

Plano de Formação

2021/2022

Introdução.....	3
Enquadramento Legal do Plano de Formação	4
Objetivo da Formação	5
Orientações para a elaboração do plano de formação.....	7
Diagnóstico das necessidades de formação.....	7
Definição de prioridades	8
Inquérito pessoal docente:	8
Inquérito pessoal não docente:	9
Divulgação do plano de formação.....	10
Alterações ao plano de formação Atividades inscritas no Plano	11
Atividades não inscritas no Plano	11
Aprovação do Plano	11
Avaliação da Formação e do Impacto	11
Avaliação do Plano de Formação	12
Comunicação e Apresentação da Avaliação do Plano de Formação	12

Introdução

A realização de formação em contexto do Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto e em articulação com o Centro de Formação de Basto permitirá dar uma resposta mais adequada e assertiva às necessidades de formação, em consentâneo com os objetivos e as metas estabelecidas no Projeto Educativo.

O Decreto-Lei n.º 127/15, de 7 de julho, determina que seja elaborado e aprovado o plano anual de formação. Assim, e dando cumprimento aos normativos legais, apresenta-se, neste documento, o plano anual de formação para o ano letivo de 2021/2022, dividido, de acordo com o levantamento de necessidades:

- Ações para o pessoal docente;
- Ações para o pessoal não docente.

Presentemente, é premente apostar em formação específica, orientada para as Áreas do Desenvolvimento Profissional, Pessoal e das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), sendo estas o principal foco a trabalhar na área dos Recursos Humanos. De facto, competências como a resiliência, inteligência emocional, proatividade à distância, liderança, empatia e influência social, pensamento crítico, raciocínio e resolução de problemas são fundamentais para que o pessoal docente e não docente possa melhor agir e atuar, em conformidade com os inúmeros desafios com que se deparam, devendo, por isso, ser trabalhadas e valorizadas na formação profissional.

Dar prioridade a estratégias orientadas para a melhoria contínua de resultados, alicerçadas na formação específica, técnica e de desenvolvimento pessoal, fará toda a diferença neste novo paradigma e na adaptação constante às profundas mutações da sociedade e, consequentemente, do ensino.

Enquadramento Legal do Plano de Formação

O presente plano de formação foi concebido, tendo por referência o disposto no Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário, onde se pode ler que “O conselho pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente. (art.º 31º).”. Compete ao Conselho Pedagógico, entre outras funções, “apresentar propostas e emitir parecer sobre a elaboração do plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente;” (art.º 33º, alínea d); Acrescem outras disposições legais previstas no Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei 41/2012, de 21 de fevereiro), onde a componente da formação se mantém como um direito, devendo o docente, de acordo com as alíneas d) e e) do art.º 10.º, “Atualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho” (alínea d) e “Participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela Administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional” (alínea e). Também de acordo com o estabelecido no Artigo 15.º, n.º 2, “A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente”. Todo este processo de formação contínua, além de permitir o aperfeiçoamento profissional, está também relacionada com as necessidades da avaliação de desempenho e progressão a carreira docente.

Este Plano de Formação teve, ainda, em linha de conta os princípios orientadores dos Decretos-lei nº 54/2018 e nº 55/2018, ambos de 6 de julho.

O Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, estabelece o regime jurídico da formação contínua (RJFC), definindo que o sistema de formação contínua é orientado «para a melhoria da qualidade de desempenho dos professores, com vista a centrar o sistema de formação nas prioridades identificadas nas escolas e no desenvolvimento profissional dos docentes, de modo a que a formação contínua possibilite a melhoria da qualidade do ensino e se articule com os objetivos de política educativa local e nacional».

Objetivo da Formação

A formação de docentes e de outros agentes de educação e formação permitirá, nos termos do n.º 7 do artigo 30.º do Regulamento Específico do Capital Humano (RECH), a:

- a) Formação contínua de docentes;
- b) Formação de gestores escolares e outros agentes;
- c) Formação de tutores da componente da formação em contexto de trabalho.

O objetivo da formação será o da promoção de programas nacionais de formação, designadamente no âmbito da autonomia e flexibilidade curricular a que se refere o Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básicos e secundários, bem como a formação de formadores de componente técnica e de tutores da formação em contexto de trabalho, no contexto das modalidades de formação de dupla certificação. Prevê-se, pois, o apoio a programas de formação contínua de docentes e de formadores da educação, contribuindo para uma escola inclusiva, promotora de melhores aprendizagens para todos, com autonomia para um desenvolvimento curricular adequado a contextos específicos e às necessidades dos alunos e para a valorização profissional dos docentes e outros agentes de educação e formação.

A finalidade da formação será a de vir a ter um papel determinante no/na:

- i) Desenvolvimento do currículo como um instrumento que as escolas podem gerir e desenvolver localmente de modo a que todos os alunos alcancem as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória;
- ii) Reconhecimento pelas escolas da mais-valia da diversidade dos seus alunos, encontrando formas de lidar com a diferença, adequando os processos de ensino às características e condições individuais de cada aluno, mobilizando os meios disponíveis para que todos aprendam e participem na vida da comunidade educativa;
- iii) Promoção de práticas que permitam antecipar e prevenir o insucesso, através de uma aposta na intervenção precoce, em detrimento do enfoque em estratégias remediativas;
- iv) Capacitação das escolas para a reflexão sobre práticas locais e para o desenvolvimento de estratégias inovadoras e indutoras de mudança que promovam a melhoria da qualidade do ensino, das aprendizagens e dos resultados escolares;
- v) Satisfação das prioridades formativas necessárias à implementação das medidas preconizadas no âmbito da autonomia e flexibilidade curricular e da cidadania e desenvolvimento, tendo em

vista a concretização dos projetos educativos e planos de ação estratégica e a melhoria da sua qualidade e eficácia;

vi) Desenvolvimento profissional dos docentes, na perspetiva da sua permanente atualização científica e aperfeiçoamento das competências profissionais ao longo da vida, orientadas para a docência na formação profissional e formação de adultos, bem como para o desenvolvimento de práticas colaborativas;

vii) Desenvolvimento de competências profissionais orientadas para a melhoria da qualidade, eficiência e eficácia de outros agentes de educação e formação, designadamente diretores e detentores de cargos de gestão escolar;

viii) Difusão de conhecimentos e capacidades orientadas para o reforço dos projetos educativos e curriculares, como forma de aprofundar e consolidar a organização e autonomia das escolas. Adicionalmente, deverá ter enquadramento na formação contínua a que contribua para o cumprimento das metas estabelecidas pelo programa “Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030”, que determina um forte compromisso do sistema de ensino, alicerçado na integração transversal das tecnologias de informação e comunicação nas práticas pedagógicas.

Neste contexto, a formação contínua de docentes é o fator-chave para o cumprimento deste desígnio, desempenhando um papel determinante na/o:

- i) Promoção da igualdade de oportunidades no acesso e utilização de recursos digitais pelas comunidades educativas;
- ii) Incentivo à inovação pedagógica nos processos de ensino-aprendizagem e ao incremento na utilização de recursos educativos digitais;
- iii) Desenvolvimento profissional dos docentes no domínio da literacia digital e das competências digitais.

Orientações para a elaboração do plano de formação

O planeamento estratégico da formação é primordial, no intuito de capacitar a Comunidade Educativa com as ferramentas necessárias para que, deste modo, possa responder célere e adequadamente aos desafios. Para o sucesso do mesmo, é fundamental o efetivo levantamento específico das necessidades individuais, com vista ao estratégico desenvolvimento das etapas do ciclo formativo, a saber:

Fase 1: Levantamento e diagnóstico das necessidades

Fase 2: Definição de prioridades

Fase 3: Planeamento da Formação

Fase 4: Elaboração do plano de formação

Fase 5: Implementação do plano de formação

Fase 6: Monitorização do plano

Fase 7: Avaliação do plano

Diagnóstico das necessidades de formação

O diagnóstico de necessidades de formação é um processo de recolha e análise de informação, que permitirá identificar as áreas e as ações de formação enquadradas nas necessidades do pessoal docente e do pessoal não docente. Neste sentido, foram aplicados no ano letivo 2020/2021 questionários *online* de diagnóstico de necessidades de formação, dirigidos ao pessoal docente e ao pessoal não docente no âmbito do EQAVET considerando os objetivos do Projeto Educativo (ANEXO 1).

Definição de prioridades

Tendo por base os diagnósticos efetuados em 2020/2021, foram identificadas as seguintes áreas prioritárias de formação:

Pessoal docente

Propostas/Sugestões	Nº de respostas
Nada a referir	10
Formação específica na área do grupo de recrutamento	26
Formação primeiros socorros	2
Formação no âmbito do Plano de Transição Digital	16
Formação Educação de Adultos-Qualifica.	2
Formação na área da Educação Inclusiva. Formação direcionada para as necessidades específicas em crescendo no agrupamento e a mesma ser aberta a todos os docentes de forma a melhorar a intervenção conjunta - Dislexia, Autismo e Hiperatividade.	5
Formação relacionadas com o projeto MAIA.	1
Formação de Cidadania.	1
Formação Avaliação	2
Formação interdisciplinaridade	1
Outras sugestões: • Resiliência; • Ensino experimental, Consciência fonológica, Música; • Aprendizagem e ensino bilingue em inglês, na educação pré-escolar e no 1º ciclo do ensino básico (metodologia e produção de material didático; • Apostar na melhoria dos resultados da avaliação externa, reduzir o diferencial entre os resultados internos e os resultados externos dos alunos; • Formação na área da linguagem e expressões (música, educação física e dramática • Incluir ações, tais como Milage Aprender+, escape room educativo e excel. • Aproveitar currículo e experiência dos colegas do Agrupamento e fomentar formações de curta duração com pertinência para o processo ensino-aprendizagem.	34

Pessoal não docente

Relações interpessoais que promovam e estimulem a colaboração e o trabalho em equipa

A aferição da necessidade desta ação de formação foi recolhida aquando o questionário de satisfação ao pessoal não docente aplicado no âmbito do sistema de qualidade EQAVET, no ano letivo 2020/2021.

Ações de Formação

Ações a decorrer no Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto no âmbito do Plano de Formação do Centro de Formação de Basto, 2021/22

Ações	Eixos e Objetivos do Projeto Educativo
Ações a desenvolver no âmbito do plano de ação para a transição digital	EIXO 1 – AUTOAVALIAÇÃO EIXO 2 – LIDERANÇA E GESTÃO EIXO 3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO EIXO 4 - RESULTADOS

Ações de Curta Duração propostas pelo AGRCBT e acreditadas pelo CFAE

Ações de Curta Duração:	Eixos e Objetivos do Projeto Educativo
Ensino da Dança na Escola	EIXO 2 – LIDERANÇA E GESTÃO EIXO 3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO
1º ENCONTRO das Ciências em Basto – 2022 Celorico de Basto, 1 e 2 de julho Grupos: 230, 500, 520, 560, 620	EIXO 2 – LIDERANÇA E GESTÃO EIXO 3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO EIXO 4 - RESULTADOS

Ações de Capacitação propostas pelo AGRCBT

Ação de Capacitação	Eixos e Objetivos do Projeto Educativo
Capacitação de Docentes, Decreto-lei nº 54/2018, a decorrer na EBS de Celorico de Basto, - Coordenadora da Equipa EMAEI, Helena Pinto Todos os grupos de recrutamento	EIXO 1 – AUTOAVALIAÇÃO EIXO 2 – LIDERANÇA E GESTÃO EIXO 3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO EIXO 4 - RESULTADOS

Divulgação do plano de formação

Este plano com as linhas orientadoras do plano de formação é aprovado em Conselho Pedagógico. Definido o Plano de Formação, é publicado na Página do Agrupamento, afixado na página do Agrupamento (agrcbt.pt) e partilhado nas redes internas de divulgação ao pessoal docente e não docente.

Alterações ao plano de formação Atividades inscritas no Plano

As atividades inicialmente contidas no plano podem sofrer alterações, quer por razões organizacionais internas, quer por razões externas.

Atividades não inscritas no Plano

O plano de formação pode, a título excecional e quando a situação o exija, ser alterado por decisão do conselho de diretores da comissão pedagógica, devidamente fundamentada e exarada em ata. Fora do prazo estabelecido no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho, podem ser integradas as ações de formação de curta duração consideradas pertinentes.

Aprovação do Plano

O Plano de Formação é apreciado e aprovado em Conselho Pedagógico no início de cada ano letivo.

Avaliação da Formação e do Impacto

O Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto, no final do ano letivo, aplica um inquérito por questionário, aos docentes e não docentes, como forma de avaliar a formação e averiguar a importância e o impacto da formação na prática profissional dos seus colaboradores e nos serviços que presta à comunidade.

Avaliação do Plano de Formação

O Plano de Formação é avaliado no final de cada ano letivo, por via da aplicação de um questionário elaborado para este efeito, aplicado ao pessoal docente e não docente, que a par disto antecipa a aferição das necessidades de formação para preparar e promover a discussão do plano de formação do ano letivo seguinte. Os resultados dos questionários são compilados no Relatório de Execução do Plano de Formação que sumariza os seguintes indicadores:

- O total de formações ocorridas ao longo do ano letivo (nome da ação, objetivos do projeto Educativo e indicadores EQAVET a que responde, quando aplicável)
- Número de participantes nas ações de formação
- Número de horas de formação frequentadas pelos colaboradores do Agrupamento
- Resultados da Avaliação da Formação
- Resultados da Avaliação de Impacto da Formação
- Grau de satisfação com o Plano de Formação do agrupamento

Comunicação e Apresentação da Avaliação do Plano de Formação

O Relatório de Execução do Plano de Formação é discutido e apreciado em Conselho Pedagógico, no final do ano letivo ou no início do ano letivo seguinte.

Aprovado em reunião do conselho pedagógico de 15 de novembro de 2021.

ANEXO I

Eixos e objetivos do Projeto Educativo:

EIXO 1 – AUTOAVALIAÇÃO
•E1OC01: Desenvolver a organização e a sustentabilidade da autoavaliação no agrupamento.
•E1OC02: Planear estrategicamente a autoavaliação.
•E1OC03: Garantir a consistência e o impacto das práticas de autoavaliação.

EIXO 2 – LIDERANÇA E GESTÃO
•E2OC01: Concertar uma visão estratégica orientada para a qualidade das aprendizagens
•E2OC02: Construir documentos orientadores da escola claros, coerentes e relevantes.
•E2OC03: Mobilizar a comunidade educativa.
•E2OC04: Desenvolver projetos, parcerias e soluções que promovam a qualidade das aprendizagens.
•E2OC05: Otimizar práticas de gestão e organização das crianças e dos alunos.
•E2OC06: Promover um ambiente escolar adequado e favorável.
•E2OC07: Otimizar a organização, afetação e formação dos recursos humanos.
•E2OC08: Otimizar a organização e afetação dos recursos materiais.
•E2OC09: Otimizar a comunicação interna e externa.

EIXO 3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO
•E3OC01: Promover o desenvolvimento pessoal e emocional das crianças e dos alunos.
•E3OC02: Implementar medidas de apoio ao bem-estar das crianças e alunos.
•E3OC03: Valorizar e diversificar a oferta educativa.
•E3OC04: Desenvolver iniciativas de inovação curricular e pedagógica.
•E3OC05: Fomentar a articulação curricular.
•E3OC06: Adotar estratégias de ensino e aprendizagem orientadas para o sucesso
•E3OC07: Promover a equidade e a inclusão de todas as crianças e de todos os alunos.
•E3OC08: Melhorar a avaliação para e das aprendizagens.
•E3OC09: Rentabilizar e potenciar os Recursos Educativos.
•E3OC10: Aumentar o envolvimento das famílias na vida escolar.
•E3OC11: Regular a planificação e acompanhamento das práticas educativa e letiva.

EIXO 4 - RESULTADOS
•E4OC01: Melhorar globalmente e em cada nível/ciclo/curso os resultados académicos.
•E4OC02: Melhorar os resultados sociais.
•E4OC03: Continuar a desencadear o reconhecimento da comunidade.