

**Plano de  
Formação**  
—  
**2024-2026**

fevereiro 2025

# PLANO DE FORMAÇÃO 2024-26

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS Dr.ª LAURA AYRES-145336

## Ficha Técnica

**Título:** Plano de Formação 2024-26

**Entidade:** Agrupamento de Escolas Dr.ª Laura Ayres – 145336

**Autores:** Seção de Projetos e Formação do Conselho Pedagógico

**Data:** fevereiro de 2025

### Contactos

Morada: Rua do Forte Novo 8125-214 Quarteira

Telefone: +351 289 301 863 | +351 937 405 216

Correio eletrónico: [gestao@esla.edu.pt](mailto:gestao@esla.edu.pt)

Página Web: [www.esla.edu.pt](http://www.esla.edu.pt)

## Lista de abreviaturas

AE	Aprendizagens Essenciais
AESLA	Agrupamento Escolas Dr <sup>a</sup> Laura Ayres
CP	Conselho Pedagógico
CCPFC	Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua
CFAE	Centro de Formação da Associação de Escolas
CFAELS	Centro de Formação da Associação de Escolas do Litoral à Serra
DGE	Direção Geral de Educação
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
EFA	Educação e Formação de Adultos
EMAEI	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
FM	Formações Modulares
PASEO	Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória
PA TEIP	Plano de Ação TEIP
PLA	Português Língua de Acolhimento
SPO	Serviços de Psicologia e Orientação
TEIP	Territórios Educativos de Intervenção Prioritária
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
UO	Unidades Orgânica

## Responsabilidade pelo documento

Versão	Data	Descrição	Aprovação
1.0	Até 03/12/2024	Elaboração e análise do documento	
1.0	04/02/2025	Aprovação do documento	Conselho Pedagógico

## Controlo das revisões do documento

Versão	Data	Secção Revista	Descrição da revisão

## Índice

Lista de abreviaturas.....	3
1. Introdução .....	6
2. Contexto para a implementação do plano de formação .....	7
3. Enquadramento legal do desenvolvimento do plano de formação.....	8
4. Destinatários do plano de formação .....	10
5. Objetivos do plano de formação .....	10
6. Recursos Humanos, Físicos e Financeiros .....	11
7. Bolsa de Formadores Internos .....	11
8. Organização da Formação .....	12
8.1. Formação Externa.....	12
8.2. Formação Interna .....	12
9. Formação contínua – Pessoal Docente .....	13
9.1. Princípios.....	13
9.2. Objetivos.....	13
9.3. Ações de formação contínua - Áreas de formação .....	14
9.4. Modalidades de formação .....	14
9.5. Duração das ações de formação.....	15
9.6. Formação considerada .....	15
9.7. Formação obrigatória .....	15
9.8. Entidades Formadoras.....	16
10. Formação contínua – Pessoal Não Docente.....	17
10.1. Finalidades da formação do pessoal não docente .....	17
10.2. Objetivos.....	17
11. Diagnóstico das necessidades formativas.....	18
11.1. Diagnóstico - Pessoal Docente.....	19
11.2. Diagnóstico – Pessoal não docente .....	20
12. Identificação das necessidades formativas .....	20
12.1. Pessoal docente .....	20
12.1.1. Áreas ou temas de formação geral .....	20
12.1.2. Áreas ou temas de formação específica .....	21

12.2. Pessoal Não docente.....	21
12.2.1. Áreas ou temas de formação geral .....	21
12.2.2. Áreas ou temas de formação específica .....	22
13. Identificação das áreas de formação e caracterização das ações de formação .....	22
13.1. Pessoal Docente- Formação Geral e Específica .....	23
13.2. Pessoal Não Docente .....	27
13.2.1. Formação Geral.....	27
13.2.2. Formação Específica para a área funcional.....	29
13.3. Alunos .....	30
13.4. Encarregados de Educação .....	32
14. Avaliação do Plano de Formação .....	33
Bibliografia .....	34

## 1. Introdução

*“(…) Este é o tempo de nos reinventarmos como escola, de abandonar caminhos já percorridos e ousar fazer a travessia para uma educação que promova as melhores aprendizagens para todos os alunos, que assente nos princípios e valores de uma educação verdadeiramente inclusiva, que promova o exercício de uma cidadania ativa e informada ao longo da vida, promotora de valores e de competências, como a criatividade, o espírito crítico, o empreendedorismo, a adaptabilidade e a capacidade de lidar com a diversidade. É o tempo de explorarmos novas possibilidades, de nos abirmos ao novo e de nos comprometermos com uma educação de qualidade, que esteja alinhada com as exigências do século XXI. Se não ousarmos fazer essa travessia, corremos o risco de limitar o potencial dos nossos alunos e de nos afastarmos do propósito maior da educação: formar cidadãos capazes de enfrentar os desafios de um mundo em constante evolução. “*

Projeto de Intervenção da Diretora

A qualificação e o aperfeiçoamento profissional requerem, desde sempre, um investimento para que sejam reconhecidos como um pilar fundamental no panorama educativo contemporâneo que se constitua a melhor via para responder com eficácia às necessidades de uma sociedade em permanente evolução. O investimento na formação de docentes, não docentes, alunos e encarregados de educação constitui um pilar estratégico para a construção de um ambiente escolar mais capacitado, participativo e inovador.

Num contexto de rápidas transformações sociais e tecnológicas, a educação enfrenta novos desafios e oportunidades. Neste sentido, o presente plano de formação surge como uma resposta estruturada às necessidades específicas do Agrupamento, proporcionando a todos os seus intervenientes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências essenciais para os desafios do século XXI.

Delineado para o biénio 2024-2026, aspira configurar-se como uma estratégia promotora do valorização pessoal e profissional de todos os agentes educativos, reforçando os princípios orientadores inscritos no Projeto Educativo do Agrupamento.

Através de uma abordagem colaborativa e reflexiva, pretende-se promover uma cultura de excelência, inovação e crescimento profissional, visando o desenvolvimento integral de todos os agentes educativos e, por consequência, a qualidade do processo de ensino e aprendizagem.

## 2. Contexto para a implementação do plano de formação

O Plano de Formação do Agrupamento de Escolas Dr<sup>a</sup> Laura Ayres foi concebido como um complemento aos objetivos estabelecidos no Projeto Educativo, refletindo um compromisso coletivo de atualização de conhecimentos e aperfeiçoamento de práticas, sempre em linha com os princípios previstos nos normativos legais vigentes.

Com o propósito de construir o futuro, mas valorizando o passado, o AESLA compromete-se a oferecer um serviço público de excelência, baseado nos pilares do rigor, da equidade e da exigência. A qualidade do ensino pressupõe uma formação integral dos alunos, considerando-os tanto na sua dimensão individual como social, o que requer uma aposta significativa na promoção de valores associados à cidadania.

O Agrupamento distingue-se por uma identidade escolar singular, resultante da sua composição multicultural, que integra mais de sessenta nacionalidades, bem como das necessidades específicas individuais da sua população escolar diversificada e socioculturalmente distinta. Esta configuração gera uma diversidade de desafios, expectativas e necessidades entre os intervenientes no processo educativo. Nesse sentido, o Plano de Formação deve ser capaz de atender a essas diferenças, encontrando simultaneamente elementos comuns que favoreçam o desenvolvimento pessoal e profissional de docentes e não docentes, sempre com foco no benefício dos alunos e no alcance do seu sucesso.

A proposta formativa do AESLA procura fomentar as competências individuais dos seus profissionais, capacitando-os para desenvolverem os seus projetos de trabalho de maneira consistente e eficiente, de modo a satisfazer as necessidades da comunidade educativa, do próprio Agrupamento e, principalmente, dos alunos.

A legislação em vigor, como o Decreto-Lei nº 54/2018 e o Decreto-Lei nº 55/2018, bem como a autonomia conferida às escolas, sublinha a importância de atualizar sistematicamente práticas e conhecimentos para garantir o êxito educativo das crianças e jovens. O sucesso do AESLA em alcançar os seus objetivos educativos e organizacionais depende, em grande medida, do empenho dos profissionais no aperfeiçoamento de competências, bem como do investimento da Direção na criação de oportunidades para a troca de experiências e para o crescimento pessoal e profissional.

Construído com base nas necessidades e interesses identificados junto de docentes, técnicos especializados, assistentes técnicos e operacionais, alunos e encarregados de educação, este plano radica nos valores e na cultura identitária do Agrupamento, traduzindo-se num compromisso formativo partilhado.

### 3. Enquadramento legal do desenvolvimento do plano de formação

O Plano de Formação do Agrupamento está alinhado com os documentos estruturantes em vigor no Agrupamento, refletindo as suas metas estratégicas e prioridades educativas. Entre os documentos que o fundamentam, destacam-se:

- Projeto Educativo do Agrupamento;
- Regulamento Interno do Agrupamento;
- Plano de Ação TEIP;
- Plano Anual de Atividades;
- Plano de Inovação do Agrupamento;
- Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital da Escola
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infranções Conexas;
- Projeto Cultural do Agrupamento;
- Projeto de Intervenção da Diretora.

O presente Plano de Formação assenta nos seguintes diplomas legais, que enquadram a sua execução e implementação:

#### Para o Pessoal Docente

- **Decreto-Lei nº 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 nº 137/2012, de 2 de julho;
- **Despacho nº 18038/2008**, de 4 de julho-Define o Plano de Formação das escolas.
- **Decreto-Regulamentar nº 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 nº 41/2012**, de 21 de fevereiro-Estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores do ensino básico e secundário.
- **Decreto-Lei nº 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.
- **Despacho nº 4595/2015**, de 6 de maio- Estabelece o processo de avaliação, certificação e reconhecimento da formação acreditada.
- **Despacho nº 5418/2015**, de 22 de maio- Estabelece a correspondência entre as áreas de formação previstas no Decreto-Lei nº 22/2014 e as áreas de formação previstas na legislação anterior.
- **Despacho n.º 5741/2015** - Fixa o processo de reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro.
- **Despacho n.º 779/2019**, de 18 de janeiro, alterado pelos despachos Despacho n.º 6851-A/2019, de 31 de julho e Despacho nº 2053/2021 de 24 de fevereiro - Define as prioridades formação contínua e relevância na dimensão científica, dando ênfase, igualmente, à legislação de suporte ao Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular.

### Pessoal Não Docente

- **Decreto-Lei nº 184/2004**, de 29 de julho- Estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
- **Lei n.º 66-B/2007**, de 28 de dezembro- Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.
- **Lei n.º 35/2014**, de 20 de junho - Aprova a Lei geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)
- **Decreto-Lei n.º 86-A/2016**, de 29 de dezembro- Define o regime da formação profissional na Administração Pública.
- **Decreto-lei n.º 21/2019**, de 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação.
- **Decreto-Lei n.º 12/2024**, de 10 de janeiro- Proceda à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

## 4. Destinatários do plano de formação

O Plano de Formação tem como destinatários os seguintes intervenientes:

- Educadores
- Professores do ensino básico e secundário
- Técnicos especializados para formação
- Pessoal não docente do Agrupamento (Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais e Técnicos Especializados para outras funções)
- Alunos
- Pais/Encarregados de Educação

## 5. Objetivos do plano de formação

Com este plano, pretende-se alcançar os seguintes objetivos

- a) Promover o desenvolvimento profissional do pessoal docente e não docente, proporcionando oportunidades de aprendizagem contínua e atualização de conhecimentos.
- b) Apoiar a implementação dos planos estratégicos do Agrupamento.
- c) Melhorar a qualidade do ensino, da aprendizagem e da avaliação através da capacitação dos profissionais.
- d) Capacitar os docentes para o uso de ferramentas digitais, promovendo a inovação no ensino-aprendizagem, criatividade e flexibilidade pedagógica.
- e) Desenvolver competências para a inclusão e a diversidade, garantindo respostas eficazes à multiculturalidade e às necessidades específicas dos alunos.
- f) Apoiar a gestão e a organização escolar, promovendo a eficiência administrativa, a liderança pedagógica e uma cultura de colaboração e desenvolvimento contínuo.
- g) Fomentar a ética e a transparência, reforçando práticas de boa governação e compromisso profissional.
- h) Reforçar competências na promoção do bem-estar emocional e na gestão de conflitos.
- i) Reforçar a literacia digital e a utilização segura e responsável das tecnologias digitais da comunidade escolar.

## 6. Recursos Humanos, Físicos e Financeiros

**Recursos Humanos:** Formadores do Centro de Formação da Associação de Escolas do Litoral à Serra (CFAELS); formadores da DGEstE, docentes e técnicos do Agrupamento.

**Recursos Físicos:** Instalações do Centro de Formação da Associação de Escolas do Litoral à Serra (CFAELS) e do Agrupamento;; equipamentos informáticos, laboratórios e salas de aula.

**Recursos Financeiros:** Financiamento do CFAELS e financiamento pelo Agrupamento (verba atribuída pelo Programa TEIP) e Centro de Formação via Orçamento do Estado e Orçamento de Compensação em Receita.

## 7. Bolsa de Formadores Internos

O Decreto Lei n.º22/2014, de 11 de fevereiro prevê a existência de uma bolsa interna de formadores constituída por docentes do Agrupamento associados ao Centro de Formação. Assim, foi criada uma bolsa interna de formadores, reunindo os docentes que possuem os requisitos previstos na legislação.

Grupo	Docente
300	João Lopes
430	Susana Cardeira
500	Luísa Cavaco
	Nélida Filipe
520	Lúcia Dias
	Patrícia Jesus
550	Cláudio Galego
	Milene Martins
	Paulo Viegas
	Hugo Mártires
600	Pedro Félix

## 8. Organização da Formação

### 8.1. Formação Externa

O Agrupamento de Escolas Dr.<sup>a</sup> Laura Ayres é uma das escolas associadas do Centro de Formação da Associação de Escolas do Litoral à Serra (CFAELS), com sede na Escola Secundária de Loulé. O CFAELS é a entidade responsável pela oferta e organização de formação creditada dirigida tanto ao Pessoal Docente como ao Pessoal Não Docente.

Além do CFAELS, outras entidades promovem formação para o pessoal do agrupamento

- A Câmara Municipal de Loulé (CML) atua como entidade promotora de formação específica para o Pessoal Não Docente.
- Organismos centrais do Ministério da Educação, promovem ações que se enquadra na estratégia nacional para a formação, incluindo a respeitante ao reforço das competências das direções das escolas, nos diferentes domínios de gestão.
- Instituto de Avaliação Educacional (IAVE)- promove formação dirigida ao Pessoal Docente no âmbito da avaliação externa.

São também relevantes outras entidades formadoras, que se enquadrem no âmbito da planificação e das necessidades apresentadas ou dos projetos em desenvolvimento ou a desenvolver no Agrupamento.

### 8.2. Formação Interna

Potenciando os recursos humanos internos, estão programadas atividades dirigidas ao pessoal não docente, alunos e pais/encarregados de educação, da responsabilidade de formadores internos, nomeadamente:

- Biblioteca Escolar- Professor Bibliotecário;
- Equipa do Programa Educação para a Saúde,
- Equipa do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF)
- Serviços de Psicologia e Orientação (SPO)

Todas estas atividades estão devidamente integradas no Plano Anual de Atividades do Agrupamento.

## 9. Formação contínua – Pessoal Docente

*“A valorização profissional dos docentes é, nomeadamente, através de um investimento na formação contínua, uma das medidas que, neste âmbito, se consideram prioritárias.”*

Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro

### 9.1. Princípios

A formação contínua dos docentes baseia -se nos seguintes princípios:

- a) Promoção da melhoria da qualidade do ensino e dos resultados do sistema educativo;
- b) Contextualização dos projetos de formação e da oferta formativa;
- c) Adequação às necessidades e prioridades de formação das escolas e dos docentes;
- d) Valorização da dimensão científica e pedagógica;
- e) Autonomia científico -pedagógica das entidades formadoras;
- f) Cooperação institucional entre estabelecimentos do ensino básico e secundário, instituições de ensino superior e associações científicas e profissionais;
- g) Promoção de uma cultura de monitorização e avaliação orientada para a melhoria da qualidade do sistema de formação e da oferta formativa.

### 9.2. Objetivos

A formação contínua tem como objetivos promover:

- a) A satisfação das prioridades formativas dos docentes dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, tendo em vista a concretização dos seus projetos educativos e curriculares e a melhoria da sua qualidade e da eficácia;
- b) A melhoria da qualidade do ensino e dos resultados da aprendizagem escolar dos alunos;
- c) O desenvolvimento profissional dos docentes, na perspetiva do seu desempenho, do contínuo aperfeiçoamento e do seu contributo para a melhoria dos resultados escolares;
- d) A difusão de conhecimentos e capacidades orientadas para o reforço dos projetos educativos e curriculares como forma de consolidar a organização e autonomia dos agrupamentos de escolas ou das escolas não agrupadas;
- e) A partilha de conhecimentos e capacidades orientada para o desenvolvimento profissional dos docentes.

### 9.3. Ações de formação contínua - Áreas de formação

As áreas de formação contínua são as seguintes:

- a) Área da docência, ou seja, áreas do conhecimento, que constituem matérias curriculares nos vários níveis de ensino;
- b) Prática pedagógica e didática na docência, designadamente a formação no domínio da organização e gestão da sala de aula;
- c) Formação educacional geral e das organizações educativas;
- d) Administração escolar e administração educacional;
- e) Liderança, coordenação e supervisão pedagógica;
- f) Formação ética e deontológica;
- g) Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar.

### 9.4. Modalidades de formação

O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, define as seguintes modalidades das ações de formação contínua:

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

Sem prejuízo do disposto no número anterior, a título individual ou em pequeno grupo, com um máximo de sete elementos, pode ser solicitada acreditação ao Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC), das modalidades de estágio e ou de projeto.

As modalidades de formação contínua são objeto de regulamentação própria da responsabilidade do CCPFC.

### 9.5. Duração das ações de formação

A duração da formação é definida no artigo 7º do Decreto-Lei n.º 22/2014:

As ações referidas nas alíneas a) b) e c), do número anterior, têm uma duração mínima de 12 horas e são acreditadas pelo CCPFC.

As ações de curta duração (ACD) têm uma duração mínima de três horas e máxima de seis horas.

### 9.6. Formação considerada

De acordo com o artigo 8º do Decreto-Lei n.º 22/2014, a formação contínua considerada para os efeitos previstos no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril (ECD), é a seguinte:

- a) As ações acreditadas e creditadas pelo CCPFC;
- b) As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras;
- c) A formação desenvolvida no quadro dos programas europeus desde que acreditada pelo CCPFC.

Para efeitos do disposto no ECD, a frequência das ações previstas na alínea b) tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo.

### 9.7. Formação obrigatória

Destaca-se ainda o facto de que, para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior, previstos no ECD, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC.

Não obstante, os professores podem, de acordo com as suas preferências, procurar ou desenvolver outro tipo de ações, acreditadas ou não por outras instituições.

## 9.8. Entidades Formadoras

São entidades formadoras:

- a) Os CFAE;
- b) As instituições de ensino superior;
- c) Os centros de formação de associações profissionais ou científicas sem fins lucrativos;
- d) Os serviços centrais do Ministério da Educação, Ciência e Inovação;
- e) Outras entidades públicas, particulares ou cooperativas, sem fins lucrativos, acreditadas para o efeito.

Os CFAE são entidades formadoras com estatuto, competências, constituição e as regras de funcionamento estabelecidos em decreto -lei.

## 10. Formação contínua – Pessoal Não Docente

A formação do pessoal não docente é um direito e um fator fundamental para a valorização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados nas escolas.

### 10.1. Finalidades da formação do pessoal não docente

A formação do Pessoal Não Docente tem como finalidades:

- a) Desenvolvimento de competências, dotando os profissionais de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho eficiente de suas funções;
- b) Atualização profissional, ao acompanhar as mudanças e inovações no contexto educacional e administrativo, garantindo que o pessoal não docente esteja sempre atualizado a par das melhores práticas;
- c) Melhoria da qualidade dos serviços, ao qualificar o atendimento, a organização, a gestão e o apoio administrativo, contribuindo para um ambiente escolar mais eficiente e acolhedor;
- d) Valorização profissional, ao reconhecer a importância do pessoal não docente para o funcionamento da escola, incentivando o desenvolvimento de suas carreiras e o reconhecimento de suas funções.

A formação deve ser adequada às necessidades e funções de cada profissional, considerando as especificidades de cada área de atuação.

A DGAE é o órgão responsável por acreditar as ações de formação do pessoal não docente e por garantir a qualidade da formação oferecida (alínea *i*) do artigo 4.º da Portaria n.º 30/2013, de 29 de janeiro).

### 10.2. Objetivos

De acordo com o artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 184/2004, a formação do pessoal não docente deverá prosseguir os seguintes objetivos:

- a) Melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar;
- b) Aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos respetivos projetos educativos;
- c) Promoção da carreira dos funcionários tendo em conta a sua realização profissional e pessoal.

## 11. Diagnóstico das necessidades formativas

A conceção do presente Plano de Formação baseia-se numa análise rigorosa e sistemática das necessidades e interesses manifestados pelos diversos agentes educativos. Este processo de diagnóstico envolveu as seguintes etapas:

### Recolha de Dados

Para o levantamento das necessidades de formação, a equipa da Secção de Projetos e Formação do Conselho Pedagógico, em colaboração com a Diretora do Agrupamento, elaborou dois formulários distintos:

- Um formulário destinado ao Pessoal Docente, preenchido em contexto de Grupo Disciplinar/Departamento.
- Um formulário destinado ao Pessoal Não Docente, preenchido de forma individual.

Estes formulários tinham como objetivo recolher as preferências e propostas de formação dos profissionais, garantindo uma base sólida para a planificação das ações formativas.

### Reflexão Colaborativa

- Foram realizadas reuniões específicas nos Grupos Disciplinares e Departamentos Curriculares, bem como com o Pessoal Não Docente, onde se promoveu uma reflexão colaborativa e estruturada sobre as necessidades formativas.
- As propostas resultantes destas reuniões foram registadas num formulário específico, concebido para permitir uma análise estatística detalhada e a posterior apresentação de propostas formais.

### Integração Estratégica

- A definição das áreas formativas prioritárias resultou da integração entre as diretrizes do Projeto Educativo do Agrupamento, os planos de capacitação definidos nos documentos estratégicos anteriormente mencionados e as necessidades formativas identificadas pelos profissionais docentes e não docentes.

- Foram consideradas as especificidades funcionais de cada grupo e os objetivos organizacionais do Agrupamento, garantindo uma abordagem alinhada com as suas metas estratégicas.

No que se refere aos alunos e Pais/Encarregados de Educação(EE), as propostas de formação e intervenção foram construídas a partir de uma análise contextual e das experiências partilhadas pelos profissionais que trabalham diretamente com esses grupos e integram o plano de capacitação de documentos estruturantes do AE, como por exemplo, o PADDE e o Plano de Ação TEIP.

### 11.1. Diagnóstico - Pessoal Docente

O pessoal docente foi consultado acerca de áreas ou temas de formação geral, bem como áreas ou temas de formação específica. Ouvidos vários intervenientes, optou-se por apresentar um conjunto de opções e incluir um espaço aberto para sugestões de formações que não estivessem entre as inicialmente propostas. Assim, no formulário, constavam as seguintes opções:

#### Áreas ou temas de formação geral

Utilização da folha de cálculo no processo de avaliação  
Produção/exploração de conteúdos educativos  
A Inteligência Artificial na educação  
Gestão de conflitos em sala de aula  
Aplicação de medidas seletivas e adicionais  
Metodologias ativas de aprendizagem  
Diferenciação pedagógica em sala de aula  
Metodologias inclusivas promotoras de aprendizagens ativas  
Primeiros socorros e gestão de emergência  
Gestão de "stress" e bem-estar

#### Áreas ou temas de formação específica

Operacionalizar as Aprendizagens Essenciais da disciplina.  
  
Formação específica para o grupo disciplinar (indicar o tema no campo outra).  
Outra:

## 11.2. Diagnóstico – Pessoal não docente

Relativamente ao pessoal não docente foi seguida a mesma metodologia, tendo sido apresentadas as seguintes opções:

Áreas ou temas de formação geral	Áreas ou temas de formação específica
Atendimento ao público Relações interpessoais Gestão de conflitos na comunidade escolar. Capacitação digital para pessoal não docente Primeiros socorros e gestão de emergências Gestão de "stress" e bem-estar	Formação específica para a área de trabalho (indique o tema no campo "Outra").  Outra:

## 12. Identificação das necessidades formativas

### 12.1. Pessoal docente

#### 12.1.1. Áreas ou temas de formação geral

De acordo com o levantamento de necessidades de formação realizado junto do corpo docente, os resultados foram organizados em duas áreas principais: Formação Geral e Formação Específica relativa à área disciplinar. Os resultados obtidos podem ser consultados no ponto 13.1. As áreas de formação geral mais solicitadas pelos docentes, são as representadas graficamente no gráfico 1.

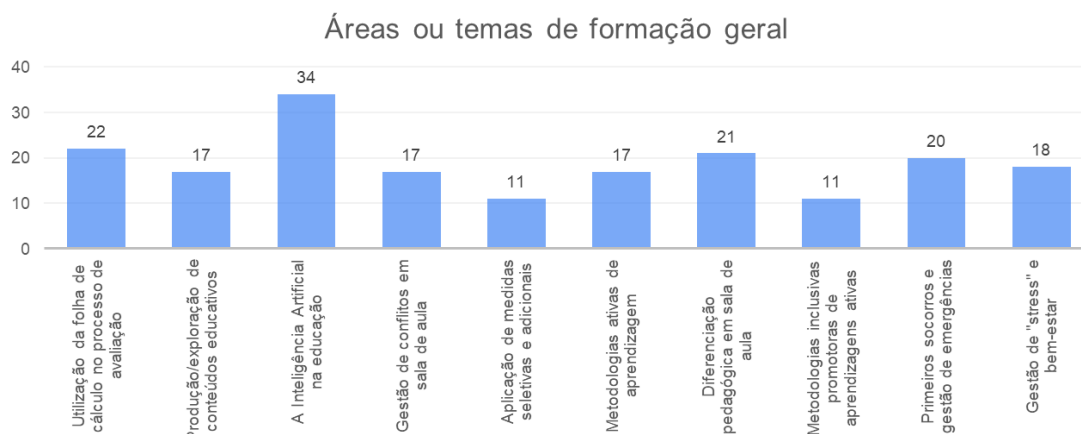


Gráfico 1 – Pessoal Docente: Áreas ou temas de formação geral (Total de respostas)

Da análise do gráfico 1, verifica-se um claro destaque para a *Inteligência Artificial na Educação*, seguida da *Utilização da Folha de Cálculo no Processo de Avaliação* e da *Diferenciação Pedagógica em Sala de Aula*. Os *Primeiros Socorros e Gestão de Emergências*, assim como a *Gestão do Stress e Bem-Estar*, são também áreas de grande relevância.

## 12.1.2. Áreas ou temas de formação específica

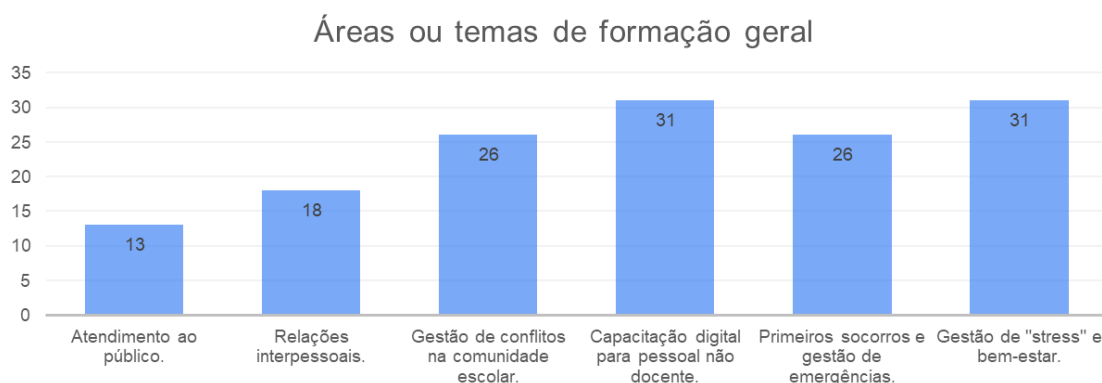
Os resultados detalhados relativos à formação específica indicadas pelos docentes encontram-se no ponto 13.1. Importa que, na secção do questionário destinada à identificação das necessidades de formação na dimensão científica e pedagógica, verificou-se uma fraca participação por parte dos docentes. Em muitos grupos disciplinares, registou-se apenas uma resposta individual, o que impossibilita a obtenção de um retrato fidedigno das reais necessidades formativas desses grupos. Nos casos em que isto se verificou, a formação na dimensão científica e pedagógica não será incluída no Plano de Formação.

## 12.2. Pessoal Não docente

### 12.2.1. Áreas ou temas de formação geral

De acordo com o levantamento de necessidades de formação realizado junto do pessoal não docente, os resultados foram organizados em duas áreas principais: Formação Geral e Formação Específica relativa à área disciplinar. Os resultados obtidos podem ser consultados no ponto 13.2.

As áreas de formação geral mais solicitadas pelos docentes, são as representadas graficamente no gráfico 2.



**Gráfico 2** – Pessoal não docente: Áreas ou temas de formação geral (Total de respostas)

Da análise do gráfico 2, verifica-se que a *Capacitação digital para pessoal não docente* e a *Gestão de "stress" e bem-estar*, são as que reúnem mais respostas seguidas da 3ª *Gestão de conflitos na comunidade escolar* e dos *Primeiros Socorros e Gestão de Emergências*. As *Relações Pessoais*, também é uma área de grande relevância.

### 12.2.2. Áreas ou temas de formação específica

No que diz respeito à formação específica relativa ao conteúdo funcional de cada carreira, os resultados detalhados encontram-se no ponto 13.2. As necessidades identificadas refletem as particularidades das diferentes áreas e funções exercidas pelo pessoal não docente, visando a atualização de conhecimentos e o desenvolvimento de competências técnicas específicas.

## 13. Identificação das áreas de formação e caracterização das ações de formação

A identificação das áreas de formação e a caracterização das ações de formação são etapas fundamentais para garantir que o Plano de Formação responda às necessidades reais da comunidade educativa e contribua para a melhoria do serviço educativo prestado pelo Agrupamento.

Este processo baseia-se numa análise contextualizada, que considera as prioridades estratégicas do Agrupamento, as necessidades individuais e coletivas dos docentes e funcionários, bem como as exigências decorrentes das políticas educativas e das mudanças no sistema de ensino. O período de implementação das propostas é de dois anos.

O Plano de Formação é aberto às propostas de ações de formação não previstas previamente, que podem surgir da necessidade de resposta a desafios emergentes, alterações legislativas, atualização de práticas pedagógicas ou outras exigências identificadas ao longo do ano letivo.

As temáticas/ações de formação propostas neste plano estão sujeitas a fatores externos que podem condicionar a sua concretização. Em particular, a realização das ações depende da aprovação e oferta formativa do CFAELS, bem como da disponibilidade de formadores, nº de inscrições e calendarização compatível com as necessidades do Agrupamento. Deste modo, o presente plano deverá ser ajustado em função das condições e oportunidades que se venham a concretizar ao longo do seu período de vigência.

13.1. Pessoal Docente- Formação Geral e Específica

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Público Alvo
1 Tecnologias da Informação e Comunicação	Inteligência Artificial na Educação: Uma Abordagem Transdisciplinar	Capacitar os docentes para integrar a inteligência artificial nos processos pedagógicos, promovendo o uso ético e eficaz dessas tecnologias na aprendizagem.	CFAELS AESLA	Docentes de todos os grupos disciplinares
	Utilização da Folha de Cálculo no processo de Avaliação	Capacitar os docentes na utilização de ferramentas digitais para otimizar o processo de avaliação, promovendo precisão e agilidade na análise dos dados dos alunos.		
	Capacitação Digital- Nível 1, 2 e 3	Proporcionar competências de no uso de tecnologias digitais, incluindo plataformas de aprendizagem e integração de recursos digitais no currículo.		Técnicos Especializados para formação
	Programação em Python	Capacitar os professores com as competências e conhecimentos necessários para ensinar Python		GR 500, 510, 550
2 Prática Pedagógica e Didática	Diferenciação Pedagógica em sala de aula	Capacitar os docentes na implementação de estratégias de diferenciação pedagógica, adaptando o ensino às necessidades específicas de cada aluno.	CFAELS AESLA	Docentes de todos os grupos disciplinares
	Promoção de Ambientes Positivos: Estratégias para Prevenção e Gestão Comportamental	Capacitar os docentes para a identificação e gestão de conflitos em sala de aula, promovendo um ambiente de aprendizagem positivo e respeitoso.		
	Metodologias Ativas e Inclusivas: Estratégias dinâmicas para o Sucesso Escolar	Proporcionar formação sobre metodologias de ensino ativas que incentivem a participação e o envolvimento dos alunos no processo de aprendizagem.		Técnicos Especializados para formação

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Público Alvo
<b>2</b> Prática Pedagógica e Didática	Ambientes de Aprendizagem inclusivos e inovadores	Capacitar os docentes na construção de ambientes de aprendizagem que integrem inovação, tecnologia e inclusão, garantindo a participação ativa de todos os alunos.	CFAELS	Docentes de todos os grupos disciplinares
	Avaliação Pedagógica: Instrumentos de avaliação	Capacitar os educadores para a utilização de instrumentos e estratégias de avaliação que promovam a autonomia, a autorregulação e o envolvimento dos alunos no processo de aprendizagem.		Técnicos Especializados para formação
<b>3</b> Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	Capacitar os docentes para o desempenho de cargos de coordenação e supervisão pedagógica.	CFAELS	Coordenadores Estabelecimento Departamento e Estruturas Educativas
	Avaliação do Desempenho Docente- Avaliação Interna	Dotar os avaliadores de competências para conduzir processos de avaliação interna de forma consistente e transparente, promovendo a reflexão sobre as práticas pedagógicas e a melhoria contínua do desempenho docente.		Avaliadores Internos
	Avaliação do Desempenho Docente- Avaliação Externa	Capacitar os avaliadores para a realização de avaliações externas, garantindo rigor, equidade e transparência no processo avaliativo.		Docentes da BAE
	Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docente (SIADAP 3)	Capacitar os avaliadores para a aplicação do SIADAP 3, garantindo que os processos de avaliação sejam justos, transparentes e orientados para a valorização do desempenho e a melhoria dos serviços prestados.		Coordenadores Estabelecimento Equipa da Direção

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Público Alvo
<b>6</b> <b>Área da docência</b>	Operacionalização das Orientações Curriculares para a Educação Pré Escolar	Capacitar os Educadores para a operacionalizar as orientações curriculares para a educação pré escolar.	CFALS	GR100
	Operacionalização das Aprendizagens Essenciais do 1º Ciclo	Capacitar os professores para a operacionalizar as AE, promovendo práticas pedagógicas alinhadas com o currículo nacional e ajustadas às necessidades dos alunos.	CFAELS	GR110
	Operacionalização das Aprendizagens Essenciais	Capacitar os professores para a operacionalizar as AE das suas disciplinas.	CFAELS	GR200, 210, 230, 250, 300, 320, 330, 340, 400, 410, 420, 430, 510, 520, 550, 620
	Português Língua Não Materna: Das políticas Educativas às práticas pedagógicas	Compreender e articular as políticas educativas relacionadas com o PLNM com práticas pedagógicas eficazes, promotoras da inclusão, da equidade e do sucesso escolar dos alunos que têm o português como segunda língua.	CFAELS	GR200, 210, 220 300
	Pensamento Computacional na Matemática: Explorando Conceitos com Scratch	Capacitar professores a integrar o pensamento computacional no ensino da matemática, utilizando o Scratch como ferramenta pedagógica para promover a resolução de problemas, o raciocínio lógico e a criatividade dos alunos, alinhando-se às novas Aprendizagens Essenciais.	CFAELS	GR500
	Arduino na Prática	Capacitar os participantes a utilizar a plataforma Arduino para desenvolver projetos de eletrónica e programação, promovendo a aquisição de competências técnicas e criativas na área da prototipagem e automação.	CFAELS	GR510

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Público Alvo
7 Formação Ética e Deontológica.	Ética, Integridade e Prevenção de Riscos de Corrupção.	Sensibilizar os docentes para a importância da ética e integridade na gestão escolar.	CFAELS	Docentes de todos os grupos disciplinares
	Código de Ética e Conduta	Disseminar as normas de conduta ética e as melhores práticas de integridade entre todos os docentes, com foco na transparência, honestidade e responsabilidade.		
8 Formação educacional geral e das organizações educativas	Migrações e Interculturalidade	Promover a compreensão dos fenómenos migratórios e a valorização da interculturalidade, capacitando os professores a integrar abordagens de direitos humanos, migrações e diversidade cultural nas práticas pedagógicas	CFAELS	Docentes de todos os grupos disciplinares  Técnicos Especializados para formação
	Cuidar do Nosso Bem-Estar: Estratégias para uma Comunidade Escolar Mais Feliz.	Capacitar os docentes para a identificação de sinais de stress e burnout, além de estratégias para promover o bem-estar emocional no trabalho e na vida pessoal.		
	Primeiros socorros e gestão de emergências	Proporcionar aos docentes formação básica em primeiros socorros e gestão de situações de emergência, promovendo a segurança no ambiente escolar.		
	Colocação de Voz em sala de aula	Desenvolver técnicas de colocação de voz que permitam aos participantes utilizar a voz de forma eficaz, saudável e projetada, minimizando o esforço vocal e prevenindo problemas relacionados com o uso prolongado da voz.		

## 13.2. Pessoal Não Docente

### 13.2.1. Formação Geral

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
<b>1</b> <b>Tecnologias na Educação</b>	Capacitação digital para pessoal não docente	Desenvolver competências digitais para a utilização eficaz de ferramentas tecnológicas no contexto escolar.	CFAELS Autarquia	Todo o pessoal não docente
	Cuidar do Nosso Bem-Estar: Estratégias para uma Comunidade Escolar Mais Feliz	Promover estratégias de gestão do stress e bem-estar emocional no ambiente de trabalho.		
<b>2</b> <b>Saúde, Bem-Estar e Segurança</b>	Suporte Básico de Vida e primeiros socorros	Saber intervir em situações de emergência; Criar um ambiente de segurança e bem-estar no espaço escolar.		Todo o pessoal não docente
	Primeiros socorros e gestão de emergências	Capacitar os participantes para prestar primeiros socorros e agir corretamente em situações de emergência na escola.	CFAELS Autarquia	
	Manuseamento de Extintores	Adquirir técnicas de atuação e de utilização de meios de 1ª intervenção em situações de emergência.		Assistentes técnicos e operacionais
	Gestão de segurança alimentar – HACCP e alimentação saudável.	Garantir boas práticas de higiene e segurança alimentar na preparação e distribuição de refeições.		Assistentes operacionais
<b>3</b> <b>Gestão Comportamental e Clima Escolar</b>	Promoção de Ambientes Positivos: Estratégias para Prevenção e Gestão Comportamental	Dotar os participantes de estratégias para mediar e resolver conflitos, promovendo um ambiente escolar mais harmonioso.	CFAELS Autarquia	Assistentes técnicos e operacionais

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
<b>4</b> <b>Relações Interpessoais e Comunicação</b>	Relações interpessoais	Desenvolver competências de comunicação e trabalho em equipa para um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficaz.	CFAELS Autarquia DGEstE	Todo o pessoal não docente
	Gestão de emoções e comunicação assertiva	Aprender a gerir emoções e a comunicar de forma clara e respeitosa, favorecendo o bem-estar e a compreensão mútua.		Assistentes técnicos e operacionais
	Atendimento ao público	Aperfeiçoar as técnicas de atendimento ao público, garantindo um serviço eficiente e uma comunicação clara.		
<b>5</b> <b>Gestão de Tempo e Organização</b>	Gestão de tarefas e organização do trabalho.	Melhorar a capacidade de organização pessoal e gestão do tempo, promovendo maior eficiência no desempenho das funções.	CFAELS Autarquia DGEstE	Todo o pessoal não docente
<b>6</b> <b>Ética e Deontologia</b>	Ética, Integridade e Prevenção de Riscos de Corrupção.	Sensibilizar todos os colaboradores para a importância da ética e integridade na gestão escolar.  Capacitar os colaboradores para identificar, prevenir e lidar com situações de corrupção e práticas antiéticas dentro da organização escolar.	CFAELS Autarquia DGEstE	Todo o pessoal não docente
	Código de Ética e Conduta	Disseminar as normas de conduta ética e as melhores práticas de integridade entre todos os colaboradores, com foco na transparência, honestidade e responsabilidade.		

### 13.2.2. Formação Específica para a área funcional

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
Educação Inclusiva e Apoio aos Alunos	Alunos com necessidades educativas específicas	Desenvolver competências para melhor apoiar e incluir alunos com necessidades educativas específicas.	CFALS CML	Assistentes técnicos operacionais
Dinamização Escolar e Atividades Lúdico-Educativas	Atividades de animação	Criar e dinamizar atividades que promovam o envolvimento dos alunos e a sua participação na vida escolar.	CFALS CML	Assistentes operacionais, Assistentes Técnicos que trabalham em contexto da CAF
Recursos e Gestão de Bibliotecas Escolares	Programas de gestão de bibliotecas	Assegurar a correta utilização de softwares de gestão de bibliotecas para organização, catalogação e empréstimo de recursos.	CFALS CML	Assistentes operacionais em funções nas Bibliotecas Escolares
Gestão Estratégica e Compliance na Administração Escolar	Sessões especializadas em áreas críticas: Contratação Pública, Gestão Financeira, Recursos Humanos e Processos Administrativos	Promover uma gestão financeira responsável e conforme, garantindo a aplicação de recursos de forma eficiente e legal, com foco na prevenção de irregularidades e fraudes financeiras.  Capacitar os colaboradores sobre os principais processos administrativos, assegurando que todos os procedimentos estejam em conformidade com as normativas legais e as práticas de integridade e transparência.	CFALS CML DGESTE	Assistentes técnicos dos SA

### 13.3. Alunos

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
<b>1</b> Tecnologias na Educação	Segurança na Internet e Cidadania Digital	Desenvolver competências digitais para a utilização eficaz de ferramentas tecnológicas no contexto escolar.	AESLA BE	Alunos do 1º ciclo ao Ensino Secundário
<b>2</b> Saúde, Bem-Estar e Segurança	Cuidar do Nosso Bem-Estar: Estratégias para uma Comunidade Escolar Mais Feliz	Sensibilizar os alunos para a importância da saúde mental, ensinando técnicas simples de gestão do stress e relaxamento.	AESLA	Alunos do 1º ciclo ao Ensino Secundário
	Primeiros Socorros- Noções Básicas	Ensinar aos alunos noções básicas de primeiros socorros, como reagir em situações de emergência e contactar os serviços de ajuda.		Alunos do Ensino Secundário
	Prevenção de Comportamentos de Risco	Alertar os alunos para os riscos associados ao consumo de álcool, tabaco e outras substâncias, promovendo escolhas saudáveis.		Alunos do 3º ciclo e Ensino Secundário
	Preparação para os Exames: Gerir o stress e a ansiedade	Desenvolver estratégias eficazes de gestão do stress e da ansiedade, promovendo o bem-estar emocional e a confiança dos alunos na preparação para os exames.	SPO GAAF	Alunos do 9º ano, 11º e 12º anos
<b>3</b> Gestão Comportamental e Clima de Escola	Liderança Ubuntu: Como Ser um Agente de Mudança na Escola	Desenvolver competências de liderança servidora nos alunos, incentivando-os a promover a inclusão, o diálogo e a resolução pacífica de conflitos.	Equipa Ubuntu	Alunos do 3º Ciclo
	Bullying: Prevenir e Agir	Sensibilizar os alunos para o fenómeno do bullying, ensinando como identificar, prevenir e denunciar situações de assédio	GAAF	Alunos do 1º ciclo ao Ensino Secundário
	Namorar com Fair Play: Relações Saudáveis e Respeitosas	Sensibilizar os alunos para a importância de relações saudáveis, baseadas no respeito, na igualdade e na comunicação, e alertar para os sinais de violência no namoro.	GAAF	Alunos do 3º ciclo e Ensino Secundário

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
<b>3</b> <b>Gestão Comportamental e Clima Escolar</b>	Promoção de Ambientes Positivos: Estratégias para Prevenção e Gestão Comportamental	Dotar os participantes de estratégias para mediar e resolver conflitos, promovendo um ambiente escolar mais harmonioso.	AESLA	Alunos do 1º, 2º e 3º ciclos
<b>4</b> <b>Desenvolvimento de competências de aprendizagem autónoma</b>	Organiza-te e Conquista: Gestão do Tempo para Alunos	Ensinar aos alunos estratégias práticas para gerir o tempo de forma eficaz, organizar tarefas e estabelecer prioridades, de modo a equilibrar estudos, lazer e outras atividades.	GAAF	Alunos do 2º ciclo ao Ensino Secundário
	Aprender a Estudar: Dicas e Truques para o Sucesso	Apresentar aos alunos métodos de estudo comprovados que aumentem a retenção de informação e a eficácia do tempo dedicado aos estudos	Salas Estudo	
<b>5</b> <b>Orientação vocacional e profissional</b>	Atividades de Orientação vocacional e profissional	Apoiar os alunos na identificação dos seus interesses, competências e opções académicas e profissionais, facilitando uma escolha informada e ajustada ao seu percurso futuro.	SPO	Alunos do 9º Ano
<b>6</b> <b>Literaria Financeira</b>	Sessões de literacia financeira com o Banco de Portugal	Dotar os alunos de conhecimentos e competências básicas em literacia financeira, promovendo a consciencialização sobre a importância da gestão do dinheiro, da poupança e do consumo responsável.	Banco de Portugal	Alunos do 2º ciclo ao Ensino Secundário
	Literacia financeira para jovens	Introduzir conceitos básicos de gestão financeira, como poupança, orçamento e consumo responsável.	AESLA	
<b>6</b> <b>Ética, Transparência e Integridade na Comunidade Escolar</b>	O que é Corrupção? Compreender e Agir	Sensibilizar os alunos para o conceito de corrupção, as suas formas e consequências, promovendo valores como a honestidade e a integridade.	AESLA	Alunos do 3º ciclo e Ensino Secundário
	Cidadania e Ética: Como Ser um Agente de Mudança.	Ensinar aos alunos a importância da ética e da cidadania ativa na prevenção da corrupção e na construção de uma sociedade mais justa.		

### 13.4. Encarregados de Educação

Área de Formação	Temática/Ação	Objetivos	Entidade Responsável	Publico Alvo
<b>1</b> Tecnologias e Segurança Online	Tecnologias na Infância: Riscos e Oportunidades	Sensibilizar os pais para o uso adequado de tecnologias por crianças pequenas, incluindo a definição de limites e a escolha de conteúdos educativos.	AESLA	Pré-Escolar e 1º ciclo
	Segurança Online: Como Proteger o Meu Filho na Internet	Alertar os pais para os riscos da internet (cyberbullying, exposição excessiva, privacidade) e sugestões para um uso seguro.		Do 2º ciclo ao Ensino Secundário
	Prevenção de Dependências Digitais	Alertar os pais para os riscos do uso excessivo de telemóveis, redes sociais e videojogos, promovendo um uso equilibrado da tecnologia.		
<b>2</b> Saúde, Bem-Estar e Segurança	Alimentação Saudável para Crianças e Jovens	Dar dicas práticas para promover uma alimentação equilibrada e hábitos saudáveis em casa.	PES	Pré-Escolar ao Ensino Secundário
	Saúde Mental em Crianças e Adolescentes: Sinais de Alerta e Apoio	Sensibilizar os pais para a importância da saúde mental e ensinar a identificar sinais de alerta, como ansiedade ou depressão.	GAAF	Do 2º ciclo ao Ensino Secundário
<b>3</b> Educação e Desenvolvimento dos Filhos	Ajudar o Meu Filho a Gerir Emoções	Ensinar aos pais técnicas para ajudar as crianças a identificar e gerir emoções, como a frustração, a ansiedade ou a raiva.		Do Pré-Escolar ao 1.º Ciclo
	Como Acompanhar o Meu Filho na Adolescência: Desafios e Estratégias	Abordar temas como a comunicação, a gestão de conflitos e a promoção da autonomia durante a adolescência.	GAAF	2º ciclo ao Ensino Secundário
<b>4</b> Apoio ao Estudo e Sucesso Escolar	Preparação para os Exames: Estratégias para Pais e Filhos	Dar dicas para os pais apoiarem os filhos durante a preparação para os exames, promovendo a motivação e a redução do stress.	Salas Estudo	3º ciclo e Ensino Secundário
	Orientação Vocacional: Como Apoiar o Meu Filho na Escolha do Futuro	Ajudar os pais a identificar e valorizar as aptidões, interesses e valores dos filhos, contribuindo para uma decisão mais alinhada com o seu perfil.  Sensibilizar os pais para a importância de criar um ambiente de apoio e diálogo, reduzindo a pressão sobre os jovens durante o processo de decisão.	SPO	9º Ano

### 14. Avaliação do Plano de Formação

A avaliação deste Plano de Formação terá como principal objetivo aferir o contributo da formação na melhoria do desempenho individual de cada agente da comunidade educativa e, de forma mais ampla, na qualidade do serviço educativo prestado pelo Agrupamento. O processo de avaliação será estruturado de modo a garantir uma análise contínua e reflexiva, permitindo ajustes e melhorias sempre que necessário.

Compete à Secção de Projetos e Formação do Conselho Pedagógico, em colaboração com o Diretora e com o Conselho Pedagógico, acompanhar o desenvolvimento e a execução do Plano de Formação do pessoal docente e não docente.

O Plano de Formação será avaliado no final da sua vigência, com base no número de ações realizadas, grau de satisfação dos formandos e o impacto da formação nas práticas dos formandos.

## Bibliografia

- CANÁRIO, R. (1994). Gestão da escola: Como elaborar o plano de formação? Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 26 pp;
- SILVA, Ana Maria. Formação, Trabalho E Aprendizagem Ao Longo da Vida. Universidade do Minho – Instituto de Educação e Psicologia. Disponível em <https://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/VIIIcongreso/pdfs/250.pdf> [Acedido em 05/12/2024];
- Decreto-Lei nº 184/2004, de 29 de julho;
- Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho;
- Despacho nº 18038/2008, de 4 de julho;
- Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro;
- Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro;
- Decreto-Lei nº 22/2014, de 11 de fevereiro;
- Despacho nº 4595/2015, de 6 de maio;
- Despacho nº 5418/2015, de 22 de maio;
- Despacho nº 5741/2015, de 29 de maio;
- Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho;
- Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro;
- Decreto-lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro;
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Drª Laura Ayres 2024-2027;
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Drª Laura Ayres;
- Plano de Ação TEIP de Escolas Drª Laura Ayres;
- Plano de Melhoria do Agrupamento de Escolas Drª Laura Ayres;
- Plano de Inovação do Agrupamento de Escolas Drª Laura Ayres;
- Projeto de Intervenção da Diretora do Agrupamento de Escolas Drª Laura Ayres;
- PADDE – Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital da Escola.

Página em Branco

