MISSÃO E VISÃO

Ao doar este fabuloso património ao Estado Português, Júlio de Melo e Matos percebeu há muitas décadas atrás a importância da agricultura no desenvolvimento local e regional. Sessenta anos passados, o motivo de tal gesto não só continua justificado como se encontra ainda mais válido, mercê da situação actual, mormente



no que diz respeito ao despovoamento e à desertificação. Por muito importante e apelativa que seja a urbanidade e a tecnosfera, tão promovida e divulgada pela socialização primária e secundária com especial responsabilidade do sistema educativo, os recursos dominantes e abundantes da Beira Interior estão relacionados direta e indiretamente com a agricultura, pecuária e floresta.

Todos os indicadores atuais apontam para dois cenários que concomitantemente amplificarão a sua acção, caso não sejam atenuados: o despovoamento e as alterações climáticas. Embora não estando relacionados cada um destes fenómenos amplifica a acção do outro. Neste contexto, a missão da EPAQL adquire uma importância estratégica na formação de jovens que ocuparão os territórios mais ameaçados contribuindo para a sua preservação e reduzindo a pressão sobre outros territórios com excedentes populacionais.

De igual forma, o espaço florestal da EPAQL apresenta um considerável potencial na preservação da biodiversidade e no desenvolvimento da educação ambiental, sobretudo através do desenvolvimento de projectos dedicados. Constitui, por isso, um sério complemento até para os alunos de outras unidades orgânicas, que não dispõe destes recursos.

Também a parte da equinicultura apresenta um recurso extraordinário que, conforme trabalho dos últimos dois anos, pode prestar um serviço extraordinário nos jovens e menos jovens que apresentam diversas patologias do foro neuromotor, a frequentar outras unidades orgânicas ou instituições específicas.

É portanto neste enquadramento que se releva como missão da Escola a formação de profissionais competentes para atuar nos sectores agrícola e florestal, da equinicultura e do ambiente, dotados dos saberes socioculturais, afetivos, científicos e tecnológicos necessários. Para tal fundamenta a sua acção numa oferta formativa e educativa diversificada e adaptada aos grupos alvo de alunos que elegem a EPAQL para o seu percurso formativo. O desenvolvimento dos currícula é realizado tendo por base os princípios da cidadania, autonomia e sentido de responsabilidade, tendo em vista fomentar e desenvolver o espírito crítico, participativo e colaborativo dos alunos.



Em conformidade com os seus recursos e as necessidades regionais, fazendo da EPAQL um parceiro na senda do desenvolvimento sustentável da região, visão que norteia este projeto, estabelecem-se as seguintes directrizes na sua missão:

- Educar, no sentido mais lato do termo, os seus alunos, dotando-os de competências tais capazes de responder aos desafios da sociedade do seu tempo, transformando-a;
- Fomentar o empreendedorismo;
- Valorizar o seu património;
- Contribuir para a redução das assimetrias sociais dos seus alunos;
- Abrir as suas portas e disponibilizar os seus recursos a outros agrupamentos de forma a inclui-los nos seus projectos educativos;
- Contribuir para o desenvolvimento de competências/atenuação de condicionantes de utentes de instituições de solidariedade social ou de outros estabelecimentos de ensino;
- Participar na proteção e conservação da biodiversidade;
- Promover a cultura no ambiente rural, reduzindo a sua desvalorização face ao ambiente urbano;
- Desenvolver e participar em projectos com outras entidades que visem a experimentação e o ensaio de novos métodos ou tecnologias, ou a preservação do património genético.

6. ANÁLISE SWOT: Pontos Fortes e Áreas a Melhorar

I. Pontos Fortes

- Corpo docente com muita experiência no ensino profissional, e maioritariamente estável.
- Corpo não docente com capacidade de acompanhar os alunos nos contextos de aprendizagem tecnológico e com sensibilidade de acompanhamento de alunos internos.



- Existência de recursos materiais fundamentais ao desenvolvimento de projetos capazes de consolidar competências.
- A EPAQL é ela própria uma empresa agroflorestal, facto que permite uma adequada formação em contexto de trabalho.
- Possibilidade da realização material das Provas de Aptidão Profissional, tanto na vertente da consolidação como na vertente da inovação/empreendedorismo.
- Elevada taxa de sucesso.
- Duas residências com boas condições para receberem alunos.
- Forte abertura da escola à comunidade, nomeadamente no sector das actividades assistidas por cavalos.
- Aumento do investimento no setor agrícola.
- Parcerias com a Câmara Municipal da Covilhã nomeadamente no âmbito do programa Erasmus+.
- Projetos ERASMUS + KA2, Teaching and learning; ERASMUS KA1 “ Vet Learner”.
- Excelente número de empresas e instituições interessadas no estabelecimento de parcerias.
- Boa oferta de emprego a nível regional.
- O aparecimento das Comunidades Intermunicipais poderá constituir uma oportunidade para novos desafios.
- Novas exigências de formação no sector agro-florestal.

II. Áreas a melhorar

- Número de alunos.
- Assiduidade.
- Motivação.
- Valorização da cultura.
- Salas de aula com fracas condições de conforto.
- Máquinas e alfaías agrícolas em fim de vida.



- Aproveitamento.
- Interdisciplinaridade.
- Comunicação interna e externa.

III. Constrangimentos

- Carência de pessoal não docente.
- Ausência de uma Associação de Pais.
- Reduzida presença dos pais e encarregados de educação.
- Redução da população estudantil.
- Fraco reconhecimento social da atividade agropecuária.
- Permissão da abertura das mesmas ofertas formativas em estabelecimentos de ensino regular, sem os recursos fundamentais ao desenvolvimento dos projectos de ensino.
- Docentes descontentes com a sua carreira profissional.
- Ausência de uma política real de orientação profissional, capaz de responder às necessidades territoriais e atender aos seus recursos.
- Existência de uma política de sobrevivência de cada estabelecimento de ensino, facto que desconsidera o interesse do aluno.
- Inexistência de transporte público que responda às necessidades dos alunos.
- Ausência de investimentos

7. A Escola face ao Quadro EQAVET

A Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa tem vindo a adaptar o seu modelo de funcionamento ao Quadro EQAVET, estando em curso a produção de instrumentos de monitorização. De facto, os pontos relevantes presentes nos Blocos de Construção EQAVET, têm sido desenvolvidos nos últimos anos, como sejam o apoio à formação dos recursos humanos, o envolvimento dos diversos *stakeholders*, a utilização de dados para melhoria de processos de EFP, a cultura de gestão e a cultura



de auto-avaliação. Não obstante a sua presença nos diversos órgãos e estruturas (Conselho Pedagógico, Departamentos, Conselhos de Turma,...), há sempre necessidade de se melhorar a sua eficácia, de forma a garantir melhores resultados.

Dentro deste âmbito, importa um reforço das parcerias com *stakeholders* externos de forma a ultrapassar condicionamentos sobretudo financeiros decorrentes das regras o Orçamento Geral do Estado.

A gestão e a organização da EPAQL tem seguido, por imperativo legal e opção da Direção cessante, os pressupostos que constam no Quadro EQAVET, sendo evidência disso a participação da EPAQL no programa EPIS. Contudo, a implementação deste modelo implica a construção e utilização de um conjunto de instrumentos que deve continuar a ser implementado.

8. Identificação dos objetivos estratégicos

Os objetivos estratégicos passam por:

1. A nível dos resultados:

- Taxa de conclusão do curso de 90% nos cursos profissionais;
- Taxa de conclusão do curso de 90% nos cursos CEF.

2. A nível de empregabilidade:

- Taxa de empregabilidade de 90%

3. A nível da responsabilidade social:

- Pelo envolvimento de toda a comunidade escolar no desenvolvimento de atividades lúdicas com alunos e utentes de escolas e de instituições, portadores de deficiências profundas;
- Pelo envolvimento dos alunos e professores em atividades de educação ambiental, destinados aos agrupamentos locais e regionais que nos visitam;



- Pelo desenvolvimento de parcerias com os empresários locais com vista à resolução de algumas das suas necessidades, nomeadamente aquelas relacionadas com formação e atualização de conhecimentos.

9. Identificação dos indicadores

Os indicadores em uso são:

- Taxa de abandono;
- Taxa de conclusão;
- Taxa de empregabilidade.

10. Autoavaliação

Uma escola aprendente tem que se autoavaliar! Essa autoavaliação é o seu motor de evolução. As organizações com elevado desempenho solicitam regularmente o *feedback* das suas metodologias realizadas em todos os seus níveis, operação fundamental para a melhoria de processos.

Esta avaliação deve ser sistemática sob pena de os problemas que estão presentes em todas as organizações, tomarem dimensões que dificultem a sua resolução e comprometam os objetivos estabelecidos. Sendo a escola o lugar que a sociedade organiza para promover a socialização das novas gerações, complexifica-se pelas relações e interações que nela têm lugar. Neste ecossistema social reproduz-se a sociedade no seu todo. Interesses e objetivos distintos originam conflitos, e os conflitos originam indisciplina. E aqui perturba-se todo o funcionamento e estabilidade da organização, e o desenvolvimento dos processos.

A autoavaliação, por conseguinte, dotada dos seus instrumentos, deve “auscultar” toda a realidade que caracteriza a escola, não ficando confinada aos valores do aproveitamento e da assiduidade, nem aos procedimentos burocráticos e administrativos legalmente impostos. Motivação, empenho, conforto, interesse, gosto, satisfação, segurança..., todos os descritores capazes de caracterizarem a organização devem ser utilizados.



A avaliação do trabalho executado pelos diversos *stakeholders* é uma prática corrente desta unidade orgânica, cujas metodologias foram sendo implementadas a partir dos modelos desenvolvidos no programa EPIS.

O resultado das diversas avaliações e dos índices de sucesso/insucesso constituem elementos fundamentais de planeamento, atendendo não só aos pontos fortes identificados que importa consolidar, mas também às fragilidades assinaladas cuja redução urge realizar. Por outro lado, os resultados concretos no que concerne ao aproveitamento/abandono, estabelecem pontos de referência que validarão ou não os planos de melhoria aplicados.

11. Cultura de gestão.

A gestão precisa de uma liderança forte! Mas uma liderança forte não se traduz num chefe que manda e que decide. Uma liderança forte é sobretudo uma liderança eficaz, uma liderança capaz de criar contextos organizacionais de aprendizagem que procuram e aceitam desafios, que promovem inovações e recusam a perpetuação de zonas de conforto. É uma liderança que reflete sobre si própria e sobre as suas ações, que partilha sucessos e inspira confiança, que desenvolve uma visão periférica, local onde reside muitas vezes a resposta procurada.

Por outro lado, uma liderança não é algo que se faz aos outros mas que se faz com os outros; torna-se eficaz quando se traduz num percurso transformador que se transforma e é transformante porque a vida e os seus sistemas organizacionais estão em contínua mudança. Nenhum líder é mais inteligente do que o conjunto de todos os seus subordinados e todos eles têm o direito de estar envolvidos em decisões que os afetam. Por isso é fundamental a participação de todos os *stakeholders* numa ação que se pretende democrática e eficaz, com especial intervenção nos órgãos e estruturas de coordenação pedagógicas. Na prossecução deste objetivo, o projeto *Lean* é um instrumento que deve ser utilizado dada a sua eficácia na resolução de problemas e no envolvimento dos *stakeholders*.



Finalmente, a liderança não deve possuir um cariz eminentemente burocrático-administrativo mas centrar-se na pedagogia, orientada “ para a potenciação das aprendizagens dos alunos e para a promoção do sucesso educativo “



12. Plano de Ação

A- Cultura de Gestão

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
Projeto Educativo	<ul style="list-style-type: none">- Definir.- Inovar.- Partilhar.- Motivar.- Delegar.	<ul style="list-style-type: none">-Envolver todos os <i>Stakeholders</i> na elaboração do Projeto Educativo.- Definir objetivos comuns.- Responder aos desafios.	. <i>Stakeholders</i> .	<ul style="list-style-type: none">- Projeto educativo.--Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Plano Plurianual de Atividades	<ul style="list-style-type: none">- Discutir.- Decidir.- Executar	<ul style="list-style-type: none">-Envolver todos os <i>Stakeholders</i> na elaboração do Projeto Educativo.- Definir objetivos comuns.- Responder aos desafios.-Concretizar o projeto educativo	. <i>Stakeholders</i> .	<ul style="list-style-type: none">- Número de atividades propostos e graus de consecução.- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Comunicar	<ul style="list-style-type: none">- Detetar riscos.- Atuar.- Aumentar eficácia.	<ul style="list-style-type: none">-Melhorar canais de comunicação.-Criar instrumentos de monitorização.		<ul style="list-style-type: none">- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Rentabilizar	Mais eficiência no aproveitamento dos recursos	<ul style="list-style-type: none">- Arrendamento de instalações nos períodos de férias e interrupções escolares.- Utilização mais eficaz da FCT nos vários setores produtivos da escola.- Aproveitamento de projetos para gerar receitas.	_ Todos os recursos materiais humanos e da EPAQL.	_ Valores de receitas gerados.



B- Garantia da Qualidade da Formação

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
Plano de Ação Estratégico	- Intervenção sob os alunos em risco;	- Intervenção precoce do Diretor de Turma a partir das recomendações dos Conselhos de Turma. - Constituição de uma equipa de apoio de acordo com a legislação em vigor, a qual desenvolverá um acompanhamento contínuo dos alunos em risco.	- Docentes do conselho de turma. - Outros docentes. - Psicólogo	- Número de módulos e UFCD,s recuperados. - Número de faltas recuperadas.
Projetos de Educação Ambiental	- Melhoria da motivação. - Redução do absentismo. - Promoção do sucesso. - Garantia da qualidade da formação. - Abertura da Escola à comunidade. - "Captura" de novos	- Gestão dos ecossistemas da Escola na senda da conservação da biodiversidade, a saber: bosques, ecossistemas aquáticos e ecossistemas agrícolas. - Desenvolvimento de culturas no modo biológico. - Instalação de um viveiro vocacionado para a propagação de espécies ameaçadas. - Conceção e construção de maquetes relacionadas com a preservação do	- A maior parte dos recursos necessários ao desenvolvimento dos projetos estão na Escola, fazendo parte dos seus recursos endógenos. Os restantes serão obtidos através de parcerias com instituições (ex: Escola Superior Agrária de Castelo Branco) e com recurso ao voluntariado.	- Número de projetos e/ou dimensão do mesmo. - Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas. - Número de alunos envolvidos. - Documentos/materiais produzidos.



	<p>alunos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Valorização dos recursos da Escola.- Promoção do empreendedorismo.	<p>solo e a conservação da água.</p> <ul style="list-style-type: none">- Realização de atividades de identificação da biodiversidade e sua apresentação e divulgação por via digital.- Produção de <i>storytellings</i> e de hipervídeos temáticos.	<ul style="list-style-type: none">- Os projetos devem fazer parte das estratégias de ensino e aprendizagem e resultarem da interdisciplinaridade.	
Atividades assistidas por cavalos		<ul style="list-style-type: none">- Continuação da abertura da Escola à comunidade, sobretudo no que diz respeito aos jovens portadores de problemas do foro psicomotor, através de atividades equestres intervencionadas por alunos dos cursos de Gestão Equina.- Conceção e realização de eventos equestres abertos à comunidade (concursos, exposições).- Continuar e aprofundar a parceria com a Câmara Municipal da Covilhã	<ul style="list-style-type: none">- Cavalos com temperamento e atitudes adequados à função.- O picadeiro coberto com um piso apropriado.- <i>Stakeholders</i> internos.	<ul style="list-style-type: none">- Número de utentes recebidos.- Número de eventos realizados.
Projetos de inovação e empreendedorismo		<ul style="list-style-type: none">- Realização de ensaios com novas culturas, com especial recurso às Provas de Aptidão Profissional.- Participação de <i>stakeholders</i> externos	<ul style="list-style-type: none">- Programa <i>Erasmus +</i>- <i>Stakeholders</i> internos.	<ul style="list-style-type: none">- Número de <i>storytellings</i>.- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas



		na promoção destas temáticas. - Produção de <i>storytellings</i> e de hipervídeos temáticos.		
Projetos de agricultura sustentável		- Maior intervenção dos alunos na gestão dos ecossistemas agroflorestais, acompanhando, quando possível, a totalidade da respetiva fileira, sobretudo na Formação em Contexto de Trabalho. - Produção de <i>storytellings</i> e de hipervídeos temáticos.	- Recursos endógenos da escola. - <i>Stakeholders</i> internos.	- Número de projetos produzidos. - Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Apoio	Redução do Insucesso	- Todos os docentes terão, em função do seu horário, tempos semanais para a recuperação de faltas ou módulos/UFCD's.	- Tempos destinados ao apoio.	- Número de recuperações
Colóquios	- Promoção da cultura - Abertura da Escola à comunidade. - Ensaios de cidadania	- Realizar periodicamente colóquios de temáticas diversas e adequadas aos tempos e objetivos.	- Docentes da Escola; - Docentes de outras escolas. - Empresários. - Técnicos.	- Número de colóquios
Residência	- Promoção da cidadania. - Promoção de valores. - Desenvolvimento de	- Constituição de uma comissão de residentes com responsabilidade para gerir a vida na residência. Todas as situações, disciplinares ou de simples funcionamento, passarão essa		- Número de participações por incumprimento do regulamento



	responsabilidade.	comissão que deverá contribuir para a resolução dos problemas.		
--	-------------------	--	--	--

C- Formação de Recursos Humanos

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
Identificação de necessidades.	<ul style="list-style-type: none">- Detecção de problemas.- Detecção de necessidades.	<ul style="list-style-type: none">- Os diversos órgãos e estruturas no seu regular funcionamento identificarão as diversas situações que requerem intervenções.. Paralelamente, os mecanismos de autoavaliação e a realização de reuniões setoriais completarão a análise pretendida.	<ul style="list-style-type: none">- Recursos endógenos da escola.	<ul style="list-style-type: none">- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Desenvolvimento de ações de formação	<ul style="list-style-type: none">- Melhoria na qualidade do serviço prestado.- Melhoria de competências	<ul style="list-style-type: none">- Parceria com o CFABI.- Procura de formações organizadas por outras entidades.- Formações realizadas por docentes da Escola para pessoal docente e não docente.- Parceria com a APEPA	<ul style="list-style-type: none">_ Recursos endógenos da escola.- CEFABI- APEPA	



D- Fomento de Parcerias

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
Conselho Empresarial	<ul style="list-style-type: none">- Ajustar competências;- Partilhar conhecimentos;- Participar na FCT;- Auxiliar inserção no mercado de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- Constituição de uma “bolsa” de empresas/associações cujo objetivo passará pela não só pela FCT, como também pela aferição da qualidade da formação desenvolvida.		<ul style="list-style-type: none">- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas
Programa Erasmus +	<ul style="list-style-type: none">- Finalizar o projeto FASTEST- Continuar com o projeto Covilhã-Forma- Iniciar outros projetos de forma a abranger maior número de alunos e de docentes.	<ul style="list-style-type: none">- Continuar e aprofundar a parceria com a Câmara. Municipal da Covilhã.- Procurar novas parcerias.		<ul style="list-style-type: none">- Número de projetos desenvolvidos
Voluntariado	<ul style="list-style-type: none">- Participar na formação de jovens socialmente proactivos;- Promover a solidariedade;- Aproximar os jovens da natureza e da agricultura;- Conservar e proteger o património natural da EPAQL.	<ul style="list-style-type: none">- Desenvolver projetos de conservação da natureza com associações culturais e recreativas da CIM, nomeadamente nos períodos de interrupção letivas e férias.	<ul style="list-style-type: none">- ONG' s.	<ul style="list-style-type: none">- Número e dimensão de operações realizadas.



E- Cultura de Autoavaliação

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
- Equipa de autoavaliação	- Identificação de constrangimentos da EPAQL.	- Aplicar os instrumentos de avaliação previstos no Quadro EQAVET. - Criar e aplicar instrumentos de avaliação complementares. - Elaboração dos respetivos relatórios.	Equipa de autoavaliação	- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas. - Relatórios.

D- Revisão

Ação	Metas	Estratégias	Recursos	Indicadores / Fontes de Evidência
Plano de Melhoria	- Melhoria de todos os procedimentos. - Promoção do sucesso. - Consolidação da missão	- A aplicação dos instrumentos e respetiva análise dos resultados deve produzir os ajustamentos fundamentais à correção dos procedimentos. - No final de cada ano letivo	- Equipa de autoavaliação.	- Atas de reuniões dos diversos órgãos e estruturas