

Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril

# PLANO

de

FORMAÇÃO

PESSOAL DOCENTE

2022



Escola Superior  
de Hotelaria  
e Turismo do Estoril

REVISÃO DO DOCUMENTO			
Versão	Alteração	Por	Data
1.0		CCoelho	2022JAN25

## ÍNDICE

1 – NOTA INTRODUTÓRIA .....	4
2 – A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE DA ESHTe .....	5
3 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES FORMATIVAS .....	6
4 – O IMPACTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO CORPO DOCENTE NO PLANO DE FORMAÇÃO .....	6
5 – O PLANO DE FORMAÇÃO.....	7
6 – ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO .....	7

## **1 – NOTA INTRODUTÓRIA**

A Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (adiante designada de forma abreviada de ESHTE) tem procurado ao longo das suas três décadas de existência, consolidar-se como instituição de ensino superior politécnico de excelência e de referência na promoção da qualidade no processo de ensino-aprendizagem e na valorização da cidadania, através de uma abertura à comunidade local e ao exercício da sua atividade de forma socialmente responsável.

A qualificação e a permanente atualização técnico-científica do corpo docente da ESHTE faz parte da estratégia de Gestão de Recursos Humanos, de resto sublinhada em vários documentos orientadores internos, designadamente nos planos de atividade e nos Planos Estratégicos de Médio Prazo.

Neste âmbito, e na prossecução destes objetivos, considera-se como essencial a prestação de apoio à formação contínua do pessoal docente da Escola, estimulando-o a participar em ações de formação, quer de iniciativa interna, recorrendo-se às competências científicas, artísticas e didáticas dos professores e investigadores da ESHTE, quer as promovidas por outras instituições ou entidades formadoras ou contratadas à medida.

O presente Plano de Formação para o Corpo Docente da ESHTE 2022 surge, pois, da necessidade de responder, por um lado, às áreas prioritárias para a melhoria do

trabalho dos docentes de todas as áreas da Escola e, por outro lado, aos planos de desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos, sem descurar as necessidades trazidas pela pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, em especial as ferramentas digitais, que têm tido uma relevância ímpar no ensino à distância, sem olvidar a saúde mental e o acompanhamento que é necessário assegurar-se neste campo.

## **2 – A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE DA ESHTE**

Os fatores que afetam o sucesso de uma organização são vários, estando continuamente a evoluir, o que é um desafio estruturante para o sucesso sustentado das organizações, pela necessidade de adaptação permanente.

O Sistema Interno de Garantia da Qualidade da ESHTE consiste no conjunto de elementos interligados que funcionam como a engrenagem para atender à política da qualidade e aos objetivos da nossa Instituição. O Sistema Interno de Garantia da Qualidade é, pois, a ferramenta que traz controlo e padronização dos processos, permitindo também a avaliação da eficácia das ações tomadas, com foco na satisfação das partes interessadas e na busca da melhoria contínua.

Daqui resulta que a política de qualidade não pode estar apartada da formação profissional, que contribuí para a melhoria do profissional e da pessoa.

### **3 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES FORMATIVAS**

A elaboração do Plano de Formação teve como ponto de partida a auscultação das necessidades de formação identificadas pelo Docentes, pelas “chefias intermédias”, pela Coordenações de Cursos, pela Presidência da ESHTE e pela Divisão de Recursos Humanos.

A recolha de informação foi determinante para se fazer a correspondência entre as formações estrategicamente pertinentes para os objetivos da escola e para o cumprimento da missão da nossa Instituição.

### **4 – O IMPACTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO CORPO DOCENTE NO PLANO DE FORMAÇÃO**

O corpo docente da ESHTE é avaliado em três dimensões nucleares, designadamente: técnico-científica, pedagógica e organizacional.

Neste continuar de melhoria ambiciona-se capacitar as pessoas para a produção de conhecimento e valor acrescentado por via das práticas de I&DT, promover a investigação colaborativa, uma cultura de qualidade, apostando-se na especialização e qualificação, a par da satisfação geral do corpo docente.

## 5 – O PLANO DE FORMAÇÃO

Designação da Acção	Destinatários (previsíveis)	Período de Ocorrência (previsível)	Horas dedicadas	Formador(a) / Entidade Formadora
Socorrismo I	20 docentes	A definir	7	Centralmed
Segurança Contra Incêndios	4 docentes	29/09/2022	2,5	Turismo de Portugal
Segurança no trabalho com exposição a produtos químicos	20 docentes	A definir	7	Centralmede
MAXQDA Analytics Pro (MAXQDA Plus + "Stats" módulo para estatística	1 docente	A definir	10	Gades Training
MAXQDA Analytics Pro (MAXQDA Plus + "Stats" módulo para estatística	1 docente	A definir	-----	Gades Training
Endenote 20	1 docente	De 07/02/2022 a 16/02/2022	-----	Gades Training
Certificação em gestão de projetos	1 docente	De 21/03/2022 a 04/06/2022	-----	ANJE
Curso de Content and Language Integrated Learning (CLIL) para Docentes	20 docentes	2º edições	7	Formação interna

As ações identificadas procuram dinamizar um plano de formação contínua que capacite o corpo docente para uma reflexão assente no desenvolvimento de estratégias inovadoras e indutoras de mudança, que possa contribuir para o sucesso escolar e para uma disseminação de conhecimento com impacto na educação da pessoa e do(a) futuro(a) profissional.

## 6 – ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

A avaliação do plano de formação é um processo abrangente que não estagna na mera avaliação da satisfação do corpo docente e nos conhecimentos adquiridos

e/ou atualizados, constitui um instrumento estratégico essencial da cultura organizacional da Escola e da concretização da sua missão, sem a qual não é possível regular o processo, medir os resultados e desenvolver/melhorar continuamente. É um pilar do próprio plano de formação, permitindo determinar a eficiência e a eficácia das componentes da intervenção formativa, aferir o impacto ao nível do desempenho individual e coletivo, ajustar, melhorar, desenvolver ou eliminar práticas de formação. As formas de acompanhar e monitorizar o processo espelham-se em diferentes esferas, designadamente:

- a)* Inquérito aos formandos;
- b)* Inquérito aos Coordenadores de Cursos;
- c)* Avaliação de desempenho do corpo docente;
- d)* Inquéritos de satisfação dos alunos;
- e)* Perceção empírica de satisfação do corpo docente, em geral.





Escola Superior  
de Hotelaria  
e Turismo do Estoril

Avenida Condes de Barcelona, n.º 808  
2769-510 Estoril  
| [secretariado.presidente@eshte.pt](mailto:secretariado.presidente@eshte.pt)  
| Telefone: +351 21 004 07 06