

Plano de Formação EPIDH 21|23

Índice

Introdução	3
1. Explicitação das debilidades identificadas	4
2. Objetivos a atingir	5
3. Áreas de intervenção formativa e informativa por agente educativo	6
4. Ações previstas.....	7
Considerações Finais	8

Introdução

O Plano de Formação EPIDH constitui-se como um instrumento de operacionalização de um plano estratégico de ação definido, bem como um documento orientador e coordenador dos diversos projetos de ações de formação contínua da Escola.

A formação é um processo contínuo pelo que não se esgota numa aprendizagem única, nem num determinado momento. Ela deve ser feita continuamente de acordo com a evolução das aprendizagens e a deteção das necessidades e sequentemente a atualização e aprofundamento de conhecimentos.

O sucesso da EPIDH depende, fundamentalmente, do seu desenvolvimento organizativo, das suas práticas pedagógicas e da adesão dos alunos às propostas de desenvolvimento de aprendizagens apresentadas pelos profissionais de educação, bem como do respetivo acompanhamento dos encarregados de educação.

Assim, o presente plano, não se esgotando em si próprio e num só momento, constituindo-se antes como um documento aberto às necessidades e oportunidades que surgem no decurso do desenvolvimento das atividades, assenta, por princípio, a sua ação nas necessidades detetadas em reuniões de RGD, nos inquéritos realizados aos intervenientes no processo, nas orientações nacionais para recuperação das aprendizagens e, essencialmente, nos objetivos e missão do projeto educativo da Escola. Na sequência, partindo das prioridades definidas, são definidas áreas de intervenção a nível de formação sem excluir a autoformação de cada interveniente em termos genéricos, atento o enquadramento legislativo. Definem-se áreas de intervenção para docentes, liderança, pessoal não docente, e encarregados de educação.

Aos docentes, para além da formação exigida no âmbito do processo de progressão com o respetivo enquadramento legislativo e das necessidades individuais de formação, da responsabilidade de cada professor, é exigida a inscrição nas ações definidas para cumprimento das prioridades definidas pela escola.

À liderança importa participar e colaborar com as entidades parceiras e organismos do Ministério da Educação, dando cumprimento ao definido por estas, em termos de reunião e formação.

O pessoal não docente deve cumprir o plano estabelecido pela escola, para além de, no âmbito do seu desenvolvimento pessoal, social e profissional, poderem participar noutra tipo de ações em horário entra escola.

Aos encarregados de educação compete participar nas ações dinamizadas pela EPIDH para acesso e domínio das plataformas digitais, na prossecução de um melhor acompanhamento dos seus educandos.

Este documento é constituído por duas partes que se encontram estruturadas da seguinte forma: necessidades detetadas, objetivos a concretizar atingir, áreas de intervenção, ações previstas e considerações finais.

1. Explicitação das debilidades identificadas

A Escola diferencia as ações definidas como de interesse para a organização e as propostas de formação em percursos de autoformação. A realização das ações integradas no domínio de autoformação pode prosseguir os interesses individuais dos intervenientes e/ou integrar as prioridades de formação prevista pela escola.

A elaboração deste plano tem como meta colmatar algumas dificuldades detetadas.

No âmbito das atividades letivas com os alunos elencamos nestes: debilidades a nível de reflexão, auto e heteroavaliação, sentido crítico e alguma desmotivação, refletida nas avaliações muito orientadas para estudo exclusivamente para o teste, comprometendo o desenvolvimento de competências pessoais, culturais e sociais.

A nível de liderança, propõe-se o aperfeiçoamento nos domínios de líderes pedagógicos no enquadramento das exigências cada vez mais exigentes no sentido da inovação e da autonomia das escolas.

No que respeita aos Assistentes Técnicos, o aperfeiçoamento no domínio dos programas de contabilidade e de alunos.

Para os assistentes operacionais e técnicos e para os dirigentes, necessidades de formação a nível do plano de emergência, atualização de conhecimentos e formação de novos elementos face às exigências inscritas na legislação em vigor.

Aos assistentes operacionais foram identificadas necessidades de formação a nível de relações interpessoais.

No que concerne aos encarregados de educação são detetadas dificuldades de acesso e uso das tecnologias de informação e comunicação e na utilização das plataformas de comunicação com a escola.

Naturalmente que o plano de ações de formação a desenvolver durante o período de vigência poderá ser ajustado, de acordo com condicionalismos que, em cada momento, possam alterar o plano estabelecido, sendo as alterações que se julguem necessárias alvo de aprovação e acompanhamento por parte do Departamento de Formação.

2. Objetivos a atingir

Potenciar, qualificando, os diferentes recursos da Escola, tendo em atenção os vários Documentos Orientadores: Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades. Concretizando, podemos destacar os objetivos gerais que são os seguintes:

- a. Promover o desenvolvimento pessoal e social dos alunos, contribuindo para uma cidadania ativa, formando cidadãos críticos, intervenientes e solidários;
- b. Melhorar os resultados escolares dos alunos, qualificando as aprendizagens e desenvolvendo competências em literacias;
- c. Reforçar o envolvimento e participação de alunos e de Pais e EE na vida da Escola;
- d. Promover a formação e atualização científica e pedagógica permanente de todos os agentes educativos;
- e. Proporcionar formas diferenciadas de avaliação, valorizando a avaliação formativa como forma do desenvolvimento de competências e aprendizagens essenciais dos alunos;
- f. Implementar o *feedback*, *feed up* e *feed forward*, como forma do desenvolvimento das competências e aprendizagens dos alunos;
- g. Melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar;
- h. Desenvolver capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia da escola e do respetivo projeto educativo;
- i. Proceder a uma sistemática avaliação das práticas, recorrendo a metodologias participativas, garantindo a contextualização das análises e dos resultados.

3. Áreas de intervenção formativa e informativa por agente educativo

AGENTES	ÁREAS DE INTERVENÇÃO
Liderança	Acompanhamento, atualização de formação e informação na área de ADD, líderes pedagógicos, legislação, educação para a cidadania, autonomia e flexibilidade curricular
Docentes	Avaliação formativa Dinâmicas do Projeto MAIA Digital Práticas de <i>feedback</i> , <i>feed up</i> e <i>feed forward</i> E.portefólios Trabalho Colaborativo
Alunos	Digital
Assistentes técnicos	Atualização de formação no âmbito dos programas de contabilidade e alunos
Assistentes Operacionais	Relações interpessoais
Encarregados de Educação	Digital (a cargo de formadores internos)

4. Ações previstas

Designação da Ação	Público Alvo	Formador
«E.schooling e teams no âmbito do utilizador»	Docentes	Formador Interno EPIDH
«O Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital das Escolas»	Equipa PADDE	Dra Ana Paula Silva
«Portefólios digitais como instrumentos de avaliação formativa»	Docentes (todos os que desempenham funções na escola)	Dra Laura Rocha
«Aprender e avaliar no ensino a Distância»	Docentes	Dra Teresa Diogo
«Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital da Escola – Acompanhamento e Monitorização_EPIDH»	Equipa PADDE	Dra Ana Paula Silva
«Competências digitais níveis I, II e III»	Docentes	Formadores CFEPO
«Formação de Líderes Ubuntu»	Equipa de Docentes, designada pela Direção	Academia de Líderes Ubuntu
«O Assistente Operacional na Escola inclusiva»	Assistentes Operacionais	Formadores CFEPO
Apresentação da versão 6 do <i>software</i> GPV e alterações ao <i>software</i> CONTAB_SNCAP»	Assistentes Técnicas	JPM&ABREU, Lda
«Competências digitais»	Pais e Encarregados de Educação	Formadores internos EPIDH
«Competências digitais»	Alunos	Formadores internos EPIDH

Considerações Finais

A formação dos agentes educativos EPIDH não se esgota nas ações descritas, considerando o incentivo regular à autoformação, atentas as prioridades definidas, e as sugestões de Ações de Curta Duração, muitas vezes sob a forma de *webinars*, propostas pela Direção.

Por outro lado, no decurso da vigência deste plano, sempre que necessário e pertinente, poderão ocorrer reajustes ou reformulações para fazer face às imprevisibilidades ou orientações superiores.

Não incluímos aqui a formação interna ou divulgação de informação, resultante quer da participação em reuniões promovidas pela DGAE, DGE... entre outros.

A avaliação do presente plano e da implementação/aplicabilidade dos conhecimentos e competências desenvolvidas em cada formação, ocorre em sede RGD, no final de cada ano escolar, não excluindo outras formas de avaliação de impacto, testadas por meio de inquéritos ou em *focus group*, inferindo-se destes as reformulações necessários e pertinentes.

Setembro | 2021

A Diretora,
Olga Sá