

Ações de Formação c/despacho > Imprimir (id #98087)

Ficha da Acção

Designação Estratégias comportamentais para o sucesso

Região de Educação **Área de Formação** A B C D

Classificação Formação Contínua **Modalidade** Oficina de Formação

Duração

Nº Total de horas presenciais conjuntas 12 Nº Total de horas de trabalho autónomo 12

Nº de Créditos 1

Calendarização

Entre 2 e 10 (meses)

Cód. Área C09 **Descrição** Práticas de Aconselhamento e Orientação,

Cód. Dest. 15 **Descrição** Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário

Dest. 50% **Descrição**

Nº de formandos por cada realização da acção

Mínimo 5 Máximo 20

Reg. de acreditação (ant.)

Formadores

Formadores com certificado de registo

B.I. 12852042 **Nome** Tânia Marlene Pacheco Nunes **Reg. Acr.** CCPFC/RFO-35534/15

Componentes do programa todas **Nº de horas** 12

B.I. 13624547 **Nome** Catarina Gradíssimo Dias da Cunha **Reg. Acr.** CCPFC/RFO-37228/16

Componentes do programa todas **Nº de horas** 12

Formadores sem certificado de registo

Anexo B

A preencher nas modalidades de Oficina, Estágio, Projecto e Círculo de Estudos

Razões justificativas da acção: Problema/Necessidade de formação identificado

Jesus (2000) aponta que, na atividade docente, os incentivos intrínsecos, nomeadamente os que decorrem do processo de ensino-aprendizagem, são os fatores que maior peso têm a determinação da satisfação profissional.

A promoção dos valores de implica aceitar que todos têm um papel determinante na participação de todos na vida de uma comunidade. As implicações deste pensamento ao nível da ação educativa traduz-se na necessidade de envolver todo os participantes do conselho de turma na programação e intervenção para satisfazer as necessidades educativas de alunos. Deste modo, fundamenta-se esta formação pela necessidade de todos/as os/as docentes conhecerem e aprenderem novas capacidades de lidar com obstáculos, de forma adequada. Desta forma, o Desenvolvimento Pessoal e Profissional é uma metodologia de aprimoramento e capacitação humana existente na atualidade, focada na elaboração de estratégias para o alcance de objetivos duradouros, que permitirá melhorar a qualidade do ensino disponível bem como os resultados escolares dos alunos com a integração de novas práticas de regulação emocional e de gestão da sala de aula. (Santos, I. Silva, V. e Alcalde, E., 2016).

Efeitos a produzir: Mudança de práticas, procedimentos ou materiais didáticos

- Promover a melhoria do desempenho profissional dos/as docentes;
- Promover a utilização de estratégias de gestão de sala de aula mais eficazes;
- Promover as competências sócio-emocionais dos/as professores/as;
- Aumentar o conhecimento dos/as docentes sobre a importância da aprendizagem de competência;
- Melhorar a qualidade do ensino e os resultados da aprendizagem escolar dos/as alunos;
- Capacitar e preparar os participantes através da elevação do desempenho emocional e afetivo, estimulando a reflexão sobre as situações que envolvem a relação do jovem e adolescente com um mundo que o cerca, em ações ou caminhos mais adequados a ser executados para alcançar um objetivo, seja ele da vida pessoal, estudantil e/ou profissional.
- Estimular questionamentos incorporados nas ferramentas de desenvolvimento profissional que promovam interação, mediante implementos de soluções para entraves na comunicação, "Facilitar a Aprendizagem" no que concerne a compreender a si e ao próximo, aprendendo a viver de forma autónoma e proativa!

Conteúdos da acção

1. O que é o Desenvolvimento Pessoal e Profissional?
 - Definição do conceito

- Benefícios pessoais e organizacionais
- Tipos de metodologias
- Papel do mediador: competências pessoais e profissionais
- Exemplos e exercícios práticos

2. O Processo de Capacitação

- Estabelecer Metas
- Valores
- Perguntas poderosas
- Padrões de linguagem
- Crenças limitantes
- Exemplos e exercícios práticos

3. Estratégias de capacitação

- Identificar e analisar necessidades
- Estabelecer metas/padrões de desempenho
- Planificar a aprendizagem
- Motivar o Aluno
- Análise de estados emocionais
- Tipos de motivação
- Fatores de motivação e desmotivação
- Valorização dos sucessos
- Exemplos e exercícios práticos

Metodologias de realização da acção

A Oficina de Formação contará com um total de 24 horas de formação (12 horas de formação presencial conjunta e 12 horas de trabalho autónomo do/a docente).

Em termos de metodologia, e para as sessões presenciais, o recurso ao trabalho individual alternará com o trabalho em pequeno grupo. Far-se-á a análise de textos, recortes de jornais, estudos científicos e vídeos, como reforço teórico-científico, que visa um aprofundar de conceitos dentro dos vários módulos de aprendizagem. Também incluirá o recurso a exercícios de debate, "role-play", estratégias de regulação emocional e exercícios de foco de atenção. Incluirá ainda a elaboração de ferramentas de trabalho a utilizar no trabalho autónomo.

Todos esses recursos serão experimentados com os alunos em trabalho autónomo.

Posteriormente, o trabalho realizado nessas horas autónomas será apresentado/partilhado com os pares, avaliado criticamente e reformulado com a ajuda do grande grupo.

No final, cada docente terá disponível na plataforma moodle uma bibliografia recomendada, terá acesso às matérias discutidas e aos materiais cedidos em cada sessão.

Regime de avaliação dos formandos

A avaliação dos formandos será feita tendo em conta os fatores:

- 1- Participação nas sessões presenciais;
- 2- Resultados do trabalho autónomo
- 3- trabalho final dos formandos.

O referencial da escala de avaliação é o previsto no n.º 2 do artigo 46º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro:

- * Excelente – de 9 a 10 valores;
- * Muito Bom – de 8 a 8,9 valores;
- * Bom – de 6,5 a 7,9 valores;
- * Regular – de 5 a 6,4 valores;
- * Insuficiente – de 1 a 4,9 valores.

Não são certificados formandos cuja assiduidade seja inferior a dois terços da duração da ação de formação, conforme o entendimento do Conselho Científico da Formação Contínua, descrito no ponto n.º 2 da Carta Circular CCPFC 1/2007.

Forma de avaliação da acção

A ação de formação será avaliada por intermédio de:

- a) Inquérito ao formando e formador no final da ação;
- b) Relatório do Formador;
- c) Relatório do CFAE.

Bibliografia fundamental

Gomes, R. A., Silva, M. J., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., e Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: um estudo sobre o estresse, burnout, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. Revista Portuguesa de Educação, 19(1), 67-93.

Jesus, S. N. (2000). Motivação e formação de professores. Coimbra: Quarteto Editora.

Oliveira, R. Como podemos passar aos nossos jovens valores sejam sociais, pessoais, educacionais, económicos e culturais, para que estes durem uma vida inteira?.

Santos, I. Silva, V. & Alcalde, E. (2016). Coaching como Ferramenta Profissional e Pessoal. Rev. Conexão Eletrónica – Três Lagoas, MS – Volume 13 – Número 1.

Starr, J. (2008). The definitive guide to the process, principles and skills of personal coaching. Pearson Education Limited, 2ª Edição.

Consultor de Formação

B.I. Nome

Especialista de Formação

B.I. 3309919 Nome Jorge Manuel Lima

Processo

Data de recepção 02-02-2017 **Nº processo** 97263 **Registo de acreditação** CCPFC/ACC-90414/17

Data de despacho 27-02-2017 **Nº ofício** 1880 **Data de validade** 27-02-2020

