



Plano de Formação EPADRC 2022/2025

I. ENQUADRAMENTO LEGAL

Para dar cumprimento ao disposto na lei, nomeadamente no Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, no Despacho n.º 18038/2008, de 4 de julho, no Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, é elaborado o Plano de Formação da Escola (PFE), de acordo também com o Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro. O Estatuto da Carreira Docente prevê, no seu artigo 10.º, a necessidade de atualização e aperfeiçoamento dos seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho (art.º 10.º do ECD, Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro). 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...”, no n.º 2 refere que “A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente”. No que respeita ao pessoal não docente, o Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, prevê, no seu artigo 30.º, que “a formação do pessoal não docente prossegue os objetivos estabelecidos no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, e ainda: 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 respetivos projetos educativos; c) A promoção na carreira dos funcionários, tendo em vista a sua realização profissional e pessoal”.

II. INTRODUÇÃO

Para a construção de uma escola de qualidade, é imprescindível que a mesma inclua recursos de qualidade, que fomente os percursos formativos dos seus elementos, abertos à implementação de práticas reflexivas, à partilha de experiências, à promoção de trabalho colaborativo, com vista à inovação e construção de projetos de melhoria conjuntos, conducentes à melhoria dos processos de ensino-aprendizagem e, conseqüentemente, à melhoria dos resultados escolares. A escola tem, assim, um papel central na conceção, definição/organização e operacionalização do processo de formação contínua dos profissionais da educação. O planeamento/operacionalização da formação deve, pois, ser feito de modo que sejam consideradas as ações que incidam sobre as necessidades de desenvolvimento organizacional, bem como as relacionadas sobre conteúdos de natureza científico-didática, cumprindo as prioridades e as metas estabelecidas na legislação e nos documentos orientadores da escola, em particular no Projeto Educativo.

O plano de formação foi elaborado para um horizonte temporal de 3 anos, de 2022 a 2025, e aberto à sua reformulação, sempre que seja necessário.

III. MISSÃO E VISÃO

A EPADRC tem como **Missão** *oferecer opções adequadas e diversificadas de formação orientadas não só para uma qualificação profissional de excelência, mas também para o prosseguimento de estudos com sucesso, dotando os alunos de conhecimentos e competências que lhes permitam explorar plenamente as suas capacidades, integrar-se ativamente na sociedade e contribuir para a vida económica, social e cultural do país, promovendo, simultaneamente, uma cultura de monitorização, avaliação e melhoria contínua da prática educativa, por forma a garantir a qualidade da formação ministrada.*

Em consequência, assume a **Visão** *de ser uma escola de referência pela humanização, pela criação de valor, inovando e fazendo a diferença na construção do futuro de cada jovem, nomeadamente, promovendo o intercâmbio e a partilha de experiências com parcerias nacionais e internacionais.*

É no pressuposto de consecução da Missão e Visão de escola que se elabora o Plano de Formação 2022/2025.

IV. RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA

A EPADRC conta atualmente com a colaboração de 35 docentes e técnicos especializados (19 docentes de carreira e 16 técnicos especializados). Estando assim assegurada uma certa estabilidade relativamente aos docentes das disciplinas que constituem os diversos departamentos. Cerca de 30% são Técnicos Especializados em situação de Contratação de Escola.

O pessoal não docente é constituído por 6 assistentes técnicos (AT) e 16 assistentes operacionais (AO), pertencentes ao Quadro da escola. Dos 6 assistentes técnicos, 1 está a exercer funções na exploração agrícola por ter transitado para a categoria de assistente técnico nos termos do Artigo 4º do Decreto-Lei n.º 121/2008 de 11 de julho, aplicando-se o disposto no artigo 10º do mesmo diploma. Dos 16 assistentes operacionais, 1 está afeto à exploração agrícola. A escola conta ainda, atualmente, com 11 assistentes operacionais a tempo parcial.

A representante da escola na Secção de Formação do CFAECAN é a docente Rute Rodrigues.

V. OBJETIVOS E FINALIDADES DO PLANO DE FORMAÇÃO

Tendo em vista a concretização do Projeto Educativo da escola, o presente plano procura ir ao encontro da melhoria da ação da escola, resultante da procura de soluções para os problemas identificados, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento de competências profissionais dos recursos humanos da escola (Pessoal Docente e Pessoal

Não Docente) tendo por base o diagnóstico de necessidades elaborado, que se apresenta no ponto VIII. Assim, constituem-se como objetivos deste Plano de Formação, os seguintes:

- Diagnosticar as necessidades de formação do pessoal docente e não docente;
- Garantir a formação contínua e a atualização permanente de docentes e de técnicos especializados;
- Contribuir para o aperfeiçoamento do desempenho profissional do pessoal docente e não docente, permitindo o aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências nas diversas áreas do saber;
- Promover o sucesso educativo e a qualidade das experiências de ensino e das aprendizagens;
- Promover parcerias que criem oportunidades de mais e melhor formação de pessoal docente, não docente e famílias;
- Valorizar a escola enquanto espaço de formação e investigação.

VI. ENTIDADES FORMADORAS / FORMADORES

No seio daqueles que são os parceiros e *stakeholders* da escola referidos no PE, contam-se entidades formadoras várias para além do Centro de Formação da Associação de Escola de Alcobaca e Nazaré (CFAECAN), promotoras de formação de relevante interesse para a escola e com os quais a escola está protocolada, no sentido de procurar resposta para as suas necessidades de formação, e que a seguir se indicam:

Associação Portuguesa de Escolas Profissionais
Universidade de Coimbra
Instituto Politécnico de Leiria
Escola Superior Agrária de Santarém
Câmara Municipal de Alcobaca
CentroForMar

Para além das entidades indicadas, a escola estabelecerá, sempre que necessário e oportuno, outros protocolos para colmatar necessidades de formação identificadas.

A EPADRC tem os seguintes docentes detentores de acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico de Formação Contínua, que integram a bolsa de formadores internos, nos termos do Artigo 15º do Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro:

| Nome | Grupo de Recrutamento | Área de formação |
|----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Ana Paula Rodrigues Malojo | 300 | B101 – Administração Escolar |

VII. MODALIDADES DE FORMAÇÃO

De acordo com o 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, as modalidades de formação existentes são:

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

Nas ações de curta duração poderão surgir propostas de formação em formato de *Workshop*, Seminários e Palestras.

No âmbito da ação do CFAECAN, para as formações realizadas na escola na modalidade de Ação de Curta Duração, pode ser pedida acreditação, situação que a escola procurará potenciar.

VIII. ÁREAS E DOMÍNIOS DE FORMAÇÃO – DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES

| No âmbito da área científico-didática | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Público-alvo | Temáticas | Objetivos |
| 300- Português | Estratégias inovadoras no ensino das línguas | Promover a alteração de práticas letivas. |
| 320- Francês | Francês técnico na restauração e na hotelaria | Construir e elaborar instrumentos facilitadores do ensino/aprendizagem. |
| 330 - Inglês | Capacidade comunicativa | Trabalhar a oralidade em aula. |
| 500 – Matemática | Matemática Funcional; Construção e elaboração de instrumentos facilitadores do ensino/aprendizagem adaptados às Ciências Agrárias | Melhorar a aquisição de conceitos/conhecimentos. |
| 510 - Física e Química | A Física e a Química na produção agrícola e na produção animal; A Física e a Química nas áreas da transformação (conservação, fermentação etc.). Nova nomenclatura da IUPAC. | Atualizar conhecimentos para implementação de atividades interdisciplinares. Desenvolver e atualizar o conhecimento científico. Desenvolver e atualizar o |

| | | |
|--|---|--|
| | Química na Agricultura | conhecimento científico. Atualizar conhecimentos para implementação de atividades interdisciplinares. |
| 520 – Biologia | Saídas de campo | Utilizar com autonomia processos de pesquisa documental, bibliográfica e experimental. |
| 550 - TIC | Robótica e programação em Arduíno | Atualizar e desenvolver o conhecimento científico. |
| 560 – Ciências agrárias | Poda da vinha; Nutrição vegetal; Agricultura Regenerativa; Novas tecnologias na Fruticultura; Novas tecnologias na Mecanização. | Aperfeiçoar e atualizar conhecimentos em fertilidade dos solos, nutrição e proteção vegetal. Atualizar conhecimentos sobre máquinas e alfaias. |
| 910- Educação Especial | Intervenção com alunos portadores de PHDA (Perturbação de Hiperatividade com Défice de Atenção); Educação Inclusiva | Sensibilizar os docentes para a problemática dos alunos com PHDA; Melhorar a intervenção pedagógica/didática com alunos portadores de PHDA. Refletir sobre a importância das aprendizagens em contexto de ambientes inclusivos; Consolidar a abordagem integrada de práticas pedagógicas que concorram para a inclusão. |
| Técnicos Especializados da Área de Restauração | Gastronomia molecular aplicada no bar: <i>sous vide</i> na cozinha | Aprender novas técnicas: máquina <i>sous vide</i> - cozinhar a vácuo. |
| Equipa da Biblioteca Escolar | ----- | ----- |
| Gestão / Lideranças | Trabalho de projeto | Melhorar de gestão de projetos; Inovar e cooperar na criação de projetos de turma. |
| Docentes | Erasmus /eTwinning/Mobilidade em Educação | Apoio à realização de projetos Erasmus e de Mobilidade; Criação de projetos/atividades de cooperação; |

| | | |
|--|-------------------------------------|---|
| | Gestão de conflitos em sala de aula | Promoção do trabalho colaborativo. Promover competências pessoais e sociais. |
|--|-------------------------------------|---|

| No âmbito das necessidades de funcionamento da escola | | |
|---|---|---|
| Público-alvo | Temáticas | Objetivos |
| Pessoal não docente | Comunicação interna mais eficaz | Comunicar internamente de forma eficaz. |
| | Mediação de conflitos em contexto escolar | Melhorar o ambiente em contexto escolar; promover competências pessoais e sociais. |
| | Comportamento assertivo com alunos e colegas de trabalho | Saber reconhecer como se comportar perante desacatos de grupos; saber identificar elementos que provocam os desacatos; saber trabalhar em equipa. |
| | Aprendizagem das línguas inglesa e francesa | Aprender a falar as línguas referidas. |
| | Literacia digital: Word, Excel, Internet, Mail - Na área de programas SNC e Multiusos | Adquirir e aplicar competências digitais. |
| | Gestão de conflitos e trabalho em equipa | Melhorar as relações interpessoais no espaço laboral. |
| | Formação em Primeiros Socorros | Prestar auxílio adequado e imediato aos alunos. |
| | Liderança de equipas | Adquirir competências para gestão de relacionamentos entre as assistentes operacionais. |
| | Gestão da perda/luto | Criar dinâmicas de alívio da dor. |

Para a concretização da formação apontada como necessária, conta, a escola, com o Plano de Formação do CFAECAN, não obstante recorrer a outras entidades formadoras, já referidas na procura de resposta à formação apontada como prioritária. Cada agente educativo, a título individual, pode também realizar formação do seu interesse. Para recolha de dados sobre a

formação realizada, a escola disponibiliza mapa onde deve ser registada toda a formação realizada, para o respetivo reporte ao INA.

IX. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O Plano de Formação será avaliado anualmente, através de um questionário de avaliação. Esta avaliação permitirá, caso se justifique, fazer reajustes ao plano de formação por forma a garantir o cumprimento dos seus objetivos. Compete à Secção de Formação e ao Conselho Pedagógico, em colaboração com a Direção, acompanhar o desenvolvimento e a execução do Plano de Formação do pessoal docente e não docente, assim como avaliar o impacto da formação na melhoria das práticas letivas e aprendizagens. Esta monitorização e avaliação é articulada com o sistema de autoavaliação/EQAVET da escola. No final do ano será elaborado um relatório final de avaliação, evidenciando o grau de concretização dos objetivos propostos e o impacto da formação na melhoria das práticas educativas.

Secção de Formação e Monitorização

(Rute Rodrigues)

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico 09 / 05 / 2023

A Presidente do Conselho Pedagógico

(Ana Paula Malojo)