



PROGRAMA TEIP3



REFERENCIAL PARA A CONTRATUALIZAÇÃO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

setembro de 2017



A Direção-Geral da Educação, através da EIPSE, pretende apoiar os Agrupamentos TEIP na realização de ações de capacitação que visem a melhoria das práticas organizacionais, de ensino e aprendizagem, concorrentes para a melhoria do sucesso educativo de todos os alunos.

As ações de capacitação deverão contribuir para a criação de um sistema sustentável, quer nos posicionemos ao nível da sala de aula quer ao nível da organização como um todo. Como tal, parte-se do princípio que as questões da organização são o ponto de partida para uma melhoria consolidada e que a sistematização de processos, nomeadamente os associados ao desenvolvimento de práticas de monitorização e avaliação, de colaboração dentro e fora de sala de aula, de supervisão pedagógica, de gestão da sala de aula, de integração e flexibilização curricular, de diferenciação pedagógica e de modalidades de apoio a alunos.

Recomenda-se que os recursos financeiros adicionais para ações de capacitação, sejam utilizados para financiar aquelas que obedeçam preferencialmente aos seguintes requisitos:

- a. **Conteúdos** – Direcionar a atenção para os aspetos relacionados com a sala de aula, não esquecendo, contudo, os vários níveis de organização que contribuem para a concretização do plano de melhoria (ver alínea g). Sugere-se, pois, que os conteúdos das ações de capacitação sejam os que decorrem diretamente do Plano de Melhoria do agrupamento, entendidas na ótica da organização e não meramente na ótica do desenvolvimento pessoal de cada profissional.
- b. **Modalidade** – Presencial e/ou em *b-learning* com o formato de Oficina.
É aconselhável que estas ações assumam a forma de “formação-ação em contexto de trabalho”. O objetivo final será o desenvolvimento profissional docente com impacto tangível na melhoria dos processos de ensino e, por esta via, nos resultados de aprendizagem dos alunos.
- c. **Duração** – É aconselhável que a duração se situe entre 30 e 50 horas por ação (15 a 25 horas de capacitação presencial e 15 a 25 horas de trabalho autónomo).
- d. **Calendarização** – Para facilitar o desenvolvimento de trabalho em contexto individual e em grupo, é importante que as ações tenham início, sempre que possível, ainda no decurso do 1.º período.
- e. **Replicação** – Para que estas ações se repercutam no desempenho de um número significativo de profissionais de cada UO, é importante que, quer os participantes, quer os órgãos de gestão e administração, se empenhem na replicação destas ações. Será, pois, desejável que sejam criados momentos de partilha entre pares, podendo, por exemplo, recorrer-se à colaboração do perito externo
- f. **Abrangência** – Dando prioridade a ações do domínio A e do domínio C, é desejável que se faça uma gestão do Plano de Capacitação no sentido de permitir que, para cada unidade orgânica, diferentes formandos consigam participar em ações de todos os domínios (identificados na alínea g).



- g. **Tipologias** – com o objetivo de concretizar o referido na alínea a), propõem-se 5 tipos de ações distribuídas por 3 domínios:

Domínio A - Gestão de Sala de Aula – dirigida a docentes de todos os grupos de docência.

TIPO 1 - Ambiente de sala de aula

- Capacitar os professores para a regulação do ambiente de sala de aula, a partir de metodologias potenciadoras da aquisição das competências de natureza pessoal e social dos alunos, tais como, estratégias de comunicação, liderança, motivação, mediação de conflitos e gestão emocional.
- Promover a construção/adaptação de instrumentos pedagógicos que habilitem os professores e os alunos para a construção de ambientes promotores de aprendizagem.

TIPO 2 - Pedagogia diferenciada e flexibilidade curricular

Melhorar competências profissionais, com vista ao trabalho diferenciado com grupos/turmas heterogéneas (diversidade de perfis culturais, linguísticos e/ou de aprendizagem) identificando e trabalhando a partir das potencialidades e dificuldades de todos os alunos tendo como horizonte o perfil de aluno à saída da escolaridade obrigatória.

- Potenciar a flexibilidade curricular, atendendo aos ritmos de aprendizagem dos alunos, aferindo a exequibilidade prático-pedagógica, à implementação de espaços de partilha, reflexão e questionamento;
- Pretende-se a integração das diferentes componentes curriculares e as práticas letivas no âmbito dos planos de turma.
- Estimular o recurso à metodologia de trabalho de projeto no planeamento, implementação, monitorização, desenvolvimento e avaliação de planos de turma tendo em consideração as competências inscritas no perfil de aluno à saída da escolaridade obrigatória.
- Contribuir para a criação de ambientes de aprendizagem que favoreçam a aprendizagem cooperativa, práticas centradas na resolução criativa e cooperativa de problemas, onde as diferentes disciplinas e/ou áreas curriculares podem ser interventoras.
- Capacitar os professores com estratégias pedagógicas que proporcionam o desenvolvimento nos alunos de competências úteis para a vida, entre as quais se consideram uma postura/atitude crítica, em que se recuperem valores e reflexões éticas e as dimensões reflexiva, crítica, criativa e afetiva.

TIPO 3 – Avaliação no processo de ensino-aprendizagem

- Capacitar os professores para a utilização de todos os processos e instrumentos de Avaliação, nomeadamente a avaliação diagnóstica e a avaliação formativa, para melhorar o nível de desempenho dos alunos. Espera-se melhorar o ciclo de conhecer, identificar, agir, sinalizar e valorizar.



- Estimular a utilização do feedback do professor e dos pares, enquanto estratégia de desenvolvimento da autonomia e de aprender a aprender, envolvendo assim processos autorregulatórios.
- Promover a reflexão sobre as práticas desenvolvidas por alunos e docentes, ou seja, sobre como se aprende e como se ensina, e definir/priorizar estratégias pedagógicas conducentes à melhoria do desempenho de todos os alunos, ao nível das aprendizagens a realizar no âmbito das várias dimensões do currículo.

Domínio B – Articulação, comunicação, colaboração e supervisão pedagógica (TIPO 4) – dirigida preferencialmente às lideranças de topo e intermédias.

Aspetos essenciais a serem explorados neste tipo de ação:

- Fomentar práticas e procedimentos de articulação horizontal e/ou vertical (em conselho de turma, conselho de docentes, grupos disciplinares, equipas de ano, equipas multidisciplinares constituídas por professores e técnicos, ...) alicerçadas em redes de comunicação eficazes.
- Melhorar a comunicação entre pares entendida como um fator preponderante para a eficácia da articulação. Tal intenta minimizar reuniões sem conteúdo ou mensagens espartilhadas, as quais provocam grande ruído na comunicação.
- Desenvolver práticas de trabalho colaborativo entre pares: 1- tutorias, assessorias pedagógicas, coadjuvações, grupos de alunos, apoios pedagógicos; 2 – observação e planificação de aulas; 3- supervisão pedagógica.
- (Re)pensar as práticas pedagógicas e debater entre pares as metodologias utilizadas, as dificuldades sentidas para serem colmatadas, as boas dinâmicas observadas no sentido de serem replicadas.
- Estimular a utilização da metodologia de trabalho de projeto no planeamento, implementação, monitorização e avaliação dos planos de melhoria.
- Incentivar a utilização de técnicas que permitam gerir o “tempo” de forma eficiente.

Domínio C – Monitorização e Avaliação (TIPO 5) – dirigida prioritariamente às equipas de monitorização e avaliação e às lideranças.

Aspetos essenciais a serem explorados neste tipo de ação:

- A autoavaliação e o ciclo de melhoria: articulação de processos e produtos.
- Caracterização do nível de desenvolvimento do processo de autoavaliação e da sua ligação com a introdução de melhoria na escola:
 - equipa de monitorização e avaliação: constituição e funcionamento;
 - atores da comunidade educativa: grau de conhecimento da autoavaliação, modos de envolvimento das principais partes interessadas (stakeholders).
- Desenho do plano de avaliação:
 - definição do referencial de avaliação - campos, dimensões, metas e indicadores; priorização de objetos de monitorização / avaliação;
 - fontes, técnicas e instrumentos de recolha de informação;
 - calendarização do plano;
 - produtos esperados e sua difusão.
- Monitorização:
 - construção de dispositivos de monitorização;



- inserção da monitorização nos ciclos de gestão pedagógica (análise de dados, tomada de decisão sobre estratégias, implementação das decisões; avaliação dos resultados);
- monitorização e responsabilização individual e coletiva (metas, resultados intermédios e planos de pormenor).
- Dispositivos de comunicação dos produtos/resultados da autoavaliação à comunidade educativa (relatórios, resumos, ...).

h. **Avaliação da mobilização das aprendizagens em contexto profissional** – todas as ações de capacitação devem ser alvo de uma posterior aferição da aplicação, em contexto de trabalho, das aprendizagens realizadas pelos formandos. Ou seja, procurar saber o que mudou/melhorou na prática docente dos formandos como resultado da frequência de cada ação de formação.

Para tal, na sua génese devem ser esclarecidas questões como: Qual a finalidade? O que se quer alterar e/ou melhorar? Que prática(s) se pretendem induzir? Como será efetuada a aferição da aplicação em contexto de trabalho das aprendizagens realizadas pelos formandos no decurso da ação?

Notas finais:

1 – Tal como já tem sido prática das UO no âmbito do programa TEIP e para uma operacionalização mais rápida e eficaz sugere-se aos Diretores/Presidentes de CAP que articulem as ações que pretendem desenvolver com as Unidades Orgânicas da micro rede a que pertencem ou, na inexistência desta, com as UO geograficamente mais próximas ou com interesses mais similares, para encontrar entidades formadoras que deem resposta às mesmas necessidades.

2 – É igualmente desejável que as ações de capacitação financiadas no âmbito do Programa TEIP sejam planeadas em articulação e em complementaridade às que as UO usufruam no âmbito do Plano de formação do CFAE a que estão associadas.