



PLAFIN INETESE

Plano de Formação Interna do INETESE. Instituto para o Ensino e
Formação



Índice

1. Introdução	3
2. Justificação do <i>PLAFIN INETESE</i> : enquadramento legal	6
3. Objetivos do <i>PLAFIN INETESE</i>	10
4. Instrumento de observação – Questionário s/ áreas de formação interna – Professores/ Formadores/Outros colaboradores	11
5. Identificação das Atividades de Formação do <i>PLAFIN INETESE</i>	21
6. Organização temporal das Atividades de Formação do <i>PLAFIN INETESE</i>	22
7. Descrição das Atividades de Formação do <i>PLAFIN INETESE</i>	24
8. Instrumento de observação – Questionário s/ satisfação com Ações de Formação Interna – Professores/Formadores/Outros colaboradores	36

1. Introdução

O Plano de Formação do INETESE. Instituto para o Ensino e Formação (PLAFIN INETESE) visa consubstanciar um projeto de *benchmarking* paralelo e sustentador do Projeto Educativo. Desta forma, entende-se que o PLAFIN INETESE representa uma força no sentido de empreender dinâmicas dialéticas de melhoria contínua, assentes na participação ativa dos vários *stakeholders* internos, nomeadamente alunos, famílias/Encarregados de Educação, Direção, formadores e professores, e, assistentes técnicos e operacionais. Este plano resulta do diagnóstico sobre indicadores de necessidades de melhorias da formação dos atores, qualificando com esta a sua participação no Projeto Educativo, mas gerando obviamente dinâmicas de *self-empowerment*.

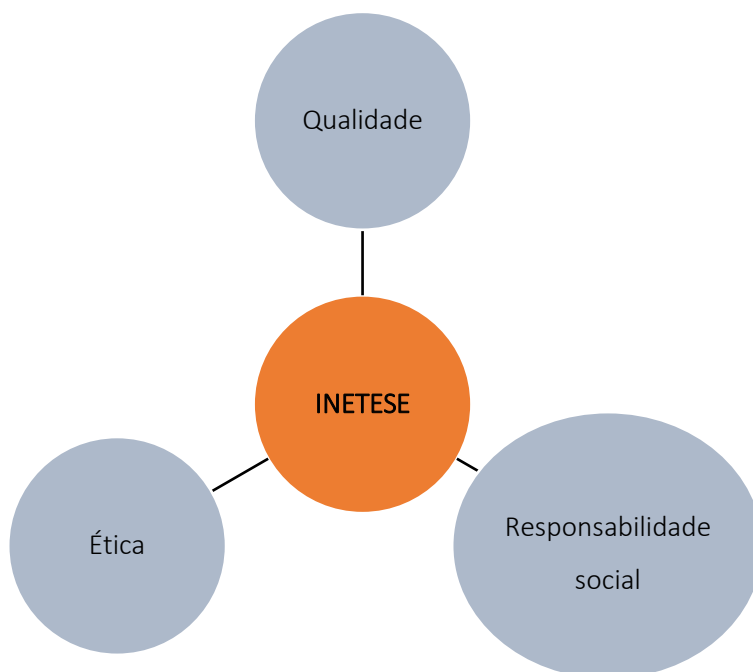
Depreende-se da apresentação anterior que o Plano de Formação pretende ser um eixo fulcral das estratégias preconizadas no sentido de reproduzir práticas subjacentes a uma cultura de gestão que apoia e valoriza a garantia da qualidade. Projeta-se que a formação sob um plano que envolva os vários atores, permita melhorar o seu envolvimento assim como o desempenho, com consequências para a qualificação dos resultados por parte da organização. O INETESE considera que a implementação de um Plano de Formação ativo e participado, permitirá concretizar os objetivos estratégicos definidos, criando um mecanismo gerador de *feedback* desenhado através de uma lógica de análise *swot* (forças, *strengths*; fraquezas, *weaknesses*; oportunidades, *opportunities*; e ameaças, *threats*).

Esta análise produzida *on-going* permitirá aferir a partir de perspetivas internas e externas necessidades de melhorias (contínuas), impedindo que a organização educativa caia na designada *armadilha do obsoleto*. Depreende-se deste princípio que o PLAFIN INETESE se concentra no desenho de procedimentos e ações que visam estimular a reflexão interna sobre os vários espaços e interações responsáveis pela formação dos vários tipos de saberes, *ser*, *estar* e *fazer*, de forma a qualificar as estratégias que visam a sua construção.

O PLAFIN INETESE parte da perspetiva de que a construção daqueles saberes se faz de múltiplas ancoragens, de contextos de des(contextos), de espaços e não-espaços, pelo que reconhece a necessidade de mobilizar uma panóplia de *stakeholders* internos e externos, tornando o Projeto Educativo num *open space* onde confluem e fluem diversos processos de ensino-aprendizagem. Configurando-se como polo de múltiplos fluxos de conhecimento, o Plano de Formação Interna do INETESE pretende estabelecer espaços de formação no sentido de melhorar a qualidade da prestação do serviço através de uma cultura que promova a reflexão e a autoavaliação. A partir destas será possível qualificar a oferta, desenhando e operacionalizando

estratégias aferidas *ongoing* sob a lógica da análise *swot* já referida. Depreende-se da apresentação anterior que o *PLAFIN INETESE* se propõe afirmar como um espaço de reflexão do sistema sobre o próprio sistema, permitindo-lhe desenvolver uma flexibilidade que garante a mudança necessária face a um público claramente caracterizado psicossocialmente como aquele que mais muda e reflete instabilidade comportamental nas sociedades contemporâneas ocidentais. Este perfil constitui um desafio para a organização e para a formação promovida, uma vez que lhe exige o apetrechamento com *know-how* para intervir pedagogicamente para formar pessoal, sociocultural, científica e tecnicamente os destinatários da sua ação.

A relevância do papel do Projeto Educativo do INETESE na formação dos atores sociais está patente no facto de enquadrar o desenvolvimento de ferramentas para a integração e inserção social, evitando a multiplicação de vetores de insucesso e a sedimentação de dinâmicas de exclusão social, cultural, política e económica. As ações de formação inscritos no Plano de Formação do Projeto Educativo visam enriquecê-lo na medida em estimulam a participação e o consenso sobre as estratégias preconizadas, assim como sobre as melhorias a empreender. A qualidade do serviço prestado à comunidade, sociedade e economia, depende no nível de participação dos *stakeholders* entendidos como atores que representam papéis fundamentais num parceria educativo virtuoso. Este parceria depende da mobilização estratégica e sinérgica dos *stakeholders* no âmbito do *PLAFIN INETESE*, promovida sob o triângulo composto pelos valores que enquadram a ação do INETESE: qualidade, ética e responsabilidade social.



A *qualidade* é entendida no Projeto Educativo como o produto da operacionalização recíproca de dois conceitos-chave, o de credibilidade e o de competência. Credibilidade como garantia de sustentação da organização, sob o reconhecimento dos *stakeholders* internos e externos. As competências são definidas como os saberes e aptidões pessoais, socioculturais, científicas e técnicas a desenvolver no sentido da integração e inserção social e profissional bem-sucedidas. A *ética* como construto complexo e integrador, resultante das interdependências e equilíbrios entre as componentes racional e emocional, as dimensões afetiva e intuitiva, o pensamento e a ação, o objetivo e o subjetivo. Daqui se depreende a lógica de um Projeto Educativo e de um Plano de Formação assentes num partenariado com dois eixos estruturadores, a equidade e a cooperação, socializando para a cooperação e a participação nas redes que suportam crescentemente a dimensão social, cultural e económica, aglutinando vários saberes e competências, num duplo sentido, endógeno e exógeno (*stakeholders*).

O terceiro valor orientador dos dois planos referidos, Projeto Educativo e Plano de Formação é a *responsabilidade social*. O INETESE pretende na prossecução da sua missão, considerar mas também suplantar o sentido individual da responsabilidade, focando-a num sentido mais lato, o social. Propõe-se desenvolver a responsabilidade social, uma vez que se entende que não basta ser responsável individualmente, sendo também importante ser responsável pela sociedade, pelo coletivo. Esta responsabilidade social refere-se ao cumprimento dos deveres e obrigações dos indivíduos para com a sociedade em geral. Esta responsabilidade para com aqueles e aquilo que está para além de si, é definida como prioritária nos processos de ensino e formação, preservando a textura do corpo social e a própria cultura. Desta forma, estará também o INETESE a afirmar-se como uma organização com responsabilidade social, evitando comportamentos desviantes e desligamentos/ruturas sociais, apoiando a sua (re)construção sistemática.

Com os princípios e premissas que sustentam e enquadram o *PLAFIN INETESE*, o INETESE assume que o seu Plano de Formação consubstancia um vetor de ação que reflete a aplicação de métodos e técnicas de monitorização, recolha, análise de dados/*feedback* e identificação de melhorias, uma vez que será necessariamente um produto definido com base naqueles exercícios de observação sistemática. O *PLAFIN INETESE* não é um fim em si, mas um instrumento de gestão do Projeto Educativo, permitindo-lhe uma reconstrução constante e adaptação aos seus *stakeholders* e às suas necessidades.

2. Justificação do *PLAFIN INETESE*: enquadramento legal

O *PLAFIN INETESE* encontra-se desenhado e pretende-se operacionalizado tendo em consideração o enquadramento legal sobre formação profissional docente e não-docente, perspetivada como um processo integral e contínuo de aprendizagem enquadrado pela evolução da sociedade e da necessidade de atualizar e aprofundar conhecimentos e competências, preparando para o exercício bem-sucedido da atividade profissional e para a melhoria do desempenho. O sucesso do instituto INETESE é considerado como dependente, em grande parte, do seu desenvolvimento organizativo e das suas práticas pedagógicas, estando enraizadas aos percursos formativos dos seus *stakeholders* internos e externos, nomeadamente dos seus colaboradores, pelo que o *PLAFIN INETESE* emerge pela sua relevância e papel fulcral.

A formação do pessoal docente é desenvolvida sob os princípios gerais do artigo 33.º da *Lei de Bases do Sistema Educativo* e compreende a formação inicial, a formação especializada e a formação contínua, previstas nos artigos 34.º, 36.º e 38.º. O Decreto-Lei n.º 15/2007 de 19 de janeiro e posteriores atualizações, para além da alteração do Estatuto da Carreira Docente, altera o regime jurídico da formação contínua de professores, assegurando que a formação contribui efetivamente para a aquisição e desenvolvimento de competências científicas e pedagógicas que sejam relevantes para o trabalho dos docentes e, particularmente, para a sua atividade letiva. O *PLAFIN INETESE* assume-se como um vetor deste tipo de formação, ampliando reflexivamente as forças internas do Projeto Educativo, mobilizando sinergicamente os *stakeholders*.

Com base no Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro, que estabeleceu um paradigma para o sistema de formação contínua de professores, o sistema de formação do *PLAFIN INETESE* centra-se nas prioridades identificadas no instituto e no desenvolvimento profissional dos formadores e docentes, privilegiando uma reciprocidade entre ambos, valorizando a qualidade das estratégias pedagógicas e paralelamente a qualificação profissional e a experiência de quem melhor conhece as necessidades da realidade organizacional, mas também indicadores sobre as realidades vivenciadas e experienciadas pelos *stakeholders* relacionados direta e/ou indiretamente com as dinâmicas de formação (alunos, pais e Encarregados de Educação, famílias, professores, formadores, assistentes técnicos/operacionais, instituições/associações/empresas parceiras).

Depreende-se do *PLAFIN INETESE* a relevância atribuída à análise das necessidades de formação, a partir da identificação de prioridades segmentadas pelo curto, médio e longo-prazo, constituindo-se num eixo central da conceção dos planos de formação, tendo por base os

resultados da avaliação do instituto e das necessidades de desenvolvimento profissional dos *stakeholders* internos. O *PLAFIN INETESE* emerge assim no contexto do Projeto Educativo como um constructo que estabelece uma ligação direta entre formação-avaliação-formação, sob uma lógica de ação-reflexão-ação que potencia claramente a prossecução dos valores e objetivos estratégicos.

Segundo o Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro, no seu artigo 3.º, os princípios orientadores da formação contínua de professores:

- 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.

No âmbito do *PLAFIN INETESE* estendem-se estes princípios ao envolvimento formativo dos *stakeholders* internos, polarizando sinergias valorizadoras de competências desenvolvidas em contextos formais, não-formais e informais, disseminando-as reflexivamente entre todos aqueles. Analisando os descritores dos níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações¹, percebe-se que no Nível 4, onde se enquadra predominantemente a Oferta Formativa desenvolvida pelo INETESE, os resultados ao nível do *conhecimento* visam a aquisição de conhecimentos fatuais e teóricos em contextos alargados numa área de estudo ou trabalho. No que diz respeito às *aptidões*, neste Nível 4 visa-se o desenvolvimento de um conjunto de aptidões cognitivas práticas, necessárias para definir soluções para problemas específicos numa área de estudo ou de trabalho. Em relação às *atitudes*, os resultados das aprendizagens visam construir competências para gerir uma atividade própria no quadro das orientações estabelecidas em contextos de estudo ou de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades e matéria de avaliação e melhoria das atividades em contextos de estudo ou de trabalho.

¹ Link <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/home/qnq> acessado em 29 de setembro de 2020.

Os descritores do Nível de Qualificação 4 do Quadro Nacional de Qualificações referidos antes, exigem a mobilização de estratégias que compreendam uma margem de autonomia para a administração e gestão das Escolas, patente nos Projetos Educativos claramente particulares e adaptados aos contextos de cada comunidade educativa. No âmbito do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, art.º 31º, na sua redação atual, *Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário*: “O conselho pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente.”. Sob o mesmo enquadramento legal, no art.º 33, alínea d), compete ao Conselho Pedagógico, entre outras funções, “Apresentar propostas e emitir parecer sobre a elaboração do plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente”.

Observando o *Estatuto da Carreira Docente* (Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro e o Decreto-Lei 270/2009 de 30 de setembro, decreto-lei n.º 75/2010, de 23 de junho e Decreto-lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro), a formação mantém-se como um direito, devendo o docente, de acordo com o art.º 10, alínea “Atualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho” e e) “Participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela Administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional”.

Ainda analisando o diploma legal anterior, segundo 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”, assim como, segundo o n.º 2, “A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente”.

O Decreto-Lei 50/98, 11 de março, define a formação para o pessoal não-docente, no seu art.º 4º: no n.º 1 “Os funcionários e agentes da Administração Pública têm o direito de frequentar ações de formação profissional” e no n.º 2 “Os funcionários e agentes da Administração Pública, bem como os candidatos sujeitos a um processo de recrutamento e seleção, são obrigados a frequentar as ações de formação profissional, para que forem designados, especialmente as que se destinem a melhorar o seu desempenho profissional ou a suprir carências detetadas na avaliação do seu desempenho”. Cumulativamente foram analisados os procedimentos

apreendidos do Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho – aprova a segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho – que estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário. O *PLAFIN INETESE* teve também em consideração os princípios orientadores dos Decretos de Lei n.º 54/2018 e n.º 55/2018, de 6 de julho. Por último, foi considerado o Despacho n.º 18038/2008, de 4 de julho, que rege o funcionamento dos centros de formação de associações de escolas. O *PLAFIN INETESE* funda-se no diagnóstico das necessidades de formação do pessoal docente a não-docente, assim como na referida análise *swot*, permitindo a definição de prioridades de formação em função das necessidades e do Projeto Educativo.

3. Objetivos do *PLAFIN INETESE*

O *PLAFIN INETESE* tem associados diversos objetivos:

- Atualizar conhecimentos no domínio didáticos.
- Aperfeiçoar e inovar nos espaços relacionais das práticas pedagógica.
- Promover a autoformação no sentido do *self-empowerment*, numa lógica de aprendizagem ao longo da vida.
- Dinamizar a participação, relação/intervenção na comunidade educativa.
- Proporcionar momentos de reflexão conjunta entre os vários *stakeholders* da comunidade educativa, visando o sucesso escolar dos alunos.
- Desenvolvimento de estratégias de participação de todos os *stakeholders*, no sentido do *empowerment*.
- Diagnosticar as necessidades de formação dos recursos humanos que trabalham no INETESE.
- Desenvolver mecanismos de identificação das prioridades de formação a curto e médio prazo dos *stakeholders*.
- Responder 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.
- Apoiar o desenvolvimento profissional dos professores, centrando a formação na Escola e desenvolvendo-a em torno do aprofundamento dos conhecimentos científico-pedagógicos e da reflexão sobre as próprias práticas.
- Reforçar a formação do pessoal docente e não docente numa lógica de melhoria contínua.
- Garantir a qualidade do serviço educativo prestado através da atualização dos conhecimentos dos *stakeholders* polarizados sinergicamente no Projeto Educativo.
- Consolidar a identidade do *INETESE* com base em dinâmicas de envolvimento, gerando o bem-estar de toda a comunidade educativa.
- Promover a qualidade, eficácia e eficiência das práticas, atendendo às prioridades formativas do pessoal docente e não-docente.
- Elaborar e disponibilizar modalidades de formação em contexto, como resposta aos problemas identificados pelos professores nas suas práticas pedagógicas e formação.
- Promover e valorizar a formação do pessoal docente e não-docente e de outros elementos da comunidade educativa, usando recursos internos e externos ao INETESE.

4. Instrumento de observação – Questionário s/ áreas de formação interna – Professores/Formadores/Outros colaboradores

O INETESE com o objetivo de introduzir práticas de *benchmarking* assentes também na formação dos seus *stakeholders* internos desenvolve uma espécie de observatório *on-going* sobre as suas necessidades de formação. Desenvolveu então um questionário sobre as áreas de formação interna para os dezoito professores, formadores e outros colaboradores, tendo o mesmo sido respondido 16 destes. De seguida apresenta-se o questionário distribuído por estes atores internos do Projeto Educativo.

Figura 1. Questionário s/ áreas de formação interna – Professores/Formadores/Outros Colaboradores (página 1)



PLAFIN INETESE. Plano de Formação Interna do INETESE. Instituto para o Ensino e Formação

Questionário s/ áreas de formação interna – Professores/Formadores/Outros colaboradores

O Plano de Formação do INETESE, Instituto para o Ensino e Formação (PLAFIN INETESE) visa substanciar um projeto de *benchmarking* paralelo e sustentador do Projeto Educativo. Este plano resulta do diagnóstico sobre indicadores de necessidades de melhorias da formação dos atores, qualificando com esta a sua participação no Projeto Educativo, gerando *empowerment* e obviamente dinâmicas de *self-empowerment*. O INETESE agradece o preenchimento do questionário qualitativo no sentido de apoiar a identificação das áreas prioritárias de formação ao nível interno, gerando a melhoria contínua do Projeto Educativo.

Atribua a cada item do questionário uma classificação de acordo com a seguinte escala qualitativa

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante
1. Apresentação dos objetivos da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)				
2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)				
3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do Sistema Common Assessment Framework (CAF)				
4. Formação para utilização da plataforma eSchooling – solução global de gestão escolar				
5. O papel das aptidões cognitivas e práticas				
6. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ Design Thinking				
7. Atendimento e relações interpessoais				
8. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica				
9. Gestão e mediação de conflitos				

Este questionário foi elaborado a partir de leituras de vários estudos desenvolvidos sobre processos de formação encetados em estabelecimentos escolares, destinados a *stakeholders* internos, nomeadamente professores, formadores e auxiliares de ação educativa. A partir das leituras exploratórias foi possível identificar diferentes perspetivas e prioridades ao nível das necessidades de formação, para posteriormente estruturar um instrumento de observação indireta sistemática através de questionário que visou medir o grau de importância atribuída a um conjunto de tipos de formação. A aplicação do questionário decorreu entre 21 e 24 de janeiro de 2020.

Figura 2. Questionário s/ áreas de formação interna – Professores/Formadores/Outros Colaboradores (página 2)

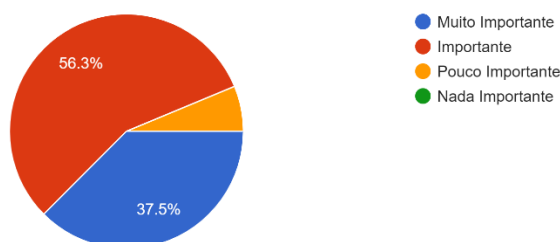


	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante
10. Escola promotora de saúde				
11. Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares				
12. Higiene, prevenção, segurança e educação alimentar (HACCP)				
13. A ausência da comunicação oral no contexto educativo: estratégias de análise, avaliação e de intervenção específicas				
14. Outras áreas de formação	<hr/> <hr/> <hr/>			

Os resultados permitiram perceber quais as ações identificadas como prioritárias pelos atores, para que a partir delas se consubstanciasse o PLAFIN. Plano de Formação do INETESE. Sobre a questão 1, *Apresentação dos objetivos da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)*, a formação nesta área é classificada como *muito importante* por 37,5% dos inquiridos e *importante* por 56,3%. Esta é então reconhecida como uma área sobre a qual há um claro interesse em conhecer mais, procurando uma orientação

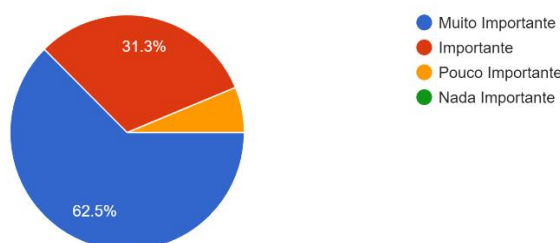
para a concretização daqueles objetivos. Há assim, assumidamente, a necessidade de encontrar focos que esclareçam as estratégias a desenhar e a operacionalizar.

Figura 3. Apresentação dos objetivos da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)



Sobre a questão 2, que focava a formação para *apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)*, destaca-se claramente a importância atribuída ao conhecimento sobre o enquadramento da promoção da qualidade no ensino e formação profissional: 62,5% dos inquiridos classificam-na como *muito importante* enquanto 31,3% como *importante*. Percebe-se assim uma evidente preocupação com a qualidade na educação/formação, assim como sobre os mecanismos que podem assegurar. Formar sobre o Quadro EQAVET emerge como exigência dos atores.

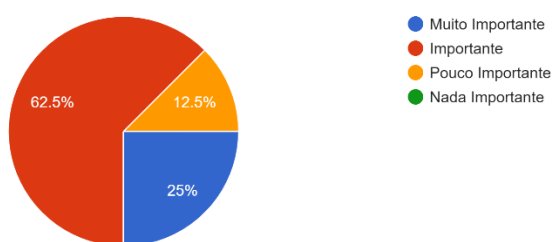
Figura 4. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)



Passando a analisar as respostas à questão 3, *Apresentação do Sistema ISO 9001 e do Sistema Common Assessment Framework (CAF)*, percebe-se o distanciamento dos atores face a sistemas de qualidade que de certa forma inspiram o enquadramento e aplicação de sistemas

de qualidade na educação. De certa forma o sistema EQAVET representa um exercício de transposição de quadros de regulação da qualidade em contexto empresarial para a Escola-Formação, isto é, criar a adaptação a princípios de qualidade num espaço onde se projeta que os indivíduos criem competências para lhe dar resposta ao nível socioprofissional no futuro. A importância atribuída à formação sobre o *Sistema ISO 9001* e ao *Sistema Common Assessment Framework* expõe algum desconhecimento sobre o papel da autoavaliação e a sua relevância na dialética da ação.

Figura 5. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do Sistema *Common Assessment Framework* (CAF)

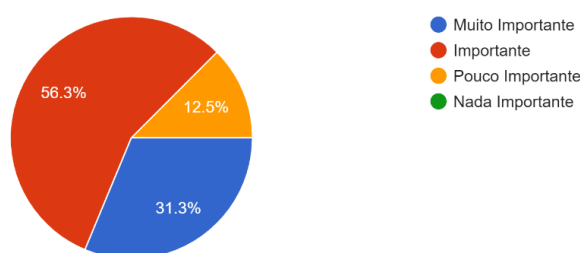


¼ dos inquiridos considera que uma ação de formação sobre o Sistema ISO 9001 e *Sistema Common Assessment Framework* (CAF) seria *muito importante*, 62,5% classificaram-na como *importante* e 12,5% identificaram-na como *pouco importante*. Contudo, entende-se no âmbito do Projeto Educativo que a aproximação aos *stakeholders* externos depende da aquisição e aplicação a partir destes de medidas utilizadas no sentido de garantir a qualidade, daí as virtualidades reconhecidas numa ação sobre este tema.

Na questão seguinte questionou-se os atores internos sobre a formação para a utilização eficiente da plataforma *eSchooling* enquanto solução global de gestão da Escola. Entende-se que esta plataforma detém um conjunto de predicados e mais-valias para monitorizar o desempenho da organização e do Projeto Educativo, nomeadamente através da recolha de indicadores *just-in-time* sobre a prossecução da missão e objetivos. Estes indicadores permitem estruturar diagnósticos precoces, permitindo corrigir estratégias e melhorar outras no sentido enriquecer a oferta de Ensino e Formação Profissional. Esta plataforma constitui uma importante mais-valia ao nível organizacional, uma vez que a partir desta é possível subtrair e relacionar indicadores macro como aqueles que estão relacionados

com o cumprimento de planificação, como também permitem observar e interpretar indicadores micro como os do desempenho escolar de cada ator em particular. Esta monitorização é relevante para aferir a prossecução dos objetivos definidos pelo Projeto Educativo, no sentido de almejar o sucesso por parte dos atores.

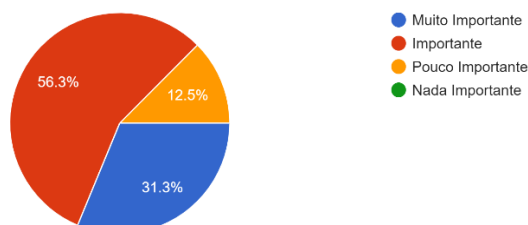
Figura 6. Formação para utilização da plataforma *eSchooling* – solução global de gestão escolar



Dos inquiridos, 31,3% classificam a formação sobre o manuseamento da plataforma *eSchooling* como *muito importante*, enquanto que 56,3% definem-na como *importante*. Apesar da relevância atribuída a este tipo de formação, parece evidente que a importância assinalada só não foi maior pois apenas um número restrito de inquiridos tem que, por atribuições funcionais, manusear e utilizar um considerável número de funcionalidades daquela plataforma. Contudo, uma formação sobre *eSchooling* permitiria qualificar o desempenho de cada um dos atores, uma vez que iria enriquecer a informação disponível. Assim, além de possibilitar o diagnóstico precoce sobre desvios, permitiria caracterizar melhor as dinâmicas de integração/inserção escolar dos indivíduos e dos grupos.

Passando a observar as respostas sobre a importância atribuída à formação sobre o papel das aptidões cognitivas e práticas, na qual se projeta o desenvolvimento do reconhecimento deste tipo de aptidões para a aprendizagem, percebe-se que os inquiridos a classificaram maioritariamente como *importante*: 56,3%. 31,3% indicaram-na como *muito importante*. Ficou assim patente que os inquiridos identificam como importante adquirir conhecimento sobre o manuseamento de aptidões cognitivas e práticas para que o possam aplicar.

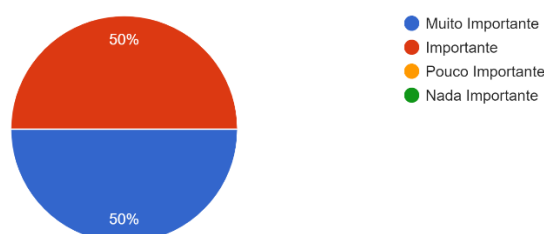
Figura 7. O papel das aptidões cognitivas e práticas



Ficou patente nas respostas que os inquiridos reconhecem a necessidade de conhecer mais sobre os papéis desempenhados pelas aptidões cognitivas e práticas, para melhorar as suas estratégias de mobilização daqueles que se estão a formar como atores sociais. No fundo, reconhecem a necessidade de afetar competências cognitivas, para conhecer, mas também competências práticas, para agir e operacionalizar conceitos e técnicas, quer seja na vida pessoal ou profissional.

Na questão seguinte, sobre a formação focada nos Projetos de Autonomia e Flexibilidade Curricular/Cidadania e Desenvolvimento/*Design Thinking*, os inquiridos dividiram apenas em dois grupos com uma representatividade igual: 50% classificaram-na como *muito importante* e 50% como *importante*.

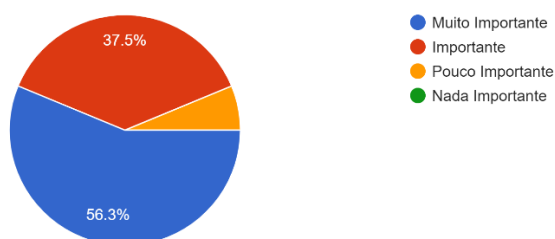
Figura 8. Projetos de Autonomia e Flexibilidade Curricular/Cidadania e Desenvolvimento/*Design Thinking*



A homogeneidade da importância atribuída a este tipo de formação permite identificar os valores que pedagogicamente são associados aos projetos que assentam na inter e transdisciplinaridade, assim como no desenvolvimento da criatividade e *self-empowerment* por parte dos alunos. Em paralelo com o desenvolvimento teórico de conteúdos, este tipo de projetos permitem uma maior interação no ensino/formação-aprendizagem, exigindo que aqueles assumam uma maior responsabilidade na procura e aplicação do conhecimento.

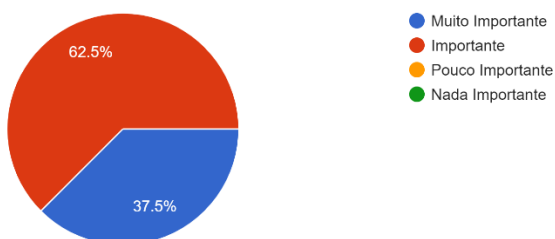
Uma outra área de formação, entendida *à priori* como relevante, mas cuja importância se entendeu identificar na perspetiva dos inquiridos, é do atendimento e relações interpessoais. O INETESE projeta-se como um *projeto em parceria e em rede*, ou seja, claramente dependente da qualidade do atendimento que consegue assegurar aos *stakeholders* internos e externos. Ao mesmo tempo, depreende-se que este atendimento está enraizado no perfil das relações interpessoais estabelecidas. A formação sobre atendimento e relações interpessoais foi classificada como *importante* por 56,3% dos inquiridos e como *muito importante* por 37,5%. Esta formação poderá claramente qualificar as respostas do INETESE àqueles que são os seus clientes internos e externos.

Figura 9. Atendimento e relações interpessoais



Na questão seguinte sobre formação na área da liderança, coordenação e supervisão pedagógica, os inquiridos distribuíram-se entre dois grupos, aqueles que a classificaram como *muito importante* (37,5%) e como *importante* (62,5%).

Figura 10. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica

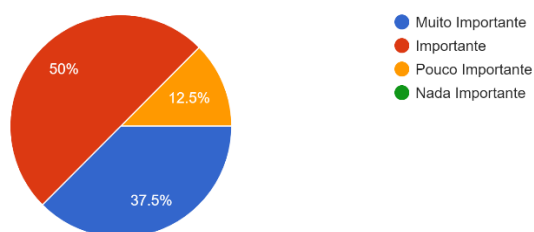


A figura anterior transmite de forma clara a relevância atribuída à liderança, coordenação e supervisão pedagógica, aludindo à necessidade de criar estratégias que funcionam como guias e timoneiros do Projeto Educativo. Deste reconhecimento deduz-se a necessidade de implementar

uma formação que apoie a formação de líderes e coordenadores de projeto, por exemplo, capazes de organizar o desenvolvimento de projetos como os Projetos de Autonomia e Flexibilidade Curricular, projetos de Cidadania e Desenvolvimento e de *Design Thinking*.

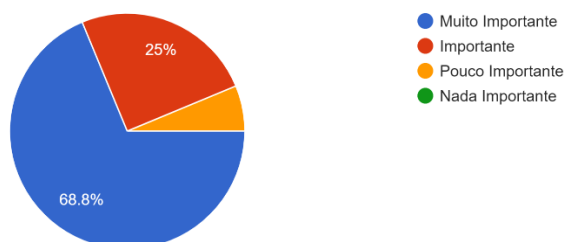
Também no sentido social, na questão seguinte sobre a formação centrada na gestão e mediação de conflitos, 50% dos inquiridos classificaram-na como *importante*, 37,5% como *muito importante* e 12,5% como *pouco importante*. Apesar da importância atribuída, denota-se nas respostas que esta não será uma das áreas de formação prioritária.

Figura 11. Gestão e mediação de conflitos



Depreende-se das respostas que é relevante adquirir formação sobre a gestão e mediação de conflitos, embora não seja possível identificar esta área como prioritária, uma vez que não existe uma unanimidade face à importância atribuída. O mesmo acontece em relação à importância atribuída à formação sobre a escola como promotora da saúde.

Figura 12. Escola promotora da saúde

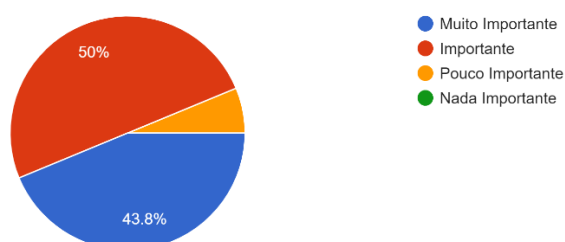


Os inquiridos consideram mais importante a formação sobre o papel da Escola na promoção da saúde, comparativamente à formação sobre a gestão e mediação de conflitos. 68,8% consideram-na *muito importante*, o que alude claramente à interpretação do conceito de saúde num sentido lato. Assume-se como justificação para estas respostas a perspetiva crescentemente partilhada

sobre os diferentes problemas que afetam os jovens e os riscos em que estes, consciente e inconscientemente, se envolvem. Desta forma, infere-se que os inquiridos entendem a saúde com um sentido polissémico, que afeta o indivíduo biopsicossocialmente.

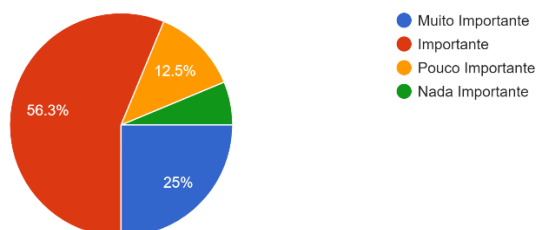
Na questão seguinte sobre a formação para a prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares, 50% dos inquiridos classificaram-na como *importante* e 43,8% como *muito importante*. Vislumbra-se esta importância atribuída não a questões de potencial conflitualidade, mas sobretudo à multiplicação dos riscos a que os jovens deliberada ou inconscientemente se submetem no seu quotidiano.

Figura 13. Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares.



Ou seja, o destaque à saúde naquele sentido multidimensional é aqui confirmado com a identificação da necessidade de promover a formação para a prevenção face a situações de emergência. Sobre a questão seguinte, a partir da qual se procurou identificar a importância associada a formação na área da higiene, prevenção, segurança e educação alimentar, percebeu-se que esta é uma das que vê associado um menor significado.

Figura 14. Higiene, prevenção, segurança e educação alimentar



No INETESE não são observados problemas de higienização dos espaços e recursos. Este facto junto com a inexistência de serviço de bar e de cantina faz com que esta não seja uma área que se destaque com a importância que lhe é atribuída. Na última questão do questionário, sobre a relevância atribuída à formação sobre a ausência da comunicação oral no contexto educativo e as estratégias de análise, avaliação e intervenção específicas, quase 1/3 dos inquiridos definiu-a como *muito importante* (31,3%), enquanto 56,3% classificaram-na como *importante*. Esta importância reconhecida a este tipo de formação traduz a necessidade de enriquecer a observação sobre indicadores de comunicação, assim como a de fomentar as estratégias que estimulem a participação dos alunos nos contextos educativos.

Com base neste estudo propõe-se um Plano de Formação composto pelas seguintes Ações de Formação: AF1. Apresentação da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ); AF2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET); AF3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do *Sistema Common Assessment Framework* (CAF); AF4. Formação para utilização da plataforma *eSchooling* – solução global de gestão escolar; AF6. O papel das aptidões cognitivas e práticas; AF8. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/Cidadania e Desenvolvimento/*Design Thinking*; AF9. Atendimento e relações interpessoais; AF10. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica. Ainda com base neste exercício de observação indireta sistemática através de um questionário, foi identificada a necessidade de implementar outras ações de formação, nomeadamente as que são designadas como AF5. Formação para a utilização da plataforma *Microsoft Teams*[®] e AF7. Ferramentas para a criatividade e aprendizagens essenciais.




5. Identificação das Atividades de Formação do *PLAFIN INETESE*

Atividade	Destinatários	Calendarização	Horas de formação
 AF1. Apresentação da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	Novembro 2020	1 hora
 AF2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	Novembro 2020	2 horas
 AF3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do <i>Sistema Common Assessment Framework (CAF)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	Dezembro 2020	2 horas
 AF4. Formação para utilização da plataforma <i>eSchooling</i> – solução global de gestão escolar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	Novembro 2020	4 horas
 AF5. Formação para a utilização da plataforma <i>Microsoft Teams</i> ®	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	Novembro 2020	4 horas
 AF6. O papel das aptidões cognitivas e práticas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	Fevereiro 2021	5 horas
 AF7. Ferramentas para a criatividade e aprendizagens essenciais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	Dezembro 2020	4 horas

 <p>AF8. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ <i>Design Thinking</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	Novembro 2020 Fevereiro 2021 Abril 2021 Junho 2021	4 horas 4 horas 4 horas <u>4 horas</u> 16 horas
 <p>AF9. Atendimento e relações interpessoais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	Dezembro 2020	3 horas
 <p>AF10. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	Janeiro 2021	3 horas
Total	44 horas		



6. Organização temporal das Atividades de Formação do PLAFIN INETESE



 <p>AF7. Ferramentas para a criatividade e aprendizagens essenciais</p>	Dezembro 2020
 <p>AF9. Atendimento e relações interpessoais</p>	Dezembro 2020
 <p>AF1. Apresentação da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)</p>	Novembro 2020
 <p>AF2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)</p>	Novembro 2020
 <p>AF3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do <i>Sistema Common Assessment Framework (CAF)</i></p>	Dezembro 2020
 <p>AF4. Formação para utilização da plataforma <i>eSchooling</i> – solução global de gestão escolar</p>	Novembro 2020
 <p>AF5. Formação para a utilização da plataforma <i>Microsoft Teams</i>®</p>	Novembro 2020

 AF8. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ <i>Design Thinking</i>	Novembro 2020 Fevereiro 2021 Abril 2021 Junho 2021
 AF10. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	Janeiro 2021
 AF6. O papel das aptidões cognitivas e práticas	Fevereiro 2021

7. Descrição das Atividades de Formação do PLAFIN INETESE

Designação	Objetivos	Destinatários	Calendarização
 <p>AF1. Apresentação da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)</p>	<p>AF1.O1: Conhecer sumariamente os princípios de coordenação da oferta formativa nacional.</p> <p>AF1.O2: Analisar o enquadramento da certificação de entidades formadoras.</p> <p>AF1.O3: Perceber a exigência de ligação e interdependência entre certificação – formação – certificação – inserção profissional.</p> <p>AF1.O4: Interpretar os significados do processo de reforma da formação profissional e da criação do Sistema Nacional de Qualificações.</p> <p>AF1.O5: Interpretar a relevância da integração e articulação das qualificações obtidas no âmbito dos diferentes subsistemas de educação e formação.</p> <p>AF1.O6: Promover a reflexibilidade sobre a valorização da dupla certificação associada sobretudo às qualificações de nível secundário.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	<p>Novembro 2020</p>
 <p>AF2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)</p>	<p>AF2.O1: Sensibilização para a promoção de uma cultura de garantia e melhoria contínua da qualidade baseada em práticas de autoavaliação.</p> <p>AF2.O2: Promover a correta articulação da política de garantia e melhoria contínua da qualidade com os objetivos estratégicos do INETESE.</p> <p>AF2.O3: Promover a adoção de procedimentos e práticas associadas às principais componentes do Quadro EQAVET - quatro fases do ciclo de qualidade, critérios de qualidade EQAVET e respetivos descritores indicativos.</p> <p>AF2.O4: Mobilizar os atores para a recolha e análise de dados de forma sistemática, assim como para o debate sobre os resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	<p>Novembro 2020</p>

 <p>AF2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET) (cont.)</p>	<p>alcançados em relação à atividade desenvolvida.</p> <p>AF2.05: Formar para a relevância de projetar os resultados alcançados na melhoria contínua das práticas de gestão do INETESE.</p> <p>AF2.06: Sensibilizar os <i>stakeholders</i> para a importância da obtenção do selo EQAVET que comprova que o sistema de garantia da qualidade do INETESE se encontra alinhado com o Quadro europeu.</p>		
 <p>AF3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do Sistema Common Assessment Framework (CAF)</p>	<p>AF3.01: Desenvolver a reflexividade sobre a relevância dos 8 princípios da gestão da qualidade: foco no cliente, liderança, envolvimento de pessoas, abordagem de processos, contexto organizacional, melhoria contínua, tomada de decisões baseadas em factos, raciocínio baseado na gestão do risco.</p> <p>AF3.02: Debater sobre a operacionalização de formas eficientes de a organização funcionar atendendo aos requisitos dos clientes e dos <i>stakeholders</i>.</p> <p>AF3.03: Identificar vantagens da observância da Norma, nomeadamente operar com mais eficiência, cumprir requisitos legais e regulatórios, aumentar a procura e identificar e solucionar riscos.</p> <p>AF3.04: Enunciar as mais-valias da aplicação de uma metodologia <i>Plan, Do, Check and Act</i> – <i>Planear</i> (estabelecer objetivos e metodologias), <i>Fazer</i> (implementar a metodologia formulada), <i>Verificar</i> (medição dos processos/produtos e expor os resultados) e <i>Atuar</i> (ações de melhoria dos processos/produtos).</p> <p>AF3.05: Melhorar a organização interna mediante a implementação dos meios necessários, adequando-a aos objetivos definidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	<p>Dezembro 2020</p>

 <p>AF3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do <i>Sistema Common Assessment Framework (CAF)</i> (cont.)</p>	<p>AF3.06: Identificação dos benefícios² (internos e externos) da certificação ISO 9001.</p> <p>AF3.07: Criar condições para um conhecimento individualizado de cada um dos alunos/clientes.</p> <p>AF3.08: Promover uma constante atualização dos professores e funcionários, de forma a melhorar a eficácia das suas atividades.</p> <p>AF3.09: Criar espaços de reflexão conjunta que permitam o envolvimento e participação dos <i>stakeholders</i> no desenvolvimento do Sistema de Gestão da Qualidade e da sua melhoria contínua.</p>		
 <p>AF4. Formação para utilização da plataforma <i>eSchooling</i> – solução global de gestão escolar</p>	<p>AF4.01: Conhecer as potencialidades da <i>eSchooling</i> como solução composta por ferramentas essenciais para o desenvolvimento das atividades administrativas, pedagógicas e financeiras do INETESE.</p> <p>AF4.02: Perceber as possibilidades de num sistema polarizar interações de formandos, formadores, secretaria, funcionários, direção pedagógica, administrativa e financeira.</p> <p>AF4.03: Mobilizar os <i>stakeholders</i> para a organização e sistematização de informação, assim como para o reconhecimento da relevância daquela para a monitorização do desempenho interno do INETESE.</p> <p>AF4.04: Facilitar a interiorização da importância de utilização de um recurso/<i>software</i> através do qual é possível monitorizar <i>ongoing</i> vários indicadores de desempenho e participação dos <i>stakeholders</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	<p>Novembro 2020</p>

² A partir de Sampaio (2008) é possível identificar os benefícios externos da certificação no âmbito da ISO 9001, desenvolvendo o exercício de os transpor para organizações educativas e de formação: o acesso a novos segmentos da procura, melhoria da imagem da organização, aumento da procura, ferramenta de marketing, melhoria da relação com os clientes, aumento da satisfação dos clientes e melhoria na comunicação com o cliente. Com base no mesmo autor, são identificáveis benefícios internos: aumentos de produtividade, diminuição da percentagem não-conformidades, maior consciencialização para o conceito da qualidade, clarificação de responsabilidades e obrigações, melhorias ao nível da gestão dos tempos, melhorias organizacionais internas, diminuição do número de reclamações, melhorias na comunicação interna, melhorias na qualidade dos serviços, vantagens competitivas, motivação dos colaboradores, diminuição dos níveis de desperdícios e de obsoletos.



AF5.

Formação para a utilização da plataforma Microsoft Teams®

AF5.O1: Promover o conhecimento sobre uma ferramenta que permite o contacto contínuo entre os *stakeholders* (percebendo a sua disponibilidade para participar).

AF5.O2: Desenvolver a perceção sobre as mais-valias da mobilização de centros de trabalho (*software*) para a efetivação de parcerias para a operacionalização do projeto educativo.

AF5.O3: Potenciar o acompanhamento partilhado do desenvolvimento de trabalhos individuais e de grupo, disseminando dialética e reciprocamente experiências.

AF5.O4: Aferir a relevância da aplicação dos mecanismos através dos quais é possível observar *just-in-time* se todos os *stakeholders* estão a partilhar as mesmas estratégias, os mesmos objetivos e percursos numa mesma direção (sucesso na formação pessoal, sociocultural, científica e técnica).

AF5.O5: Disseminar o conhecimento sobre o *Microsoft Teams®* sublinhando os seus predicados e vetores para a melhoria do trabalho pedagógico (ensino-aprendizagem), na colaboração (parceria educativa), na colaboração e comunicação das equipas (*work teams*).

AF5.O6: Promover a utilização de suportes para o desenvolvimento do trabalho colaborativo e a coautoria na produção de projetos individuais e de grupo.

AF5.O7: Identificar o *Teams®* como nuvem do *Office 365®*, um espaço para dialogar, partilhar informação, conteúdos e documentos, onde é possível aceder a aplicações como o *OneNote*, *SharePoint* e *PowerBI* que disponibilizam os recursos para criar e editar documentos na própria aplicação, explorar arquivos partilhados e incluir novos participantes adicionando o seu email.

AF5.O8: Experimentar as virtualidades da ligação através de chat, canais de conversação e reuniões, assim como da utilização de mensagens que substituem os emails, menções, notificações, chamadas de

- Direção
- Formadores
- Professores
- Alunos

Novembro 2020

	áudio e vídeo, calendário de reuniões e tarefas.		
 <p>AF6. O papel das aptidões cognitivas e práticas</p>	<p>AF6.01: Debater a importância do desenvolvimento de métodos sistemáticos de resolução de problemas.</p> <p>AF6.02: Criar espaços de exposição das virtualidades da compreensão de problemas, da aprendizagem os conceitos necessários associados ao problema.</p> <p>AF6.03: Promover o conhecimento sobre os processos cognitivos como procedimentos utilizados para incorporar novos conhecimentos e tomar decisões em função disso.</p> <p>AF6.04: Perspetivar os processos cognitivos como eixos da intervenção em várias funções cognitivas: a perceção, a atenção, a memória, o raciocínio.</p> <p>AF6.05: Apoiar a definição e operacionalização de estratégias pedagógicas que mobilizem aquelas funções cognitivas de forma articulada no sentido de integrar o conhecimento e criar uma interpretação do mundo.</p> <p>AF6.06: Apoiar o reconhecimento dos significados da perceção como processo cognitivo que permite organizar e compreender o mundo através dos estímulos recebidos com os sentidos.</p> <p>AF6.07: Desenvolver conhecimento sobre a atenção como processo cognitivo que assegura a concentração num estímulo ou numa atividade, para depois poder processá-lo mais profundamente na consciência.</p> <p>AF6.07: Promover o reconhecimento da atenção como mecanismo que controla e regula os restantes processos cognitivos: desde a perceção até à aprendizagem ou ao raciocínio complexo.</p> <p>AF6.08: Identificar o papel da memória como função cognitiva que permite codificar, armazenar e recuperar a informação do passado (memória de curto e longo prazo), ou seja, a memória é um processo básico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	<p>Fevereiro 2021</p>



AF6.

O papel das aptidões cognitivas e práticas (cont.)

para a aprendizagem sustentando a criação de um sentido de identidade.

AF6.O9: Valorizar a reflexividade e disseminar a sua utilização (por exemplo, sobre as causas e/ou consequências das decisões profissionais) e o espírito de iniciativa.

AF6.O10: Incrementar espaços de laboratório e experimentação do espírito de abertura a soluções criativas e alternativas.

AF6.O11. Interpretar a relevância do desenvolvimento de estratégias de *self-empowerment* com a construção capacidades de comunicação, programação e avaliação.

AF6.O12. Promover a identificação dos processos de ensino-aprendizagem que se enquadram na perspetiva do pensamento como processo cognitivo, promovendo a perceção sobre a utilidade da integração de toda a informação recebida e estabelecendo relações entre os dados que a compõem.

AF6.O13: Desenvolver conhecimentos sobre o papel do pensamento como processo cognitivo, utilizando o raciocínio, a síntese e a resolução de problemas (funções executivas) no contexto dos planos de formação da oferta formativa do INETESE.

AF6.O14: Criar dinâmicas de ensino-aprendizagem onde a linguagem seja perspetivada como processo cognitivo, promovendo a expressão de pensamentos e sentimentos através da palavra.

AF6.O15: Promover o debate e a utilização recorrente da linguagem, do discurso e da argumentação, assim como paralelamente a mobilização do pensamento, uma vez que ambos se desenvolvem de forma paralela, relacionando-se e influenciando-se mutuamente.

AF6.O16: Promover o desenho de estratégias e atividades pedagógicas imbuídas do significado da aprendizagem como processo cognitivo, através do qual os indivíduos interiorizam novas informações incorporando-as no conhecimento anterior.

 <p>AF6. O papel das aptidões cognitivas e práticas (cont.)</p>	<p>AF6.017: Disseminar a troca de <i>know-how</i> sobre experiências educativas de forma a identificar indicadores sobre a relevância da aprendizagem cognitiva como o processo em que a informação entra no sistema cognitivo e o altera.</p>		
 <p>AF7. Ferramentas para a criatividade e aprendizagens essenciais</p>	<p>AF7.01: Identificar a importância da inovação.</p> <p>AF7.02: (Des)envolver estratégias para a identificação, utilização e mobilização do potencial criativo e de inovação nos e dos vários <i>stakeholders</i>.</p> <p>AF7.03: Identificar os principais processos criativos.</p> <p>AF7.04: Promover a reflexão como suporte para transformar ideias em realidades.</p> <p>AF7.05: Facilitar o encorajamento para o (des)envolvimento criativo do Projeto Educativo.</p> <p>AF7.06: Observação das dimensões cognitiva e emocional nos atos criativos.</p> <p>AF7.07: Criação de espaço de desenvolvimento e projeção de competências sociais e cognitivas essenciais para o sucesso na resolução de situações-problema.</p> <p>AF7.08: Desenvolvimento de estratégias para a construção do pensamento lateral e abduativo, como características fulcrais no desenvolvimento da criatividade.</p> <p>AF7.09: Apoiar a criação e operacionalização de estratégias para o desenvolvimento de competências na área da linguagem e dos textos.</p> <p>AF7.010: Debater ações sobre a relevância de competências para utilizar informação e comunicar através de vários suportes.</p> <p>AF7.011: Incrementar o reconhecimento das mais-valias sobre o desenvolvimento do</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	<p>Dezembro 2020</p>

 <p>AF7. Ferramentas para a criatividade e aprendizagens essenciais (cont.)</p>	<p>raciocínio e o ensaio da resolução de problemas.</p> <p>AF7.O12: Criação de espaços de fórum para debater perspectivas e fomentar competências subjacentes ao pensamento crítico e criativo.</p> <p>AF7.O13: Criar dinâmicas de sociabilidade que permitam ressaltar os predicados dos relacionamentos interpessoais e das competências para os estabelecer e reproduzir.</p> <p>AF7.O14: Formar sobre a relevância de gerar processos autorreflexivos no sentido da formação de competências para o desenvolvimento pessoal e autonomia (<i>self-empowerment</i>).</p> <p>AF7.O15: Operacionalizar a necessidade de implementar gestos, comportamentos e pensamentos geradores de bem-estar, saúde e relação equilibrada com o ecossistema.</p> <p>AF7.O16: Desenvolver olhares profundos e interpretativos sobre a(s) realidade(s) capacitando a sensibilidade estética e artística.</p> <p>AF7.O17: Promover uma abordagem completa sobre os fenómenos, desenvolvendo competências e saberes científicos, técnicos e tecnológicos.</p> <p>AF7.O18: Incentivar a perspectiva sobre o corpo como um elo ligação entre a dimensão material e imaterial da existência, promovendo competências e domínio sobre o corpo.</p>		
 <p>AF8. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ <i>Design Thinking</i></p>	<p>AF8.O1: Consolidar aprendizagens de forma efetiva.</p> <p>AF8.O2: Desenvolver competências que requerem mais tempo (realização de trabalhos que envolvem pesquisa, análise, debate e reflexão).</p> <p>AF8.O3: Permitir a efetiva diferenciação pedagógica na sala de aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Alunos 	<p>Novembro 2020 Fevereiro 2021 Abril 2021 Junho 2021</p>



AF8.

**Projeto de
Autonomia e
Flexibilidade
Curricular/ Cidadania
e Desenvolvimento/
Design Thinking
(cont.)**

AF8.04: Promover o desenvolvimento teórico, teórico-prático e prático de conteúdos dos Programas das Disciplinas das várias Componentes dos Cursos.

AF8.05: Dinamizar a autonomia e flexibilidade curricular.

AF8.06: Promoção da inter e multidisciplinaridade no projeto educativo, de forma a superar a tendência perniciosa para a atomização dos saberes e, com ela, a sedimentação das dificuldades de perceção das interdependências para o conhecimento global dos fenómenos e processos sociais.

AF8.07: Desenvolvimento/exploração interativa e participativa de conteúdos disciplinares e a sua abordagem no sentido de solução de problemas focada no indivíduo e na sociedade/mercado.

AF8.08: Criação de espaços de formação reflexivos potenciando a cidadania (*self-empowerment*) e com esta o desenvolvimento (*empowerment*).


AF8.07: Desenvolvimento de *case-studies* como espaços de ensino-aprendizagem *on-going* e *learning-by-doing*.

AF8.08: Criação de espaços/laboratórios de aferição da aquisição e aplicação de competências do perfil profissional em construção ao longo do triénio.

AF8.09: Desenvolvimento de mecanismos de aproximação reflexiva às realidades sociais, culturais, políticas e económicas de futura integração socioprofissional na área de formação.

AF8.010: Estimular o *design thinking* como processo que combina empatia, criatividade e racionalidade na observação e ação nos múltiplos contextos pessoais, sociais e profissionais, no sentido do *self-empowerment*.

AF8.011: Promover a descoberta e a interpretação, como vetores da experimentação e criação, no sentido da evolução.

 <p>AF8. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ <i>Design Thinking</i> (cont.)</p>	<p>AF8.O11: Enriquecer através de estratégias pedagógicas o desenvolvimento da conjugação entre <i>hard</i> e <i>soft skills</i>.</p> <p>AF8.O12: Desenvolvimento de projetos que gradualmente se constituem como Provas de (aferição da) Aptidão Profissional ao longo de todo o processo educativo/formativo, imbuídas de uma qualidade crescente.</p>		
 <p>AF9. Atendimento e relações interpessoais</p>	<p>AF9.O1: Dirigir o foco para o cliente e ter percepção das suas necessidades e dificuldades.</p> <p>AF9.O2: Conhecer o ambiente das necessidades e desejos dos clientes, assim como indicadores sobre aquelas/aqueles.</p> <p>AF9.O3: Melhorar a relação com o cliente, a comunicação verbal e a argumentação.</p> <p>AF9.O4: Utilizar as técnicas de comunicação adequadas no relacionamento com o cliente.</p> <p>AF9.O5: Facilitar a compreensão sobre a importância de um atendimento de excelência.</p> <p>AF9.O6: Desenvolvimento de competências de relacionamento interpessoal essenciais para um atendimento personalizado.</p> <p>AF9.O7: Refletir sobre os impactos da produção de um conjunto de boas práticas e comportamentos potenciadores de uma imagem positiva.</p> <p>AF9.O8: Aumentar os índices de satisfação (global e parcial – por serviços e por <i>clusters</i> – <i>stakeholders</i>).</p> <p>AF9.O9: Identificar e ensaiar técnicas e ferramentas de gestão de reclamações e comportamentos potenciadores de uma imagem distintiva.</p> <p>AF9.O10: Lidar positivamente com as reclamações e acionar os mecanismos para a gestão das mesmas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores ▪ Assistentes técnicos/ operacionais 	<p>Dezembro 2020</p>

 <p>AF9. Atendimento e relações interpessoais (cont.)</p>	<p>AF9.O11: Aplicar as técnicas adequadas para um atendimento presencial, telefónico e eletrónico de qualidade.</p> <p>AF9.O12: Desenvolver métodos para o atendimento eficaz presencial, telefónico e utilizando os restantes canais de comunicação no interface com os diferentes clientes dos serviços.</p>		
 <p>AF10. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica</p>	<p>AF10.O1: Formar para a relevância da gestão do tempo e da produtividade.</p> <p>AF10.O2: Abordar reflexivamente técnicas de desenvolvimento de reuniões de elevado desempenho.</p> <p>AF10.O3: Interpretar indicadores sobre a liderança de equipas para o elevado desempenho.</p> <p>AF10.O4: Reconhecer situações de liderança de equipa e interpretar as suas especificidades.</p> <p>AF10.O5: Desenvolver competências de liderança e gestão de equipas, presencialmente ou à distância.</p> <p>AF10.O6: Facilitar a apreensão de indicadores sobre o desenvolvimento dos mecanismos para mobilizar os atores (<i>stakeholders</i>) em direção às metas e objetivos do INETESE.</p> <p>AF10.O7: Avaliar os pontos fortes, oportunidades, pontos fracos e ameaças para definir prioridades de desenvolvimento e de liderança.</p> <p>AF10.O8: Desenvolver a aprendizagem cooperativa sobre os eixos da implementação de estratégias eficazes.</p> <p>AF10.O9: Reconstruir sistemática e dialeticamente <i>feedback</i> sobre melhorias.</p> <p>AF10.O10: Compreender os princípios de gestão e coordenação pedagógica de atividades e projetos educativos/formativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção ▪ Formadores ▪ Professores 	<p>Janeiro 2021</p>



AF10.
Liderança,
coordenação e
supervisão
pedagógica
(cont.)

AF10.011: Conhecer o contexto normativo em que se insere a formação profissional.

AF10.012: Debater sobre a planificação, conceção, execução, gestão e avaliação de programas e ações formativas, tendo como base o estudo de diagnóstico e levantamento de necessidades formativas.

AF10.013: Reconhecer a importância das auditorias e implementação de melhorias contínuas no sistema de gestão da formação.

AF10.014: Promover a aquisição e aplicação de conhecimento sobre modelos teóricos atuais de supervisão pedagógica ao serviço de formação de profissionais reflexivos.

AF10.015: Aumentar o conhecimento sobre estratégias de supervisão promotoras da qualidade do ensino e da aprendizagem.

AF10.016: Desenvolver uma perspetiva de avaliação do desempenho profissional que valorize a sua função formativa na reconstrução de teorias e práticas profissionais.

AF10.017: Apoiar o desenvolvimento de instrumentos para a regulação de processos pedagógicos e de estratégias de ensino-aprendizagem.

8. Instrumento de observação – Questionário s/ satisfação com Ações de Formação Interna – Professores/Formadores/Outros colaboradores



PLAFIN INETESE. Plano de Formação Interna do INETESE. Instituto para o Ensino e Formação

Questionário s/ satisfação com Ações de Formação Interna – Professores/Formadores/Outros colaboradores

O Plano de Formação do INETESE. Instituto para o Ensino e Formação (PLAFIN INETESE) visa consubstanciar um projeto de *benchmarking* paralelo e sustentador do Projeto Educativo. Este plano resultou do diagnóstico sobre indicadores de necessidades de melhorias da formação dos atores, qualificando com esta a sua participação no Projeto Educativo, gerando *empowerment* e obviamente dinâmicas de *self-empowerment*. O INETESE agradece o preenchimento do questionário de satisfação no sentido de apoiar a replicação de Ações e/ou alteração das mesmas, gerando a melhoria contínua do Projeto Educativo.

Atribua a cada item do questionário, uma classificação de acordo com a seguinte escala qualitativa.

	Muito Satisfeito(a)	Satisfeito(a)	Pouco Satisfeito(a)	Nada Satisfeito(a)
1. Apresentação dos objetivos da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
2. Apresentação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET)				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
3. Apresentação do Sistema ISO 9001 e do Sistema Common Assessment Framework (CAF)				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
4. Formação para utilização da plataforma eSchooling – solução global de gestão escolar				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				

5. O papel das aptidões cognitivas e práticas				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
6. Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular/ Cidadania e Desenvolvimento/ <i>Design Thinking</i>				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
7. Atendimento e relações interpessoais				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
8. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
9. Gestão e mediação de conflitos				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
10. Escola promotora de saúde				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
11. Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência nos estabelecimentos escolares				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
12. Higiene, prevenção, segurança e educação alimentar (HACCP)				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				
13. A ausência da comunicação oral no contexto educativo: estratégias de análise, avaliação e de intervenção específicas				
Aspeto(s) meno(s) positivo(s) a alterar				