



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

CENTRO DE FORMAÇÃO DO ALTO CÁVADO



Dossier do Formador

Março 2016

Sede: Rua Prof. Doutor Bacelar de Oliveira

www.cfaltocavado.pt

cfaltocavado@sapo.pt

telf: 253310171 telm: 932094220 fax: 253310177

Índice:

1. Projeto Formativo do CFAC.....	3
2. Novos instrumentos de gestão de formação.....	7
3. Orientações para a avaliação do desempenho dos formandos.....	8
4. Orientações a fornecer aos formandos no início de cada ação.....	13
5. Orientações para a elaboração do relatório final da ação.....	14
6. Apoio à formação.....	14
7. Anexos.....	15

INTRODUÇÃO

Este Dossier pretende constituir um documento auxiliar no processo formativo de todos os formadores CFAC. Desta forma, constam, neste lugar: um resumo sobre o projeto formativo do Centro de Formação para os anos 2015-2019, com o objetivo de dar a conhecer aos formadores os princípios orientadores do CFAC relativamente à Formação Contínua de Professores e compromissos assumidos pelo Centro para este período; um esclarecimento sobre os novos instrumentos de gestão da formação a implementar por parte de todos os formadores CFAC, no sentido de agilizar os processos burocráticos e otimizar o processo formativo; orientações sobre os parâmetros de avaliação de cada modalidade formativa e respetivos critérios de avaliação, com a intenção de uniformizar o processo avaliativo, tornando-o o mais transparente, coerente e justo possível.

A par deste Dossier do formador, importa referir que existe um dossier semelhante para os formandos das ações CFAC, a disponibilizar a cada formando no início de qualquer ação de formação, também com o objetivo de transmitir os princípios teóricos que regem o centro de formação e auxiliar na execução das tarefas exigidas, contendo normas, critérios e instrumentos a utilizar.

O objetivo, primeiro e último, da disponibilização deste dossier é simplificar os processos burocráticos inerentes à gestão da Formação, esclarecer conceitos e uniformizar linguagens e critérios, conduzindo a uma Formação Contínua mais eficaz e eficiente. Esperamos, sinceramente, que este venha a constituir um instrumento de auxílio ao processo formativo e, desde já, agradecemos a vossa colaboração.

O Diretor do CFAC: António Amaro

A Consultora do CFAC: Sandra Cardoso

Projeto Formativo CFAC 2015-2019

O que é importante saber?

Compromissos

O projeto formativo CFAC surge no âmbito dos quatro compromissos a ele dedicados, constantes da *Carta de Missão* do Diretor do Centro de Formação do Alto Cávado (CFAC), que têm como objetivo primeiro: promover a qualidade dos serviços prestados/orientados pelo Centro de Formação, de forma a contribuir para uma melhoria das práticas docentes e consequente sucesso educativo, a saber:

3

- 1- Orientação do processo de formação segundo uma lógica de racionalidade mais prática do que técnica, visando uma reflexão mais profunda e um envolvimento mais comprometido por parte dos professores/formandos relativamente à formação frequentada, contribuindo para mudanças positivas (efetivas) no processo de ensino e de aprendizagem.
- 2- Aproximação do Centro de Formação, seu funcionamento e organização, dos formadores e formandos, no sentido de concertar ações e discursos, tendo em vista a maximização dos efeitos pretendidos pelas formações dinamizadas na ação educativa dos docentes que as frequentam.
- 3- Melhoria da gestão da formação disponibilizada aos docentes dos Agrupamentos que integram o CFAC, nomeadamente através de novos, mais completos e práticos modelos (fichas de inscrição, questionários, etc.), a maioria dos quais disponibilizados on-line.
- 4- Divulgação do projeto formativo e atividade do Centro de Formação, designadamente através da atualização/renovação da página da internet e da criação de uma newsletter semestral a disponibilizar a todos os docentes dos Agrupamentos que integram o CFAC, bem como da organização de um Seminário sob o tema “A Formação Contínua de professores nos dias de hoje: problemas e desafios”.

Estes compromissos materializar-se-ão, tendo em conta o enquadramento teórico que alicerçou todo o projeto, através de um conjunto de medidas que tentaremos expor de forma muito resumida.

Enquadramento Concetual: entre a racionalidade técnica e a racionalidade prática

A formação do professorado não deveria ser um testemunho mudo dos acontecimentos que ocorrem na sua realidade, mas um participante activo no compromisso das práticas que se desenvolvem no seu seio com a melhoria educativa dos seus destinatários – professores e professoras – visando favorecer nestes últimos uma actuação profissional mais comprometida com a educação dos seus alunos. (Montero, 2001: 17)

Esta *atuação profissional mais comprometida* pede, quanto a nós, uma formação também mais implicada, mais direccionada para a prática educativa, ultrapassando as tradições meramente teóricas e transmissivas que ignoram *a ação, a reflexão e o trabalho real e concreto*, que realmente têm o poder de transformar, como alerta Freire (1979: 54): “o *palavreado* nada transforma, apenas o trabalho real, concreto, a *acção e reflexão* têm este poder”.

A racionalidade técnica ou técnico-especialista é um modelo teórico-transmissivo que pretende a aplicação com rigor das regras derivadas do conhecimento científico, ignorando certos componentes formativos relacionados com a prática. Na realidade, esta perspetiva técnico-especialista mostra-se muito limitada pois exclui partes fundamentais da profissão e formação, como: “o conhecimento para a acção e o conhecimento profissional dos professores como práticos” (Montero, 2001: 49).

Já Dewey, em 1938, criticava esta epistemologia positivista que transmite a ideia de que o conhecimento se impõe *de cima e de fora*. Esta visão positivista ignora a parte humanista e imprevisível do ensino que não tem lugar numa ciência generalizável.

Formosinho, Machado & Formosinho (2010: 7) refletem sobre a condição do professor, sublinhando esta dimensão abordada por Montero (*Op. Cit.*), que consideram de primordial importância na docência, à qual chamaram de *interação pessoal e desenvolvimento humano*. Veem a interação docente como sendo “directa e prolongada com um conjunto de crianças e jovens, com os pares e com a comunidade”; consideram ainda que esta visão dos docentes como *profissionais do desenvolvimento humano*, e não apenas transmissores/repetidores de conhecimentos, é uma dimensão subvalorizada tanto pelas Universidades e entidades formadoras, como pelo Estado, enquanto empregador.

A racionalidade técnica não se deve, portanto, sobrepor a uma racionalidade prática, onde a (inter)ação docente se revela parte fundamental da sua formação/ desenvolvimento/ crescimento:

A interação prolongada entre educador e educando é uma das características principais da docência e dá sentido ao conteúdo da intervenção profissional dos professores, em que se conjugam a componente profissional da intervenção e a componente pessoal da pessoa. (Formosinho, Machado & Formosinho, 2010: 11)

Atualmente, são ainda muitas as ações, desenvolvidas no âmbito da formação contínua em Portugal, que apresentam estas características de escolarização, de racionalidade técnica (Alarcão, 2002; Amiguinho, 1992; Canário, 1994; Machado e Formosinho, 2003; Nóvoa, 1992 como citado em Parente 2004). A formação com formato escolar, técnico-especialista, apresenta-se de forma reducionista e limitada, pois organiza-se numa

lógica de transmissão de conteúdos e competências a adquirir pelos formandos para serem posteriormente transferidas para as situações de trabalho; o professor/formando passa a ser aquele que executa, por vezes apenas ouve, sem ter qualquer participação na definição dos objetivos, na determinação dos conteúdos de formação, na discussão, partilha e colaboração. Desta forma, o processo formativo não tem em conta as necessidades, interesses e perfil dos docentes participantes, fundamentais para o seu (des)envolvimento.

Outra característica evidente, na maioria destas ações de formação contínua de índole técnico-especialista, é a dicotomia entre a teoria e a prática (Estrela, 2001; Estrela & Estrela, 2001; Machado & Formosinho, 2003 como citado em Parente, 2004). Consideram estes investigadores que “a relação entre a teoria e a prática apresenta-se como um ponto crítico da formação” tanto inicial como contínua, existindo dificuldades em articular estas duas componentes essenciais, o que poderá, pensamos nós, ser um fator que contribui para a eternização da racionalidade técnica: a prática é entendida apenas como uma concretização da teoria, onde a experiência e os conhecimentos práticos dos professores tendem a ser desvalorizados e/ou desconsiderados.

Contrapondo a esta perspetiva de racionalidade técnica, na qual o professor é alguém que apenas aplica teorias e técnicas científicas decorrentes da investigação académica, surge a racionalidade prática, que entende o professor como um profissional capaz de “refletir na e sobre a prática” (Schon, 1992).

Schon (1992 como citado em Formosinho, Machado & Formosinho, 2010) distingue ainda, dentro da perspetiva prática de formação, duas conceções da relação do prático com a realidade: uma *objetivista*, em que o conhecimento profissional se baseia fundamentalmente em factos que correspondem a verdades e onde tudo é comprovável através da referência a estes; outra *construtivista*, em que os práticos constroem as situações da sua ação com base não só no exercício da arte profissional, mas também nas suas perceções, apreciações e crenças que têm raízes nos seus mundos e que eles acatam como realidade (*outros modos de competência profissional*, segundo Formosinho, Machado & Formosinho, 2010: 19). Ora, esta perspetiva construtivista da aprendizagem profissional está na base da proposta de formação prática dos profissionais, como referem os mesmos reportando-se à perspetiva de Schon:

Esta perspetiva construtivista da aprendizagem profissional está na base da proposta de formação prática dos profissionais que, sendo reflexiva, associa a investigação e prática – a investigação *na* prática ou, como prefere dizer David Schon, a reflexão sobre a reflexão na ação –, porquanto aprende-se fazendo, a tutoria prevalece sobre o ensino e estabelece-se diálogo entre o tutor e o estudante sobre a mútua reflexão na ação (1992). (Formosinho, Machado & Formosinho, 2010: 19)

É, então, com esta perspetiva prática, reflexiva, interativa e construtivista que nos identificamos e comprometemos, enquanto instituição promotora de formação continuada tendo em vista o desenvolvimento profissional docente. Isto é: considerando a investigação levada a cabo neste âmbito, e que (sumariamente) acima apresentamos, parece-nos importante o fomento de uma formação voltada para as necessidades, interesses e perfil dos professores, eminentemente prática, que, de facto, os leve a refletir e, eventualmente, reformular as suas praxis, tendo sempre como objetivo último melhorar o desempenho e processo de ensino e aprendizagem, dada a importância que assume a sua ação (educativa):

A importância dos professores [...] radica na expectativa de que, através da sua ação, os alunos adquiram a capacidade de enfrentar com confiança em si mesmos, os desafios de uma sociedade progressivamente mundializada e do favorecimento da coesão social. Sobre os docentes repousa a criação das condições necessárias para o êxito do ensino formal e da formação permanente. (Montero, 2001: 26)

Uma formação meramente técnica pode fazer sentido em alguns casos particulares, relacionados com conteúdos específicos e científicos de uma determinada disciplina; no entanto, sempre que a formação esteja relacionada com a didática/pedagogia, esta deve atender a uma lógica mais prática, sob pena de não chegar a surtir os efeitos desejados, que são, em última instância, melhorar o desempenho na sala de aula e aumentar o sucesso educativo. Esta lógica contraria a procura da formação por motivos meramente burocráticos (como progressão na carreira), incentivando os professores a repensar o seu *modus operandi*.

Muito se versa sobre a importância da formação dos professores para a melhoria do sistema educativo, convém sempre lembrar que a formação por si só não chega, é necessário que esta consiga chegar às preocupações e necessidades dos docentes e provocar as mudanças necessárias para responder de forma competente aos desafios da sociedade de hoje:

Os buenos profesores no nacen, se hacen, y en ese proceso de profesionalización la formación ocupa un lugar indiscutible. Si las instituciones educativas y los docentes tienen que responder a nuevos y complejos desafíos, la formación del profesorado há de afrontar retos similares. (Montero, 2011: 74).

Esta parece-nos a verdadeiro desafio da formação contínua de professores: responder com sucesso a todos os alunos dentro da sala de aula, independentemente da diversidade encontrada, atendendo às características e necessidades de cada um. Não é um repto fácil, mas, sem esta condição, pensamos que não estará superado o desafio do ensino, já que, como adverte Montero, “la enseñanza que no consigue potenciar el aprendizaje pierde legitimidade” (*Ibidem*, sublinhado nosso).

Novos instrumentos de gestão da formação

7

Instrumentos	Objetivos	Destinatários
Base de dados com contactos eletrónicos dos formandos inscritos	Agilizar processos burocráticos.	Formandos
Ficha de inscrição on-line	Agilizar processos burocráticos.	Formandos
Questionário on-line sobre expectativas iniciais em relação à ação a frequentar	Agilizar processos burocráticos; Simplificar o tratamento de dados; Auscultar interesses, necessidades e preocupações dos formandos.	Formandos
Dossier do formando (informações sobre o projeto formativo do CFAC e avaliação do desempenho)	Divulgar o projeto formativo do CFAC, Fornecer informações relevantes sobre as normas da elaboração da reflexão final e sistema de avaliação (critérios e instrumentos).	Formandos
Questionário on-line de avaliação final da ação de formação frequentada e desempenho do respetivo formador e CFAC	Agilizar processos burocráticos; Simplificar o tratamento de dados; Avaliar o desempenho do formador, da ação e dos serviços do CFAC; Melhorar o processo formativo.	Formandos
Guião para a construção da reflexão final e relatório de implementação sobre a ação frequentada	Orientar a elaboração do relatório e reflexão final, melhorando o desempenho dos formandos. Uniformizar critérios; Refletir sobre o desempenho.	Formandos
Dossier do formador (informações sobre o projeto formativo do CFAC e avaliação do desempenho)	Informar sobre o projeto formativo do CFAC; Concertar ações e discursos do Centro de Formação e formadores; Apoiar o formador no seu exercício.	Formador
Guião para a construção do relatório final da ação desenvolvida	Orientar a elaboração do relatório final, sugerindo alguns tópicos e critérios; Obter informações sobre o desenvolvimento das ações.	Formador
Grelha de sistematização da avaliação do desempenho dos formandos	Refletir sobre o desempenho dos formandos, funcionamento da ação e possíveis reformulações; Ponderar todos os critérios na avaliação final do desempenho dos formandos.	Formador
Atualização da página da internet	Manter informações do CFAC atuais; Disponibilizar modelos de gestão da formação a formandos e formadores.	Todos os docentes do CFAC
Newsletter CFAC	Manter os docentes dos Agrupamentos do CFAC informados; Dar a conhecer a atividade do CFAC.	Todos os docentes CFAC
Horário de atendimento/apoio da Consultora do Centro	Apoiar os formadores no seu exercício; Discutir aspetos pedagógicos e científicos das ações.	Formadores

Orientações para a avaliação do desempenho dos formandos

Critérios Gerais de avaliação e instrumentos (grelhas):

Avaliação de formandos Classificação - escala de 1 a 10, com a menção qualitativa de:	
9 a 10	Excelente
8 a 8,9	Muito Bom
6,5 a 7,9	Bom
5 a 6,4	Regular
1 a 4,9	Insuficiente

Nota: Obrigatoriedade de frequência de 2/3 das horas presenciais

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/ classificação	Curso		Oficina		Círculo		Projecto		Seminário		Estágio	
Participação Realização das tarefas nas sessões Assiduidade	20		20		20		20		20		20	
	50	60%	50	30%	50	30%	50	15%	20	50%	50	40%
	30		30		30		30		30		30	
Produção de trabalhos e/ou materiais Aplicação	----	-----	50	50%	60	40%	50	65%	-----	-----	40	45%
	----	-----	50		40		50		-----	-----	60	
Reflexão crítica/ Memória final Relatório de Implementação Prova de conhecimentos	100		50		60		30		100		20	
	----	40%	50	20%	40	30%	70	20%	-----	50%	-----	15%
	----		----		----				-----		80	

$$X \div Y \times 100 = \%$$

X – n.º de faltas

Y – horas da ação

% faltas	Classificação assiduidade
>34%	NA
≤34% a >20%	6
≤20% a >15%	7
≤15% a >10%	8
≤10% a >0%	9
=0%	10

(Aprovado pela Comissão Pedagógica em 4.7.2013)

GRELHAS DE AVALIAÇÃO FINAIS DOS FORMANDOS:

Modalidade: Curso

Totais		60%			40%		1 a 10	Insuficiente a Excelente
Critérios	Participação nas sessões	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade	Subtotal	Reflexão crítica/Memória final	Subtotal	Classificação	Menção
Parciais:	20%	50%	30%		100%			

Modalidade: Oficina

Totais:		30%			50%			20%			Classificação	Menção	
Critérios	Participação	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade/Pontualidade	Sub-total	Produção trabalhos e/ou materiais	Aplicação dos materiais	Sub-total	Relatório de implementação	Reflexão crítica/Memória final	Sub-total			Percentagem final
Parciais:	20%	50%	30%		50%	50%		50%	50%				

Modalidade: Seminário

Totais:		50%				50%		Classificação	Menção
Critérios	Participação	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade/Pontualidade	Sub-total	Reflexão crítica/Memória final	Sub-total	Percentagem final		
Parciais:	20%	50%	30%		100%				

Modalidade: Círculo de estudos

Totais:	30%				40%			30%			Classificação	Menção	
Critérios	Participação	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade/Pontualidade	Sub-total	Produção trabalhos e/ou materiais	Aplicação dos materiais:	Sub-total	Relatório de implementação	Reflexão crítica/Memória final	Sub-total			Percentagem final
Parciais:	20%	50%	30%		60%	40%		40%	60%				

Modalidade: Projeto

Totais:	30%				40%			30%			Classificação	Menção	
Critérios	Participação	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade/Pontualidade	Sub-total	Produção trabalhos e/ou materiais	Aplicação dos materiais:	Sub-total	Relatório de implementação	Reflexão crítica/Memória final	Sub-total			Percentagem final
Parciais:	20%	50%	30%		60%	40%		40%	60%				

Modalidade: Estágio

Totais:	40%				45%			15%			Classificação	Menção	
Critérios	Participação	Realização das tarefas nas sessões	Assiduidade/Pontualidade	Sub-total	Produção trabalhos e/ou materiais	Aplicação dos materiais:	Sub-total	Prova de conhecimentos	Reflexão crítica/Memória final	Sub-total			Percentagem final
Parciais:	20%	50%	30%		40%	60%		80%	20%				

NOTA IMPORTANTE: Estes instrumentos de avaliação estão disponíveis em formato digital (Excel), na página do CFAC.

Critérios parciais de avaliação:

Critérios de avaliação da Participação dos formandos:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/classificação	I	R	B	MB	E
Participa nas discussões levantadas durante as sessões de formação.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Partilha informações e experiências com o grupo de trabalho.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Questiona e apresenta sugestões sobre os temas em discussão.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Demonstra abertura/tolerância a novas ideias e contributos dos outros (formador e formandos).	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Critérios de avaliação da Realização das tarefas nas sessões:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/classificação	I	R	B	MB	E
Realiza todas as tarefas propostas pelo formador(a).	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Demonstra competência científico-pedagógica na realização das tarefas propostas.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Respeita as orientações do formador(a) na realização das tarefas propostas.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Contribui e aceita os contributos dos colegas durante a realização das tarefas: trabalho colaborativo	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Critérios de avaliação da Assiduidade:

As grelhas excel de avaliação final disponibilizadas no site do CFAC estão já programadas para atribuir uma classificação relativamente a este parâmetro avaliativo, uma vez inserido o número de faltas de cada formando.

Critérios de avaliação da Produção de materiais:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação	I	R	B	MB	E
Produziu os materiais segundo as orientações do(a) formador(a).	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Produziu materiais com correção científica.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Produziu materiais pedagogicamente relevantes, tendo em conta o sucesso educativo.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Produziu materiais inovadores.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Critérios de avaliação da Aplicação de materiais (com base na apresentação ao grupo):

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação	I	R	B	MB	E
Aplicou os materiais produzidos.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Aplicou os materiais com correção científica, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Aplicou os materiais com correção pedagógica, tendo em conta a aquisição de aprendizagens significativas.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Demonstra evidências da aplicação dos materiais construídos.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Critérios de avaliação do Relatório de implementação:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação	I	R	B	MB	E
Enquadra a aplicação/implementação dos materiais em contexto de sala de aula.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Descreve e reflete sobre a aplicação/implementação dos materiais: vantagens e/ou desvantagens.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Reflete sobre o impacto dos materiais na prática pedagógica: eventuais mudanças/reformulações.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Reflete sobre (e autoavalia) o seu desempenho durante a aplicação/implementação dos materiais.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Cumpriu o guião/modelo do relatório de implementação do CFAC.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Critérios de avaliação da Reflexão Crítica/memória final:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação	I	R	B	MB	E
Reflete sobre a utilidade da ação de formação.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Reflete sobre o funcionamento e a organização da ação de formação.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Reflete sobre o impacto da ação na prática pedagógica: eventuais mudanças/reformulações.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Reflete sobre (e autoavalia) o seu desempenho na ação de formação.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
Cumpriu o guião/modelo da reflexão crítica/memória final do CFAC.	4,9	6,4	7,9	8,9	10
TOTAL					

Orientações a fornecer aos formandos no início de cada ação

No início de ação de formação, os formadores deverão dar a conhecer aos formandos algumas informações importantes para o bom funcionamento da mesma, em consonância com o novo projeto formativo do CFAC e respetivos instrumentos de gestão. A saber:

- 1. DOSSIER DO FORMANDO:** o dossier disponibilizado a cada formando deve acompanhá-lo durante toda a formação e ser lido com atenção, uma vez que dele constam informações indispensáveis ao bom funcionamento da ação e ao cumprimento de normas essenciais (para a construção de relatórios e reflexões críticas, por exemplo).
- 2. NOVOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO:** o formador poderá optar por projetar os critérios gerais e parciais de avaliação, no sentido de esclarecer os formandos sobre o conteúdo dos mesmos.
- 3. PREENCHIMENTO DOS QUESTIONÁRIOS ON-LINE:** os questionários, tanto os iniciais sobre as expectativas dos formandos, como os finais de avaliação da ação e do formador, passarão a ser disponibilizados on-line, através do email. Alerta-se para o facto de não se afixarem pautas de avaliação, nem se emitirem certificados, enquanto todos os formandos não tiverem procedido ao preenchimento dos respetivos questionários.
- 4. AFIXAÇÃO DAS PAUTAS DE AVALIAÇÃO:** as pautas de avaliação dos formandos CFAC serão afixadas no Centro de Formação durante 10 dias, após a elaboração do relatório de consultoria e antes da ratificação da ação por parte da Comissão Pedagógica, promovendo a transparência e o diálogo que qualquer processo de avaliação exige. Posteriormente, um eventual pedido de retificação/reclamação, deverá ser apresentado no Centro, ou via email, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da receção dos certificados pelos serviços administrativos, facto que será comunicado, via email, a cada formando.
- 5. ARQUIVO DE CERTIFICADOS:** os certificados de formação emitidos pelo CFAC são agora enviados para os serviços de administração escolar para arquivamento no processo individual, sem distribuição aos formandos. Se estes últimos desejarem levantar o respetivo certificado, podem fazê-lo deixando uma cópia autenticada ou levando uma cópia do mesmo. Este processo é burocraticamente mais simples e garante, nomeadamente para efeitos de avaliação de desempenho, que os documentos se encontrem sempre no processo dos docentes.
- 6. MODELOS PARA A ELABORAÇÃO DE DOCUMENTOS CFAC:** Encontram-se disponíveis no site CFAC, no separador “Instrumentos de Gestão”, os modelos para a redação de reflexões críticas/memórias finais e relatórios de implementação.
- 7. TODAS AS INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS ON-LINE OU ATRAVÉS DE EMAIL:**
www.cfaltocavado.com cfaltocavado@sapo.pt cfaltocavado.consultoria@gmail.com

Orientações para a elaboração do relatório final da ação

No sentido de uniformizar o conteúdo dos relatórios finais da formação, elaborados pelos formadores, e assim facilitar o acompanhamento por parte do Centro de Formação e respetivo parecer da consultora, o Relatório Final do formador deve seguir uma estrutura básica, tendo em consideração os seguintes tópicos:

- Introdução: breve resumo do que irá abordar o relatório e, eventualmente, referência a alguma situação específica ocorrida ou relativa à ação desenvolvida;
- Descrição da ação: modalidade, número de formandos, período de realização, principais objetivos, principais conteúdos, calendarização;
- Cumprimento dos objetivos e planificação: reflexão sobre os efeitos da formação produzidos nos formandos, tendo em conta as intervenções nas sessões, os materiais produzidos, a implementação de materiais, reflexões críticas/memórias finais, etc.;
- Avaliação dos formandos: grelhas de avaliação parciais e grelha de avaliação final (de acordo com a modalidade de Formação);
- Avaliação da ação: reflexão crítica sobre o funcionamento, utilidade e organização da ação, bem como as metodologias usadas;
- Avaliação dos serviços prestados pelo CFAC.

14

ATENÇÃO: O modelo para a redação do Relatório Final encontra-se disponível no site CFAC no separador “Instrumentos de Gestão”.

www.cfaltocavado.com

Apoio à Formação

Dentre as competências do consultor de formação está o acompanhamento das ações e apoio direto dos formadores.

O serviço de consultoria CFAC tem um horário de atendimento aos formadores, afixado no Centro de Formação, mas está disponível para outras marcações, através do e-mail:

cfaltocavado.consultoria@gmail.com

Anexos

Propostas de operacionalização das grelhas parciais de avaliação de...

- Participação
- Realização das tarefas nas sessões
- Produção de materiais
- Aplicação de materiais
- Relatório de implementação
- Reflexão crítica/memória final