



# Agrupamento de Escolas da Bemposta

**PLANO DE FORMAÇÃO**

2023/2025



## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
ENQUADRAMENTO LEGAL DO DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO DO AEB.....	2
CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	3
DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO.....	4
ÁREAS PRIORITÁRIAS – PESSOAL DOCENTE.....	4
ÁREAS PRIORITÁRIAS – PESSOAL NÃO DOCENTE.....	5
ÁREAS E DOMÍNIOS DE FORMAÇÃO- LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES.....	5
DESTINATÁRIOS.....	9
FORMADORES.....	9
MODALIDADES DE FORMAÇÃO.....	9
MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	10

“Onde quer que haja mulheres e homens, há sempre o que fazer,  
há sempre o que ensinar, há sempre o que aprender.”

Paulo Freire

## INTRODUÇÃO

O investimento na formação e na atualização profissional assume, cada vez mais, uma enorme preponderância no quadro educativo atual, pois só desta forma será possível responder mais adequadamente às exigências de uma sociedade em constante transformação.

O presente Plano de Formação, pensado para o biénio 2023/2025, pretende definir-se como uma estratégia promotora do desenvolvimento pessoal e social do pessoal docente e não docente, complementando assim a aplicação dos princípios orientadores do Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas da Bemposta.

A concretização do Plano de Formação partiu dos pressupostos da cultura do Agrupamento, bem como as necessidades sentidas pela Comunidade Educativa, nomeadamente os Órgãos de Direção e Gestão, os Docentes, os Técnicos Especializados, os Assistentes Técnicos e os Assistentes Operacionais, consistindo numa responsabilização formativa partilhada de todos os intervenientes da ação educativa, numa intenção de aprofundamento de conhecimentos e numa consequente aperfeiçoamento de competências/práticas.

## ENQUADRAMENTO LEGAL DO DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO DO AEB

O Plano de Formação do Pessoal Docente encontra legitimidade nos documentos estruturantes em vigor no Agrupamento de Escolas da Bemposta, tendo por base legal os seguintes Normativos:

- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril (aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho;
- Despacho n.º 18038/2008, de 4 de julho (define o Plano de Formação das escolas);
- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro (Estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores do ensino básico e secundário);
- Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro (regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores do ensino básico e secundário);
- Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro (estabelece o regime jurídico da formação contínua de professores e define o respetivo sistema de coordenação, administração e apoio).

Relativamente ao Plano de Formação direcionado para o Pessoal Não Docente, este tem por base legal os Normativos seguidamente enunciados:

- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho;
- Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho; (estabelece as novas competências CFAE), Despacho n.º 4595/2015, de 6 de maio (estabelece o processo de avaliação, certificação e reconhecimento da formação acreditada);
- Despacho n.º 5418/2015, de 22 de maio (estabelece a correspondência entre as áreas de formação previstas no Decreto-Lei n.º 22/2014)

## CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Pretende-se que o Plano de Formação do Agrupamento de Escolas da Bemposta se assuma como um complemento aos propósitos do Projeto Educativo espelhando, com base nos princípios constantes nos normativos legais em vigor, uma vontade partilhada de atualizar conhecimentos e aperfeiçoar práticas.

Tendo como missão construir o futuro inovando o passado, o AEB propõe-se apostar na prestação de um serviço público de qualidade através de um ensino assente no rigor, exigência e equidade. Um ensino de qualidade pressupõe, evidentemente, a aposta numa formação integral dos nossos alunos enquanto seres individuais e sociais, pressupõe-se, por isso, um investimento na promoção dos valores da cidadania.

O Agrupamento de Escolas da Bemposta apresenta uma cultura de escola muito própria dado ser constituído por várias Unidades Orgânicas localizadas em áreas distintas, logo em contextos socioculturais díspares. Esta realidade proporciona uma diversidade de exigências, ambições e necessidades, por parte dos intervenientes do processo educativo. Tendo por base a realidade do Agrupamento, o Plano de Formação deverá conseguir dar resposta a estas necessidades encontrando pontos de referência comuns que enriqueçam o processo de crescimento pessoal e social do pessoal docente e não docente, sempre em prol dos alunos e do seu sucesso pessoal e social.

O Plano de Formação do AEB visa desenvolver capacidades individuais com vista à aquisição de competências que habilitem os diferentes profissionais para a construção do seu projeto de trabalho de forma consistente, eficaz e eficiente dando, assim, resposta às suas necessidades, às necessidades do Agrupamento e dos alunos.

Os normativos em vigor, nomeadamente o Decreto-lei nº 54/2018, na sua redação atual, o Decreto-Lei nº 55/2018, bem como a implementação do regime de autonomia das escolas exige a atualização de conhecimentos e práticas essenciais para o sucesso educativo das nossas crianças e dos nossos jovens. O sucesso do AEB na concretização dos seus objetivos organizacionais e educativos assenta, em grande parte, numa vontade do pessoal docente e não docente em investir numa atualização e num aprofundamento de conhecimentos e na aposta, por parte da Direção do AEB, na promoção de oportunidades de partilha e de enriquecimento pessoal e profissional.

## DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

O presente Plano de Formação foi elaborado tendo por base as necessidades e os interesses expressos pelos diferentes agentes educativos. Esta recolha foi obtida em sede de reunião dos Departamentos Curriculares e do Pessoal Não Docente, que após reflexão conjunta, entregaram as suas propostas. Da articulação entre as linhas de ação do Projeto Educativo e as necessidades de formação apresentadas pelo Pessoal Docente e Não Docente, foram definidas áreas formativas prioritárias.

### ÁREAS PRIORITÁRIAS – PESSOAL DOCENTE

Pessoal Docente	Áreas prioritárias
	Inclusão
	Avaliação pedagógica
	Suporte Básico de Vida
	Trabalho colaborativo
	Práticas pedagógicas inovadoras
	Organização e gestão de sala de aula
	Inteligência artificial
	Plataforma E360
	Competências Digitais

Quadro 1 – Áreas prioritárias – PD

Direção	Áreas prioritárias
	Contabilidade Pública
	Liderança e motivação de equipas
Mecanismos de monitorização e avaliação	

Quadro 2 – Áreas prioritárias – Direção

## ÁREAS PRIORITÁRIAS – PESSOAL NÃO DOCENTE

Pessoal Não Docente	Áreas prioritárias
	Relações humanas
	Atendimento ao público
	Higiene, saúde e segurança
	Competências digitais
	Contratação pública
	E360

Quadro 3 – Áreas prioritárias – PND

## ÁREAS E DOMÍNIOS DE FORMAÇÃO- LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES

Do levantamento das necessidades sentidas pelo Pessoal Docente e Não Docente do Agrupamento surgiram as seguintes propostas de ações de formação constantes nos quadros seguintes.

### Plano de Formação - Pessoal Docente e Pessoal Não Docente

Proposta de ação de formação	Objetivos da Formação	Proposta de conteúdos mais relevantes	Destinatários
Suporte básico de vida	Poder responder prontamente a situações de emergência da comunidade escolar	Manobras de reanimação e de socorrismo; Utilização de instrumentos de suporte básico de vida;	Pessoal Docente e Não Docente
Prática Pedagógica e Didática das Disciplinas/ organização e gestão da sala de aula (Etwinning integrado no currículo)	Divulgar a plataforma Etwinning Explorar a organização, gestão e dinamização do twinspace Promover o trabalho de projeto interdisciplinar Concretizar a flexibilidade curricular através de projetos; Promover o trabalho colaborativo entre docentes baseados em projetos europeus;	Apresentação e exploração da plataforma eTwinning;  Funcionalidades e passos a seguir para estabelecer parcerias eTwinning para o desenvolvimento de projetos colaborativos;  Criação de projetos interdisciplinares de acordo com os critérios de	Pessoal Docente

	<p>Criar DAC exemplificativas Consolidar a capacitação digital</p>	<p>qualidade estabelecidos</p> <p>Planificação colaborativa de um projeto eTwinning e sua formalização;</p> <p>Espaço de desenvolvimento do projeto: o Twinspace;</p> <p>Propostas de DAC;</p> <p>Propostas de atividade para Projeto Colaborativo;</p>	
<p>Aprendizagens Essenciais (várias disciplinas)</p>	<p>Desenvolver metodologias no âmbito do Ensino/Aprendizagem; Consolidar competências;</p>	<p>Operacionalização das Aprendizagens Essenciais;</p> <p>Definição de estratégias pedagógicas diversificadas.</p>	<p>Pessoal Docente</p>
<p>Comunicação e relações interpessoais</p>	<p>Desenvolver competências comunicativas e de relações interpessoais.</p>	<p>Potenciação de competências de comunicação eficaz e eficiente;</p> <p>Potenciação de competências da relação com o outro.</p>	<p>Pessoal Não Docente</p>
<p>Medidas de autoproteção nos edifícios escolares</p>	<p>Consolidar competências sobre regras/procedimentos de autoproteção nos edifícios escolares</p>	<p>Aquisição de conhecimentos sobre as medidas de autoproteção nos edifícios escolares;</p> <p>Capacitação dos Delegados de Segurança.</p>	<p>Pessoal Docente e Pessoal Não Docente</p>
<p>Plataforma Intuitivo</p>	<p>Consolidar competências sobre a Plataforma Intuitivo</p>	<p>Capacitação para uma utilização eficaz e eficiente da Plataforma Intuitivo.</p>	<p>Pessoal Docente</p>
<p>Educação inclusiva</p>	<p>Desenvolver atitudes quotidianas para a inclusão.</p>	<p>Sensibilização para o papel do Assistente Operacional na implementação de estratégias de inclusão em contexto escolar.</p>	<p>Pessoal Não Docente</p>
<p>Criação de ambientes de aprendizagem inclusivos e inovadores</p>	<p>Desenvolver metodologias inclusivas e inovadoras; Consolidar competências.</p>	<p>Partilha de práticas pedagógicas;</p> <p>Operacionalização do Decreto-Lei nº 54/2018;</p> <p>Definição de estratégias</p>	<p>Pessoal Docente</p>

		inclusivas e inovadoras.	
Português Língua Não Materna: das políticas educativas às práticas pedagógicas	Consolidar competências para a operacionalização das políticas educativas nas práticas pedagógicas de PLNM.	Partilha de práticas pedagógicas;  Consolidação de competências pedagógicas.	Pessoal Docente
Supervisão e Avaliação de Desempenho Docente	Consolidar competências de supervisão pedagógica e avaliação de desempenho docente.	Consolidação de competências de supervisão pedagógica;  Apropriação de conhecimentos consistentes sobre avaliação de desempenho docente e formas de operacionalização da legislação que a rege.	Pessoal Docente
Capacitação Digital – nível1, 2 ou 3	Adquirir/consolidar competências digitais.	Aquisição/consolidação de competências digitais	Pessoal Docente
Aplicação de Ferramentas Digitais - Partilha de práticas pedagógicas para a recuperação das aprendizagens essenciais	Adquirir competências digitais para implementar na recuperação das aprendizagens essenciais.	Partilha de práticas pedagógicas;  Promoção do desenvolvimento de competências digitais que visem a implementação de práticas pedagógicas com vista à recuperação das aprendizagens.	Pessoal Docente
Higiene, saúde e segurança	Adquirir/consolidar conhecimentos/procedimentos sobre saúde, higiene e segurança no trabalho	Aquisição/consolidação de conhecimentos/procedimentos sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.	Pessoal Não Docente
CHAT GPT para professores – aprendizagem e inovação no ensino	Adquirir competências para utilização do CHAT GPT no processo de ensino/aprendizagem.	Aquisição de conhecimentos para a correta utilização do CHAT GPT como ferramenta educativa.	Pessoal Docente
Flexibilização e integração curricular numa escola inclusiva	Consolidar conhecimentos sobre a flexibilização do currículo.	Partilha de práticas pedagógicas;  Consolidação de	Pessoal Docente

		conhecimentos para a flexibilização e integração curricular.	
E360	Adquirir/consolidar conhecimentos para usufruir das diferentes potencialidades da Plataforma E360	Aquisição/consolidação de conhecimentos para a utilização eficaz e eficiente da Plataforma E360.	Pessoal Docente e Pessoal Não Docente
Partilha de Práticas Pedagógicas em Sala de Aula	Partilhar práticas pedagógicas como forma de enriquecimento do processo ensino/aprendizagem.	Partilha de práticas pedagógicas;  Promoção do enriquecimento do processo de ensino/aprendizagens;  Aquisição de competências para a inovação das práticas pedagógicas.	Pessoal Docente
Projeto Colaborativo	Partilhar conhecimentos, estratégias, metodologias.	Partilha de conhecimentos, estratégias pedagógicas e metodologias;  Promoção do enriquecimento do processo de ensino/aprendizagem.	Pessoal Docente
Bem-estar, saúde e competências socioemocionais na escola	Promover competências de promoção do bem-estar e saúde socioemocional na escola.	Promoção de competências promotoras de bem-estar e da manutenção da saúde socioemocional na escola.	Pessoal Docente e Pessoal Não Docente
Contratação pública	Desenvolver conhecimentos/competências sobre os procedimentos de contratação pública na escola	Aquisição de conhecimentos sobre os normativos que regulam a contratação pública;  Desenvolvimento de competências de operacionalização dos procedimentos de contratação pública.	Pessoal Não Docente
Avaliação pedagógica	Consolidar conhecimentos sobre avaliação pedagógica;	Partilha de conhecimentos;  Reflexão sobre	Pessoal Docente

		metodologias avaliativas; Análise de documentos; Consolidação de conhecimentos sobre como avaliar.	
--	--	--	--

## DESTINATÁRIOS

O Plano de Formação destina-se ao pessoal docente e não docente de todas as Unidades Orgânicas do Agrupamento de Escolas da Bemposta.

## FORMADORES

Os formadores serão, sempre que possível, docentes do Agrupamento e de outros Agrupamentos que possam dinamizar ações de Formação em estreita parceria com o Centro de Formação de Portimão e Monchique, bem como com formadores externos.

## MODALIDADES DE FORMAÇÃO

De acordo com Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, que estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores e define o respetivo sistema de coordenação, administração e apoio, apresenta as seguintes modalidades de formação existentes:

- a) Cursos de formação;
- b) Oficinas de formação;
- c) Círculo de estudos;
- d) Ações de curta duração;

Nas ações de curta duração poderão surgir propostas de formação em formato de workshop, seminários e palestras.

## **MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO**

A concretização do presente Plano de Formação será monitorizada pelo Conselho Pedagógico em articulação com o CFAEPM sendo, no final de cada ano letivo, elaborado um relatório referente às Ações de Formação previstas, realizadas e não realizadas com a devida fundamentação/justificação. Acresce ainda outras informações/reflexões consideradas pertinentes para uma eficiente monitorização do trabalho desenvolvido, do impacto da formação na melhoria das práticas educativas e para a eventual implementação de melhorias e, se pertinente, a alteração de áreas prioritárias ou a concretização de novas propostas. O relatório em causa poderá ser elaborado por elementos do Conselho Pedagógico ou por um grupo de trabalho nomeado pela Diretora e aprovado em Conselho Pedagógico.

Aprovado em Conselho Pedagógico de 14 de dezembro de 2023

A Presidente do Conselho Pedagógico: Sandra Tenil

