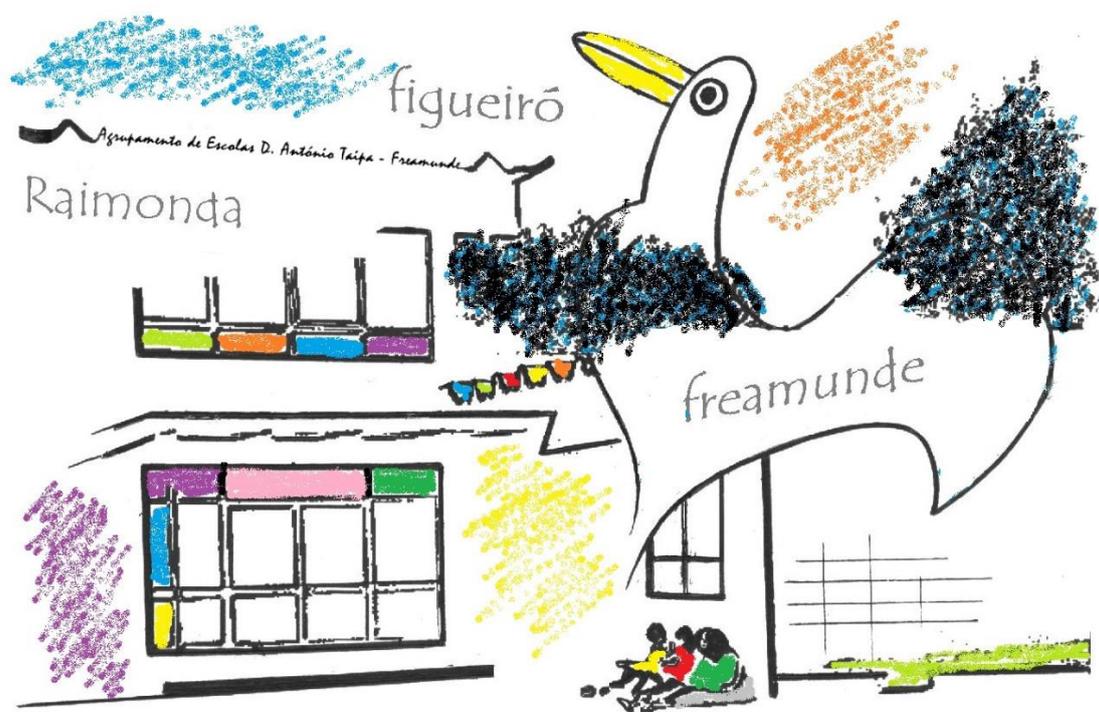


Agrupamento de Escolas D. António Taipa - Freamunde

Plano de Formação do Agrupamento



2018 | 2021



ÍNDICE

| | |
|---|---|
| 1. Nota Introdutória | 3 |
| 2. Enquadramento do Plano de Formação | 4 |
| 3. Recursos Humanos e Físicos | 6 |
| 4. Objetivos Gerais..... | 6 |
| 5. Áreas e Domínios de Formação..... | 7 |
| 6. Modalidades de Formação..... | 8 |
| 7. Avaliação do Plano de Formação | 8 |

1. Nota Introdutória

A formação profissional é um processo integral e contínuo de aprendizagem ao longo da vida, em que os docentes e não docentes em função da evolução da sociedade e da necessidade de atualizar e aprofundar conhecimentos e competências, se preparam para o exercício da sua atividade profissional e para a melhoria do seu desempenho. O sucesso da escola depende, em grande parte, do seu desenvolvimento organizativo e das suas práticas pedagógicas, estando estas fortemente ligadas aos percursos formativos dos docentes e à visão que cada um tem da escola, pelo que o Plano de Formação tem um papel fulcral no desenvolvimento profissional dos seus professores.

A realização de formação em contexto da escola e em articulação com o Centro de Formação de Professores de Paços de Ferreira (CFAEPPP) permitirá dar uma resposta mais adequada às necessidades de formação e aos objetivos do Projeto Educativo de Agrupamento (PEA).

Este Plano de Formação é concebido para o período de 2018 a 2021 e resulta da experiência da escola na elaboração de anteriores Planos de Formação, e será objeto de atualização de forma a incluir em cada ano letivo as necessidades de formação dos departamentos curriculares e dos serviços e em função das alterações surgidas ao longo dos últimos anos.

O Plano divide-se em duas grandes áreas, de acordo com o levantamento de necessidades:

- ❖ Ações para o pessoal docente
- ❖ Ações para o pessoal não docente

Este plano segue as orientações estabelecidas superiormente para a formação e será alvo de acompanhamento e avaliação pelo Conselho Pedagógico ao longo do ano

2 - Enquadramento do Plano de Formação

No âmbito do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de Abril, Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário *"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).

Tendo em conta o Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro e o Decreto-Lei 270/2009 de 30 de Setembro, decreto-lei n.º 75/2010, de 23 de Junho e Decreto-lei n.º 41/2012, de 21 de Fevereiro), a formação mantém-se 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)).

De acordo com o Artigo 15.º, n.º 1 *"A formação contínua destina-se a assegurar a atualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à atividade profissional do pessoal docente, visando ainda objetivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade..."* n.º 2, *"A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente"*. A formação contínua, além de permitir o aperfeiçoamento profissional, está também relacionada com as necessidades da avaliação de desempenho e progressão a carreira docente O Decreto-Lei 50/98, 11 de março, define a formação para o pessoal não docente, no seu *"artigo*

4º 1 - Os funcionários e agentes da Administração Pública têm o direito de frequentar ações de formação profissional. 2 - Os funcionários e agentes da Administração Pública, bem como os candidatos sujeitos a um processo de recrutamento e seleção, são obrigados a frequentar as ações de formação profissional para que forem designados, especialmente as que se destinem a melhorar o seu desempenho profissional ou a suprir carências detetadas na avaliação do seu desempenho”.

Este Plano de Formação baseia-se no diagnóstico das necessidades de formação ao pessoal docente e não docente, realizada pelos diferentes setores e posterior definição de prioridades de formação em função das necessidades e do Projeto Educativo de Agrupamento.

A formação do pessoal docente e não docente do agrupamento desenvolve-se preferencialmente em parceria com o Centro de Formação de Professores.

Também integra ações de formação, com formadores internos e externos, na utilização de software educativo, quadros interativos, Programa de Gestão de Alunos e na área da Educação para a Saúde, entre outras.

Tem sido objetivo do agrupamento dotar os docentes das competências necessárias, de forma a permitir a implementação de estratégias diferenciadas e inovadoras na sala de aula, com a utilização das TIC, internet e ações de formação nas áreas científicas das diferentes disciplinas, com vista ao aprofundamento e atualização nas didáticas específicas.

Outra área considerada prioritária para o agrupamento em 2018/2021, face às exigências e alterações legislativas, será a formação na área da monitorização/autoavaliação, supervisão pedagógica, (in)disciplina, escola inclusiva e flexibilidade curricular.

Para o pessoal não docente através do Centro de Formação e Centro de Saúde, serão proporcionadas diversas formações aos Assistentes Técnicos e Operacionais, pretende-se que os assistentes operacionais melhorem os seus níveis de qualificação nas diferentes funções que exercem na organização de uma escola.

Para os assistentes técnicos pretende-se que desenvolvam as suas competências profissionais acompanhando as necessidades de modernização administrativa e exigências legislativas.

2. Recursos Humanos e Físicos

Recursos Humanos: Formadores do Centro de Formação (CFAEPPP) docentes do Agrupamento e Câmara Municipal de Paços de Ferreira.

Recursos Físicos: Centro de Formação (CFAEPPP) e Câmara Municipal de Paços de Ferreira.

3. Objetivos Gerais

- ❖ Diagnosticar as necessidades de formação dos recursos humanos que trabalham no Agrupamento;
- ❖ Dar resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional dos recursos humanos na perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar o desempenho desses recursos;
- ❖ Promover a autoformação numa lógica de aprendizagem ao longo da vida;
- ❖ Reforçar a formação do pessoal docente e não docente numa lógica de melhoria contínua.

4. Áreas e Domínios de Formação

| | |
|--|---|
| <p style="text-align: center;"><u>PESSOAL DOCENTE</u></p> <p>Áreas prioritárias em que se englobam as ações solicitadas</p> | <ul style="list-style-type: none"> *Áreas científicas e didáticas dos diferentes grupos de recrutamento. *Dinâmicas de sala de aula/ Diferenciação Pedagógica; *Gestão e Mediação de Conflitos; *Bibliotecas Escolares no apoio às metas curriculares *Articulação e Supervisão (Trabalho colaborativo entre pares: tutorias; assessorias pedagógicas, coadjuvações, grupos de homogeneidade relativa, apoios pedagógicos); *Monitorização e Avaliação (Desenvolvimento de um processo de autoavaliação: metas e indicadores); *Pedagogia Diferenciada (Estratégias para alunos com interesses divergentes dos escolares); *Transversalidade das metas curriculares entre ciclos – Português; * Quadro interativo como estratégia educativa da Educação Inclusiva; estratégias de análise, avaliação e de intervenção específicas. *Escola promotora de saúde. *Suporte Básico de Vida. *Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares. *Flexibilidade Curricular (Decreto-Lei 55/ 2018 de 6 de julho). *Escola inclusiva (Decreto-Lei 54/ 2018 de 6 de julho). |
| <p style="text-align: center;"><u>PESSOAL NÃO DOCENTE</u></p> <p>Áreas prioritárias em que se englobam as ações solicitadas</p> | <ul style="list-style-type: none"> *Atendimento e relações interpessoais. *TIC/Programas Informáticos *Atualização legislativa. *Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares. *Higiene, prevenção, segurança e educação alimentar (HACCP). * Suporte Básico de Vida. *Prevenção e intervenção em problemas e comportamentos disruptivos. *Escola inclusiva. |

5. Modalidades de Formação

Estão previstas diversas modalidades de ações de formação, nomeadamente:

- **Cursos** - 20 a 30 participantes – mais de 15 horas de formação;
- **Módulos** - 20 a 30 participantes – 25 horas de formação;
- **Seminários** - 7 a 15 participantes – mais de 15 horas de formação;
- **Oficinas** - 10 a 20 participantes – mais de 15 horas de formação;
- **Círculos de estudos** - 7 a 15 participantes – mais de 15 horas de formação;
- **Jornadas** - 30 a 60 participantes – até de 6 horas de formação;
- **e-learning.**

6. Avaliação do Plano de Formação

Este plano está em constante atualização em função das ofertas disponíveis/interesses dos membros da comunidade e da escola e em articulação com o Projeto Educativo de Escola.

O seu acompanhamento e avaliação serão realizados pelo Conselho Pedagógico no final de cada ano letivo.

Aprovado em Conselho Pedagógico de 16/01/2019

A Presidente do Conselho Pedagógico

Amância da Conceição Nogueira dos Santos

