

Plano de Formação do Pessoal Docente e Não Docente 2018/2019

Carvalhais/Mirandela

Índice

Introdução	3
1. Explicitação dos problemas identificados	4
2. Objetivos a atingir	7
3. Ações a desenvolver	9
4. Avaliação e monitorização do plano de formação	11
Referências.....	11

Introdução

Num episódio atribuído a John Dewey, no final de uma palestra sobre educação, proferida por este filósofo americano na primeira metade do séc. XX, um professor interpela-o da seguinte forma: “o senhor abordou várias teorias, mas eu sou professor há dez anos, eu sei muito mais sobre isso, tenho muito mais experiência nessas matérias”. Então, Dewey retorquiu com a seguinte questão: “o senhor tem mesmo dez anos de experiência profissional ou apenas um ano de experiência repetida dez vezes?” (cit. in Nóvoa, 2007).

Ora, o que Dewey defendia – ele que nos anos 1930 inventa o conceito de professor reflexivo – era que a experiência de exercício da profissão, apesar de um importante fator de desenvolvimento profissional, não é suficiente – é fundamental a reflexão sobre a ação. É neste sentido, que Dewey defende que o objetivo da formação de professores é fazer do professor «um aluno atencioso e alerta da educação» (cit. in Alarcão & Tavares, 2003, p. 20). Esta ideia de aliar o pensamento crítico à experiência marcada por práticas, em geral, acríticas, está muito bem plasmada na expressão “prático reflexivo” utilizada por Donald Schön (1983; 1987) para caracterizar o trabalho do professor na perspetiva de incrementar o seu desenvolvimento profissional. Christopher Day (2010, p. 155) reforça que esta reflexividade caracterizadora da profissionalidade docente é um fator emancipador face a pensamentos, práticas, valores educacionais, propósitos e rotinas que poderão limitar o ensino.

Entretanto, é amplamente aceite hoje a ideia (*v.g.*, entre nós, Canário, s/d) de que a formação que incrementa, de facto, o desenvolvimento profissional dos professores é a formação centrada nas escolas, no contexto de problemas a resolver, em detrimento da formação imposta de fora, centralmente, no intuito de “forçar” reformas impostas, mas não vividas pelos professores.

É neste âmbito que faz sentido que as lideranças intermédias, numa lógica de “liderança distribuída” (*v.g.*, Bolívar, 2009a; 2009b), coordenem o esforço de identificação de problemas nas escolas, identificação de formação adequada para a resolução desses problemas, planifiquem um programa de formação para a sua escola e, sobretudo, procurem relembrar aos seus pares a importância determinante da formação para o requerido desenvolvimento profissional continuado. Esforço este que, numa lógica de

trabalho colaborativo, potenciador do trabalho docente (Roldão, 2007), deve ser empreendido em conjunto com várias escolas e coordenado pelos CFAE.

Assim, e de acordo com o Novo regime Jurídico da Formação Contínua de professores, regulado pelo Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, bem como de acordo com a constituição e funcionamento dos Centros de Formação de Associação de Escolas, vertido no Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho, se elaborou o plano de formação que se segue, no qual se começa por explicitar os problemas, identificar e apresentar os objetivos a atingir com este plano, bem como o enunciar das ações que visam resolver os problemas identificados, quer ao nível do pessoal docente, como não docente.

1. Explicitação dos problemas identificados

A EPA-Carvalhais/Mirandela define, no seu Projeto Educativo, como missão, contribuir para um desenvolvimento rural sustentável, nos domínios da agricultura, turismo, tecnologias e ambiente, promovendo o ensino inclusivo e uma atitude empreendedora, a prestação de serviços à comunidade e a concretização de parcerias estratégicas, e como visão, tornar sustentável o espaço rural, valorizando-o a nível regional, nacional e internacional. Assim, a EPA definiu como valores a formação e a aprendizagem, a qualidade educativa, a educação multicultural, a sustentabilidade social e ambiental e o empreendedorismo.

De entre as medidas a implementar para prosseguir esta missão e visão, o PE indica as seguintes:

- a) Concretizar a aprendizagem através de uma ligação constante e significativa da teoria à prática e à experiência em contexto real de trabalho e de projetos autónomos e/ou cooperativos;
- b) Implementar a diferenciação curricular como modelo preferencial de gestão curricular no sentido de proporcionar uma aprendizagem eficaz para todos;
- c) Implementar uma educação multicultural, baseada na compreensão, respeito e reconhecimento da diferença;
- d) Implementar recorrentemente iniciativas que invistam nas literacias, em interação com a Biblioteca Escolar;

- e) Fazer formação docente continuada de qualidade, a nível nacional e internacional, com vista ao desenvolvimento profissional e à melhoria das aprendizagens dos alunos, com base em conhecimento produzido na área das Ciências da Educação e sempre arregado na práxis do contexto da escola;
- f) Promover o trabalho colaborativo, e não apenas individual, entre professores, instaurando uma cultura de professor reflexivo, aberto à mudança e autor das suas práticas;
- g) Participar em ações de formação para a melhoria e aperfeiçoamento do desempenho do pessoal não docente a nível nacional e internacional.

E por isso, o PE define como objetivos:

- a) Planear, implementar e avaliar projetos;
- b) Alargar progressivamente as competências literácicas dos alunos, com o apoio da Biblioteca Escolar/Centro de Recursos Educativos;
- c) Reforçar o trabalho articulado e colaborativo das várias estruturas de coordenação e supervisão pedagógica da Escola com a Biblioteca Escolar;
- d) Trabalhar cooperativamente em equipa, demonstrando uma postura aberta e flexível;
- e) Proporcionar ao pessoal docente e não docente o acesso a formação, de acordo com as suas necessidades e para responder, eficaz e adequadamente, aos novos desafios e exigências educativos;
- f) Assegurar a coesão organizacional da EPA, garantindo as condições necessárias à implementação do projeto educativo da instituição, alicerçado na colaboração e cooperação dos docentes e não docentes em exercício na EPA, junto dos discentes e encarregados de educação.

Neste sentido, o PE refere, ao nível do desenvolvimento curricular, que, atendendo a que a EPA/Carvalhais pretende ser uma escola inclusiva, deverá atender às necessidades, características, interesses e perfil de aprendizagem próprios de cada aluno. Neste sentido, a diferenciação curricular ao nível da sala de aula será a aposta central para colocar em prática esta ideia de um ensino de qualidade para todos, que, em vez de ensinar a todos como se fossem um, procura ensinar a todos à medida de cada um (Barroso, 2001). Para que todos, com as suas características próprias, possam aprender, as aprendizagens terão que partir das

experiências dos alunos, terão que ser significativas, terão que fazer sentido (Sousa, 2010). Assim, para chegar a todos os alunos: o currículo (designadamente ao nível da formação sociocultural) deve incluir conteúdos, designadamente sob a forma de exemplos, que sejam representativos da identidade dos vários grupos culturais; o ensino (em todas as áreas) deve incluir uma educação para a redução do preconceito étnico, racial, social e outros; a pedagogia utilizada deve atender às diferentes necessidades e características de cada um (Tomlinson, 2008); toda a vida da escola, nas suas várias atividades, deve ter a preocupação de incluir e de fomentar a participação de todos, de forma equitativa e democrática (Banks, 2013). Neste sentido, torna-se imperativo que, em cada Conselho de Turma/Equipa Pedagógica, os professores das diversas áreas curriculares definam claramente de que forma se procederá à operacionalização das metodologias referenciadas, de acordo com as características e necessidades dos discentes, mediante a criação do respetivo plano de atividades da turma.

O plano de formação do ano anterior visava resolver os seguintes problemas identificados tanto no relatório da comissão de avaliação interna como no relatório da avaliação externa:

- a) dificuldades na gestão integrada e contextualizada do currículo, designadamente através de aprendizagens baseadas em projetos;
- b) insuficiente trabalho colaborativo;
- c) dificuldades de implementação da diferenciação pedagógica;
- d) dificuldades na implementação de avaliação formativa e monitorização das aprendizagens, e
- e) ausência de supervisão das práticas letivas em sala de aula.

No decorrer deste ano verificou-se que ainda não foram resolvidos cabalmente os seguintes problemas:

- a) dificuldades na implementação de uma aprendizagem por projetos;
- b) ausência de supervisão das práticas letivas em sala de aula;
- c) dificuldades no uso das novas tecnologias digitais da informação e da comunicação ao serviço do trabalho colaborativo e do ensino e aprendizagem.
- d) Dificuldades na comunicação e gestão de conflitos
- e) Dificuldades na gestão das lideranças intermédias

2. Objetivos a atingir

Os objetivos gerais da formação do pessoal docente e não docente são, em geral, os que se seguem.

Para o pessoal docente:

- a) *A melhoria da qualidade do ensino e das aprendizagens, através da permanente actualização e aprofundamento de conhecimentos, nas vertentes teórica e prática.*
- b) *O aperfeiçoamento das competências profissionais dos docentes nos vários domínios da actividade educativa, quer a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, quer a nível da sala de aula.*
- c) *O incentivo à autoformação, à prática da investigação e à inovação educacional.*
- d) *A aquisição de capacidades, competências e saberes que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos respectivos projectos educativos.*
- e) *O estímulo aos processos de mudança ao nível das escolas e dos territórios educativos em que estas se integrem suscetíveis de gerar dinâmicas formativas.*
- f) *O apoio a programas de reconversão profissional, de mobilidade profissional e de complemento de habilitações.*

Para o pessoal não docente:

- a) *A melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar.*
- b) *A aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos respectivos projectos educativos.*
- c) *A promoção na carreira dos funcionários, tendo em vista a sua realização profissional e pessoal.*

Tendo em conta as linhas orientadoras do PE, os problemas identificados pela avaliação interna e externa da escola, bem como as necessidades de formação identificadas pelos docentes e pessoal não docente, o plano de formação para o próximo ano letivo pretende, então, atingir os objetivos específicos seguintes.

Para o pessoal docente:

- a) Potenciar o trabalho colaborativo;
- b) Desenvolver práticas de supervisão;
- c) Incrementar as competências no âmbito das tecnologias digitais de informação e comunicação.

- d) Desenvolver competências no âmbito da comunicação e gestão de conflitos e lideranças intermédias

Para o pessoal não docente:

- a) Incrementar as competências de relacionamento interpessoal;
- b) Obter conhecimentos operacionais no POCE.

3. Ações a desenvolver

3.1. Pessoal Docente

3.1.1. Formação na dimensão científica e pedagógica para acreditação pelo CCPFC

Problemas identificados	Ação de formação	Modalidade	Formador	Calendarização	N.º de horas	Destinatários
Dificuldades na gestão integrada e contextualizada do currículo, designadamente através de aprendizagens baseadas em projetos.	Aprendizagem baseada em projetos	Oficina de formação	Universidade Católica	Durante o ano letivo	50	Todos os professores

3.1.2. Formação de âmbito transversal para acreditação pelo CCPFC

Problemas identificados	Ação de formação	Modalidade	Formador	Calendarização	N.º de horas	Destinatários
Dificuldades no uso das novas tecnologias digitais da informação e da comunicação ao serviço do trabalho colaborativo e do ensino e aprendizagem	Ferramentas digitais ao serviço do currículo	Oficina de formação	Ana Azevedo Carla Moreno	A definir	15	Todos os professores de carreira

3.1.3. Outras atividades de formação de âmbito transversal

Problemas identificados	Ação a desenvolver	Dinamizadores	Calendarização	N.º de horas	Destinatários
Ausência de reflexão sobre a profissionalidade docente	Ser professor – uma perspetiva ética sobre a profissão (seminário)	Carla Moreno	Durante o ano letivo	3	Todos os professores

3.2. Pessoal Não Docente

3.2.1. Formação para acreditação pela DGAE

Problemas identificados	Ação de formação	Modalidade	Formador	Calendarização	N.º de horas	Destinatários
Dificuldades em gerir relações com alunos com comportamentos desviantes	As relações interpessoais e gestão de conflitos	Curso de formação	A definir	Durante o ano letivo	15	Assistentes técnicos e assistentes operacionais

3.2.2. Outras atividades de formação

Problemas identificados	Ação de formação	Modalidade	Formador	Calendarização	N.º de horas	Destinatários
POCE	Formação Inicial da aplicação CONTAB-POCE; POCE – UT; POCE-FIN e POCE 2	Curso de formação	JPM - Abreu	1.º e 2º período	70	Assistentes técnicos

4. Avaliação e monitorização do plano de formação

Os efeitos da implementação deste plano serão avaliados do seguinte modo:

- a) Análise das classificações resultantes da avaliação das ações de formação realizadas;
- b) Aplicação de um inquérito ao pessoal docente e não docente sobre pontos fortes e pontos fracos do plano de formação.

Com base na recolha e análise dos dados anteriormente referenciados será elaborado um relatório de avaliação do plano de formação, que será alvo de apreciação pelo Conselho Pedagógico.

Referências

- Alarcão, I., & Tavares, J. (2003). *Supervisão da prática pedagógica. Uma perspetiva de desenvolvimento e aprendizagem* (2.^a ed.). Coimbra: Almedina.
- Banks, J. A. (2013). *An Introduction to Multicultural Education* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Barroso, J. (2001). O século da escola: do mito da reforma à reforma de um mito. In T. Ambrósio, E. Terrén, D. Hameline & J. Barroso, *O século da escola: Entre a utopia e a burocracia* (pp. 63-94). Porto: Edições Asa.
- Bolívar, A. (2009a). *Melhorar os Processos e os Resultados Educativos. O que nos ensina a investigação*. Lisboa: Fundação Manuel Leão.
- Canário, R. (s/d). *Gestão da Escola: Como elaborar o plano de formação?* Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Day, C. (2010). Formas de avaliação docente em Inglaterra: Profissionalismo e performatividade. In M. A. Flores (Org.), *A avaliação de professores numa perspetiva internacional: Sentidos e implicações* (pp. 141-161). Lisboa: Areal Editores.
- Nóvoa, A. (2007). *Desafios do trabalho dos professores no mundo contemporâneo*. São Paulo: SINPRO
- Roldão, M. C. (2007). Colaborar é preciso: Questões de qualidade e eficácia no trabalho dos professores. *Noésis*, 71 (out/dez), 24-29.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Schön, D. (1987). *Educating the reflective practitioner*. New York: Jossey-Bass.
- Tomlinson, C. A. (2008; 2.^a ed. 2001). *Diferenciação pedagógica e diversidade. Ensino de alunos em turmas com diferentes níveis de capacidades*. Porto: Porto Editora.