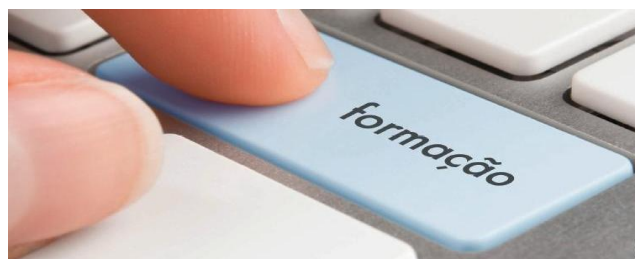
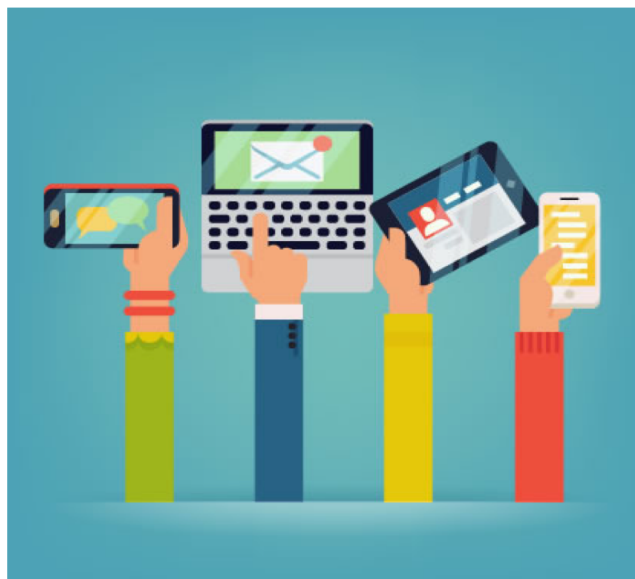


# Plano de formação



# Agrupamento de Escolas de Grândola

Grândola, janeiro de 2018/julho de 2020

## Índice

<b>Introdução.....</b>	<b>2</b>
<b>Conceção e metodologia do plano de formação .....</b>	<b>5</b>
Objetivos .....	5
Operacionalização.....	6
Análise e diagnóstico .....	7
Áreas prioritárias de formação.....	8
Pessoal docente .....	8
Alunos .....	9
Encarregados de educação.....	10
Pessoal não docente.....	11
Modalidades de formação .....	12
Critérios de seleção dos formandos .....	13
Pessoal docente .....	13
Pessoal não docente.....	13
<b>Monitorização e avaliação .....</b>	<b>14</b>
<b>Plano formativo.....</b>	<b>15</b>
<b>Bolsa de formadores do agrupamento .....</b>	<b>16</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>17</b>

## Introdução

O desenvolvimento profissional, expressão bem mais rigorosa do que formação de professores (Roldão, 2017), apresenta-se como um aspeto marcante (Ponte, 1998), uma vez que melhora o conhecimento, competências ou atitudes dos professores (Sparks & Loucks-Horsley, 1990), perante o processo de ensino e aprendizagem. Estes melhoramentos caracterizam-se por conhecimentos na sua área de formação (conhecimentos acerca de um tema ou área), conhecimento de conteúdo e conhecimento didático (saber como transmitir o conhecimento) e por conhecimentos de pedagogia (saber ensinar) (Shulman, 1986). De acordo com Day (2001, p. 20), *“o desenvolvimento profissional envolve todas as experiências espontâneas de aprendizagem e as atividades conscientemente planificadas, realizadas para benefício, direto ou indireto, do indivíduo, do grupo ou da escola e que contribuem, através destes, para a qualidade da educação no ambiente de sala de aula”*.

Desta forma o desenvolvimento profissional, formal ou não formal, deliberado ou não deliberado, constitui-se como a mais importante, decisiva e estratégica etapa de uma organização, uma vez que potencia a indução de modos ecológicos de mudar e melhorar, ao mesmo tempo, o desempenho profissional dos professores, o desenvolvimento organizacional da escola e o estabelecimento de sinergias positivas entre a escola e o contexto onde esta se insere (Canário, 2007).

Sendo, o professor, um profissional em desenvolvimento, as questões essenciais da formação, no tempo atual, prendem-se, essencialmente, à necessidade de articular e fazer interagir adequadamente a diversidade de componentes e dimensões necessárias à formação de um profissional de ensino (Roldão, 2017), sabendo que *“é impossível separar o eu profissional do eu professor”* (Nóvoa, 1992, p. 17).

Com o Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, pretende-se reforçar a ideia de que a organização e gestão do ensino e o sucesso educativo constituem o núcleo da atividade docente. Estabelece-se um novo paradigma para o sistema de formação contínua, orientado para a melhoria da qualidade de desempenho dos professores, com vista a centrar o sistema de formação nas prioridades identificadas nas escolas e no desenvolvimento profissional dos docentes, de modo a que a formação contínua possibilite a promoção da qualidade do ensino e se articule com os objetivos de política educativa local e nacional. Nesta perspetiva, a análise das necessidades de formação, visando a identificação das prioridades de curto prazo, constitui-se como eixo da conceção dos planos anuais

ou plurianuais de formação, e tem por base os resultados da avaliação das escolas e as necessidades de desenvolvimento profissional dos seus docentes.

As entidades formadoras<sup>1</sup> e as escolas são assim dotadas de autonomia acrescida, quer no domínio pedagógico, quer no da organização da formação considerada prioritária para a melhoria dos resultados no âmbito da concretização dos seus projetos educativos. Sem prejuízo de outras alternativas, adotam-se como modalidades de formação os cursos, as oficinas, os círculos de estudos e passam a reconhecer-se modalidades de formação de curta duração. A formação com recurso a metodologias de ensino a distância e ao estabelecimento de redes através de plataformas eletrónicas são considerados eixos a privilegiar nas diferentes modalidades de formação.

Considerando a crescente qualificação dos profissionais da educação, e sem prejuízo de recurso a formadores externos, privilegia-se, com o Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, a criação, em cada CFAE, de uma bolsa de formadores internos responsáveis pelo desenvolvimento e acompanhamento dos planos anuais e/ou plurianuais de formação. A acreditação e creditação da formação são da responsabilidade do Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua e processam-se de acordo com regulamentação própria. Já o reconhecimento e a certificação da formação de curta duração competem às entidades formadoras de acordo com critérios expressos nos respetivos regulamentos internos.

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

---

<sup>1</sup> Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE), instituições de ensino superior, centros de formação de associações profissionais ou científicas sem fins lucrativos, serviços centrais do Ministério da Educação, outras entidades públicas, particulares ou cooperativas sem fins lucrativos, acreditadas para o efeito.

No que respeita à formação do pessoal não docente, esta tem como objetivos<sup>2</sup>: (a) a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar; (b) a aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos respetivos projetos educativos; e (c) a promoção na carreira, tendo em vista a sua realização profissional e pessoal.

Nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas o departamento de formação é a estrutura responsável pela conceção, desenvolvimento, gestão e avaliação do plano de formação e atualização do pessoal docente e não docente<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, articulado com o n.º 3 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 164/2004, de 29 de julho.

<sup>3</sup> Conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho.

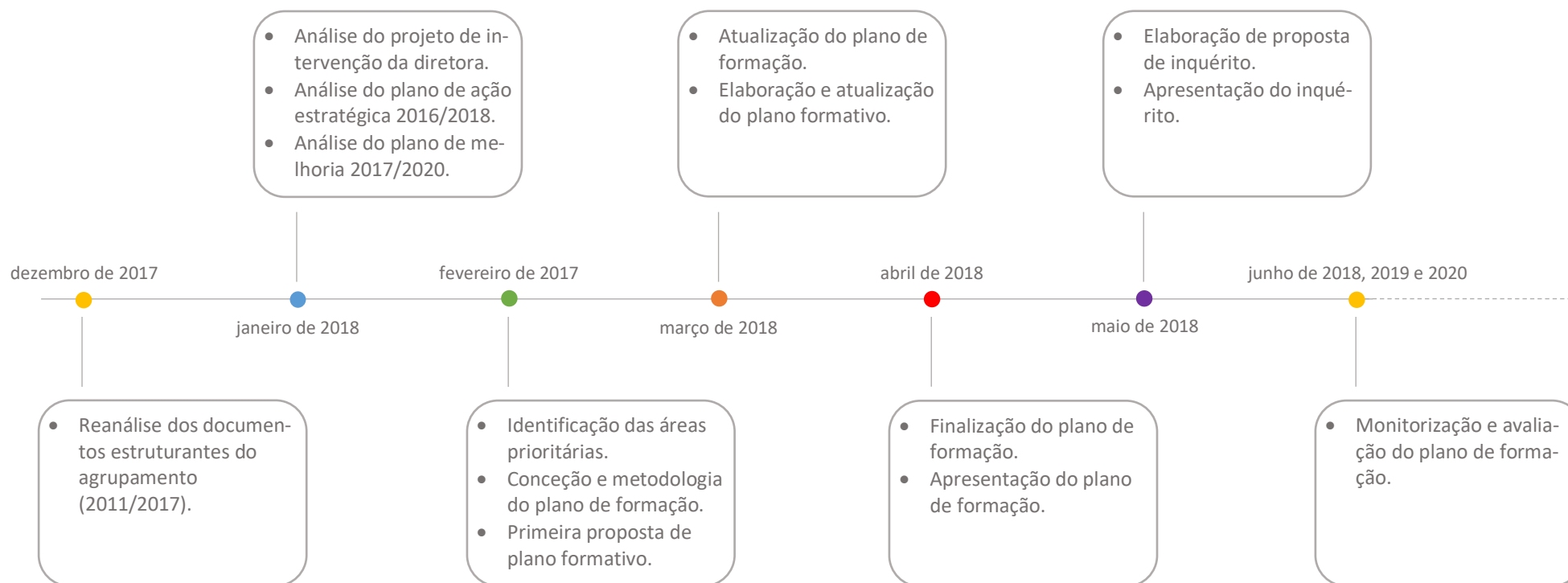
## Conceção e metodologia do plano de formação

### Objetivos

O plano de formação do agrupamento, orienta-se em torno dos seguintes objetivos:

- i. Enquadrar-se no projeto educativo do agrupamento e estar diretamente relacionado com as metas, prioridades e objetivos aí definidos;
- ii. Estabelecer conexões com o plano de ação estratégica do agrupamento;
- iii. Construir ligações com o plano de melhoria do agrupamento;
- iv. Estar contextualizado com o trabalho quotidiano do professor, prevendo uma componente prática de trabalho na escola e, sempre que possível, no ambiente de sala de aula, numa lógica de formação ao longo do ano letivo;
- v. Integrar, se possível, modalidades de formação a distância e mistas, com uma componente presencial e outra a distância;
- vi. Prever o apoio e acompanhamento em plataformas de ensino e aprendizagem online;
- vii. Incluir momentos de autoformação, proporcionando formação interpares, supervisão pedagógica e criando ambientes de aprendizagem colaborativa;
- viii. Prever a avaliação do processo e do impacto da formação na melhoria da qualidade do sucesso e na redução do abandono escolar, de acordo com as metas do projeto educativo.

## Operacionalização



## **Análise e diagnóstico**

Decorrente do regulamento interno do agrupamento (artigo 72.º), cabe ao departamento de formação: (a) efetuar o levantamento das necessidades de formação do pessoal docente e não docente do agrupamento, após audição do município, no caso do pessoal não docente; (b) articular as necessidades de formação diagnosticadas com os objetivos, as metas e as estratégias previstas no projeto educativo; (c) identificar as áreas de formação a desenvolver, as modalidades mais adequadas e o público-alvo; (d) elaborar o plano de formação e atualização do pessoal docente e não docente, para aprovação pelo diretor; e (e) gerir, monitorizar e avaliar o plano de formação e atualização do pessoal docente e não docente.

Por outro lado, como estrutura de articulação e gestão curricular, compete ao departamento curricular identificar necessidades de formação dos docentes e adotar estratégias para a sua superação<sup>4</sup>.

No que respeita à formação do pessoal não docente, deverá ser considerada a valorização do seu trabalho no contexto das várias escolas em que se inserem, devendo dar também resposta às necessidades da organização escolar que é o agrupamento. Uma vez que a entidade responsável pelo pessoal não docente é a Câmara Municipal de Grândola, as estratégias de formação deverão passar por uma articulação com o município.

Foram analisados os projetos educativos e respetivos relatórios de monitorização, os relatórios da avaliação interna, os planos anuais de atividades, os planos de formação e as taxas de abandono e sucesso escolar, referentes ao Agrupamento Vertical de Escolas de Grândola, à Escola Secundária António Inácio da Cruz e ao Agrupamento de Escolas de Grândola, compreendidos entre 2011 e 2017, o projeto de intervenção da diretora, o plano de ação estratégica 2016/2018, o plano de melhoria 2017/2020, bem como o relatório final “A construção da disciplina no agrupamento”, de julho de 2015.

Desta forma, as necessidades de formação identificadas decorrem das prioridades e objetivos estratégicos do projeto educativo do agrupamento que, como documento de carácter pedagógico, estabelece a identidade do agrupamento e apresenta o modelo geral de organização e os objetivos pretendidos; e como instrumento de gestão, é ponto de referência orientador na coerência da ação educativa (Costa, 2004) do agrupamento, em articulação com os restantes documentos analisados.

---

<sup>4</sup> Alínea g) do artigo 39.º do regulamento interno do agrupamento.



## Áreas prioritárias de formação

### Pessoal docente

Área prioritária		Enquadramento no projeto educativo
1	Melhoria da qualidade das aprendizagens.	Obj1.2. Adequar as atividades educativas e do ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos.
		Obj1.3. Adequar as respostas educativas às crianças e aos alunos com necessidades educativas especiais.
		Obj1.4. Melhorar os resultados escolares dos alunos, nomeadamente em Português, Inglês e Matemática.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
		Obj5.2. Estimular a supervisão e o trabalho colaborativo dos docentes, tendo em vista a melhoria das práticas educativas.
2	Utilização das TIC no processo de ensino e aprendizagem.	Obj1.2. Adequar as atividades educativas e do ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos.
		Obj1.4. Melhorar os resultados escolares dos alunos, nomeadamente em Português, Inglês e Matemática.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
		Obj2.2. Promover o trabalho colaborativo das equipas de docentes tendo em vista a gestão articulada do currículo.
3	Desenvolvimento de uma cultura organizacional.	Obj2.1. Melhorar a articulação entre os diferentes ciclos de ensino, do pré-escolar ao ensino secundário.
		Obj2.2. Promover o trabalho colaborativo das equipas de docentes tendo em vista a gestão articulada do currículo.
		Obj5.1. Implementar formas de articulação inter e intra órgãos de gestão e estruturas intermédias.
		Obj5.2. Estimular a supervisão e o trabalho colaborativo dos docentes, tendo em vista a melhoria das práticas educativas.
4	Promoção e valorização da cidadania e do ambiente escolar.	Obj1.1. Promover a criação de um ambiente seguro, tranquilo e disciplinado.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
		Obj3.1. Promover a participação de jovens e adultos em atividades de formação, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.
		Obj4.3. Promover o acesso a atividades que estimulem o gosto pela vivência cultural, artística e científica.
		Obj6.1. Envolver ativamente os pais, as suas estruturas representativas e a comunidade educativa na vida do agrupamento.
5	Promoção da relação do agrupamento com a comunidade local.	Obj4.1. Promover uma progressiva autorresponsabilização nas áreas da educação para a saúde e da sexualidade.
		Obj6.1. Envolver ativamente os pais, as suas estruturas representativas e a comunidade educativa na vida do agrupamento.
		Obj6.3. Divulgar de forma eficaz o serviço educativo prestado pelo agrupamento.

## Alunos

	Área prioritária	Enquadramento no projeto educativo
<b>1</b>	Melhoria da qualidade das aprendizagens.	Obj1.2. Adequar as atividades educativas e do ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos.
		Obj1.3. Adequar as respostas educativas às crianças e aos alunos com necessidades educativas especiais.
		Obj1.4. Melhorar os resultados escolares dos alunos, nomeadamente em Português, Inglês e Matemática.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
<b>2</b>	Utilização das TIC no processo de ensino e aprendizagem.	Obj1.2. Adequar as atividades educativas e do ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos.
		Obj1.4. Melhorar os resultados escolares dos alunos, nomeadamente em Português, Inglês e Matemática.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
<b>3</b>	Promoção e valorização da cidadania e do ambiente escolar.	Obj1.1. Promover a criação de um ambiente seguro, tranquilo e disciplinado.
		Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
		Obj3.1. Promover a participação de jovens e adultos em atividades de formação, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.
		Obj4.3. Promover o acesso a atividades que estimulem o gosto pela vivência cultural, artística e científica.
		Obj6.1. Envolver ativamente os pais, as suas estruturas representativas e a comunidade educativa na vida do agrupamento.

## Encarregados de educação

	Área prioritária	Enquadramento no projeto educativo
1	Melhoria da qualidade das aprendizagens.	Obj1.2. Adequar as atividades educativas e do ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos. Obj1.3. Adequar as respostas educativas às crianças e aos alunos com necessidades educativas especiais. Obj1.4. Melhorar os resultados escolares dos alunos, nomeadamente em Português, Inglês e Matemática. Obj1.6. Reduzir as taxas de repetência e de abandono escolar nos diversos anos de escolaridade.
2	Promoção da relação do agrupamento com a comunidade local.	Obj4.1. Promover uma progressiva autorresponsabilização nas áreas da educação para a saúde e da sexualidade. Obj6.1. Envolver ativamente os pais, as suas estruturas representativas e a comunidade educativa na vida do agrupamento. Obj6.3. Divulgar de forma eficaz o serviço educativo prestado pelo agrupamento.

## Pessoal não docente

Área prioritária		Enquadramento no projeto educativo
<b>1</b>	Prevenção, primeiros socorros e outras situações de emergência.	Obj1.1. Promover a criação de um ambiente seguro, tranquilo e disciplinado.
		Obj5.3. Potenciar a qualidade dos serviços educativos através da formação e do desenvolvimento profissional do pessoal docente e não docente.
		Obj6.2. Reforçar a cooperação e o desenvolvimento de parcerias com instituições da comunidade.
<b>2</b>	Prevenção e intervenção em problemas e comportamentos disruptivos.	Obj1.1. Promover a criação de um ambiente seguro, tranquilo e disciplinado.
		Obj4.3. Promover o acesso a atividades que estimulem o gosto pela vivência cultural, artística e científica.
<b>3</b>	Atendimento e relações interpessoais.	Obj6.1. Envolver ativamente os pais, as suas estruturas representativas e a comunidade educativa na vida do agrupamento.
		Obj6.3. Divulgar de forma eficaz o serviço educativo prestado pelo agrupamento.
		Obj5.6. Melhorar os processos de comunicação interna e externa.
<b>4</b>	Higiene, prevenção, segurança e educação alimentar (HACCP <sup>5</sup> ).	Obj1.1. Promover a criação de um ambiente seguro, tranquilo e disciplinado.
		Obj5.3. Potenciar a qualidade dos serviços educativos através da formação e do desenvolvimento profissional do pessoal docente e não docente.
<b>5</b>	Utilização das TIC nos processos de gestão administrativa.	Obj5.3. Potenciar a qualidade dos serviços educativos através da formação e do desenvolvimento profissional do pessoal docente e não docente.
		Obj5.4. Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos, materiais e financeiros.
		Obj5.6. Melhorar os processos de comunicação interna e externa.

<sup>5</sup> O sistema de Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos (HACCP) tem na sua base uma metodologia preventiva, com o objetivo de poder evitar potenciais riscos que podem causar danos aos consumidores, através da eliminação ou redução de perigos, de forma a garantir que não estejam colocados, à disposição do consumidor, alimentos não seguros.

## Modalidades de formação

Por um lado, o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro define como modalidades de ações de formação: (a) cursos de formação, (b) oficinas de formação, (c) círculos de estudos e (d) ações de curta duração. As três primeiras têm uma duração mínima de 12 horas e são acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC). As ações de curta duração têm uma duração mínima de três horas e máxima de seis horas, podendo as entidades formadoras<sup>6</sup>, como os CFAE, através do seu conselho de diretores da comissão pedagógica, reconhecer e certificar esta modalidade de formação. Por outro lado, a falta de tempo apresenta-se como uma barreira no quotidiano de uma escola. Pedro (2009) refere que podemos distinguir três tipos de tempo: o tempo físico, o tempo psicológico e o tempo coletivo. Enquanto o primeiro pode ser medido por instrumentos precisos e rigorosos, contabilizado e gasto, servindo como coordenada coletiva de orientação; o segundo, caracterizado por uma inconstância situacional do indivíduo, encontra-se ligado de uma forma inerente ao individual, podendo ser promovido, investido e/ou produzido. Já o tempo coletivo caracteriza-se pelo tempo que dado grupo de indivíduos ou organização, como a escola, possui para cumprir com qualidade e exatidão os objetivos e exigências sociopedagógicas que se lhe apresentam, e que vai além da soma conjunta do tempo individual de cada um.

Desta forma e tendo em atenção o contexto em que se insere o agrupamento, o perfil dos seus alunos, bem como as várias solicitações a que o pessoal docente e não docente do agrupamento responde, no seu semanário horário, a formação deverá privilegiar as oficinas de formação e ações de curta duração, com um cariz eminentemente prático que promovam o desenvolvimento de projetos exequíveis no contexto do agrupamento, de forma a que seja possível dar resposta aos princípios educativos e valores a privilegiar, enumerados no projeto educativo do agrupamento, de forma a “*organizar em coletivo aquilo que escasseia individualmente [o tempo], numa gestão mais eficiente dos recursos*” (Pedro, 2009, p. 4).

---

<sup>6</sup> Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE), instituições de ensino superior, centros de formação de associações profissionais ou científicas sem fins lucrativos, serviços centrais do Ministério da Educação e Ciência, outras entidades públicas, particulares ou cooperativas sem fins lucrativos, acreditadas para o efeito.

## **Critérios de seleção dos formandos**

### **Pessoal docente**

1. Educadores de infância ou docentes dos ensinos básico e secundário, em exercício efetivo de funções no agrupamento, que se enquadrem no público-alvo da ação, nos seus critérios específicos ou, caso existam, em pré-requisitos enunciados.
2. Educadores de infância ou docentes dos ensinos básico e secundário, em exercício efetivo de funções no agrupamento, com necessidade de formação específica, para o exercício de cargos ou funções docentes no agrupamento, tendo por base proposta do diretor do agrupamento.
3. Ordem de entrada de inscrição, na formação, de educadores de infância ou docentes dos ensinos básico e secundário, em exercício efetivo de funções no agrupamento.
4. Educadores de infância ou docentes dos ensinos básico e secundário, de outros agrupamentos, que se enquadrem no público-alvo da ação, nos seus critérios específicos ou, caso existam, em pré-requisitos enunciados, através de ordenação, por ordem de entrada, de inscrição na formação.

### **Pessoal não docente**

1. Assistente operacional ou assistente técnico, a exercer funções no agrupamento, que se enquadre no público-alvo da ação, nos seus critérios específicos ou, caso existam, em pré-requisitos enunciados.
2. Assistente operacional ou assistente técnico, a exercer funções no agrupamento, com necessidade de formação específica, para o exercício de tarefas ou cargos desempenhados no agrupamento, tendo por base proposta do diretor do agrupamento.
3. Ordem de entrada de inscrição, na formação, do assistente operacional ou assistente técnico, a exercer funções no agrupamento.
4. Assistente operacional ou assistente técnico, de outros agrupamentos, que se enquadre no público-alvo da ação, nos seus critérios específicos ou, caso existam, em pré-requisitos enunciados, através de ordenação, por ordem de entrada, da inscrição na formação.

## Monitorização e avaliação

De forma a desenvolver e melhorar continuamente o processo de desenvolvimento profissional do pessoal docente e não docente do agrupamento, o acompanhamento e avaliação do plano de formação constituem instrumentos estratégicos essenciais, sem o qual não é possível regular o processo ou medir os resultados alcançados.

O departamento de formação é a estrutura responsável pela monitorização e avaliação do plano de formação e atualização do pessoal docente e não docente do agrupamento<sup>7</sup>.

Desta forma, a meio de cada ano letivo de vigência do plano de formação, será efetuada a análise da evolução do número de inscrições existentes e ajustada a calendarização das restantes ações até aí previstas (se necessário), cancelando ou adicionando novas propostas de formação.

O plano de formação será avaliado no final de cada ano letivo, do seu período de vigência, através da elaboração de um relatório, pelo departamento de formação. Este relatório terá como base a elaboração de um inquérito ao pessoal docente e não docente do agrupamento, a análise dos relatórios da avaliação das ofertas formativas, bem como a aferição da taxa de execução do plano de formação (percentagem de ações realizadas face ao número de ações planeadas). Assim, deverá ser evidenciando o grau de concretização e o impacto da formação na melhoria das práticas educativas, bem como nos objetivos, metas e estratégias previstas no projeto educativo.

A sua elaboração organizar-se-á em torno dos seguintes objetivos:

- i. Determinar a eficiência e a eficácia das componentes da intervenção formativa;
- ii. Aferir impactos ao nível de desempenhos individuais e organizacionais;
- iii. Determinar a continuidade, a redução, o desenvolvimento ou a eliminação de determinadas práticas de formação;
- iv. Reconhecer necessidades de formação do pessoal docente e não docente, na perspetiva do próprio;
- v. Aferir o nível de satisfação das expetativas.

---

<sup>7</sup> Artigo 71.º e 72.º do regulamento interno do agrupamento.

## Plano formativo

De forma a facilitar a sua leitura, consulta, operacionalização e divulgação, o plano formativo do agrupamento organizar-se-á, para cada ano letivo, do seu período de vigência, em documento independente, onde, para além do respetivo cronograma das ações de formação, será identificada, em quadro próprio, a respetiva ação (cf. quadros seguintes, respetivamente cronograma e caracterização da ação de formação). Cada um destes quadros serão organizados por pessoal docente, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente.

Formação/Mês	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul
[OF-PD-00]											

<b>OF-PD-00</b>	
<b>Área prioritária n.º 0 – Nome da área prioritária.</b>	
<b>NOME</b>	
<b>DESTINATÁRIOS</b>	
<b>CONTEÚDOS</b>	
<b>LOCAL</b>	
<b>DURAÇÃO</b>	
<b>CALENDARIZAÇÃO</b>	
<b>FORMADOR</b>	
<b>ENTIDADE FORMADORA</b>	
<b>CUSTOS</b>	
<b>PARTICIPANTES</b>	TOTAL: ____ Sexo masculino: ____ Sexo feminino: ____



## Bolsa de formadores do agrupamento

Uma vez que a bolsa de formadores do agrupamento deverá ser atualizada, no início de cada ano letivo, produzindo, o novo documento, uma desatualização do anterior, este constituir-se-á como documento independente.

Desta forma, todos os educadores e professores do agrupamento que reúnam, **pelo menos**, uma das condições seguintes, deverão fazer parte da respetiva bolsa de formadores:

- Detentor de certificado CCPFC (formador reconhecido pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua);
- Detentor de um DESE/CESE (Diploma de Estudos Superiores Especializados/Curso de Estudos Superiores Especializados);
- Grau académico de mestre;
- Grau académico de doutor.

Na bolsa de formadores constará, quando aplicável, a seguinte informação:

1. Nome completo do educador ou professor.
2. Código do grupo de recrutamento.
3. Situação profissional: Quadro de agrupamento ou escola.
4. Certificação CCPFC.
5. Pós-graduação em DESE/CESE e respetiva área ou domínio de especialização.
6. Grau académico de mestre e respetiva área ou domínio de especialização.
7. Grau académico de doutor e respetiva área ou domínio de especialização.

## Referências bibliográficas

- Canário, R. (2007). *Formação e desenvolvimento profissional dos professores*. Em Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, Conferência Desenvolvimento profissional de professores para a qualidade e para a equidade da Aprendizagem ao longo da Vida. Lisboa.
- Costa, J. (2004). Construção de projetos educativos nas escolas: Traços de um percurso debilmente articulado. *Revista Portuguesa de Educação*, 17 (2), 85-114.
- Day, C. (2001). *Desenvolvimento Profissional de Professores – Os desafios da aprendizagem permanente*. Porto: Porto Editora.
- Ministério da Educação e Ciência: Decreto-Lei n.º 22/2014, Diário da República - I Série (29), (11 de fevereiro).
- Nóvoa, A. (1992). Formação de professores e profissão docente. Em A. Nóvoa (Coord.), *Os professores e a sua formação* (pp. 13-33). Lisboa: D. Quixote.
- Pedro, N. (2009). Integração educativa das tecnologias: Eliminando o fator "tempo". *Correio da Educação*, 338.
- Ponte, J. (1998). *Didáticas específicas e construção do conhecimento profissional*. Conferência plenária realizada no IV Congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação. Aveiro, Universidade de Aveiro.
- Roldão, M. (2017). Formação de professores e desenvolvimento profissional. *Revista de Educação PUC-Campinas*, 22 (2), 191-202.
- Shulman, L. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15 (2), 4-14.
- Sparks, D. & Loucks-Horsley, S. (1990). Models of Staff Development. Em W. Houston (Ed.), *Handbook of Research on Teacher Education* (pp. 234-251). Nova Iorque: McMillan.