



PLANO DE FORMAÇÃO 2021-2022



Índice

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	4
3.	Objetivos gerais do plano de formação para o ano letivo 2022-2023	5
4.	Mecanismos de monitorização/acompanhamento do plano	6
5.	Avaliação do Plano de Formação	7
6.	Estratégia de divulgação	8
7.	Considerações finais	9

1. Introdução

O Plano de Formação para o ano letivo 2021/2022 tem como principal objetivo orientar a formação contínua, dando resposta às reais necessidades de formação dos colaboradores, indo de encontro aos objetivos estratégicos do Projeto Educativo da Escola Profissional Beira Agueira (EBA), assim como ao Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, garantindo a qualidade do serviço educativo prestado.

É da competência da comunidade educativa, escola e dos professores desenvolverem uma ação concertada para a melhoria da qualidade do serviço educativo, através de processos formativos internos ou externos com o objetivo de melhorar as práticas educativas e as aprendizagens dos alunos.

No Projeto Educativo da Escola, estão previstas as necessidades de formação dos colaboradores decorrentes dos projetos apresentados. De referir o projeto Erasmus+, que tem vindo a concretizar possibilidades de partilha de experiências, alargando os horizontes dos profissionais envolvidos, prevendo-se a qualidade e continuidade aos cursos estruturados, nomeadamente, em regime de Job shadowing.

O presente Plano de Formação está estruturado tendo em conta as diretrizes emanadas no Projeto Educativo da EBA o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016 de 11 de abril, nomeadamente o estipulado no ponto 2, alínea e) “A dinamização de um programa de formação contínua, que capacite as escolas para a reflexão sobre práticas locais e para o desenvolvimento de estratégias inovadoras e indutoras de mudança”.

Pode-se verificar que este Plano de formação foi elaborado no seguimento da análise das respostas apresentadas nos inquéritos de diagnóstico de necessidades de formação. De referir que devem ser aprovadas propostas que possam vir a ser concretizadas e frequentadas pelos formandos, ficando em aberto a inclusão de outras necessidades sentidas. Todos os elementos apresentam um nível motivacional elevado e boas competências (inter) pessoais e culturais. Os colaboradores que constituem a equipa da Escola são, na sua maioria, detentores de habilitação específica para o exercício das suas funções, verificando-se a existência de colaboradores, quer a tempo inteiro

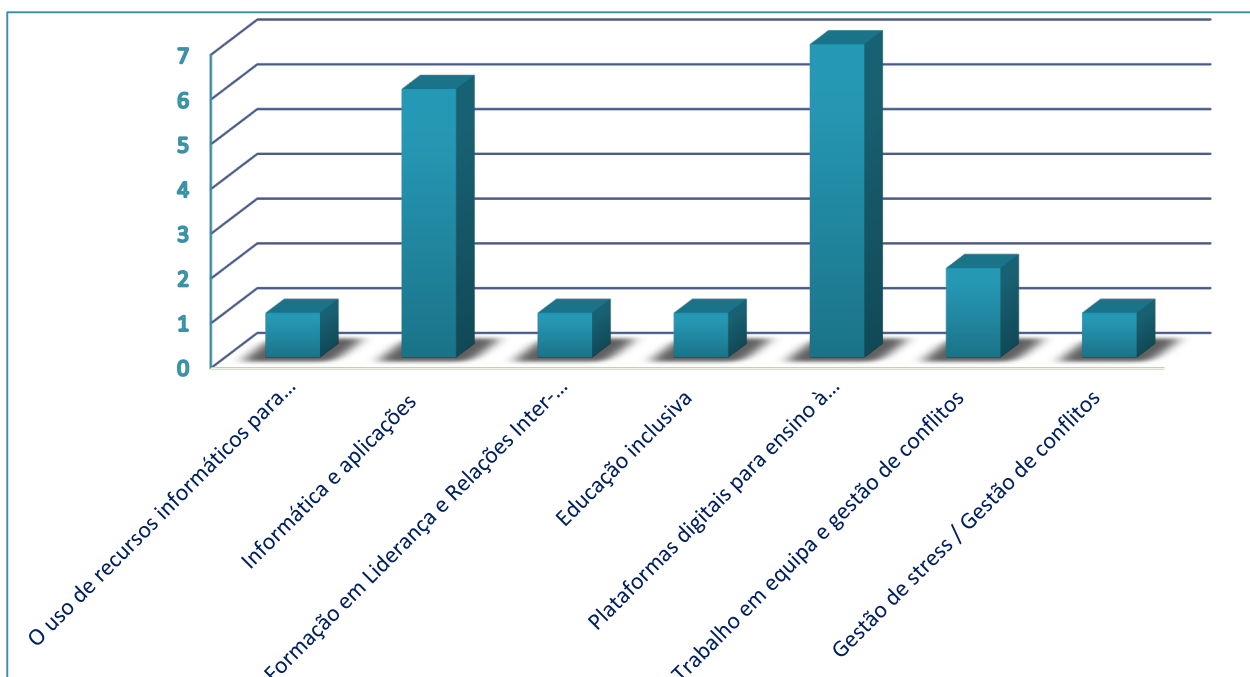
(internos) quer contratados, o que viabiliza um acréscimo da disponibilidade, no sentido de realizarem atividades de apoio direcionadas aos alunos que apresentam mais dificuldades. Paralelamente, este facto possibilita também a concretização de outras atividades de intervenção no meio envolvente procurando corresponder às necessidades e interesses do tecido produtivo e social.

2. Operacionalização do plano de formação

No Plano de Formação a propor para os colaboradores da Escola profissional beira Agueira a implementar no ano letivo 2021/2022 destacaram-se as necessidades nas áreas identificadas na tabela e gráfico apresentados abaixo.

Resposta aos inquéritos de identificação de necessidades de formação;
Educação inclusiva
Formação em Liderança e Relações Inter-Pessoais
Gestão de stress / Gestão de conflitos
Informática e aplicações
O uso de recursos informáticos para avaliação
Plataformas digitais para ensino à distância; "ferramentas" de ensino à distância;
Trabalho em equipa e gestão de conflitos
Projetos eTwinning
Língua Inglesa

Identificação das necessidades de formação



3. Objetivos gerais do plano de formação para o ano letivo 2021-2022

Tendo em vista a concretização do Projeto Educativo da Escola Profissional Beira Agueira, o Presente Plano de Formação, visa potenciar os recursos da escola na produção de respostas formativas, tendo por base as necessidades identificadas.

Assim, constituem-se como objetivos do presente plano, os que a seguir se elencam:

- Garantir a qualidade do serviço educativo prestado pela Escola através da atualização dos conhecimentos dos colaboradores;
- Proporcionar momentos de reflexão conjunta entre elementos dos vários setores da comunidade escolar, visando o sucesso escolar dos alunos;
- Consolidar a identidade da Escola, mediante dinâmicas de envolvimento, proporcionando o bem-estar de toda a comunidade educativa;

- Promover a qualidade e eficácia das práticas, atendendo às prioridades formativas dos colaboradores;
- Promover e valorizar a formação dos stakeholders internos e de outros elementos da comunidade educativa, usando recursos internos e à Escola.

4. Mecanismos de monitorização/acompanhamento do plano

O processo de monitorização/acompanhamento do cumprimento do Plano de Formação ficará a cargo da Direção, através da informação recolhida após a concretização das ações que será registada na tabela seguinte:

Avaliação do Plano de Formação				
Grupo Alvo	Designação da Ação	Realizada	Não Realizada*	Observações**
Docentes	eTwinning	Ao longo do ano letivo.		Esta formação será dinamizada pela professora responsável pelos projetos eTwinning, em diferentes momentos do ano letivo de acordo com as necessidades sentidas. Não integrou o PAA.
Docentes	Educação Inclusiva	Ao longo do ano letivo.		Esta formação será dinamizada pela coordenadora da EMAEI, em diferentes momentos do ano letivo de acordo com as necessidades sentidas. Não integrou o PAA.

* A não realização de uma ação identificada deve ser devidamente justificada.

** Neste campo deve ser referido se a formação integrou ou não o Plano de Formação apresentado no início do Ano Letivo.

5. Avaliação do Plano de Formação

A avaliação do Plano de Formação basear-se-á num relatório de avaliação do Plano de Formação, onde deve ser referida a dimensão do Impacto da Formação (Síntese dos relatórios dos Formandos) na comunidade escolar.

Nível de execução das ações propostas

Nível de participação dos colaboradores

Como base de avaliação será usado um questionário onde se devem destacar os seguintes itens:

A ação em que participou foi-lhe útil para:

- Atualizar e ou aprofundar conhecimentos nos domínios da especialidade ou didáticos;
- Aperfeiçoar a prática pedagógica;
- Inovar a sua prática pedagógica;
- Incentivar a autoformação;
- Dinamizar a sua relação/intervenção na comunidade educativa.

6. Estratégia de divulgação

A estratégia de comunicação, divulgação e disseminação do Plano de Formação será realizada nos Conselhos Consultivos, Pedagógicos, na Reunião Geral de Professores, na página institucional da EBA (<http://www.beira-agueira.pt/>) e afixada, em local visível pela comunidade escolar.

Procurar-se-á consciencializar que a dimensão da Educação e Formação Profissional representa um veículo privilegiado para reforçar a identidade e o posicionamento das entidades, ao nível local, regional, nacional e internacional. Procurar-se-á disseminar, através de atividades relacionadas com a divulgação, todo o trabalho e know-how desenvolvido às entidades com as quais a Escola mantém relações de parceria e a outras entidades, nomeadamente relacionadas com as áreas de formação. Nesta linha, a Escola e os parceiros, aumentam a oportunidade de alargar a respetiva área de intervenção e, por outro lado, poder-se-á motivar as Escolas Profissionais e outras organizações a desenvolverem projetos com contornos diferenciadores.

7. Considerações finais

O conjunto de atividades a desenvolver, quer ao nível interno quer ao nível externo, deve apresentar como objetivo primordial a afirmação da escola na região como parceiro privilegiado no desenvolvimento, pelo tipo e qualidade de formação que proporciona, este é um dos objetivos estratégicos, como tal norteia as nossas tomadas de decisão, em todo o processo de ensino-aprendizagem.

Embora não sendo um documento fechado, todas as atividades só poderão ser desenvolvidas quando aprovadas pela Direção Geral. Haverá, sempre a possibilidade de integrar novas ações, de adequar e ajustar as já previstas, quer temporalmente quer em conteúdo, se disso houver necessidade. O envolvimento e adesão da escola a uma dinâmica participativa e a satisfação e realização profissional dos que nelas trabalham são também fundamentais.

Para assegurar a continuidade, transparência e visibilidade dos resultados, o Plano de Formação será avaliado, divulgado e disseminado para que todos sejam alvo dos benefícios que se pretendem alcançar.

Penacova, setembro de 2021