



Análise SWOT O saber e o agir do professor no Ensino Profissional

Escola: EPPS

Data: Setembro de 2018

Intervenientes: Manuela Folhadela, Maria José Lobato , Maria Luisa del Pozo

Porta-voz: Manuela Folhadela

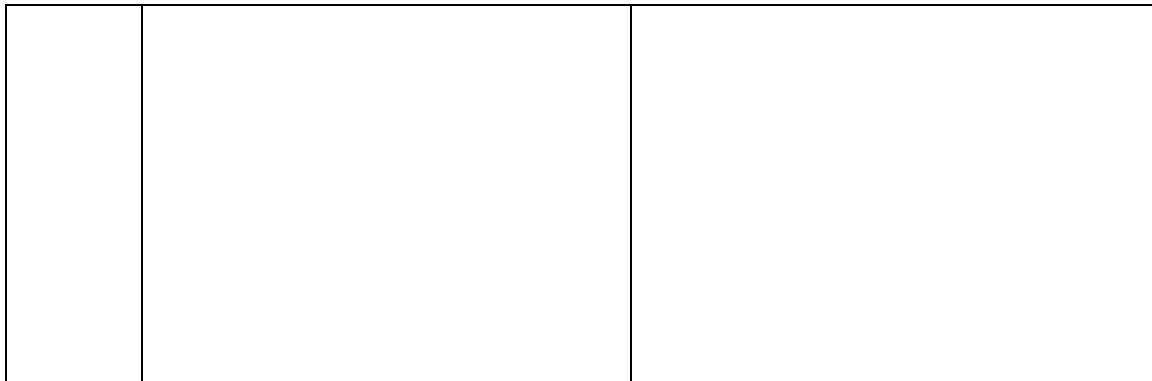
	Pontos fortes ¹ “Prouds”	Pontos fracos ² “Sorries”
Fatores internos	<ul style="list-style-type: none">• Experiência da escola ao longo de 34 anos na área profissionalizante:<ul style="list-style-type: none">✓ Experiência na organização pedagógica;✓ Redes, parcerias e protocolos com empresas/instituições das mais diversas áreas tantas públicas, como privadas• Recursos humanos: professores com experiência na organização e implementação de novos currículos com programas próprios	<ul style="list-style-type: none">• Infraestruturas decadentes, ultrapassadas e obsoletas (Ex. falta de persianas que não permite uma projeção adequada)• Falta de material informático.• Falta de locais de lazer e de equipamentos de apoio aos alunos: (têm acesso à cantina aproximadamente ½ h por dia)
	Oportunidades ³	Ameaças ⁴
Fatores externos	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecimento por parte dos nossos parceiros do trabalho realizado: Empresas, Câmara, Junta de Freguesia.• Reconhecimento do trabalho Realizado, quer pelos alunos que mantêm ligações à escola depois de concluído o curso, quer pelos encarregados de educação.	<ul style="list-style-type: none">• Excesso de trabalho devido a:<ul style="list-style-type: none">✓ Excesso de trabalho burocrático relacionado com planificações e avaliações.✓ Normas de POCH: número de alunos por turma e financiamento.✓ Legislação do ensino especial.✓ Legislação do ME referente à avaliação: número de horas de reposição.• Idiossincrasia do Ensino Profissional, que obriga ao professor, mesmo que doente ao cumprimento total de horas.

¹ Todos os elementos, estruturas, dinâmicas, conhecimentos que potenciam o “ofício do professor”, de acordo com o Projeto Educativo e Formativo de Escola.

² Tudo o que dificulta a realização do objetivo.

³ Todos os fatores externos que podem ajudar na construção e desenvolvimento do objetivo.

⁴ Tudo o que, a nível externo à escola, pode limitar a realização do objetivo.



Construir o futuro comum desejado

“ Quando se tenta mudar uma organização é que se pode perceber como ela funciona” Kurt Lewis

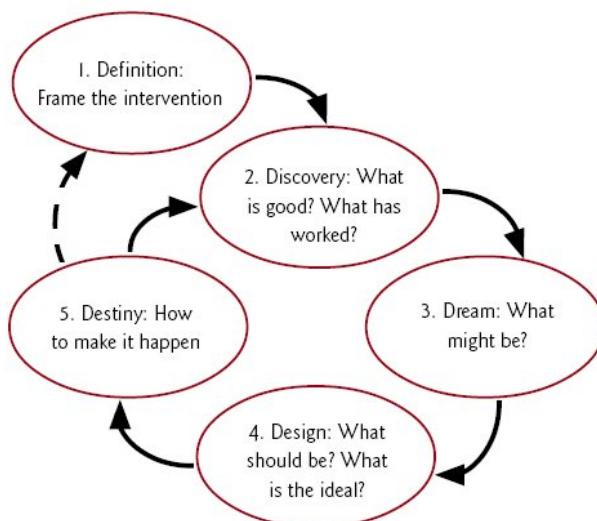


Figure 1. The appreciative inquiry ‘5-D’ model (see Cooperrider et al., 2003; Watkins and Mohr, 2001; Whitney and Trosten-Bloom, 2003 and the AI Commons website)

Fonte: <http://www.kstoolkit.org/Appreciative+Inquiry>

O Modelo da Appreciative Inquiry dos 5 D tem 5 etapas:

- 1- Definir o que queremos aprender e como o fazer
- 2- Descoberta dos pontos fortes da nossa Escola/ O que já fazemos bem e o que queremos fazer melhor
- 3- Desejos / Sonhos ambicionados para traçar o futuro comum desejado
- 4- Desenho do Plano de Melhoria
- 5- Destino/Metas a atingir – como vamos fazer para que se concretize o plano de mudança e melhoria contínua. Quais são os projetos e ações para implementar as mudanças a que nos comprometemos.

Operacionalização

(Nas colunas 1 e 2 concentrem-se nos itens comuns listados pelos vários elementos do vosso grupo e todos os grupos dos participantes na Oficina para definirem os sonhos ambicionados para o futuro comum da vossa Escola - coluna 3)

“Prouds” da vossa Escola (retirados da análise SWOT) (1)	“Sorries” da vossa Escola (retirados da análise SWOT) (2)	Sonhos Ambicionados para a vossa ESCOLA (3)