



PLANO DE FORMAÇÃO

ETPL 2024-2026

PESSOAL DOCENTE E NÃO DOCENTE



N.º revisão	Data	Motivo Alteração	Código
2	23-11-2023	Atualização	ETPL.GQ.PF.02

Introdução

A Escola Técnica Psicossocial de Lisboa (ETPL), cuja missão é a de proporcionar aos nossos alunos uma formação sólida, cientificamente suportada e adaptada ao contexto de intervenção dos Técnicos de Apoio Psicossocial (TAP) em Portugal, tem procurado implementar um conjunto de iniciativas que visam fundamentalmente abordar duas componentes essenciais:

- Processos de avaliação da qualidade e satisfação percebida pela comunidade escolar-alunos, encarregados de educação, pessoal docente e não-docente – sobre o trabalho realizado na ETPL no contexto da formação em TAP;
- Processos de melhoria contínua, visando incrementar o sucesso da oferta formativa e a plena realização dos nossos graduados no prosseguimento dos estudos e/ou integração imediata no mercado de trabalho.

Neste sentido, e perspetivando uma maior estruturação de um trabalho que foi iniciado há alguns anos, a ETPL encetou um processo de avaliação das necessidades formativas junto do pessoal docente e não-docente, procurando identificar as áreas em que os colaboradores da escola sentiam existir uma margem para uma maior melhoria. Concomitantemente, e recorrendo aos resultados obtidos (nas mais variadas instâncias) junto de alunos e encarregados de educação, e complementados, sempre que possível, com os valiosos inputs dos restantes *stakeholders* internos e externos, foi possível desenhar um plano de formação que permita suprir as principais áreas de melhoria identificadas.

Levantamento de necessidades de formação

O levantamento das necessidades de formação é um passo importante como medida de diagnóstico de qualidade, mas essencialmente como elemento basilar na identificação de aspetos a implementar numa lógica de melhoria contínua do trabalho realizado na ETPL.

Seguindo o trabalho efetuado nos ciclos de avaliação anteriores, a ETPL continua a ver nesta iniciativa uma forma de corresponder às expectativas dos nosso corpo docente e não-docente, valorizando a capacitação do mesmo como eixo essencial de empoderamento e capacitação na oferta formativa.

O objetivo final, como em todas as iniciativas, é melhorar as condições da oferta formativa, indo também assim ao encontro das expectativas e necessidades dos nossos alunos.

Este diagnóstico das necessidades foi realizado, em linha com as melhores práticas internacionais, centrado nos aspetos onde tanto docentes como não-docentes identificam áreas onde um investimento numa formação de base mais sólida e estruturada e/ou uma atualização de conteúdos pode contribuir para um melhor desempenho individual e consequentemente, organizacional.

Face à experiência adquirida nos processos anteriores, o presente diagnóstico conta já com a vantagem da perspetiva histórica e um rastreio das iniciativas anteriores que produziram melhores resultados. Os resultados obtidos foram realizados através de um questionário realizado aos docentes e não-docentes da instituição. No total, foram obtidas 20 respostas, um número muito significativo face ao universo da escola. Destes, 95% indicaram a necessidade de receber formação.

Assim, o diagnóstico permitiu identificar 3 grandes áreas onde os esforços de formação devem ser concentrados no curto/médio prazo no caso do pessoal docente (ou seja, um horizonte temporal de 1-3 anos):

- Competências informáticas e de utilização de tecnologias multimédia – ferramentas de ensino à distância/*E-Learning* ou *blended Learning* e redes sociais, audiovisuais e produção dos medias;
- Competências pedagógicas – novas metodologias de ensino, nomeadamente com a utilização de plataformas tecnológicas que permitem aumentar o envolvimento dos alunos e consequentemente a sua motivação, mas também fundamentos de pedagogia e ensino em sala de aula;
- Saúde e serviços de apoio a crianças e jovens – com o evoluir dos processos formativos e num contexto pós-pandémico, os docentes identificam a necessidade de terem mais capacidade de intervir no contexto da promoção da saúde e da redução de riscos em jovens, bem como no apoio a crianças e jovens, ao qual não será alheio a identificação informal de um menor ajustamento psicológico e emocional dos nossos alunos, e onde os desafios trazidos pela sobre-exposição a ecrãs e às redes sociais não é certamente alheio.

Algumas destas formações não serão exclusivamente para o desenvolvimento e capacitação dos colaboradores da escola, mas pretendem ser, também, definidoras de novas competências que poderão, futuramente, integrar o currículo escolar dos nossos alunos.

No caso do corpo não -docente as necessidades de formação mais prementes prendem-se fundamentalmente com:

- Gestão, administração, secretariado e trabalho administrativo – a identificação destas necessidades entronca num plano formativo alargado do qual têm sido alvo os não-docentes da instituição e que tem sido alvo de um esforço concertado por parte da direção da ETPL. Com a implementação de novas soluções que têm sido fruto de investimento por parte da escola, surgem também novas necessidades específicas de formação;
- Serviços de apoio a crianças e jovens – o corpo não-docente sente também a necessidade de possuir mais capacidade de intervir no contexto do apoio às crianças e ao qual não será alheia, como já foi referido anteriormente, a identificação informal de um menor ajustamento psicológico e emocional dos nossos alunos. A especificidade do contexto socioeconómico dos alunos da escola é aqui também certamente um fator importante.

Para além dos pontos anteriormente enunciados, e que são na sua maioria, transversais a toda a escola, importa ainda ressaltar o interesse identificado em áreas distintas relacionadas com o funcionamento interno da escola (como ferramentas específicas para o secretariado) e outras relacionadas com aprendizagens que foram mais realçadas com o contexto pandémico vivido recentemente.

Assim, o plano de formação para o próximo triénio irá envolver, mas não ficará limitado ao seguinte plano de formação:

PLANO DE FORMAÇÃO ETPL 2024/2026

EIXO	TEMA/ CONTEÚDO	CRONOGRAMA	PÚBLICOS-ALVO
Ciências Informáticas	Aplicações Microsoft	1º Semestre 2024	Transversal a docentes e não docentes
Pedagogia	Relação pedagógica	1º Semestre 2024	Docentes/formadores
Pedagogia	Educação inclusiva - Perspetivas de Futuro	2º Semestre 2024	Docentes/formadores
Gestão Escolar	Arquivo digital	2º Semestre 2024	Secretariado
Utilização da plataforma <i>eSchooling</i>	Sedimentação da plataforma eSchooling na ETPLX	Março/abril de 2024	Pessoal não-docente
Utilização da plataforma <i>eSchooling</i>	Sedimentação da plataforma eSchooling na ETPLX	Março/Abril de 2024	Coordenadores
Saúde	Suporte Básico de Vida – Algoritmo de intervenção	2º Semestre 2024	Transversal a docentes e não docentes
Ciências Informáticas / Pedagogia	Ferramentas de trabalho colaborativo à distância	1º Semestre 2025	Docentes/formadores
Pedagogia	Currículo e gestão do tempo	1º Semestre 2025	Docentes/formadores
Saúde / Segurança	Higiene e segurança no trabalho	2º Semestre 2025	Transversal a docentes e não docentes

Pedagogia	Formação em Inglês	2º Semestre 2025	Transversal a docentes e não docentes
Pedagogia	Como avaliar para o sucesso educativo?	1º Semestre 2026	Docentes/formadores
Soft skills	Comunicação organizacional	1º Semestre 2026	Transversal a docentes e não docentes
Pedagogia	Bullying e cyberbullying - Estratégias de Intervenção	1º Semestre 2026	Transversal a docentes e não docentes
Pedagogia	Gamificação na Educação - IA e Tecnologia	2º Semestre 2026	Docentes/formadores

Avaliação

Todos os processos relacionados com a formação em contexto de trabalho dos colaboradores da ETPL visam, como já foi anteriormente referido, melhorar a qualidade do serviço prestado aos nossos alunos, melhorar a eficiência organizacional, criando ao mesmo tempo um local de trabalho saudável e motivador. Todos estes aspetos alicerçados no grande desafio a que nos propomos: implementação de processos de melhoria contínua.

Para que seja possível verificar a eficácia da formação prestada aos colaboradores da ETPL, é fundamental que os processos de avaliação sejam rigorosos, sistemáticos e regulares. Neste sentido, a escola está a preparar uma plataforma online de avaliação regular que facilite a obtenção de feedback por parte dos órgãos de gestão da escola sobre os *outcomes* educativos do próprio plano de formação. Desta forma, será possível não apenas atender aos indicadores de referência, como também ir ajustando a formação planeada tanto na sua implementação e gestão pedagógica, como na disponibilização de novas iniciativas que se revelem necessárias neste contexto de rápida mudança. As

organizações, e particularmente as escolas, que procurem fornecer aos alunos uma formação de excelência, devem por isso ter processos permanentes de avaliação periódica das necessidades formativas, respondendo assim às contingências de um modo mais pragmático e robusto.

As ferramentas fundamentais serão os questionários, havendo, no entanto, o compromisso, que será futuramente transcrito em forma de procedimento padrão, de uma reunião semestral com todos os colaboradores e a direção da escola e a pedagógica, no sentido de aferir os resultados do plano e ajustar os mesmos, caso isto se revele necessário.