

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

PFA/E ao serviço de um projeto e do desenvolvimento profissional

Que papel está reservado para o PFA/E no seio da organização em que se insere? E para os intervenientes nele envolvidos? Perspetivaremos de seguida fundamentos em que deverá radicar o PFA/E enquanto instrumento ao serviço de um projeto estratégico da organização e veículo do desenvolvimento profissional docente e não docente.

Instrumento de gestão estratégica

Agir à escala do estabelecimento de ensino

De uma cultura profissional individualista o docente é hoje chamado a uma cultura colaborativa numa escola encarada como uma organização. A formação passa a estar centrada na escola consistindo precisamente em criar situações que permitam aos professores aprender a pensar e a agir à escala do estabelecimento de ensino.

Proatividade

O plano de formação deve articular com um plano estratégico para o futuro da organização. As decisões sobre a formação não deverão ser a consequência de mudanças já verificadas, mas sim constituir uma antecipação e motor das mudanças.

Conceção à medida

Para que seja capaz de potenciar e suportar processos dinâmicos de mudança organizacional a formação deverá ser concebida de acordo com o contexto e público-alvo.

Focagem em problemas ou na problematização de situações

Neste sentido, emerge a importância estratégica do conceito de «problema», por contraposição ao de «necessidades», na construção de uma oferta formativa. A «problematização das situações», feita em contexto pelos intervenientes no processo formativo constitui a chave para o desenvolvimento de modalidades de formação centradas na escola.

Recursos endógenos

As pessoas são, no interior da organização, os principais recursos formativos. As interações coletivas, a história da organização, as situações aí vividas constituem recursos fundamentais

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

para a formação. Uma conceção «endógena» da formação conduz, no caso da escola, a utilizar as situações de trabalho como material formativo por excelência e a tentar organizar o trabalho para que a escola possa, tendencialmente, transformar-se numa organização «qualificante» que facilite as aprendizagens individuais e coletivas.

Rede de formação centrada no CFAE

Se a formação das pessoas corresponde, em grande medida, a um trabalho realizado sobre si próprias, também é verdade que ninguém se forma sozinho. Com efeito, a valorização da aprendizagem por via experiencial supõe o reconhecimento da importância das interações, nomeadamente interpares, formais e informais, nos processos de formação. O mesmo é válido para as organizações - isoladas, não têm pontos de referência para comparar e avaliar o seu funcionamento. Neste sentido o CFAE, enquanto associação, constitui suporte para o trabalho em rede dos seus Agrupamentos/Escolas Associados.

Instrumento de desenvolvimento profissional docente

Segundo Hargreaves & Fullan M. (2011, p. 2-3) na Finlândia, Coreia do Sul e Singapura, os países com índices de educação mais elevados, os docentes são vistos pelos seus líderes como construtores da nação. Esses países investem no capital profissional (entendido como o conjunto do capital humano, social e decisional) considerando que os gastos com a educação são investimentos de longo prazo, com retorno assegurado na geração seguinte. Em contraponto, são exigidos aos docentes elevados níveis de comprometimento e de preparação, oferecendo-lhes em troca, ordenados compatíveis, trabalho em rede e possibilidades de desenvolvimento profissional.

O desenvolvimento profissional docente para Desimone (2009, p.182) é o resultado de múltiplas experiências profissionais, das mais formais, diríamos ações de formação, às mais informais, como conversas na sala dos professores, resolução das tarefas diárias dentro e fora da sala de aula, reuniões, aconselhamento de alunos, receção a pais, escolha de manuais, gestão do currículo, planificação de atividades, conceção de projetos ou de planos de melhoria.

Assim entendido, o desenvolvimento profissional docente é um processo complexo de largo espectro baseado em múltiplas oportunidades de aprendizagem interrelacionadas e capazes de aumentarem os conhecimentos e competências dos professores, melhorarem as suas práticas e proporcionarem aprendizagens mais eficazes aos seus alunos.

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

Mas Postholm (2012, p. 407) vai mais longe, e define desenvolvimento profissional docente como formação docente e descreve a reflexão, enquanto capacidade de transformar o nosso próprio comportamento num objeto de estudo, como a chave da formação e do desenvolvimento das práticas.

Neste sentido, *a formação contínua de professores assume uma importância crucial* (Nóvoa, referido por Rodrigues (2007, pp. 56) pois *por aqui pode passar um esforço de renovação, (...), o estatuto da profissão, a mudança das escolas e o prestígio social dos professores (...)* e deve estimular os professores a *apropriarem-se dos seus próprios saberes, no quadro duma autonomia contextualizada e interactiva (...)*.

Direito à formação

A formação do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios gerais constantes do artigo 33.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, competindo ao membro do Governo responsável pela área da educação o respetivo planeamento, coordenação e avaliação global.

O direito à formação e informação para o exercício da função educativa é garantido pelo acesso a ações de formação contínua regulares, destinadas a atualizar e aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais dos docentes.

Princípios da formação contínua de docentes

A formação contínua dos docentes baseia-se nos seguintes princípios:

- 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.

Objetivos da formação contínua de docentes

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

- a) A satisfação das prioridades formativas dos docentes dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, tendo em vista a concretização dos seus projetos educativos e curriculares e a melhoria da sua qualidade e da eficácia;
- b) A melhoria da qualidade do ensino e dos resultados da aprendizagem escolar dos alunos;
- c) O desenvolvimento profissional dos docentes, na perspetiva do seu desempenho, do contínuo aperfeiçoamento e do seu contributo para a melhoria dos resultados escolares;
- d) A difusão de conhecimentos e capacidades orientadas para o reforço dos projetos educativos e curriculares como forma de consolidar a organização e autonomia dos agrupamentos de escolas ou das escolas não agrupadas;
- e) A partilha de conhecimentos e capacidades orientada para o desenvolvimento profissional dos docentes.

Efeitos da formação contínua – Progressão na carreira

O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte depende da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente e 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

Efeitos da formação contínua – ADD

A formação contínua e desenvolvimento profissional são dimensões sobre as quais incide a ADD. O sistema de avaliação do desempenho deve permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes a considerar no plano de formação de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

A classificação final da ADD corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação. 20 % é a ponderação atribuída à dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

Se necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho um dos critérios que releva é a classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

[Instrumento de desenvolvimento profissional não docente](#)

Entende-se por formação profissional dos funcionários da administração pública o processo global e permanente através do qual os funcionários e agentes, bem como os candidatos a

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

funcionários, sujeitos a um processo de recrutamento e seleção, se preparam para o exercício de uma atividade profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de capacidades ou competências, cuja síntese e integração possibilitam a adoção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.

Princípios da formação profissional dos funcionários da administração pública

A formação profissional prosseguida na Administração Pública obedece aos seguintes princípios:

- a) Universalidade, porque abrange genericamente os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários, da Administração Pública;
- b) Continuidade, porque se reveste de uma função de educação permanente ao longo de toda a carreira;
- c) Utilidade funcional, porque se relaciona com as necessidades do serviço público e da sua gestão, com a política de qualidade do pessoal e de emprego público, com as necessidades de carácter organizativo e as aspirações de desenvolvimento sócio-profissional dos respetivos funcionários e agentes;
- d) Multidisciplinaridade, porque abarca diversos ramos de conhecimento e técnicas necessárias à satisfação das necessidades dos serviços públicos e à realização e motivação profissional dos respetivos funcionários e agentes, tendo em conta a evolução do saber e dos meios tecnológicos;
- e) Desconcentração e descentralização, porque procura diversificar os locais de realização das ações de formação, procurando facilitar o acesso dos funcionários às mesmas;
- f) Complementaridade, enquanto sequência natural do sistema educativo.

Objetivos da formação profissional dos funcionários da administração pública

A formação profissional tem, designadamente, por objetivos:

- a) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços;
- b) Melhorar o desempenho profissional dos funcionários e agentes da Administração Pública, fomentando a sua criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade;
- c) Assegurar a qualificação dos funcionários para o ingresso, acesso e intercomunicabilidade nas carreiras;

Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

- d) Contribuir para a mobilidade dos efetivos da Administração Pública;
- e) Contribuir para a realização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas missões para que estão vocacionados;
- f) Complementar os conhecimentos técnicos e os fundamentos culturais ministrados pelo sistema educativo.

Constituem objetivos específicos da formação contínua, nomeadamente, os seguintes:

- g) O complemento da formação de base, atualizando-a e proporcionando a preparação necessária para o desenvolvimento técnico-científico;
- h) A adequação às inovações técnicas e tecnológicas com reflexo direto no desempenho profissional;
- i) O desenvolvimento e valorização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, tendo por objetivo o desempenho de tarefas mais complexas, a promoção e a intercomunicabilidade de carreiras.