

## 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

### Índice

#### Introdução, 2

#### PFA/E ao serviço de um projeto e do desenvolvimento profissional, 3

#### Instrumento de gestão estratégica, 3

Agir à escala do estabelecimento de ensino

Proatividade

Conceção à medida

Focagem em problemas ou na problematização de situações

Recursos endógenos

Rede de formação centrada no CFAE

#### Instrumento de desenvolvimento profissional docente, 4

Direito à formação

Princípios da formação contínua de docentes

Objetivos da formação contínua de docentes

Efeitos da formação contínua – Progressão na carreira

Efeitos da formação contínua – ADD

#### Instrumento de desenvolvimento profissional não docente, 6

Princípios da formação profissional dos funcionários da administração pública

Objetivos da formação profissional dos funcionários da administração pública

#### Bolsa de Formadores Internos, 9

Condições de integração de formadores na BFI

Atualização da BFI

Mobilização dos formadores da BFI

Enquadramento da atividade dos formadores da BFI

Gestão da BFI

#### Formadores, 12

Formadores internos

Formadores externos

Estatuto do formador

#### Formandos, 13

Direitos dos formandos

Deveres dos formandos

#### Distinção entre um levantamento de necessidades de formação e um PFA/E, 14

#### Sobre o PFA/E - Contributos para a organização da formação contínua, 15

A quem compete

O que deve conter

Duração

Os PFA/E na origem dos Planos de Formação dos CFAE

Áreas de formação contínua

Duração das ações de formação contínua

Formação obrigatória

Formação e componente não letiva docente

Áreas de formação contínua

Duração das ações de formação contínua

Formação obrigatória

Formação e componente não letiva docente

Autorização para realizar formação inicial dos serviços centrais, regionais ou do agrupamento/escola

Autorização para realizar formação da iniciativa do docente

Formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública

#### Nos bastidores das ações de formação, 19

Acreditação de formadores

Acreditação de ações de formação

#### Sugestões de monitorização e avaliação de um PFA/E, 21

Criação de um observatório de formação

Utilização do Modelo de Kirkpatrick para avaliação da formação

#### Plano de formação de um CFAE, 23

Definição e organização

Comunicação e divulgação do plano de formação

#### O papel-chave do docente RPF – Responsável pelo Plano de Formação, 24

Secção de formação e monitorização

Competências da secção de formação e monitorização

#### Legislação que suporta o PFA/E e a formação contínua, 26

#### Bibliografia, 27

#### 8 passos para conceber o PFA/E, 28

## 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*

### Introdução

Os Planos de Formação dos Agrupamentos/Escolas Associados(as) (PFA/E) estão na origem do Plano de Formação do CFAE\_Matosinhos, documento que deve conter a explicitação do dispositivo de formação capaz de dar resposta àqueles planos.

No sentido de utilizarmos uma linguagem comum, para que, embora partindo de locais diferentes, possamos todos chegar a um ponto de encontro onde a articulação e as sinergias ocorram em terreno fértil, reunimos aqui um conjunto de dados e de pistas de reflexão sobre o plano de formação de um Agrupamento/Escola. Começamos por analisar os fundamentos que deverão estar na sua origem enquanto instrumento estratégico para a atividade do Agrupamento/Escola e para o desenvolvimento profissional docente e não docente. Depois, fazemos a distinção entre um levantamento de necessidades de formação e um PFA/E, apresentando sugestões de monitorização e avaliação. Destacamos de seguida a legislação que suporta o PFA/E em geral e a formação contínua docente em particular. Finalmente, terminamos propondo 8 passos para a conceção de um Plano de Formação de um Agrupamento/Escola.

## 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 para a formação. Uma conceção «endógena» da formação conduz, no caso da escola, 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

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.

5

### 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

- 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;

## 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

- 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 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

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

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

Jorge Lima  
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

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;
- 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;

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

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

Jorge Lima  
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

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.



## 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

### Bolsa de Formadores Internos

Em cada CFAE constitui-se uma bolsa de formadores internos pelos docentes certificados pelo CCPFC, pertencentes aos quadros das escolas associadas nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e por outros técnicos das escolas associadas, devidamente certificados como formadores no quadro da formação contínua.

Nos termos do n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, os docentes que beneficiam do estatuto de equiparação a bolseiro, previsto no artigo 110.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, integram, findo o período da atribuição da bolsa, a bolsa de formadores por um período mínimo de três anos escolares, competindo ao diretor do CFAE desenvolver com os docentes os procedimentos necessários para a sua acreditação junto do CCPFC.

Os procedimentos administrativos relativos à constituição, à atualização, ao funcionamento e à coordenação da bolsa de formadores internos são definidos neste regulamento interno.

#### Funcionamento da BFI

O funcionamento da bolsa de formadores baseia-se na:

- a) Realização de ações de formação constantes do plano de formação;
- b) Articulação entre os formadores, designadamente através de dispositivos a distância;
- c) Prestação de apoio presencial ou a distância aos formandos por solicitação das escolas associadas;
- d) Produção e divulgação de recursos educativos em plataforma eletrónica criada para o efeito no CFAE.

#### Condições de integração de formadores na BFI

São condições de integração de formadores na BFI do CFAE:

- (a) Ser docente ou não docente de uma Escola Associada no CFAE\_Matosinhos;
- (b) Ser formador acreditado junto do CCPFC.

#### Atualização da BFI

Todos os anos, até ao dia 30 de Junho, os Diretores dos Agrupamentos/Escolas Associados(as) comunicam ao Diretor do CFAE os docentes em exercício nesse Agrupamentos/Escolas que:

- a) passaram a reunir as condições para integrar a BFI;

## 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

b) deixaram de ter as condições necessárias para integrar a BFI, devendo portanto ser retirados.

#### Mobilização dos formadores da BFI

Os formadores internos a mobilizar para efeitos da prestação de serviço de formação, são selecionados, em cada ano escolar, de acordo com os termos definidos neste regulamento interno, tendo por base:

- a) O número de escolas associadas;
- b) O número total de docentes e não docentes abrangidos pelo CFAE e a respetiva distribuição por nível de ensino e grupo de recrutamento, assim como o número de não docentes;
- c) As necessidades de formação tidas como prioritárias;
- d) A avaliação do plano de atividades do CFAE.

#### Enquadramento da atividade dos formadores da BFI

A atividade dos formadores internos é integrada na componente não letiva de estabelecimento do horário dos docentes, de acordo com as prioridades expressas e calendarizadas no plano de formação a que se refere o artigo 23.º.

Ao formador interno que oriente uma ação de formação é atribuído um número de horas de componente não letiva de estabelecimento destinado à preparação da formação que, de acordo com as diferentes modalidades de formação, e nos termos a definir no regulamento interno do CFAE, tenha como limite máximo o número de horas presenciais da ação de formação em causa.

Não sendo possível integrar o serviço a realizar pelo formador interno na componente não letiva do seu horário, pode, excecionalmente, recorrer-se às soluções previstas nos n.os 4 e 5 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro.

#### Gestão da BFI

A gestão da BFI compete à Comissão Pedagógica e será realizada em benefício de todos os Agrupamentos/Escolas Associados(as).

## 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

## Formadores

### Formadores internos

A bolsa de formadores internos é constituída por docentes acreditados pelo CCPFC pertencentes ao quadro das escolas associadas do CFAE.

Os docentes que tenham beneficiado de isenção de prestação de serviço letivo em resultado da concessão do estatuto de equiparação a bolseiro para fins de investigação, findo o período da atribuição da bolsa, passam a integrar, com caráter de obrigatoriedade, a bolsa de formadores internos do CFAE por um período mínimo de três anos letivos.

Compete ao diretor do CFAE desenvolver com os docentes que tenham beneficiado de isenção de prestação de serviço para os efeitos previstos no número anterior, os procedimentos necessários para a sua acreditação junto do CCPFC.

### Formadores externos

Consideram-se formadores externos os formadores acreditados pelo CCPFC não integrados nos quadros das escolas associadas do CFAE.

Os CFAE podem recorrer ao serviço de formadores externos quando:

- a) Não existam na bolsa de formadores internos nas escolas associadas formadores com perfil considerado adequado às necessidades de formação;
- b) Em presença de programas da iniciativa dos serviços centrais do Ministério da Educação e Ciência que envolvam formadores detentores de perfil profissional específico.

### Estatuto do Formador

A atividade dos formadores internos é contemplada na componente não letiva de estabelecimento do horário dos docentes, em termos e limites a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

Os formadores que tenham beneficiado de isenção de prestação de serviço letivo em resultado da concessão do estatuto de equiparação a bolseiro para fins de investigação, se a comissão pedagógica assim o decidir, asseguram um mínimo de 25 horas de formação em regime presencial em cada um dos três anos letivos.

É atribuído ao formador que colabore com as entidades formadoras a avaliação a definir por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

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

Jorge Lima  
*Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015*

A requerimento da entidade formadora ou do interessado, o formador interno de um CFAE pode ser autorizado pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) a orientar ações de formação, em acumulação, nos termos da lei.

O formador pode ser remunerado pelas ações de formação previstas no número anterior, em termos a regulamentar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação quando esteja em causa a acumulação de funções públicas.

## 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

### Formandos

#### Direitos dos formandos

O docente, enquanto formando, tem o direito de:

- a) Escolher as ações de formação mais adequadas ao seu plano de desenvolvimento profissional e pessoal, sem prejuízo do cumprimento de programas ou prioridades definidos pela escola a que pertence ou pelos serviços centrais do Ministério da Educação e Ciência;
- b) Apresentar propostas para elaboração do plano de formação do CFAE a que pertence;
- c) Frequentar gratuitamente as ações de formação obrigatória para efeitos da sua avaliação do desempenho docente e progressão na carreira docente;
- d) Cooperar com a escola e com os outros formandos no desenvolvimento de projetos de melhoria das práticas pedagógicas;
- e) Obter um certificado de conclusão da formação realizada.

#### Deveres dos formandos

Sem prejuízo no disposto no ECD, o docente, enquanto formando, tem o dever de:

- a) Cumprir as suas obrigações legais em matéria de formação contínua de docentes;
- b) Participar de forma empenhada nas ações de formação contínua consideradas prioritárias para a concretização do projeto educativo da escola e para o desenvolvimento do sistema educativo;
- c) Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes;
- d) Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didáticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas;
- e) Cumprir com os deveres de pontualidade e assiduidade.

## 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

### Distinção entre um levantamento de necessidades de formação e um PFA/E

A oferta formativa deve ir ao encontro da resolução de problemas identificados ou partir da problematização de situações feita em contexto pelos intervenientes no processo formativo. Deste modo, considerando o horizonte temporal de um PFA/E, anual ou plurianual até um máximo de três anos, a oferta formativa deve estar focada de forma concreta nos problemas ou situações problematizadas selecionados e não no conjunto de necessidades de formação arroladas entre os intervenientes.

Por outras palavras são instrumentos diferentes: o levantamento de necessidades de formação dos docentes de um Agrupamento/Escola é um repositório “radiográfico”, que resulta de um exercício de gestão de recursos humanos, capaz de sinalizar as principais lacunas de formação existentes em cada profissional considerado; o PFA/E, por outro lado, é uma ferramenta estratégica utilizada na resolução de problemas existentes ou potenciais para o período dos próximos dois anos.

Claro que o PFA/E conduzirá certamente à satisfação de necessidades de formação individuais, claro que pode ter vias abertas nesse sentido que não radiquem em problemas presentes ou futuros, mas não deverá ser esse o seu cerne.

## 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

### Sobre o PFA/E - Contributos para a organização da formação contínua

Desimone (2009, p. 183) considera que seria impossível medir o desenvolvimento profissional docente ou transformá-lo se não se identificasse o que é capaz de o determinar, e, para tanto, elenca cinco características nucleares da formação docente:

- Focagem nos conteúdos (que o docente leciona);
- Aprendizagem ativa (através do envolvimento e participação dos docentes);
- Coerência (com os conhecimentos e convicções do docente);
- Duração (de no mínimo 20 horas ou mais);
- Cooperação (em círculos de qualidade de trabalho colaborativo com contextos em comum).

Postholm (2012, p. 412-419), citando outros autores, entende que na formação docente:

- As escolas deveriam criar sistemas de apoio ao desenvolvimento profissional docente dando aos docentes a oportunidade de planear, implementar e avaliar as suas práticas tendo por base reflexões realizadas sobre essas práticas;
- A constituição de comunidades de prática influencia a atividade docente e por consequência os resultados dos alunos;
- O envolvimento em trabalho colaborativo potencia os docentes para um melhor serviço;
- A cultura e identidade da escola devem ser identificadas, reconhecidas e valorizadas, constituindo fator importante de cooperação entre os docentes;
- Líderes que apoiam os docentes nos seus interesses e necessidades, segundo a cultura e identidade da escola, geram melhores ambientes de aprendizagem docente;
- A autonomia dos docentes deve ser respeitada, entendendo-se que as necessidades de mudança devem ter origem nos próprios docentes;
- A utilização de estratégias metacognitivas permite aos docentes assumirem uma atitude reflexiva sobre as suas práticas.

#### A quem compete

Ouvido o conselho pedagógico, compete (...) ao diretor aprovar o plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente, ouvido também, no último caso, o município.

## 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

Sem prejuízo das competências que lhe sejam cometidas por lei ou regulamento interno, ao conselho pedagógico compete elaborar e aprovar o plano de formação e de atualização do pessoal docente.

#### O que deve conter

Os planos de formação devem conter, em termos concretos e precisos, a explicitação do levantamento de necessidades, a indicação dos objetivos a atingir, a identificação das áreas de formação a desenvolver e das modalidades mais adequadas a utilizar e qual o público-alvo a atingir.

#### Duração

Os planos de formação podem ter uma vigência anual ou plurianual até um máximo de três anos.

#### Os PFA/E na origem dos Planos de Formação dos CFAE

Os centros de formação de associações de escolas, tomando como referência os planos de formação a que se refere o número anterior, elaboram os seus planos de formação, os quais devem conter a explicitação do dispositivo de formação que se destina a responder aos planos de formação das escolas associadas.

#### Áreas de formação contínua

As áreas de formação contínua são as seguintes:

- a) Área da docência, ou seja, áreas do conhecimento, que constituem matérias curriculares nos vários níveis de ensino;
- b) Prática pedagógica e didática na docência, designadamente a formação no domínio da organização e gestão da sala de aula;
- c) Formação educacional geral e das organizações educativas;
- d) Administração escolar e administração educacional;
- e) Liderança, coordenação e supervisão pedagógica;
- f) Formação ética e deontológica;
- g) Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar.



## 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

#### Duração das ações de formação contínua

As ações de formação contínua têm uma duração mínima de 12 horas e são acreditadas pelo CCPFC. As ações de curta duração têm uma duração mínima de três horas e máxima de seis horas e o seu reconhecimento e certificação compete à Comissão Pedagógica dos CFAE.

#### Formação obrigatória

Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior previstos no ECD, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC.

As ações de curta duração certificadas pelo CFAE\_Matosinhos relevam para os efeitos previstos no ECD, no âmbito da ADD e progressão na carreira, tendo como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo.

#### Formação e componente não letiva docente

O trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino deve ser desenvolvido sob orientação das respetivas estruturas pedagógicas intermédias com o objetivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola, podendo compreender, em função da categoria detida, a participação, devidamente autorizada, em ações de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didática com ligação à matéria curricular lecionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respetivo projeto educativo ou plano de atividades.

#### Autorização para realizar formação iniciativa dos serviços centrais, regionais ou do agrupamento/escola

As dispensas para formação da iniciativa dos serviços centrais, regionais ou do agrupamento de escolas ou escola não agrupada a que o docente pertence são concedidas preferencialmente na componente não letiva do horário do docente.

Sem prejuízo do disposto do número anterior, tais dispensas são concedidas na componente letiva do horário do docente sempre que as referidas atividades de formação não possam, comprovadamente, realizar-se na componente não letiva. Neste caso, a dispensa só pode ser autorizada desde que o agrupamento de escolas ou escola não agrupada assegure a lecionação das aulas constantes da componente letiva do docente em causa.

## 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

#### Autorização para realizar formação da iniciativa do docente

As dispensas para formação da iniciativa do docente são autorizadas apenas durante os períodos de interrupção da atividade letiva e pode realizar-se na componente não letiva do docente, quando seja comprovadamente inviável ou insuficiente a utilização das interrupções letivas. Tratando-se de educadores de infância, sem limitação de horas ou tratando-se de docentes dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, até ao limite de dez horas por ano escolar.

#### Formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública

Constitui um dever da entidade empregadora pública proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação. Os trabalhadores têm o direito e o dever de frequentar, todos os anos, ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções. O dever da entidade pública empregadora estende-se igualmente ao trabalhador contratado a termo.

## 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

### Nos bastidores das ações de formação

Antes da abertura da primeira sessão de uma ação de formação que integra um PFA/E ocorre um processo complexo de “bastidores” que passa despercebido à maioria dos envolvidos e que será interessante recordar aqui.

O sistema nacional de formação contínua de docentes estabelece a necessidade de acreditação de entidades formadoras, formadores e ações de formação junto do CCPFC – Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua. A acreditação de entidades formadoras e das ações tem a validade de 3 anos, sendo necessário, para a prolongar, proceder a um pedido de reacreditação. Já aos formadores é concedida a acreditação vitalícia em áreas de formação para as quais o Conselho lhes reconhece perfil adequado.

Quando uma ideia de formação chega ao CFAE\_Matosinhos, integrada num PFA/E, e ainda não foi alvo de acreditação anteriormente, necessita de um conjunto de intervenções antes de dar origem a uma ação de formação.

#### Acreditação de formadores

Começamos pelos formadores. Para estar acreditado junto do CCPFC o formador tem de tomar a iniciativa individual de se apresentar através da plataforma eletrónica do CCPFC. Se for pós-graduado, nomeadamente se detiver um mestrado ou doutoramento, o formador irá comunicar nesse ato ao Conselho a intenção de ser formador para as áreas e domínios de formação que assinala. A análise de um processo deste tipo poderá demorar dois a três meses, sendo concluído com o envio pelo CCPFC ao formador do respetivo certificado de acreditação de que consta um número de formador (CCPFC-RFO-0000-00), as áreas de formação (por exemplo D06. Relações Humanas) e por vezes públicos-alvo para as quais esse certificado é válido.

Se o formador não for pós-graduado estará a submeter um pedido de acreditação ao CCPFC baseado na apresentação do seu currículo profissional. A experiência tem ditado que é cada vez mais difícil que processos nestas condições cheguem a uma conclusão favorável.

Depois de receberem o seu certificado de acreditação como formadores os docentes de Agrupamentos/Escolas Associados(as) passam a integrar, automaticamente, a BFI – Bolsa de Formadores Internos do CFAE\_Matosinhos. Para além disso, têm a possibilidade de

## 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*

orientar formação em qualquer ponto do país, nomeadamente como formadores externos, em ações de áreas de formação para as quais estão acreditados.

Para a concretização do PFA/E é possível recorrer a formadores externos quando a possibilidade de recurso a formadores internos está esgotada. Nestes casos, consoante o tipo de protocolos estabelecido, poderá haver lugar ao pagamento de honorários. Se se verificar esta condição o valor hora definido em sede da Comissão Pedagógica é, por norma, de 30€/hora (trinta euros). Esta importância será paga via Agrupamento/Escola que pretende realizar a formação em causa.

#### Ac creditação de ações de formação

Quanto às ideias de formação contidas no PFA/E, até que ganhem forma de ações de formação, em primeiro lugar, tem que ser configuradas, em articulação com o formador, no respeito pelo regulamento do CCPFC para a modalidade de formação escolhida (curso, oficina, círculo de estudos, projeto), segundo regras que determinam a sua estrutura, organização, duração, número de formandos, metodologias e formas de avaliação. Depois, através de plataforma eletrónica é submetido o seu pedido de ac creditação ao CCPFC. Esse pedido associa a ação a uma área e domínio de formação e a um público-alvo. Só para esse público-alvo e aquela área e domínio a ação terá os efeitos previstos para a progressão na carreira e para a avaliação de desempenho. Normalmente um pedido de ac creditação de uma ação de formação poderá durar dois a três meses até à decisão favorável do CCPFC. Depois de ac creditada o CFAE recebe o respetivo certificado de ac creditação que tem a validade de 3 anos, podendo ser renovado findo esse período.

A transformação das ideias de formação que integram o PFA/E de um Agrupamento/Escola em ações de formação ac creditadas e prontas para cumprirem os seus efeitos em todas as dimensões consideradas é um processo complexo. Se considerarmos todos os PFA/E de todos os Agrupamentos/Escolas Associados(as) então o grau de complexidade multiplica, no caso do CFAE\_Matosinhos, por doze, ganhando, no entanto, noutra dimensão, campo mais amplo para o desenvolvimento de sinergias entre os(as) Associados(as) que se concretizam no Plano de Formação do CFAE\_Matosinhos.

## 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

### Sugestões de monitorização e avaliação do PFA/E

#### Criação de um observatório de formação

Uma forma de garantir a monitorização e avaliação do PFA/E é a criação de um Observatório de Formação. Constituído pelos órgãos responsáveis pelo PFA/E do Agrupamento/Escola, Diretor, Conselho Pedagógico, com o apoio dos Responsáveis pelo PFA/E e de que poderão também fazer parte formadores e formandos. Reunindo, de dois em dois meses, por exemplo, este observatório analisaria dados relativos à formação em curso, recolhidos se necessário junto do CFAE\_Matosinhos, garantindo assim que o PFA/E cumpre o seu percurso não se afastando do desenho e das intenções com que foi concebido.

#### Utilização do Modelo de Kirkpatrick para avaliação da formação

A avaliação do impacto da formação realizada implica um processo sistemático de recolha de dados sobre as ações, tendo por base critérios indicadores pré-estabelecidos, medindo não só o aproveitamento dos participantes mas também a transferência que fazem do que aprenderam para o seu dia-a-dia de trabalho e o que daí resulta, a médio prazo, para os resultados da organização.

Os indicadores para avaliar o impacto da formação podem ser de dois tipos: quantitativos, que relacionam dados numéricos dos resultados, usando ou não um grupo de controlo e qualitativos, menos conclusivos, mas no entanto úteis, usados especialmente quando se trata de avaliar competências.

O Modelo de Kirkpatrick é um exemplo conhecido de avaliação da formação. Estabelece 4 níveis não necessariamente a considerar em sequência cronológica.

#### Reação

Faz referência à satisfação dos participantes em relação à formação que realizaram. Pode ser medida através de questionários de satisfação (que utilizam escalas numéricas) aplicados no final e que recolhem dados sobre os conteúdos abordados, sobre a prestação do formador e sobre as condições em que decorreu a ação. Um resultado positivo no grau de satisfação não é garantia de aprendizagem, mas é, no entanto, uma condição necessária.

## 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

#### Aprendizagem

Para Kirkpatrick este nível mede a quantidade de mudança em resultado da formação que foi produzida nos conhecimentos e competências dos participantes. É sempre medida à posteriori em função dos objetivos propostos e em comparação com o nível de conhecimentos de partida. Os instrumentos utilizados neste nível, são, normalmente, testes.

#### Comportamento

As mudanças de comportamento que os participantes passaram a demonstrar após a realização da formação são o objeto deste nível. É o nível de transferência. Essas mudanças não são visíveis logo após o final da formação, pelo que é necessário esperar um tempo para as verificar na prática. O instrumento de recolha de dados utilizado neste nível é normalmente a entrevista aos envolvidos no processo formativo, mas também aos seus colegas de trabalho.

#### Resultados

Neste nível avalia-se o impacto da formação em resultados para a organização. É o mais difícil de medir, mas, sem dúvida o mais estratégico. Os instrumentos utilizados são normalmente indicadores de resultados que devem ser delineados precocemente, aquando do desenho da formação a realizar.

Existem outros modelos alternativos de avaliação do impacto da formação de entre os quais se destaca o Modelo CIPP de Stufflebeam e o Modelo de Holton.

## 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

## Plano de formação de um CFAE

### Definição e organização

- O plano de formação é o instrumento de planificação das ações de formação a desenvolver pelo CFAE, podendo ter uma vigência anual ou plurianual até ao máximo de três anos.
- O plano de formação assenta num levantamento de necessidades e prioridades de formação das escolas associadas e dos seus profissionais.
- O plano de formação apresenta obrigatoriamente a explicitação calendarizada das prioridades de formação a realizar para o seu período de vigência, bem como a identificação clara dos destinatários da formação.
- A aprovação do plano de formação é feita, até ao dia 30 de julho do ano escolar imediatamente anterior ao início da sua vigência, podendo ser integradas no plano de formação, fora daquele prazo, as ações de formação de curta duração consideradas pertinentes.
- A título excecional e quando a situação o exija, o plano de formação pode ser alterado por decisão do conselho de diretores da comissão pedagógica, devidamente fundamentada e exarada em ata.
- O plano de formação ou as ações de formação nele inscritas podem ser apoiados por programas de financiamento provenientes de fundos europeus nos termos da regulamentação em vigor. Para esses efeitos previstos, a entidade beneficiária é o agrupamento de escolas ou escola não agrupada, sede do CFAE.

### Comunicação e divulgação do plano de formação

- A divulgação do plano de formação de cada CFAE deve efetuar -se no início do ano escolar e até ao dia 15 de setembro, de modo a garantir a sua divulgação junto dos docentes das respetivas escolas associadas.
- A divulgação das ações de formação contínua deve apresentar as condições de duração, acreditação, frequência, avaliação dos formandos, local e calendário de realização e a identificação do formador.
- A divulgação das ações de formação contínua a nível nacional é igualmente feita pela Direção-Geral da Administração Escolar, devendo as entidades formadoras disponibilizar a informação em tempo oportuno.

## 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

### O papel-chave do docente RPF – Responsável pelo Plano de Formação

O Decreto-Lei nº 127/2015, de 7 de Julho, que determina a organização e funcionamento dos CFAE, veio criar uma nova figura que tem um papel-chave na conceção e monitorização do PFA/E – o docente RPF – Responsável pelo Plano de Formação, escolhido em cada Agrupamento/Escola Associado(a), que passa a integrar a Comissão Pedagógica numa das suas duas secções - a Secção de Formação e Monitorização.

#### Secção de formação e monitorização

- A secção de formação e monitorização é uma secção da comissão pedagógica constituída pelo diretor do CFAE, que coordena, e pelo responsável do plano de formação de cada uma das escolas associadas.
- A secção de formação e monitorização tem funções de coordenação, supervisão pedagógica e acompanhamento do plano de formação e de atividades do CFAE.
- A atividade a realizar pelo responsável do plano de formação de cada uma das escolas associadas é integrada na componente não letiva de estabelecimento, podendo integrar ainda as horas de redução da componente letiva, previstas no artigo 79.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril.
- As regras de funcionamento da secção de formação e monitorização são definidas pelo regulamento interno do CFAE.

#### Competências da secção de formação e monitorização

- São competências da secção de formação e monitorização:
  - a) Elaborar a proposta de regulamento interno do CFAE;
  - b) Facilitar e promover a comunicação e a articulação entre as escolas associadas do CFAE;
  - c) Participar na definição das linhas orientadoras e das prioridades para a elaboração dos planos de formação e de atividades do CFAE;
  - d) Colaborar na identificação das necessidades de formação do pessoal docente e não docente das escolas associadas;
  - e) Propor a organização de ações de formação de curta duração;
  - f) Estabelecer a articulação entre os projetos de formação das escolas e o CFAE;



## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

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

Jorge Lima  
*Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015*

- g) Apresentar orientações para o recrutamento e seleção dos formadores da bolsa interna, bem como de outros formadores cuja colaboração com o CFAE se considere relevante;
- h) Acompanhar a execução dos planos de formação e de atividades do CFAE e de cada escola associada;
- i) Propor o recurso a serviços de consultadoria para apoio ao desenvolvimento das atividades do CFAE;
- j) Avaliar o impacte da formação na melhoria da aprendizagem nas escolas associadas;
- k) Elaborar o relatório anual de avaliação da formação e atividades do CFAE.

## 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

### Legislação que suporta o PFA/E e a formação contínua

Declaração de retificação nº 470/2015, de 11 de Junho, Promove retificações ao Despacho nº 5741/2015, de 29 de Maio.

Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de Fevereiro, Artº 3º Objetivos, Artº 4º Dimensões da avaliação, Artº 21º Avaliação final, Artº 22º Critérios de desempenho.

Decreto-Lei n.º 127/2015, de 5 de Julho, Determina a organização e funcionamento dos CFAE. Artº 23º Plano de formação.

Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de Julho, Artº 20º Competências (do Diretor), Artº 33º Competências (do Conselho Pedagógico).

Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de Fevereiro, Todos os artigos, Regime Jurídico da Formação Contínua.

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de Fevereiro, Artº 11º Formação de pessoal docente, Artº 12º Modalidades de formação, Artº 15º Formação contínua, Artº 16º Acções de formação contínua, Artº 35º Conteúdo funcional, Artº 37º Progressão, Artº 6º Direito à formação e informação para o exercício da função educativa, Artº 82º Componente não lectiva.

Despacho nº 4595/2015, de 6 de Maio, Estabelece o processo de avaliação, certificação e reconhecimento da formação acreditada.

Despacho nº 5418/2015, de 22 de Maio, Estabelece a correspondência entre as áreas de formação previstas no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e as áreas de formação estabelecidas na legislação anterior à sua publicação, para efeitos de manutenção e correspondência da acreditação dos formadores acreditados pelo CCPFC.

Despacho nº 5741/2015, de 29 de Maio, Fixa o processo de reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro.

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Artº 57º Formação Profissional.

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Artº 90º e 101º Formação.

Portaria n.º 345/2008, de 30 de Abril, Artº 2º Formação de iniciativa da administração educativa, Artº 3º Formação da iniciativa do docente.

## 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

### Bibliografia

Canário, R. (1995). *Gestão da escola: Como elaborar o plano de formação?* IIE – Instituto de Inovação Educacional, Lisboa, Portugal.

Desimone, L. (2009). Improving Impact Studies of Teacher's Professional Development: Towards Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38: 3, 181-199. Acedido junho 7, 2014 em <https://www.det.nsw.edu.au/proflearn/areas/sld/programs/tlsip/docs/desimone.pdf>

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2011). A Capital Idea, in *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. NY: Teachers College, Columbia University. Acedido junho 7, 2014 em [http://www.tpress.com/pdfs/9780807753323\\_ch1.pdf](http://www.tpress.com/pdfs/9780807753323_ch1.pdf)

Kirkpatrick, James M.; Kirkpatrick, Douglas. *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles* (3ª ed). Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 2007.

Postholm, M. B. (2012). Teachers' professional development: a theoretical review, *Educational Research*, 54:4, 405-429.

Rodrigues, Carla (2007). Escola Reflexiva e Desenvolvimento Profissional dos Professores. *A Conceção do Projecto Educativo como Estratégia de Desenvolvimento Profissional*. Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Supervisão. (pp. 24-36).

## 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

### 8 passos para conceber o PFA/E

#### **Passo 1. Refletir sobre um conjunto de pressupostos**

- A formação contínua é uma ferramenta estratégica de gestão da organização Agrupamento/Escola.
- A formação contínua destina-se a assegurar a atualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à atividade profissional do pessoal docente, visando ainda objetivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade nos termos do ECD.
- A formação contínua é uma oportunidade de questionamento das suas práticas, para todos os intervenientes, tendo em vista a atualização, a potenciação e a melhoria do serviço prestado.
- A formação contínua tornou-se um bem valioso e escasso, pelo que deve corresponder à procura de resolução de problemas cirurgicamente identificados.
- A formação contínua está associada à avaliação de desempenho docente e à progressão na carreira, sendo obrigatória, para o pessoal docente a frequência com aproveitamento de 12,5 horas em média por ano, e, para o pessoal não docente a frequência com aproveitamento de uma ação de formação por ano.
- Um Plano de Formação de um CFAE tem vigência anual ou plurianual, até um máximo de três anos. O Plano de Formação de Agrupamento/Escola poderá acompanhar vigência equivalente dentro do limite máximo. A legislação em vigor que estabelecia para o Plano de Formação de Agrupamento/Escola uma vigência de dois anos foi revogada.

28

#### **Passo 2. Atualizar a base de dados relativa ao potencial formativo**

Os órgãos responsáveis pelo PFA/E do Agrupamento/Escola, Diretor, Conselho Pedagógico, com o apoio do Responsável pelo PFA/E, procedem à atualização da base de dados relativa ao conhecimento do potencial formativo adquirido, por docentes e não docentes, através de formação inicial, contínua, especializada, pós-graduada ou outra.

#### **Passo 3. Reunir informação relativa a problemas sinalizados**

De seguida deverá ser reunida informação relativa a problemas sinalizados no âmbito dos (das):

- Resultados dos alunos nas diversas etapas da avaliação;
- Finalidades do Projeto Educativo;
- Resultados de reflexão do Conselho Pedagógico;

## 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

- Indicações expressas no Relatório de Avaliação Externa da IGEC;
- Avaliação da formação realizada em anos anteriores.

### **Passo 4. Selecionar os problemas a serem solucionados por recurso a formação**

Depois, é necessário selecionar, de entre os problemas identificados, os que são suscetíveis de serem solucionados por recurso a formação contínua, docente ou não docente, tendo em atenção:

- o público-alvo a envolver;
- os recursos existentes;
- e o espaço temporal em que se desenrolará o plano.

### **Passo 5. Especificar a formação pretendida**

É chegado então o momento de indicar (em aplicação Excel fornecida pelo CFAE\_Matosinhos), para cada um dos problemas identificados, uma ou mais ideias de formação, devidamente especificadas.

- Proposta de designação;
- Problema identificado (Organizacional; Enquadramento no Projeto Educativo)
- Objetivos considerados essenciais;
- Conteúdos considerados essenciais;
- Proposta de modalidade de formação a adotar;
- Número de horas presenciais e de trabalho autónomo (se aplicável);
- Destinatários (Número de formandos, grupos de recrutamento ou categoria);
- Realização (Proposta de período de realização; número de sessões por mês);
- Indicação de formadores (BFI - Bolsa de Formadores Internos do CFAE\_Matosinhos, externos ou outros);
- Observações – Indicação de eventuais parcerias que possam ser activadas para levar a cabo a formação.

Para os casos em que a ação já tenha sido realizada no CFAE\_Matosinhos basta indicar a referência curta da ação (ex: C532A-14\_15), preenchendo depois apenas os itens b., g., h., i. e j. .

### **Passo 6. Formalizar o envio do PFA/E ao CFAE\_Matosinhos**

O Diretor do Agrupamento/Escola envia o PFA/E ao CFAE\_Matosinhos (em aplicação Excel fornecida), até ao final do mês de Junho do ano letivo anterior ao da sua entrada em vigor.

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

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

Jorge Lima  
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

### **Passo 7. Articulação entre os projetos de formação dos Agrupamentos/Escolas Associados(as) e o CFAE**

A Secção de Formação e Monitorização da Comissão Pedagógica analisará os planos de formação enviados pelos Agrupamentos/Escolas Associados(as) estabelecendo a articulação entre os projetos de formação das escolas e o CFAE e elaborando proposta de ativação dos recursos necessários à concretização daqueles projetos, muito especialmente no que respeita à BFI. Esta proposta será depois discutida e aprovada em Conselho de Diretores a quem compete aprovar o plano de formação do CFAE, ouvida a Secção de Formação e Monitorização.

### **Passo 8. Analisar o dispositivo de formação proposto e decidir a formação a realizar**

Os órgãos responsáveis pelo PFA/E analisam o dispositivo de formação proposto, selecionam a formação a realizar, programam e mobilizam recursos internos de apoio à sua concretização, comunicando depois ao CFAE\_Matosinhos as decisões tomadas que terão, em termos regulamentares, que ser validadas pela Comissão Pedagógica.

A partir daqui caberá ao CFAE\_Matosinhos conduzir o processo que levará à concretização das ideias de formação que integram o plano.