



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

CENTRO DE FORMAÇÃO DO ALTO CÁVADO



Dossier do Formando

CURSO

“ Designação da Ação ”

Registo de Acreditação - CCPFC/ACC -

Março 2017

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 - o que é importante saber?.....	3
2. Avaliação do desempenho dos formandos: critérios gerais e parciais.....	6
3. Orientações para a elaboração da reflexão crítica/memória final.....	8
4. Outras informações importantes.....	9

INTRODUÇÃO

Este Dossier pretende constituir um documento auxiliar no processo formativo de todos os formandos 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 formandos 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, no sentido de agilizar os processos burocráticos e otimizar o processo formativo; os critérios e parâmetros de avaliação de cada modalidade formativa, com a intenção de uniformizar o processo avaliativo, tornando-o o mais transparente, coerente e justo possível; orientações para elaboração dos documentos solicitados aos formandos, como o relatório de implementação e a reflexão crítica/memória final; e algumas informações importantes para o bom funcionamento da oficina e conclusão da ação em questão.

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.

Qualquer informação adicional, poderá ser solicitada ao formador, que trabalha atualmente em estreita colaboração com o CFAC, e/ou diretamente ao Centro de Formação, que estará sempre disponível para o esclarecimento de dúvidas, nomeadamente através do telefone ou de email:

253310171/932094220 ou **cfaltocavado.sapo.pt** ou **cfaltocavado.consultoria@gmail.com**

Ainda no nosso site – www.cfaltocavado.pt – poderá encontrar informação útil e sempre atualizada, nomeadamente através da trimestral CFAC Newsletter com todas as novidades.

Esperando que este esforço contribua para o sucesso da ação que agora inicia, a equipa CFAC deseja-lhe um excelente processo formativo.

O Diretor do Centro: António Amaro

A Consultora de Formação: Sandra Cardoso

Projeto Formativo CFAC 2015-2019

O que é importante saber?

Compromissos CFAC

O projeto formativo CFAC 2015-2019 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 conseqüente 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”.

Pretende-se que estes compromissos se materializem tendo em conta um enquadramento teórico relativo à formação contínua que privilegie uma racionalidade prática e crítica de formação, como, brevemente, descreveremos a seguir.

Formação Contínua: 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 *actuação profissional mais comprometida* pede, então, uma formação também mais implicada, mais direccionada para a prática educativa, ultrapassando as tradições meramente teóricas e transmissivas que ignoram *a acção, 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 de formação que visa a aplicação com rigor das regras derivadas do conhecimento científico, ignorando certos componentes formativos relacionados com a prática. Na realidade, esta perspectiva 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 *interacção pessoal e desenvolvimento humano*. Veem a interacção 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.

De facto, atualmente, são ainda muitas as acções, desenvolvidas no âmbito da formação contínua em Portugal, que apresentam estas características de escolarização, de racionalidade técnica (Alarcão, 2002; Amiguiño, 1992; Canário, 1994; Machado e Formosinho, 2003; Nóvoa, 1992 como citado em Parente 2004), organizando-se de forma reducionista e limitada, 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 acções 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.

Contraopondo 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). 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, 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)

Não obstante, 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*).

Avaliação do desempenho dos formandos

Critérios Gerais de avaliação:

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	

6

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

Grelha de avaliação final da modalidade curso:

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

critérios parciais de avaliação:

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/classificação no parâmetro PARTICIPAÇÃO	I	R	B	MB	E
Participa nas discussões levantadas durante as sessões de formação.					
Partilha informações e experiências com o grupo de trabalho.					
Questiona e apresenta sugestões sobre os temas em discussão.					
Demonstra abertura/tolerância a novas ideias e contributos dos outros (formador e formandos).					
TOTAL					

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/classificação no parâmetro REALIZAÇÃO DAS TAREFAS NAS SESSÕES	I	R	B	MB	E
Realiza todas as tarefas propostas pelo formador(a).					
Demonstra competência científico-pedagógica na realização das tarefas propostas.					
Respeita as orientações do formador(a) na realização das tarefas propostas.					
Contribui e aceita os contributos dos colegas durante a realização das tarefas: trabalho colaborativo					
TOTAL					

Critérios sobre os quais deve incidir a avaliação/classificação no parâmetro REFLEXÃO CRÍTICA/MEMÓRIA FINAL	I	R	B	MB	E
Reflete sobre a utilidade da ação de formação.					
Reflete sobre o funcionamento e a organização da ação de formação.					
Reflete sobre o impacto da ação na prática pedagógica: eventuais mudanças/reformulações.					
Reflete sobre (e autoavalia) o seu desempenho na ação de formação.					
Cumpriu o guião/modelo da reflexão crítica/memória final do CFAC.					
TOTAL					

Orientações para a elaboração da

Reflexão crítica/memória final

De acordo com os critérios de avaliação estabelecidos e no sentido de uniformizar o conteúdo das reflexões críticas/memórias finais elaboradas pelos formandos, sugere-se que as mesmas abordem os seguintes tópicos:

1. Introdução: breve resumo do que irá abordar a Reflexão Crítica/Memória Final e, eventualmente, a abordagem de alguma situação específica ocorrida ou relativa à ação desenvolvida;
2. Reflexão sobre a utilidade da ação de formação.;
3. Reflexão sobre funcionamento e a organização da ação de formação: metodologias, estratégias e recursos utilizados, etc.;
4. Reflexão sobre o impacto da ação de formação na sua prática pedagógica: eventuais mudanças/reformulações, com recurso a exemplificação;
5. Reflexão (e autoavaliação) sobre o seu desempenho na ação de formação, particularmente no que diz respeito aos parâmetros: participação, realização das tarefas nas sessões de formação e elaboração da memória final;
6. Conclusão: balanço final da ação frequentada e sugestões para futuras ações dentro do mesmo tema.

ATENÇÃO: O modelo para a redação da Reflexão Crítica/Memória Final encontra-se disponível no site CFAC no separador “Instrumentos de Gestão”.

www.cfaltocavado.pt

Outras informações importantes

- 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. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. 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.
- 6. TODAS AS INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS ON-LINE OU ATRAVÉS DE EMAIL:**
www.cfaltocavado.pt cfaltocavado@sapo.pt cfaltocavado.consultoria@gmail.com