



Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste

Plano de Formação 2025/26

Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento legal.....	4
3. Caracterização do agrupamento.....	6
4. Matriz do plano de formação.....	8
4.1. Levantamento das necessidades.....	8
4.2. Linhas prioritárias, áreas de intervenção e objectivos.....	14
4.3. Plano de formação: ações, modalidades e público-alvo.....	14
4.4. Propostas de formação.....	15
4.4.1. Mapa de operacionalização do plano de formação.....	15
4.4.2. Mapa para introdução de acções internas de formação.....	15
5. Monitorização e acompanhamento.....	16
6. Referências Bibliográficas.....	16
7. Referências Legislativas.....	17

1. Introdução

O Plano de Formação do Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste, elaborado para o ano letivo 2025/26, desenha-se em coerência com as prioridades e desafios que se apresentam atualmente ao agrupamento, tendo especialmente em conta o seu contexto local e, portanto, o levantamento de dados efetuado junto dos destinatários, pessoal docente e não docente. Tem ainda como objetivo central promover a qualidade de ensino e da aprendizagem, com foco nas seguintes linhas prioritárias:

- Avaliação para as aprendizagens
- Pedagogia e Didáticas específicas
- Educação Inclusiva e práticas de sala de aula
- Tecnologias Educativas/ Escola Digital
- Práticas de Educação para a saúde
- Soft skills na educação
- Lideranças, Supervisão Pedagógica e Avaliação de Desempenho Docente
- Educação para a Cidadania

Quadro 1. Linhas prioritárias

Conforme refere Fernandes (2021), o principal propósito da avaliação pedagógica é estar ao serviço da melhoria das aprendizagens e do ensino. Dito de outro modo, a avaliação, antes do mais, tem de estar ao serviço de quem aprende, ou seja, de todos os alunos. Esta temática da avaliação das aprendizagens continua a suscitar muito interesse junto dos professores. Para estes profissionais, persistem as preocupações com a melhoria dos processos de ensino, aprendizagem e avaliação, bem como a qualidade das práticas pedagógicas.

As didáticas específicas estão em estreita ligação com a avaliação para as aprendizagens e, conforme se verá mais adiante, é uma área formativa de muito interesse para o corpo docente.

Corroborar-se o princípio de educação inclusiva que assume que todos os alunos são diferentes e essa diversidade é, ela própria, um valor fundamental que as escolas devem respeitar, mobilizar e potenciar (Abrantes, p. 25). Contudo, para que esta

mudança seja efetiva, são necessários reajustes organizacionais, bem como programas alargados de formação de professores. Em linha com o exposto, a Educação Inclusiva merecerá, igualmente, destaque, neste Plano de Formação interno. Espera-se que a formação contínua nesta área contribua para a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade da população escolar. Importa referir que as preocupações com alunos portadores de necessidades específicas são comuns nos docentes e assistentes operacionais do AECO. Ainda neste âmbito, a diversificação e inovação de práticas de sala de aula que potenciem contextos facilitadores de aprendizagem são uma linha formativa relevante para o corpo docente.

Dias-Trindade e Moreira (2023), consideram que o recurso a tecnologias em contexto de sala de aula (computadores, projetores, quadros interativos, tablets, entre outros) tem sido conservadora e pouco tem sido associada a práticas inovadoras. Este cenário é descrito por estes autores como a realidade das escolas Portuguesas. As necessidades de formação dos professores do AECO estão em linha com a necessidade de uma maior capacitação digital que integre tecnologias digitais no contexto escolar.

A literacia em saúde, tanto no conhecimento como no comportamento, permite que alunos, professores, assistentes operacionais e assistentes técnicos possam exercer uma medicina preventiva eficaz, caminhando-se, assim, para uma maior justiça e equidade na comunidade educativa (Silva & Santos, 2021). Em linha com o exposto, as práticas de educação para a saúde serão consideradas neste plano de formação, tendo em vista a capacitação para a promoção de um ambiente seguro e saudável para todos os intervenientes na escola.

Docentes e não docentes consideram importante desenvolver habilidades socioemocionais, também conhecidas como *soft skills*, no contexto educacional e seus desafios na prática. A comunicação, inteligência emocional, criatividade e mediação de conflitos, são habilidades que desempenham um papel crucial na formação contínua e na formação integral dos alunos (Hungria & Victor, 2024). No caso concreto da gestão e mediação de conflitos, é uma preocupação crescente junto da comunidade escolar AECO, pessoal docente não docente.

No seguimento do proposto em anos anteriores, a linha prioritária, Lideranças, Supervisão Pedagógica e Avaliação de Desempenho Docente, é reconhecidamente uma área com forte impacto na organização e gestão dos recursos humanos, bem como no

apoio e orientação dos professores, tendo em vista a melhoria contínua do seu desempenho pedagógico. A literatura da especialidade reforça a importância da Supervisão Pedagógica para a melhoria das práticas e desenvolvimento profissional (Alarcão e Canha, 2013), mas igualmente alerta para o impacto que tem na avaliação de Desempenho docente. Professores avaliadores esclarecidos e mais capazes de avaliar, poderão minorar os efeitos da ADD nos avaliados. Neste contexto, Formosinho *et al* (2010) consideram que não é a avaliação que tem gerado conflito entre a comunidade docente, mas a forma como tem sido desenvolvida e implementada nas escolas.

A formação em componentes mais técnicas, designadamente no que concerne a aspetos do trabalho administrativo e outros, serão planeadas e operacionalizadas ao longo do intervalo temporal abrangido por este Plano de Formação, em concertação com a Câmara Municipal de Coimbra, que detém a tutela do pessoal não docente.

Por fim, a Educação para a Cidadania assumirá relevância como uma área transversal, com o objetivo de preparar para formar cidadãos ativos, críticos e responsáveis, capazes de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Tendo presente o Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho (nomeadamente os seus princípios orientadores) e a concretização do Projeto Educativo do Agrupamento, o presente Plano de Formação visa dar continuidade ao objetivo de procura de uma melhoria contínua da Escola, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento de competências e capacitação de profissionais para o desenvolvimento das competências preconizadas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória; para a operacionalização da legislação sobre Educação Inclusiva e operacionalização da Estratégia de Educação para Cidadania na Escola como estratégia para uma escola promotora de competências de cidadania.

Este Plano de Formação reflete, assim, a visão de futuro desejada para o Agrupamento de Escolas de Coimbra Oeste, de acordo com o Projeto de Intervenção da Diretora e com o Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas, bem como a respetiva operacionalização nos Planos de Atividades (PAA), de Desenvolvimento Digital (PADDE) e dos diversos projetos âncora do agrupamento. Espera-se que a formação contínua que ora se projeta, promova a capacitação dos docentes para uma prática

pedagógica atualizada e a melhoria da eficácia e eficiência da escola, em atenção ao serviço público essencial prestado.

O Plano de Formação que ora se apresenta, explana um conjunto de dinâmicas inerentes ao Agrupamento, muitas das quais se congregam numa proposta formativa estratégica comum das escolas associadas, materializada no plano de formação do Nova Ágora – CFAE. Nesta ótica, a sua elaboração tem também em conta as linhas orientadoras constantes do regulamento interno do Nova Ágora - CFAE. O requisito previsto na lei da obrigatoriedade de os docentes cumprirem 50% de formação na dimensão científica e pedagógica e de, pelo menos, quatro quintos de formação efetuada estar acreditada pelo CCPFC, será assegurado através da oferta formativa do Nova Ágora – CFAE (proposta por este agrupamento de escolas e, também, pelos restantes AE/ENA associados).

Contextualizado o Plano, mencione-se ainda que do documento consta o respetivo enquadramento legal, a caracterização do Agrupamento; desafios e necessidades de formação; as linhas prioritárias de atuação; os objetivos; as propostas de formação para pessoal docente e não docente: temas, modalidades e público-alvo; recursos humanos a mobilizar; efeitos a produzir e indicadores de avaliação.

2. Enquadramento legal

O Plano de Formação do Agrupamento rege-se pelo disposto nos diplomas legais que regulam a formação do pessoal docente e não docente.

A Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na alínea e) do art.º 3.º, refere que o sistema educativo se organiza de forma a “desenvolver a capacidade para o trabalho e proporcionar, com base numa sólida formação geral, uma formação específica para a ocupação de um justo lugar na vida ativa que permita ao indivíduo prestar o seu contributo ao progresso da sociedade em consonância com os seus interesses, capacidades e vocação”. Consagra ainda a Lei de Bases do Sistema Educativo o direito à formação contínua a “todos os educadores, professores e outros profissionais da educação”.

O decreto-lei n.º 50/98, de 11 de março, valoriza a formação profissional dos funcionários e agentes da administração pública, definindo, no art.º 4.º, o direito de frequentar ações de formação profissional, “especialmente as que se destinem a

melhorar o seu desempenho profissional ou a suprir carências detetadas na avaliação do seu desempenho”.

Também o estatuto da carreira docente, decreto-lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril contempla, no art.º 16.º (corroborado no art.º 3.º do decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que regulamenta a avaliação de desempenho do pessoal docente), que a formação contínua seja realizada de acordo com os planos de formação elaborados pelas escolas, tendo em conta o diagnóstico das necessidades de formação dos docentes, devendo, ainda, ser considerada a formação de iniciativa do docente que contribua para o seu desenvolvimento profissional.

A valorização profissional dos docentes, através de um investimento na formação contínua, é uma das medidas que se consideram prioritárias, à luz do decreto-lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro (regime jurídico da formação contínua de professores): a organização e gestão do ensino e o sucesso educativo constituem o núcleo central da atividade docente e o sistema de formação contínua está orientado para a melhoria da qualidade de desempenho dos professores.

Igualmente, no que respeita aos profissionais de educação não docentes, o decreto-lei n.º 184/2004, de 29 de julho (estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário), prevê, no art.º 4.º, entre os deveres do pessoal não docente aí consignados, “participar em ações de formação, nos termos da lei, e empenhar-se no sucesso das mesmas”⁵. Destaquem-se as alíneas a) e b) do n.º 3 do art.º 30.º em que se inscreve “a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar; a aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos respetivos projetos educativos”.

Em conclusão, este plano é um documento de trabalho com pendor fortemente operativo e visa, fundamentalmente, apoiar os processos de execução das políticas estratégicas constantes dos documentos orientadores da organização, à medida que se elaborem, atualizem e/ou se tornem públicos, respondendo às exigências das políticas educativas, propiciando a atualização profissional dos agentes educativos e contribuindo para a resolução de problemas da comunidade escolar, atento ao tempo presente e à abrangência e diversidade do Agrupamento, tendo em vista a melhoria do serviço público prestado.

3. Caracterização do Agrupamento

O AECO tem uma dispersão muito considerável de escolas no território (Cf. Figura 2). Esta realidade geográfica AECO requer uma organização e gestão exigente dos equipamentos e recursos humanos.



Figura 1. Implantação geográfica do AECO

Conforme consta no projeto educativo (p. 9), o AECO é constituído por estabelecimentos de educação/ensino, sendo que em alguns deles funcionam simultaneamente grupos de educação pré-escolar e turmas do 1.º CEB. Encontram-se em funcionamento oito jardins de infância (Ameal, Arzila, Casais, Ribeira de Frades, São Bento, Taveiro, Almas de Freire e Póvoa de S. Martinho do Bispo), onze Escolas do 1.º CEB (Almas de Freire, Cruz de Morouços, Espírito Santo das Touregas, Fala, Póvoa, S. Martinho do Bispo, Ameal, Arzila, Ribeira de Frades, Taveiro e Casais), duas EB23 (Taveiro e Inês de Castro) e a Escola Secundária D. Duarte.

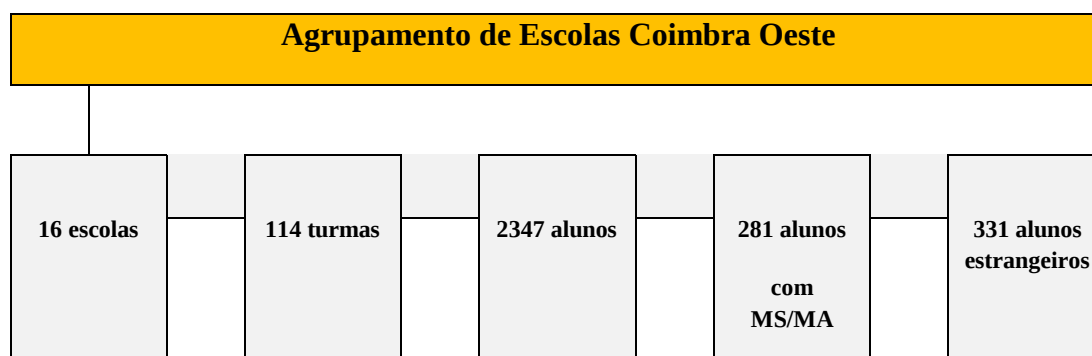


Figura 2. Dados de alunos do AECO relativos ao ano 2024/25

No ano letivo 24/25, estiveram em funções 240 docentes no ensino regular e profissional e 14 técnicos especializados no ensino profissional. Relativamente ao corpo não docente, o AECO contou com a colaboração de 115 assistentes operacionais e 12 assistentes técnicos.

Tabela 1. Distribuição dos Profissionais de Educação no ano letivo 24/25

Nível de Ensino	Número de profissionais de Educação
Pré-Escolar	14
1.º CEB	52
2.º CEB	37
3.º CEB e Ensino Secundário	120
Educação Especial	17
Técnicos Especializados	14
Assistentes Técnicos	12
Assistentes Operacionais	115
Total	381

A distribuição da população escolar do AECO permite observar que o 1.º CEB é claramente o ciclo de ensino com mais alunos. Este facto reflecte as necessidades de professores e de AO alocados a este nível de ensino.

Tabela 2. Distribuição da População Discente no ano letivo 2024/25

Nível de ensino	Alunos	Grupos/Turmas
Pré-Escolar	261	11
1.º Ciclo	804	40
2.º Ciclo	306	16
3.º Ciclo	592	27
Secundário	205	9
Profissional	187	13
Total	2347	114

4. Matriz do plano de formação

4.1. Levantamento das necessidades

O Plano de Formação do Agrupamento pretende contribuir para reforçar os seguintes objetivos, constituindo-se como foco do presente plano:

- Diagnosticar as necessidades de formação do pessoal docente, técnicos especializados e restante pessoal não docente do Agrupamento;
- Responder às necessidades atuais da Escola, nomeadamente com a implementação do Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho e Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho;
- Dar resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional dos recursos humanos na perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar o desempenho desses recursos;
- Promover a autoformação numa lógica de aprendizagem ao longo da vida;
- Garantir a formação contínua de docentes e a atualização permanente por parte dos profissionais de educação;
- Contribuir para o aperfeiçoamento do desempenho profissional do pessoal docente e não docente permitindo o aprofundamento de conhecimentos e competências nas diversas áreas do saber;
- Melhorar a qualidade dos serviços prestados pela Escola, através de uma formação adequada dos profissionais da educação;
- Responder às necessidades atuais da Escola, face aos sucessivos e constantes desafios que se colocam no presente aos profissionais da educação;
- Promover o sucesso educativo e a qualidade das experiências de ensino e das aprendizagens;
- Apoiar o aparecimento e desenvolvimento de projetos de formação;
- Divulgar experiências, ideias e materiais, possibilitadores do desenvolvimento de uma prática investigativa e de inovação educacional;
- Estimular processos de mudança na Escola e nas famílias, suscetíveis de gerar dinâmicas formativas;
- Valorizar a Escola enquanto local de trabalho e de formação/investigação;
- Consolidar a identidade do Agrupamento, mediante dinâmicas de envolvimento, que promovam o bem-estar da comunidade educativa.

- Programar parcerias que possibilitem a promoção da formação do pessoal docente, não docente e famílias.

O presente Plano de Formação foi elaborado a partir do levantamento das necessidades junto dos diferentes agentes educativos, através do preenchimento de um questionário *online*, que permitiu estabelecer o diagnóstico das necessidades de formação do pessoal docente e do levantamento realizado junto do pessoal não docente para definir as dimensões prioritárias de intervenção do plano de formação para 2025/26, sintetizadas nos quadros 2, 3 e 4. Refira-se que 83 docentes (taxa de retorno de 30,7%), 41 assistentes operacionais (taxa de retorno de 34,2%) e 7 assistentes técnicos responderam ao referido inquérito (taxa de retorno de 58,3%), conferindo, assim, representatividade aos dados recolhidos.

É possível observar que as áreas de formação mais solicitadas pelos professores são as seguintes: funcionamento da escola; avaliação das aprendizagens, pedagogia e didática; escola inclusiva; escola digital; segurança e saúde; Educação para a cidadania; flexibilidade curricular e liderança e supervisão pedagógica. Constata-se ainda uma significativa dispersão de respostas em áreas de formação específicas de algumas disciplinas, nomeadamente, em Educação Física, Educação Musical, História, Matemática, Geografia, Educação visual e tecnológica e Artes Visuais. No âmbito das Coordenações de Diretores de turma do 2.º e 3.º CEB, vários DT consideram relevante que haja oferta formativa orientada para o perfil de competências da Direção de Turma.

Uma professora de Português do grupo 300 manifestou interesse em dinamizar formação sobre as aprendizagens essenciais no Ensino Profissional. Por seu lado, uma docente de Educação Especial demonstrou disponibilidade em continuar a colaborar com o CFAE nas áreas da Educação Inclusiva e Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA).

Note-se que as temáticas relacionadas com a gestão e inteligência emocional, gestão de conflitos, formação em excel, python e SIG foram igualmente elencadas por alguns docentes.

Apesar de não ter sido considerado pelos respondentes como necessidades formativas, a linha, Lideranças, Supervisão Pedagógica e Avaliação de Desempenho Docente, é entendida pela Direção como prioritária para o funcionamento da escola. A

recuperação do tempo de serviço docente (RIT) requer, por parte dos professores avaliadores e avaliados, informação atualizada e momentos reflexivos sobre supervisão pedagógica e avaliação de desempenho docente.

Pessoal Docente	Áreas de formação	UT
	• Funcionamento da escola (apoio em sala de aula; alunos com necessidades específicas; gestão de conflitos...).	35
	• Avaliação das aprendizagens, pedagogia e didática	30
	• Escola inclusiva	22
	• Escola digital	22
	• Segurança e saúde	17
	• Flexibilidade Curricular	6
	• Liderança e supervisão pedagógica	6
	• Plano Nacional das Artes/Plano Cultural de Escola	2
	• Aprendizagens essenciais de Matemática no ensino secundário	1
	• DUA- Desenho Universal para a Aprendizagem	1
	• Formação em excel	1
	• Formação em python	1
	• Formação em SIG (sistemas de informação geográfica)	1
	• Formação para o grupo 600 e 240	1
	• Educação para a Cidadania	13
	• Jogos Desportivos Coletivos (EF)	1
	• Didática da EF	1
	• Área da História	1
	• Expressões artísticas	1
	• Formação na área da Música	1
	• Direção de turma	1
	• Inteligência Emocional	1
	• Ética na prática docente	2
	• Gestão emocional/ Softskills	2

Quadro 2. Levantamento das necessidades de formação pessoal docente

Nota. UT: Unidade de texto

No âmbito das necessidades de formação dos assistentes operacionais destacam-se as seguintes temáticas formativas: trabalho com alunos com necessidades específicas; utilização de ferramentas informáticas e capacitação digital; organização e métodos de trabalho para o perfil funcional dos AO; higiene e segurança o trabalho; suporte básico de vida e primeiros socorros e práticas de gestão e trabalho em laboratórios e bibliotecas escolares. Face ao exposto, é possível identificar 4 grandes áreas formativas prioritárias, apoio a alunos com Necessidades Específicas, capacitação digital, organização e métodos de trabalho, gestão de conflitos e trabalho colaborativo. Estas temáticas enquadram-se claramente nos problemas que estes profissionais identificaram nos seus contextos profissionais.

Pessoal Não Docente (assistentes operacionais)	Áreas de formação	UT
	• Gestão de Conflitos e Stresse no Trabalho.	12
	• Trabalho de Equipa e Cooperação.	10
	• Trabalho com Alunos com Necessidades Educativas Específicas.	28
	• Práticas de Gestão e Trabalho em Laboratórios Escolares.	4
	• Práticas de Gestão e Trabalho em Bibliotecas Escolares.	2
	• Higiene e Segurança no Trabalho.	10
	• Utilização de Ferramentas Informáticas e Capacitação Digital.	16
	• Organização e Métodos de Trabalho respeitantes às competências funcionais dos Assistentes Operacionais.	16
	• Suporte básico de vida e Primeiros Socorros.	4
	• Serviço de apoio a crianças e jovens em risco	2

Quadro 3. Levantamento das necessidades de formação dos Assistentes Operacionais

O quadro 4 apresenta ainda as necessidades formativas dos Assistentes Técnicos, onde se destacam as temáticas de gestão de pessoal e vencimentos, contabilidade pública SNCP-AP. Estas propostas vão ao encontro das dificuldades diagnosticadas por estes profissionais não docentes no exercício das suas funções, nas alterações da

legislação de suporte às áreas de formação consideradas prioritárias, na área de pessoal e nas compras públicas. Estes profissionais sugerem ainda ações de formação concretas na área de vencimentos no INOVAR, tesouraria e elaboração e lançamento de procedimentos de compras públicas.

	Áreas de formação	UT
Pessoal Não Docente (assistentes técnicos)	• Gestão de pessoal e vencimentos.	5
	• Contabilidade pública SNCP-AP.	4
	• Qualidade e modernização administrativa.	2
	• Contratação pública de bens e serviços.	2
	• Gestão de processos- alunos.	1
	• Administração escolar e procedimento administrativo.	1
	• Tesouraria	1
	• Formação em excel	1

Quadro 4. Levantamento das necessidades de formação dos Assistentes Técnicos

De acordo com os contextos sinalizados, e a partir das linhas prioritárias, identificam-se as seguintes grandes áreas de formação:



Figura 4. Linhas prioritárias do plano de formação

O Plano de Formação continuará a rentabilizar e a colaborar com protagonistas internos de oferta formativa, em virtude da natureza da atividade desenvolvida: Bibliotecas Escolares; Projetos âncora do agrupamento (Plano Nacional do Cinema,

Plano Nacional das Artes, Escola Promotora de Saúde, eTwinning, Erasmus+, PEST, outros); Cursos Profissionais e respetivos Diretores de Curso (especificidade de alguns cursos e PAP dos formandos).

Devem ser consideradas as ações promovidas pelos organismos centrais do Ministério da Educação, que se enquadrem na estratégia nacional para a formação, incluindo a respeitante ao reforço das competências das direções das escolas, nos diferentes domínios de gestão, bem como o Plano de Transição Digital e outras.

A apreciar, também, possíveis parcerias com outras entidades formadoras/formadores devidamente reconhecidas, que se enquadrem no âmbito da planificação e das necessidades apresentadas ou dos projetos em desenvolvimento ou a desenvolver no Agrupamento.

Dadas as possíveis limitações a nível da disponibilização de oferta de formação e a abrangência das necessidades de formação apresentadas pelo pessoal docente e não docente, importa mobilizar e incentivar a bolsa de formadores internos, criando condições atrativas recomendando-se que a distribuição de serviço antecipe esta dificuldade e considere, no horário dos formadores acreditados da bolsa interna com disponibilidade, tempos destinados à dinamização de formação pro bono. Aos formadores que prestarem formação pro bono é atribuída uma vez em cada proposta a menção qualitativa de “Muito Bom” e quantitativa de 8,9 valores, no âmbito da dimensão de formação contínua e desenvolvimento profissional.

O Plano de formação do pessoal docente concretizar-se-á, assim, nas diversas ações de formação oferecidas pelo CFAE Nova Ágora (ou por outros centros de formação) e por diversas ações a realizar internamente, recorrendo às competências de docentes do Agrupamento devidamente acreditados/habilitados para o efeito, materializando-se em três dimensões:

a) Formação Externa

Ações disponibilizadas pelo CFAE Nova Ágora e/ou outros centros de formação, ações/iniciativas disponibilizadas pelos serviços do Ministério da Educação (DGE, IAVE, DGESTE, entre outros), Universidade de Coimbra e/ou outras entidades de ensino superior, ações dinamizadas por outros parceiros do AECO que se enquadrem nos objetivos definidos neste plano de formação.

b) Formação Interna

Ações (acreditadas ou não acreditadas) dinamizadas/disponibilizadas através da bolsa de formadores internos do AECO ou de parceiros convidados para esse fim (e.g. CPCJ, Exploratório da U.C., PSP, Centro de Saúde de S. Martinho do Bispo, entre outros).

c) Formação em contexto europeu

Formação no âmbito do Portal *School Gateway* e da participação em Projetos Erasmus.

No caso da formação do pessoal não docente será realizada a articulação com a Câmara Municipal de Coimbra, com o CFAE Nova Ágora e parceiros externos no sentido de responder às necessidades de formação levantadas pelos assistentes técnicos e operacionais.

4.2. Linhas prioritárias, áreas de intervenção e objetivos

O Plano de Formação recomenda as seguintes propostas de oferta formativa para o pessoal docente, inscritas no presente quadro 5.

Avaliação para as aprendizagens	1. Rubricas de avaliação 2. Modalidades e instrumentos de avaliação 3. Flexibilidade curricular 4. Avaliação em EF 5. Ensino dos Desportos Coletivos Desportivos
Pedagogia e Didáticas Específicas	1. Inteligência artificial em contexto de sala de aula 2. Desportos Náuticos e desportos de raquetes (EF) 3. Escrita Criativa 4. Poesia na Língua estrangeira; 5. Educação artística no 1.º CEB 6. História contemporânea 7. Cartografia digital
Educação Inclusiva	1. Diferenciação Pedagógica (MU); 2. Acomodações curriculares (MU); 3. Adaptações ao processo de avaliação (MU); 4. Défice de atenção e PHDA 5. Autismo; 6. Desenho Universal para a Aprendizagem
Tecnologias na Educação/ Escola Digital	1. Capacitação digital 2. Recursos Educativos Digitais (RED); 3. Formação em excel, classroom, drive, entre outras 4. Gamificação na educação
Práticas de educação para a saúde	1. Higiene e segurança 2. Saúde mental e emocional 3. Socorrismo e Suporte Básico de Vida

Lideranças, supervisão pedagógica e avaliação de desempenho	1. Organização e administração escolar 2. Supervisão pedagógica 3. Desenvolvimento de competências de liderança 4. Avaliação de desempenho docente
Soft Skills na Educação	1. Gestão e mediação de conflitos 2. Inteligência emocional 3. Trabalho em equipa e relações interpessoais
Educação para a Cidadania	1. Interculturalidade 2. Trabalho por projeto na Cidadania 3. Integração das DAC, PNA, PCE na Educação para a Cidadania 4. Plano Nacional do Cinema 5. PNA e PCE

Quadro 5. Propostas de oferta formativa para o corpo docente

4.3. Plano de formação: ações, modalidades e público-alvo

Da ponderação das áreas de **intervenção** e problemas mais importantes, bem como das linhas prioritárias de atuação e objetivos a atingir que daí decorrem, resulta um mapa extensivo de propostas de ações de formação, que incluem diferentes modalidades, desde oficinas e ações acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (de 12 h ou mais), a ações de formação de curta duração reconhecidas pela Comissão Pedagógica do Nova Ágora - CFAE (entre 3 e 6 h), sessões de formação interna (não acreditadas), bem como iniciativas de formação dirigidas ao pessoal não docente, a maioria delas acreditadas pela Direção Geral de Administração Escolar.

4.4. Propostas de formação

4.4.1. Mapa de operacionalização do plano de formação

O mapa de operacionalização do plano de formação será atualizado ao longo do ano letivo pelo responsável do Plano de Formação. Deste modo, aconselha-se a sua consulta a partir do *link infra*. Note-se que este documento apenas permite a visualização da oferta formativa.

(<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jqpn4HickXjbLyFsaVuNP7gE-npAvSa9/edit?usp=sharing&ouid=117329898152844228448&rtpof=true&sd=true>)

3.4.2. Mapa para introdução de ações internas de formação

À semelhança do mapa de operacionalização do plano de formação, pretende-se que a inscrição de ações internas de formação também aconteça de uma forma dinâmica e daí o desafio a todos os interessados que submetam as suas propostas de formação. Para tal, basta

aceder ao link infra e preencher os seguintes campos: designação da ação, dinamizadores, duração, data, local, n.º de participantes, proponentes e observações.

(https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Za8-yGC_S0TQIbRGmU3CCN2ALWE5-k3m/edit?usp=sharing&ouid=117329898152844228448&rtpof=true&sd=true)

5. Monitorização e acompanhamento

A nível da execução do Plano, ambiciona-se a realização das ações propostas ou de ações afins em áreas temáticas propostas, até ao final do ano letivo de 2025-2026, de acordo com as linhas prioritárias de atuação e acautelando eventuais mudanças que apontem para necessidades não previstas neste Plano.

A periodicidade da recolha, registo e tratamento de dados será anual, de acordo com orientação do Diretor do Agrupamento. Esse trabalho realizar-se-á após divulgação de informação, por parte do Nova Ágora - CFAE. Tal recolha de dados será seguida da análise e interpretação, a considerar na tomada de decisões tidas por convenientes.

No que respeita à formação organizada internamente, serão consultados os formulários de inscrição nas diferentes ações, controlo de presenças e avaliação de cada ação.

6. Referências bibliográficas

Abrantes, P. (2021). Educação Inclusiva: Proposta de quadro analítico e aplicação ao caso português. *Revista Portuguesa de Educação*, 34(1), 25-41. <http://doi.org/10.21814/rpe.18677>;

Alarcão, I., & Canha, B. (2013). *Supervisão e colaboração: Uma relação para o desenvolvimento* (1.ª ed). Porto: Porto Editora.

Dias-Trindade, S., & Moreira, J. A. (2023). Capítulo V. A tecnologia na escola portuguesa e as competências digitais dos seus professores: Uma visão atual mas historicamente construída. In Neuza Pedro, Cassio Santos & João Mattar (coords), *Competências digitais: desenvolvimento e impacto na educação atual* (pp.76-90). Coleção Educação XXI. Instituto de Educação. Universidade de Lisboa.

Fernandes, D. (2021). Para uma fundamentação e melhoria das práticas de avaliação pedagógica no âmbito do Projeto MAIA. Texto de Apoio à formação - Projeto de Monitorização, Acompanhamento e Investigação em Avaliação Pedagógica (MAIA). Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação.

Formosinho, J., Machado, J. e Formosinho, J. (2010). Formação, desempenho e avaliação de professores. Mangualde: Edições Pedagogia.

Hungria, F.J.A., & Victor, R. (2024). Conectando soft skills ao processo pedagógico: desafios e tendências na educação do século XXI. *Vox Humana: Journal of Social Affairs*, 3(1), 1-7. <https://doi.org/10.56183/vox.v3i1.638>

Silva, M. J., & Santos, P. (2021). The impact of health literacy on knowledge and attitudes towards preventive strategies against COVID-19: A crosssectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5421. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105421>

7.Referências Legislativas

Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro - Todos os artigos, Regime Jurídico da Formação Contínua.

Despacho n.º 6851-A/201 - Procede à alteração do Despacho n.º 779/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 13, de 18 de janeiro de 2019.

Despacho n.º 779/2019, de 18 de janeiro de 2019 - define as prioridades de formação contínua dos docentes, bem como a formação que se considera abrangida na dimensão científica e pedagógica.

Declaração de retificação nº 470/2015, de 11 de junho - Promove retificações ao Despacho nº 5741/2015, de 29 de Maio.

Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro - Artº 3º Objetivos, Artº 4º Dimensões da avaliação, Artº 21º Avaliação final, Artº 22º Critérios de desempate.

Decreto-Lei n.º 127/2015, de 5 de julho - Determina a organização e funcionamento dos CFAE. Artº 23º Plano de formação.

Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho - Artº 20º Competências (do Diretor); Artº 33º Competências (do Conselho Pedagógico).

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro - Artº 11º Formação de pessoal docente, Artº 12º Modalidades de formação, Artº 15º Formação contínua, Artº 16º Ações de formação contínua, Artº 35º Conteúdo funcional, Artº 37º Progressão, Artº 6º Direito à formação e informação para o exercício da função educativa, Artº 82º Componente não letiva.

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 n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e as áreas de formação estabelecidas na legislação anterior à sua publicação, para efeitos de manutenção e correspondência da acreditação dos formadores acreditados pelo CCPFC.

Despacho nº 5741/2015, de 29 de maio - 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.

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro - Artº 90º e 101º Formação.

Portaria n.º 345/2008, de 30 de abril - Artº 2º Formação de iniciativa da administração educativa, Artº 3º Formação da iniciativa do docente.

Aprovado pelo Conselho Pedagógico no dia 3 de Setembro de 2025

T