


*Direção-Geral da
Administração Escolar*

Avaliação da Formação Contínua

Relatório

2014 - 2015



Ficha Técnica

Título

Avaliação da formação contínua 2014-2015 - Relatório

Tratamento de dados

Equipa de Formação da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Formação

Capa

André Diogo

Elaboração

Direção-Geral da Administração Escolar

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Formação

Lisboa, novembro de 2016

Agradecimentos

A todas as entidades formadoras que efetuaram o registo dos dados da formação contínua de docentes na aplicação eletrónica disponibilizada no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos da Educação (SIGRHE).

Aos seis diretores de Centros de Formação de Associação de Escolas, pela sua disponibilidade e colaboração no acesso às fontes de informação para a realização dos Estudos de Caso nas regiões Norte, Centro e Sul do país.

Aos formandos, coordenadores de departamento/elementos do Conselho Pedagógico, diretores e elementos da direção que participaram nos Estudos de Caso.

ÍNDICE GERAL	3
ÍNDICE DE TABELAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	11
ÍNDICE DE ANEXOS	12
SIGLÁRIO	13
SUMÁRIO EXECUTIVO	14
INTRODUÇÃO	16
ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	19
I. A FORMAÇÃO CONTÍNUA DE EDUCADORES E PROFESSORES REALIZADA A NÍVEL NACIONAL 2014-2015: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DE ESTRUTURA	26
1. Caraterização global da formação	26
2. As entidades formadoras	30
3. A formação	36
3.1. Caraterização da formação por área de formação	36
3.2. Caraterização da formação por região	43
4. Os formandos	51
4.1. Caraterização dos formandos por região	51
5. Os formadores	55
5.1. Caraterização dos formadores por entidade formadora	55

II. A AVALIAÇÃO DO IMPACTO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA DE EDUCADORES E PROFESSORES EM 2014-2015 - APRESENTAÇÃO DE SEIS ESTUDOS DE CASO	58
1. Referencial de avaliação	58
2. Dispositivo de recolha de dados	59
3. Apresentação dos estudos de caso	61
3.1. Estudo de caso 1 (EC1)	61
3.1.1. Caraterização/contextualização do EC1	61
3.1.2. Caraterização dos participantes no EC1	62
3.1.3. Resultados obtidos no EC1	64
3.1.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	64
3.1.3.2. Transferência da formação	68
3.2. Estudo de caso 2 (EC2)	75
3.2.1. Caraterização/contextualização do EC2	75
3.2.2. Caraterização dos participantes no EC2	76
3.2.3. Resultados obtidos no EC2	78
3.2.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	78
3.2.3.2. Transferência da formação	80
3.3. Estudo de caso 3 (EC3)	87
3.3.1. Caraterização/contextualização do EC3	87
3.3.2. Caraterização dos participantes no EC3	89

3.3.3. Resultados obtidos no EC3	90
3.3.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	90
3.3.3.2. Transferência da formação	93
3.4. Estudo de caso 4 (EC4)	99
3.4.1. Caracterização/contextualização do EC4	99
3.4.2. Caracterização dos participantes no EC4	101
3.4.3. Resultados obtidos no EC4	102
3.4.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	102
3.4.3.2. Transferência da formação	105
3.5. Estudo de caso 5 (EC5)	111
3.5.1. Caracterização/contextualização do EC5	111
3.5.2. Caracterização dos participantes no EC5	112
3.5.3. Resultados obtidos no EC5	113
3.5.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	113
3.5.3.2. Transferência da formação	116
3.6. Estudo de caso 6 (EC6)	122
3.6.1. Caracterização/contextualização do EC6	122
3.6.2. Caracterização dos participantes no EC6	123
3.6.3. Resultados obtidos no EC6	125
3.6.3.1. Aquisição da formação (plano individual)	125

3.6.3.2. Transferência da formação	127
4. Síntese dos resultados nos estudos de caso	132
CONSIDERAÇÕES FINAIS	134
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS	140
ANEXOS	141

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela n.º 1 - Formação contínua realizada em 2014-15 (Portugal Continental)	26
Tabela n.º 2 - Número de entidades formadoras que desenvolveram formação em 2014-2015	31
Tabela n.º 3 - Número e percentagem de turmas e formandos por entidade formadora	32
Tabela n.º 4 - Número e percentagem de formação por área e entidade formadora	35
Tabela n.º 5 - Número de ações de formação por modalidade e área de formação	41
Tabela n.º 6 - Número de ações por modalidade de formação e região	47
Tabela n.º 7 - Número de ações de formação por área de formação e região	50
Tabela n.º 8 - Número e percentagem de formandos em cada nível da escala de avaliação e região	54
Tabela n.º 9 - Número de formandos por duração e região	55
Tabela n.º 10 - Dispositivo de recolha de informação nos estudos de caso (CFAE)	60
Tabela n.º 11 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	68
Tabela n.º 12 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	71
Tabela n.º 13 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	73
Tabela n.º 14 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	81
Tabela n.º 15 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	84
Tabela n.º 16 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	86

Tabela n.º 17 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	93
Tabela n.º 18 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	96
Tabela n.º 19 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	98
Tabela n.º 20 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	105
Tabela n.º 21 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	108
Tabela n.º 22 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	110
Tabela n.º 23 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	116
Tabela n.º 24 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	119
Tabela n.º 25 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	121
Tabela n.º 26 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)	127
Tabela n.º 27 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)	129
Tabela n.º 28 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 1 - Número de ações de formação por modalidade	27
Gráfico n.º 2 - Número de formandos por modalidade	27
Gráfico n.º 3 - Número de ações por dimensão	28
Gráfico n.º 4 - Número de formandos por dimensão	28
Gráfico n.º 5 - Número de ações de formação por duração	29
Gráfico n.º 6 - Número de formandos por duração da ação de formação	30
Gráfico n.º 7 - Número de ações realizadas por entidade formadora	32
Gráfico n.º 8 - Número de ações de formação por modalidade e entidade formadora	33
Gráfico n.º 9 - Número de ações por modalidade (CFAE e outras entidades formadoras)	34
Gráfico n.º 10 - Número de ações por área de formação	36
Gráfico n.º 11 - Número de turmas por área de formação	37
Gráfico n.º 12 - Número de formandos por área de formação	38
Gráfico n.º 13 - Número de horas por área de formação	39
Gráfico n.º 14 - Número de ações de formação por modalidade e área de formação	40
Gráfico n.º 15 - Número de ações de formação por dimensão e área de formação	42
Gráfico n.º 16 - Número de ações de formação por dimensão e modalidade de formação	43
Gráfico n.º 17 - Número de ações de formação por região	43
Gráfico n.º 18 - Número de turmas por região	44
Gráfico n.º 19 - Número de formandos por região	46
Gráfico n.º 20 - Número de horas de formação por região	46
Gráfico n.º 21 - Número de ações de formação por área de formação e região	48
Gráfico n.º 22 - Número de ações de formação por dimensão e região	50
Gráfico n.º 23 - Percentagem de formandos por região	51

Gráfico n.º 24 - Número de formandos que concluiu e não concluiu a formação por região	52
Gráfico n.º 25 - Número de formandos de cada nível da escala de avaliação por região	53
Gráfico n.º 26 - Número e percentagem de formadores por entidade	56
Gráfico n.º 27 - Número e percentagem de formadores com e sem contrapartida financeira	56
Gráfico n.º 28 - Número e percentagem de formadores por entidade formadora com e sem contrapartida financeira	57
Gráfico n.º 29 - Número de formadores com e sem contrapartida financeira por cada tipo de entidade formadora	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 - Desenho do trabalho empírico	20
Figura n.º 2 - Esquema metodológico do trabalho empírico	25
Figura n.º 3 - Modelo de avaliação da formação contínua	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo n.º 1 - Inquérito por questionário	141
Anexo n.º 2 - Grupo de focagem	157
Anexo n.º 3 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC1	159
Anexo n.º 4 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC2	172
Anexo n.º 5 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC3	186
Anexo n.º 6 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC4	200
Anexo n.º 7 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC5	214
Anexo n.º 8 - Dados obtidos no inquérito por questionário EC6	229

SIGLÁRIO

AE/ENA	Agrupamento de escolas/escola não agrupada
CIM	Comunidade Intermunicipal
BFI	Bolsa de Formadores Internos
CFAE	Centro de Formação de Associação de Escolas
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CCPFC	Conselho Científico-Pedagógico de Formação Contínua
DGAE	Direção-Geral da Administração Escolar
DGE	Direção-Geral de Educação
DGEstE	Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da
DSRA	Região do Algarve
DSGRHF	Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Formação
EC	Estudo de caso
ECD	Estatuto da Carreira Docente
RJFCP	Regime Jurídico de Formação Contínua de Professores
BFI	Bolsa de Formadores Internos

SUMÁRIO EXECUTIVO

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, estabelece-se um “novo paradigma para o sistema de formação contínua, orientado para a melhoria da qualidade do desempenho dos professores, com vista a centrar o sistema de formação nas prioridades identificadas nas escolas e no desenvolvimento profissional dos docentes”.

Para garantir a “qualidade da formação”, o atual regime jurídico de formação contínua de professores (RJFCP) prevê “dispositivos de regulação diversificados, entre os quais se destaca a introdução de um novo mecanismo de monitorização que permite a recolha de informação fiável de suporte à tomada de decisão sobre a formação contínua de docentes, indispensável a uma maior adequação da oferta formativa às exigências do presente e do futuro”.

Segundo o RJFCP, os “mecanismos de monitorização” são da competência da Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) e estão consubstanciados, designadamente, nos artigos 21.º e 27.º do mesmo normativo. De entre estes mecanismos de monitorização, destacam-se a constituição de um “sistema de informação” e “monitorização das ações de formação” oferecidas por cada entidade formadora que permita a produção de um “relatório anual”.

Em consonância com este enquadramento legislativo, criou a DGAE uma plataforma *online* de registo de dados da formação contínua de docentes. A esta plataforma têm acedido desde julho de 2015 todas as entidades formadoras nacionais, preenchendo, com os dados relativos à formação contínua realizada no ano escolar de 2014-2015, os campos aí definidos. Em articulação com esta nova realidade, levou-se a cabo um plano de ação que permitiu recolher e tratar informação relevante, pertinente e fiável, relativa ao período de 2014-2015, a qual assume uma natureza mais abrangente e multidimensional, tendo em particular consideração os “impactos”, não só ao nível da aquisição da formação pelos professores, mas também ao nível da transferência da formação para os respetivos contextos profissionais e organizacionais.

Neste sentido, adotou-se uma metodologia baseada em dois planos distintos, mas complementares:

- a) um plano extensivo e quantitativo consubstanciado nos dados do sistema, em função dos seguintes indicadores: ações, turmas, áreas, formadores, formandos e dimensão;
- b) um plano intensivo e qualitativo baseado na realização de seis estudos de caso em Centros de Formação de Associação de Escolas, vulgo CFAE (dois na região Norte e um por cada uma das restantes regiões (Centro, Alentejo, Algarve e Lisboa e Vale do Tejo), tendo em conta os aspetos relacionados com a aquisição da formação (satisfação e aprendizagem dos formandos) e a transferência da formação (efeitos e impactos nas organizações escolares).

INTRODUÇÃO

Os desafios de uma sociedade em contínua mudança refletem-se na escola e instam a que os agentes educativos apresentem e concretizem respostas diversificadas e adequadas a uma população estudantil com características cada vez mais heterogéneas, no seio de uma escola de massas. Esta nova realidade educativa, associada à lógica do conceito de uma formação permanente ao longo da vida profissional dos docentes, tem vindo a justificar a necessidade de reforço do sistema de formação contínua de educadores e professores.

Em Portugal, a formação contínua assumiu maior relevo desde 1986, com a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo Português (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro), na qual esta foi consagrada no seu sentido universal, assumindo-se como um direito de todos os educadores, professores e outros profissionais da educação (artigo 35.º, n.º 1). Acrescenta a Lei de Bases que a formação contínua deve ser “suficientemente diversificada de modo a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e de competências profissionais, bem como a possibilitar a mobilidade e a progressão na carreira” (artigo 35.º, n.º 2).

Por seu lado, o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho e seguintes) refere que a formação contínua visa “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 presente Estatuto” (artigo 15.º). Nesta perspetiva, o planeamento da formação contínua deve ser pensado “de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente”.

O novo RJFCP, estabelecido com a publicação do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, define o investimento na formação contínua como uma das medidas para a valorização profissional dos docentes. Estabelece-se um “novo paradigma para o sistema de formação contínua, orientado para a melhoria da qualidade do desempenho dos professores, com vista a centrar o sistema de formação nas

prioridades identificadas nas escolas e no desenvolvimento profissional dos docentes”. A formação contínua assume as seguintes modalidades: cursos de formação, oficinas de formação, círculos de estudos e ainda ações de curta duração. Compete ao Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC) a acreditação, ou seja, o reconhecimento da entidade formadora, da ação de formação e a sua certificação em todas as modalidades de formação, com exceção das ações de curta duração.

Ao nível da conceção da formação, tendo em conta as necessidades formativas dos professores e organizacionais das diversas escolas, estão definidas sete áreas de formação:

- “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” (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, artigo 5.º).

Para garantir a “qualidade da formação”, o atual RJFCP prevê “dispositivos de regulação diversificados, entre os quais se destaca a introdução de um novo mecanismo de monitorização que permita “a recolha de informação fiável de suporte à tomada de decisão sobre a formação contínua de docentes, indispensável a uma maior adequação da oferta formativa às exigências do presente e do futuro”.

Segundo o RJFCP, nos artigos 21.º e 27.º, cabe à DGAE desenvolver e implementar “mecanismos de monitorização”. Entre estes mecanismos de monitorização, destacam-se a constituição de um “sistema de informação” e “monitorização das ações de formação” oferecidas por cada entidade formadora que permita a produção de um “relatório anual”.

Em conformidade com este enquadramento legislativo, a DGAE criou uma plataforma *online* de registo de dados da formação contínua de docentes. A partir de

julho de 2015 todas as entidades formadoras nacionais registaram nessa plataforma os dados relativos à formação contínua realizada em 2014-2015, de acordo com os campos aí definidos. Desta forma, pela primeira vez, passou a ser possível disponibilizar, anualmente, informação útil sobre a formação contínua realizada por professores e educadores a nível nacional, contribuindo para o conhecimento das suas principais características, numa lógica de melhoria e de adequação crescentes às necessidades de docentes e escolas.

O presente relatório, centrado na formação contínua de educadores e professores, destina-se a divulgar os dados relativos ao ano de 2014-2015, inscritos na plataforma *online* da DGAE pelas entidades formadoras, e os resultados de seis estudos de caso realizados em CFAE das regiões Norte, Centro e Sul do país. Com estes estudos, realizados no final do ano letivo de 2015-2016, procurou-se recolher e tratar informação relevante, pertinente e fiável, relativa à formação contínua realizada nestas entidades formativas no ano escolar de 2014-2015, a qual assumisse uma natureza mais abrangente e multidimensional. Neste projeto atribuiu-se particular atenção aos “impactos” da formação, não só ao nível da aquisição da formação pelos docentes, mas também ao nível da transferência da formação para os respetivos contextos profissionais e organizacionais.

A estrutura do relatório compreende três grandes partes.

Num primeiro momento, apresentam-se os dados registados pelas entidades formadoras na plataforma *online* da DGAE, relativos à formação contínua realizada em 2014-2015. Acresce que a apresentação destes dados foi organizada para permitir um conhecimento das características globais da formação, reconhecendo-se aspetos relativos à formação, às entidades formadoras, aos formandos e aos formadores.

Num segundo momento, dá-se conta dos dados recolhidos através dos estudos de caso. Aí acentua-se a dimensão do impacto da formação contínua realizada a nível individual (satisfação com a formação, resultados da aprendizagem e aquisição da formação) e a nível organizacional (comportamentos alterados e resultados no âmbito do desempenho organizacional).

Num terceiro momento, são esboçadas algumas conclusões decorrentes da análise dos dados recolhidos na primeira e na segunda partes.

1. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia seguida no presente estudo valorizou várias perspetivas, de modo a aprofundar a compreensão da formação contínua realizada em Portugal no ano escolar de 2014-2015. Insere-se no paradigma interpretativo, com uma natureza essencialmente descritiva, com recurso à metodologia de recolha de dados extensiva, através de inquérito por questionário, e intensiva com recurso à análise documental e a entrevistas de tipo *Focus Group* para recolha de dados qualitativos e quantitativos.

A utilização de diferentes técnicas e instrumentos de recolha de dados e o recurso a diferentes informantes perseguiu a necessidade de triangulação para a produção de conclusões pertinentes e fiáveis para partilha e reflexão, no sentido de contribuir para a melhoria da qualidade da formação contínua em Portugal, consubstanciada em projetos formativos coerentes e adequados às necessidades individuais e organizacionais e, simultaneamente, facilitadores da produção de impactos. Neste sentido, espera-se que os resultados deste trabalho permitam:

- a) Contribuir para o reforço da qualidade da formação, com vista à melhoria da qualidade do ensino e dos resultados da aprendizagem dos alunos;
- b) Recolher informação fiável que sirva de suporte à tomada de decisão sobre a formação contínua de docentes;
- c) Promover maior adequação da formação contínua às necessidades de formação das escolas e dos docentes;
- d) Incentivar o desenvolvimento de planos de formação com efetivos impactos no desenvolvimento profissional e organizacional;
- e) Fomentar o desenvolvimento das práticas de avaliação das entidades formadoras;
- f) Possibilitar melhor articulação entre a formação contínua e os objetivos da política educativa local e nacional;
- g) Promover a cooperação interinstitucional, de modo a adequar a oferta à procura de formação.

O desenho do trabalho empírico percorreu várias etapas e momentos, que ilustramos na figura n.º 1, e que passamos a esclarecer:

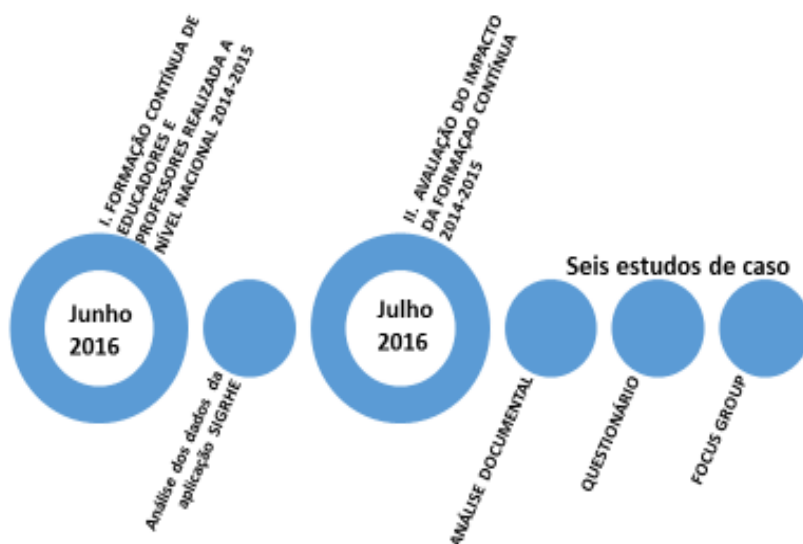


Figura n.º 1 - Desenho do trabalho empírico

- I. Após publicação do novo RJFCP (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro), a DGAE constituiu um processo de recolha de dados da formação contínua de professores, através de uma aplicação desenvolvida para o efeito alojada no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação (SIGRHE), onde todas as entidades formadoras inscreveram os dados relativos à formação desenvolvida. Tratando-se da primeira versão da aplicação, considerou-se que este estudo poderia também contribuir para aferir os resultados da aplicação e contribuir para o seu aperfeiçoamento.
- II. Em junho de 2016, procedeu-se à **recolha de dados quantitativos, de modo extensivo a nível nacional, referentes ao período de 1 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015, a partir da aplicação SIGRHE**, realizando-se a análise estatística descritiva dos mesmos e conjugando-se variáveis de acordo com o objeto de estudo. A organização, apresentação e análise dos dados da aplicação

foi realizada à luz dos normativos legais e decorreu do seu interesse na produção de conclusões pertinentes e úteis para todos os intervenientes da formação e do sistema educativo: docentes, conselhos pedagógicos, diretores de AE/ENA, diretores de CFAE, formandos, formadores, consultores de formação, entidades formadoras e administração, entre outros. A análise destes dados de estrutura consubstancia: i) a caracterização global da formação em termos do número de ações, de turmas, de formandos, de horas de formação, dimensão e duração; ii) as entidades formadoras por tipologia, com a respetiva indicação do número de ações, de turmas, de formandos, das áreas e das modalidades de formação; iii) a formação e respetiva caracterização por área e por região, indicando em cada uma o número de ações, de turmas, de formandos, de horas, as modalidades, as dimensões por área de formação e por modalidade de formação; iv) a caracterização dos formandos por região, com a indicação do número, da taxa de conclusão da formação, do número de formandos que não concluiu a formação, da avaliação dos formandos e do número de formandos por duração da ação; v) a caracterização dos formadores por entidade formadora, incluindo os internos (sem contrapartida financeira) e os externos (com contrapartida financeira).

- III. Em julho de 2016, para se dar cumprimento a **um plano mais intensivo e qualitativo**, com base em seis estudos de caso realizados em seis CFAE, procedeu-se à recolha de dados a quatro níveis:

i) análise documental dos documentos estruturantes dos respetivos CFAE, para obter informação sobre o seu contexto e tratar os dados através da análise estatística e de conteúdo, permitindo a sua caracterização (inserção geográfica e ligação com as escolas, número de escolas associadas, número de professores, idade dos formandos e habilitação académica), a caracterização dos formadores (número de formadores internos e externos, habilitação académica, idade) e a caracterização da formação (volume de formação, número de áreas de formação, áreas de formação e percentual da dimensão científica e pedagógica, modalidades de formação, outras atividades realizadas);

ii) análise documental dos dossiês pedagógicos das ações realizadas em 2014-2015, nos respetivos CFAE, para recolha de dados de estrutura, tendo-se tratado essa informação através da análise estatística e de conteúdo – número de ações, número de horas presenciais e de trabalho autónomo, modalidade, área e domínio de formação, número de formandos inscritos e desistentes, grau de satisfação em relação à formação e adequação às necessidades de formação (média obtida a partir do nível atribuído pelos formandos nos respetivos itens dos questionários de avaliação preenchidos no final de cada ação de formação), resultados da aprendizagem (taxa de aprovação calculada a partir dos relatórios dos formadores e das pautas de avaliação), resultados e níveis da aprendizagem (média das classificações obtidas e inscritas nas pautas de avaliação dos formandos), produtos da formação (identificação e recolha obtida a partir dos relatórios dos formadores, dos formandos e dos próprios produtos);

iii) aplicação de um questionário de resposta fechada *online* (através do *Google docs*) a 25 formandos, por escola, que tivessem frequentado a formação do CFAE, a todos os coordenadores de departamento/elementos do conselho pedagógico, ao diretor de cada escola e a mais um elemento da direção (com o apoio dos diretores dos CFAE envolvidos nos estudos de caso, através do envio aos formandos da respetiva ligação ao questionário). O questionário (anexo número 1) foi construído através de um processo de referenciação, tal como Figari (1996, p. 52) o explicitou, procurando e construindo um conjunto de referências com base nos dados que o fundamentam, provenientes do quadro teórico de referência fornecido pela literatura e pela legislação, e em relação aos quais era possível estabelecer diagnósticos e avaliações. Em relação à inteligibilidade dos itens sujeitámos o questionário a validação através da fase da pré-testagem, para nos assegurarmos de que os respondentes faziam uma interpretação unívoca de cada questão, tendo sido melhorado com as sugestões obtidas. A versão do questionário aplicada é constituída por três secções: a primeira identifica o principal objetivo do questionário, no âmbito da avaliação da transferência da formação contínua que decorreu no ano escolar de 2014-2015, garante a confidencialidade dos dados recolhidos e apela à

colaboração dos respondentes; a segunda diz respeito à caracterização socioprofissional dos respondentes (sexo, idade, tempo de serviço, escalão, código do grupo de recrutamento, habilitações, cargos de coordenação, gestão e administração) no ano escolar de 2014-2015, ao número de ações e de horas de formação acreditadas realizadas no ano escolar de 2014-2015, e às modalidades de formação frequentadas no ano escolar de 2014-2015; a terceira refere-se à formação contínua de professores e tem como objetivo recolher a opinião dos respondentes sobre os diferentes impactos da formação contínua realizada no ano escolar de 2014-2015. Perante 22 afirmações relacionadas com a transferência da formação – comportamentos individuais em contexto organizacional e resultados no âmbito do desempenho organizacional (A formação foi ao encontro das minhas necessidades de trabalho em contexto de sala de aula/ mudou as minhas concepções sobre o modo de trabalhar na sala de aula/ teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula/ contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula/foi ao encontro do cargo que exerço na escola/ mudou as minhas concepções sobre o cargo que exerço na escola/ teve impacto no cargo que exerço na escola/ contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola/ fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular/ contribuiu para a alteração das práticas de ensino e de aprendizagem/ mudou as concepções dos professores sobre a escola/ promoveu a partilha e o trabalho colaborativo/ promoveu o desenvolvimento profissional dos professores/ foi ao encontro das necessidades da escola/ serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola/ promoveu a mudança e a inovação na escola/ promoveu o desenvolvimento organizacional da escola/ teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos/ teve impacto na formação integral dos alunos/ contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola/ promoveu a autonomia da escola/ teve impacto no desempenho geral da escola) – os respondentes assinalam a sua opinião selecionando a opção correspondente numa escala de cinco posições (discordo totalmente, discordo, não concordo nem discordo, concordo, concordo totalmente). Nas três questões seguintes sobre a avaliação global do impacto

da formação no desempenho dos alunos, no desempenho dos professores e no desempenho da escola, os respondentes assinalam a sua posição na escala de Likert com cinco níveis, em que o nível um corresponde a totalmente negativo e o nível cinco a totalmente positivo. Foi ainda proporcionado um espaço aberto para observações. A opção do questionário foi positiva porque houve um bom retorno por parte dos respondentes e porque permitiu, num curto espaço de tempo, obter grandes quantidades de informação e fazer o seu estudo através do tratamento estatístico das respostas dos inquiridos;

iv) realização de seis *focus group* – grupos de discussão constituídos por dois ou três formandos, dois ou três coordenadores/ elementos do conselho pedagógico e dois ou três diretores/ elementos da direção de unidades orgânicas diferentes, para obter informação mais aprofundada sobre a avaliação do impacto da formação contínua de educadores e professores dos ensinos básico e secundário. Esta técnica cumpre o objetivo de obter uma vasta quantidade de informação qualitativa num curto espaço de tempo e de possibilitar sinergias e complementaridades que a interação e o confronto de diferentes pontos de vista despoletam, contribuindo para resultados e conclusões mais ricos. As entrevistas foram devidamente preparadas com o suporte de um guião para permitir que os três moderadores/ entrevistadores recolhessem de modo independente em cada grupo de focagem, informação similar, não se afastando dos objetivos em presença. Procura-se conhecer as suas perceções sobre a transferência da formação no contexto do AE/ENA ao nível do cumprimento dos objetivos da organização, da adequação às necessidades, das mudanças introduzidas na sequência da formação, nas alterações do desempenho docente e da organização escolar. Os grupos de focagem foram realizados presencialmente em julho de 2016, em escolas, e com os participantes indicados pelos diretores dos CFAE envolvidos. Todas as discussões foram gravadas com a devida autorização dos participantes nos painéis, mediante a garantia de anonimato dos respetivos informantes, e foram tomadas notas complementares para ajudar à caracterização dos participantes e à transcrição das mesmas. Foi comparada e interpretada a informação prestada por cada participante, para se encontrarem opiniões convergentes e

divergentes e para se estruturar a informação de acordo com a análise de conteúdo da informação recolhida, seguindo a técnica de Bardin (1995), de acordo com os objetivos do estudo e a natureza dos dados recolhidos, estabelecendo os indicadores a partir das unidades de registo a incluir na respetiva categorização, de modo a tornar a análise mais consistente. Considerando a especificidade própria dos estudos de caso, a metodologia será complementada no ponto 3.

O resumo do trabalho de análise pode ser consultado na figura n.º 2.

Análise estatística dos dados do SIGRHE – nível nacional	SEIS ESTUDOS DE CASO					
	Análise documental dos documentos dos CFAE e dos dossiês pedagógicos das ações					Aplicação de questionário em 6 CFAE
	Análise estatística e de conteúdo					Análise estatística
Caraterização da formação, entidades formadoras, formandos	Caraterização dos CFAE, dos formandos e da formação	Satisfação em relação à formação	Adequação às necessidades	Resultados da aprendizagem	Produtos da formação	Reações/opiniões sobre a aquisição da formação (plano individual) Reações/opiniões sobre a transferência da formação (plano organizacional), comportamentos individuais em contexto organizacional e resultados no desempenho organizacional

Figura n.º 2 - Esquema metodológico do trabalho empírico

O cruzamento dos dados recolhidos e a complementaridade das abordagens seguida neste trabalho são facilitadores do conhecimento global e aprofundado da formação contínua de professores realizada em Portugal em 2014-2015, sobressaindo as linhas de força dos projetos formativos desenvolvidos e os aspetos que podem ainda ser melhorados.

I. A FORMAÇÃO CONTÍNUA DE EDUCADORES E PROFESSORES REALIZADA A NÍVEL NACIONAL EM 2014-2015: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DE ESTRUTURA

1. Caracterização global da formação

No ano escolar de 2014-2015 foram registadas na base de dados da formação contínua da DGAE, pelas entidades formadoras, um total de 3 151 ações de formação, que foram implementadas em 4 113 turmas. Estiveram envolvidos nesta formação 86 991 formandos. A soma do número de horas das ações de formação realizadas fez um total de 92 913 horas.

Ações	Turmas	Formandos	Horas de formação
3151	4113	86991	92913

Tabela n.º 1 - Formação contínua realizada em 2014-15 (Portugal Continental)

Considerando as modalidades de formação contínua estabelecidas no RJFCP, verifica-se que a modalidade dominante durante o ano escolar de 2014/2015 foi o curso de formação, com 74,2% das ações de formação; seguida da oficina de formação, com 22,9%. As restantes modalidades têm uma expressão muito pouco significativa, representando no seu conjunto um valor inferior a 3%.

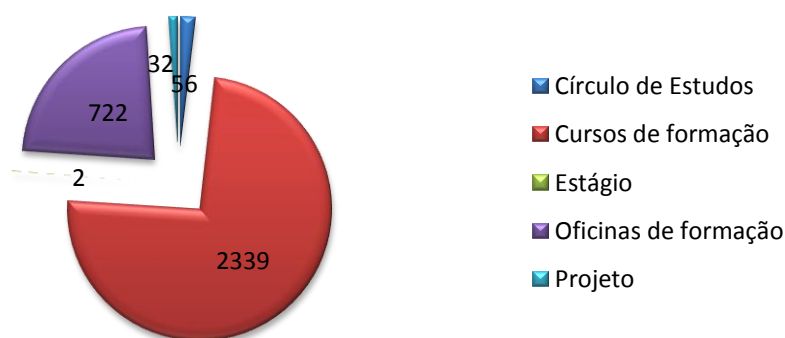


Gráfico n.º 1 - Número de ações de formação por modalidade

Os dados recolhidos a partir da análise do número de formandos por modalidade são concordantes com os verificados na relação do número de ações por modalidade já anteriormente estabelecida. A modalidade que reuniu mais formandos foi o curso de formação, com 80,3% dos formandos, seguida da oficina de formação, com 18,3% dos formandos. As restantes modalidades têm uma expressão muito pouco significativa, com 1 204 docentes, representando no seu conjunto apenas 1,3% dos formandos envolvidos.

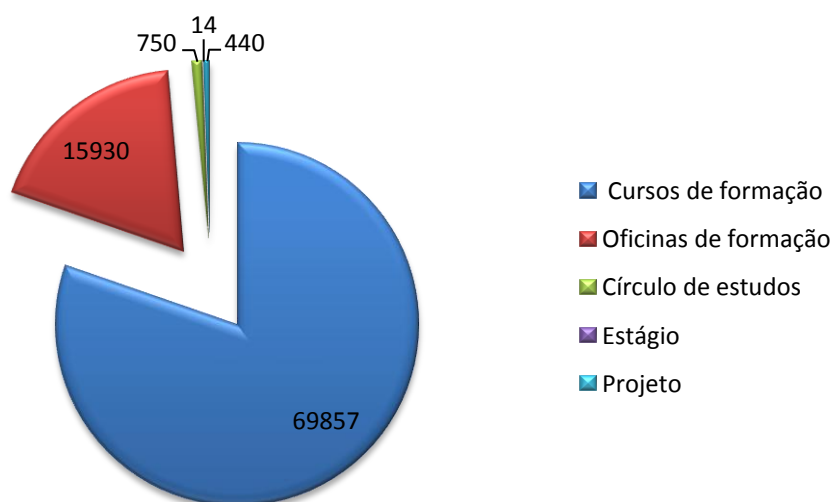


Gráfico n.º 2 - Número de formandos por modalidade

Tendo em consideração o número de ações de formação que foram acreditadas na dimensão científica e pedagógica da função docente, conforme o estabelecido no

artigo 5.º do Decreto-Lei Número 22/2014, de 11 de fevereiro, verifica-se que estas são maioritárias, representando 56% da formação realizada.

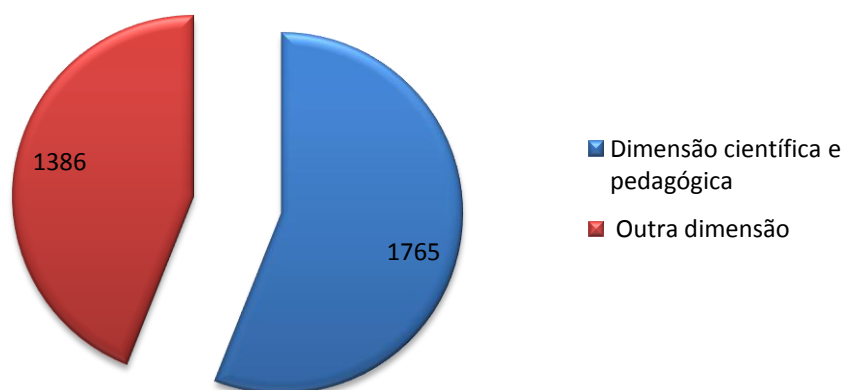


Gráfico n.º 3 - Número de ações por dimensão

Esta tendência maioritária das ações de formação realizadas na dimensão científica e pedagógica está também presente na análise do número de formandos envolvidos na formação. Verifica-se assim que 53,1% dos formandos envolvidos na formação em 2014-2015 estão certificados em ações de formação da dimensão científica e pedagógica.

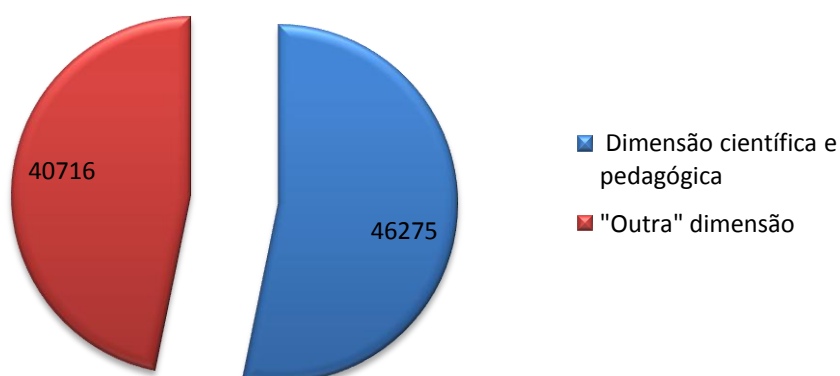


Gráfico n.º 4 - Número de formandos por dimensão

Fazendo uma análise à duração da formação realizada, constata-se que a maioria das ações de formação, 71%, teve uma duração não superior a 25 horas. As ações de formação com uma duração entre as 26 e as 50 horas representam 28% da formação realizada. A realização de ações de formação com uma duração superior a 50 horas é residual, como se pode verificar pela análise do gráfico n.º 5.

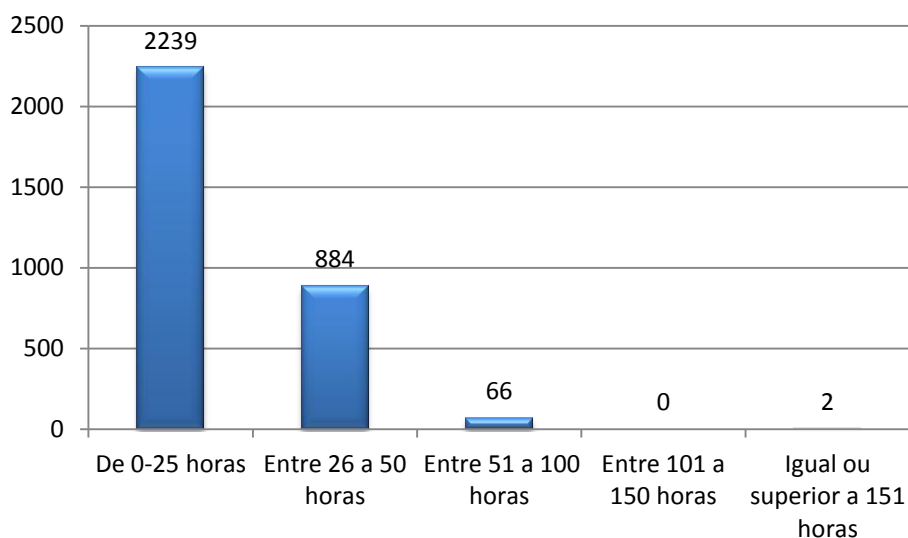


Gráfico n.º 5 - Número de ações de formação por duração

Esta tendência maioritária de ações de formação com uma duração não superior a 25 horas reflete-se, de forma mais evidente, no número de formandos. Assim, 77,9% dos formandos realizaram formação neste intervalo de duração. 21,0% dos formandos foram certificados em formação com uma duração entre 26 e 50 horas. O número de formandos certificados em ações de formação com uma duração superior a 50 horas é residual, representando um percentual de 1,1% da totalidade.

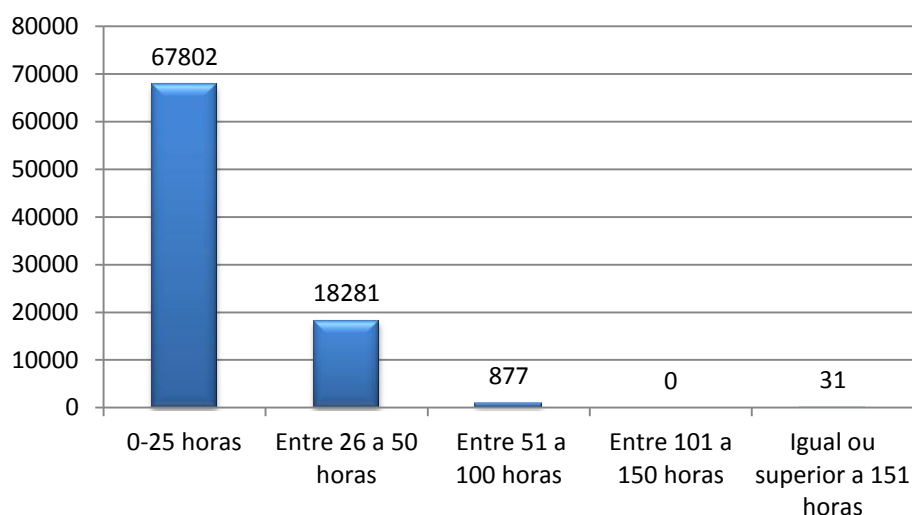


Gráfico n.º 6 - Número de formandos por duração da ação de formação

2. As entidades formadoras

O RJFCP (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro), no seu artigo 10.º, prevê as seguintes entidades formadoras: a) Os CFAE; b) As instituições de ensino superior; c) Os centros de formação de associações profissionais ou científicas sem fins lucrativos; d) Os serviços centrais do Ministério da Educação e Ciência; e) Outras entidades públicas, particulares ou cooperativas, sem fins lucrativos, acreditadas para o efeito.

Os CFAE, os Centros de Formação de Associações Profissionais ou Científicas, assim como outras entidades públicas e particulares ou cooperativas sem fins lucrativos cuja “intervenção seja considerada relevante para o processo de formação contínua de professores” carecem de acreditação junto do Conselho Científico da Formação Contínua de Professores. As 180 entidades formadoras que registaram a formação realizada em 2014-2015, na base de dados da formação contínua da DGAE, foram agrupadas em seis categorias, de acordo com as suas características, conforme a organização referida na tabela n.º 2.

Centros de Formação de Associação de Escolas	90
Estabelecimentos do Ensino Superior Público/Particular ou Cooperativo	40
Associações Profissionais/Científicas/Culturais	25
Organizações Sindicais	11
Outras entidades formadoras	10
Institutos/Organismos Públicos	4
TOTAL	180

Tabela n.º 2 - Número de entidades formadoras que desenvolveram formação em 2014-2015

A análise da informação da tabela n.º 2 permite-nos concluir que os CFAE são as entidades formadoras com maior expressão a nível nacional (50% do número de entidades formadoras inscritas). Em segundo lugar, surgem referenciados os estabelecimentos de ensino superior público, particular ou cooperativo, com 22% e as entidades de formação das associações profissionais/científicas/culturais, com 13,8%.

Se considerarmos o número de ações realizadas pelas entidades formadoras registadas, (cf. gráfico n.º 7) verificamos que os CFAE são responsáveis por 70% das ações de formação. As entidades formadoras das associações profissionais/científicas/culturais e das organizações sindicais são responsáveis por, respetivamente, 7,8% e 7,7% das ações de formação concretizadas. As ações de formação realizadas pelos estabelecimentos de ensino superior público, particular ou cooperativo e pelos institutos e organismos públicos equivalem, respetivamente, a 6,6% e a 4,8% da totalidade da formação.



Gráfico n.º 7 - Número de ações realizadas por entidade formadora

A análise da tabela n.º 3 permite-nos voltar a confirmar que os CFAE são as entidades formadoras que desenvolveram mais formação. Os CFAE realizaram o maior número de turmas (68,3% do total) e certificaram mais formandos (68,8% do total), encontrando-se a uma grande distância das Associações Profissionais/Científicas/Culturais, que apresentam o segundo valor mais elevado relativamente ao número de turmas e formandos.

Entidades formadoras	Número de turmas	%	Número de formandos	%
Centros de Formação de Associação de Escolas	2811	68,3	59859	68,8
Associações Profissionais/Científicas/Culturais	415	10,0	9164	10,5
Estabelecimentos do ensino Superior Público/Particular ou Cooperativo	246	5,9	3782	4,34
Institutos/Organismos Públicos	245	5,9	5071	5,8
Organizações Sindicais	302	7,3	6539	7,5
Outras entidades formadoras	94	2,2	2576	2,9

Tabela n.º 3 - Número e percentagem de turmas e de formandos por entidade formadora

A análise das modalidades de formação desenvolvidas por cada entidade formadora permite-nos verificar que as modalidades mais utilizadas foram o curso de formação e a oficina de formação (cf. gráfico n.º 8).

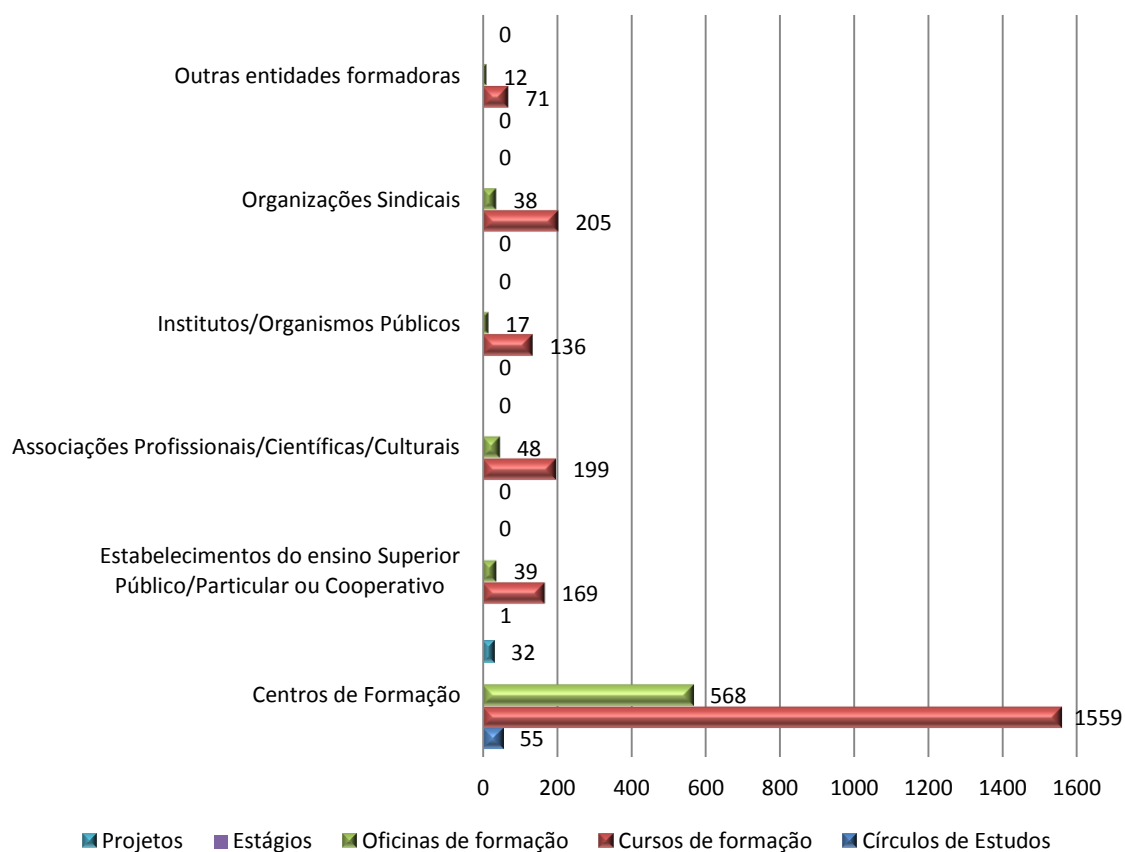


Gráfico n.º 8 - Número de ações de formação por modalidade e entidade formadora

Esta tendência de recurso aos cursos e oficinas de formação é comum a todas as entidades formadoras e está conforme com a tendência já enunciada a partir da análise do gráfico n.º 1 e expressa no gráfico n.º 9.

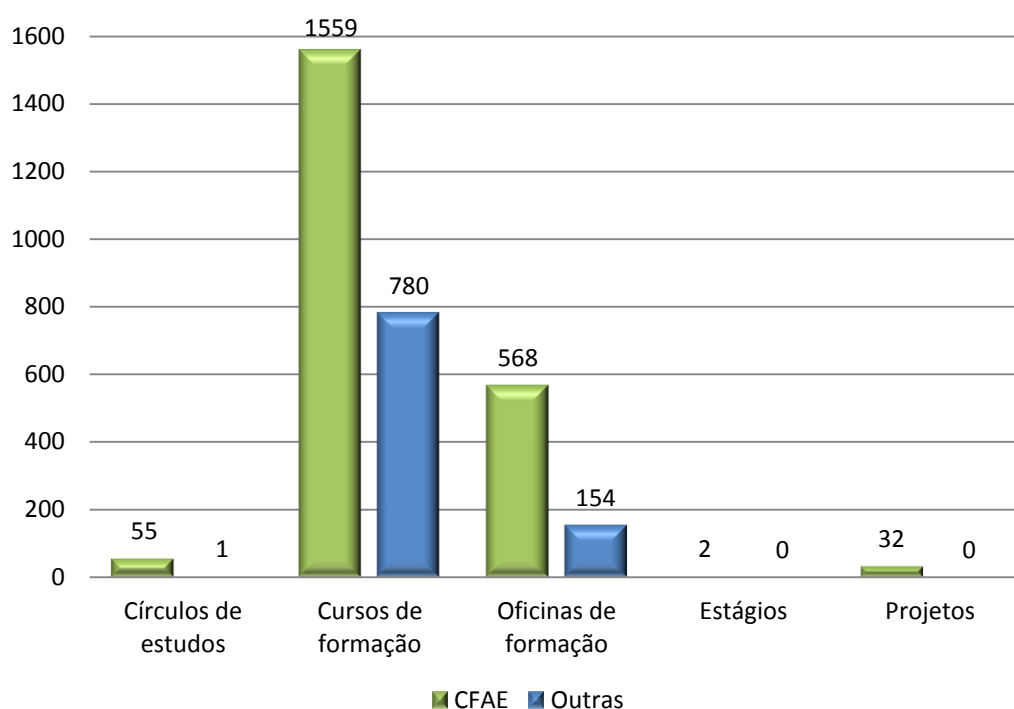


Gráfico n.º 9 - Número de ações por modalidade (CFAE e outras entidades formadoras)

O RJFCP (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro), no seu artigo 5.º, prevê as seguintes áreas de formação: *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. Com base na análise dos dados registados pelas entidades formadoras conclui-se que a área da prática pedagógica e didática na docência foi a que teve um maior número de ações de formação, representando 39,4%; logo seguida das ações de formação na área da docência, com 32,3%; e da formação educacional geral, com 10,4% das ações de formação. Da análise de cada uma das entidades formadoras verificamos que existe um padrão na escolha prioritária destas três áreas, com exceção dos institutos e organismos públicos, nos quais a terceira área dominante é a formação ética e

deontológica, e ainda com exceção das organizações sindicais, nas quais a terceira área dominante é a das tecnologias da informação e comunicação (cf. tabela n.º 4).

Entidades Formadoras	ÁREA DE FORMAÇÃO														
	Administração escolar e administração educacional		Áreas da docência		Formação educacional geral e das organizações educativas		Formação ética e deontológica		Liderança, coordenação e supervisão pedagógica		Prática pedagógica e didática na docência		Tecnologias da informação e comunicação aplicadas		TOTAIS
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
CFAE	30	1,4	633	28,6	243	11,0	154	6,9	36	1,6	919	41,4	201	9,1	2216
Estabelecimentos do ensino superior público/particular ou cooperativo	5	2,4	95	45,5	28	13,4	6	2,9	2	0,9	68	33,0	5	2,4	209
Associações profissionais/científicas/culturais	0	0,0	113	45,7	11	4,5	0	0,0	1	0,4	120	48,6	2	0,80	247
Institutos/Organismos públicos	0	0,0	58	37,9	12	7,8	18	11,8	2	1,3	50	32,7	13	8,5	153
Organizações sindicais	0	0,0	98	40,3	19	7,8	9	3,7	8	3,3	55	22,6	54	22,2	243
Outras entidades formadoras	3	3,6	22	26,5	15	18,1	0	0,0	6	7,2	32	38,6	5	6,0	83
TOTAIS	38	1,2	1019	32,3	328	10,4	187	5,9	55	1,8	1244	39,9	280	8,9	3151

Tabela n.º 4 - Número e percentagem de ações de formação por área e entidade formadora

(1.ª posição; 2.ª posição; 3.ª posição)

3. A formação

3.1. Caracterização por área de formação:

A distribuição das ações por área de formação contemplou as sete áreas previstas no RJFCP (cf. gráfico n.º 10). A prática pedagógica e didática na docência foi a área que reuniu mais ações de formação (40%), seguindo-se as áreas da docência (32%). Também foi significativo o número de ações no âmbito da formação educacional geral e das organizações educativas (10,4%), bem como das tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar (8,9%), e ao nível da formação ética e deontológica (6%). Muito residual foi a formação realizada na área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica (1,8%), bem como na área de administração escolar e administração educacional (1,2%).

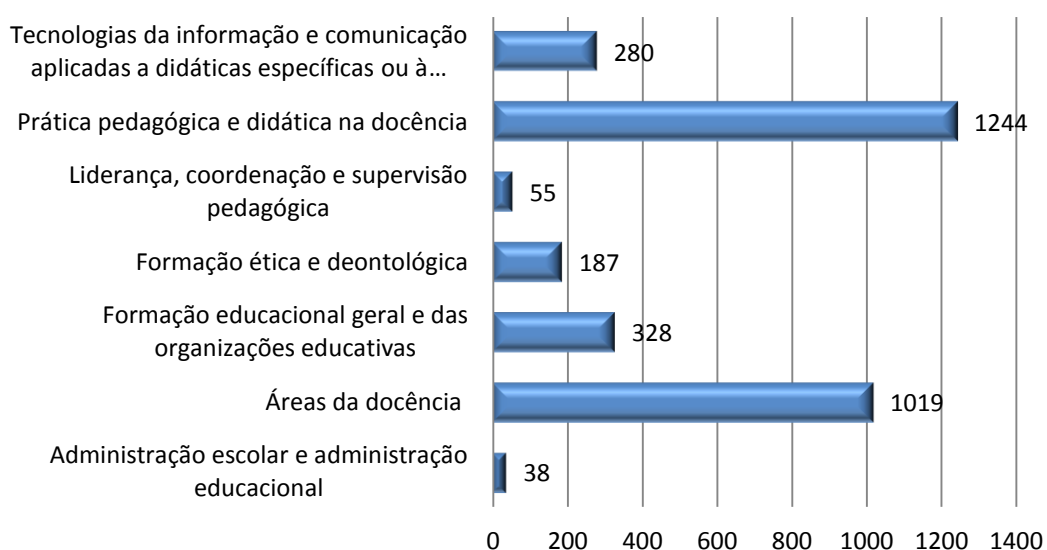


Gráfico n.º 10 - Número de ações por área de formação

Em conformidade com o número de ações de formação por área, também a análise do gráfico n.º 11 permite constatar que o número de turmas acompanhou essa matriz, tendo sido realizadas mais turmas (39,8%) na área de prática pedagógica e didática na docência, seguida das áreas de docência (31,7%). O número de turmas foi menor, mas ainda significativo, na área de formação educacional geral e das organizações educativas, na área das tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar e na área da formação ética e

deontológica, correspondendo a um percentual de 10,1% no primeiro caso, de 9% no segundo caso e de 6,6% no terceiro caso. Nas áreas de liderança, coordenação e supervisão pedagógica e administração escolar e administração educacional o número de turmas foi muito residual, correspondendo a 1,8% e 0,9%, respetivamente.

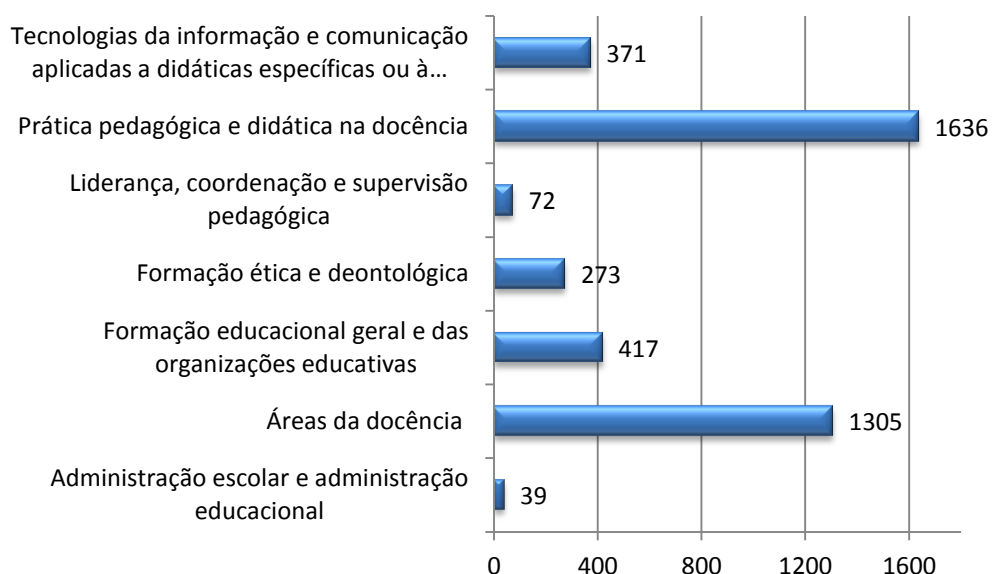


Gráfico n.º 11 - Número de turmas por área de formação

O número de formandos por área de formação correspondeu à distribuição já verificada com o número de ações de formação e de turmas (cf. gráfico n.º 12). O maior número de formandos verificou-se na área de prática pedagógica e didática na docência (41%), seguindo-se as áreas de docência (30,2%). A área de formação educacional geral e das organizações educativas reuniu 11,7% dos formandos; a área de tecnologias de informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar teve 8,4% dos formandos; e a área de formação ética e deontológica juntou 6% dos formandos. Houve apenas 1,9% de formandos na área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica, e 0,8% na área de administração escolar e administração educacional.

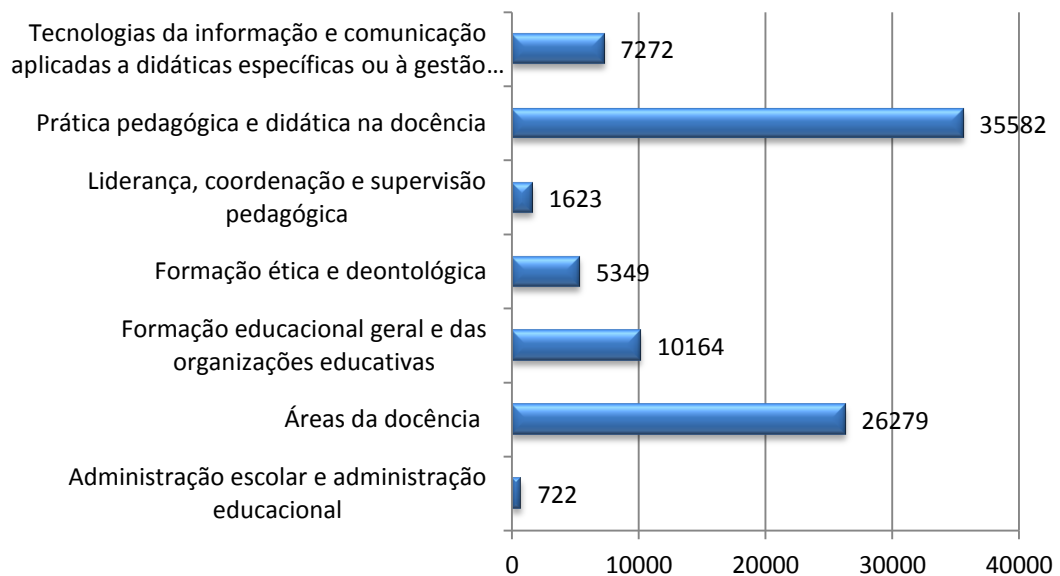


Gráfico n.º 12 - Número de formandos por área de formação

A distribuição do número de horas por área de formação (cf. gráfico n.º 13) comportou-se de modo similar ao número de ações de formação, de turmas e de formandos. O número de horas de formação também é muito superior na área de prática pedagógica e didática na docência, correspondendo a um percentual de 40,7%, seguindo-se as áreas de docência, com 29%. Por ordem decrescente, apresentam-se, de igual modo, as áreas de formação educacional geral e das organizações educativas, com 12,8% horas de formação; a área de tecnologias de informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar, com 8,5% de horas; a área de formação ética e deontológica, com 6% de horas de formação; a área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica, com 1,6% de horas; e a área de administração escolar e administração educacional, com 1,4% horas de formação.

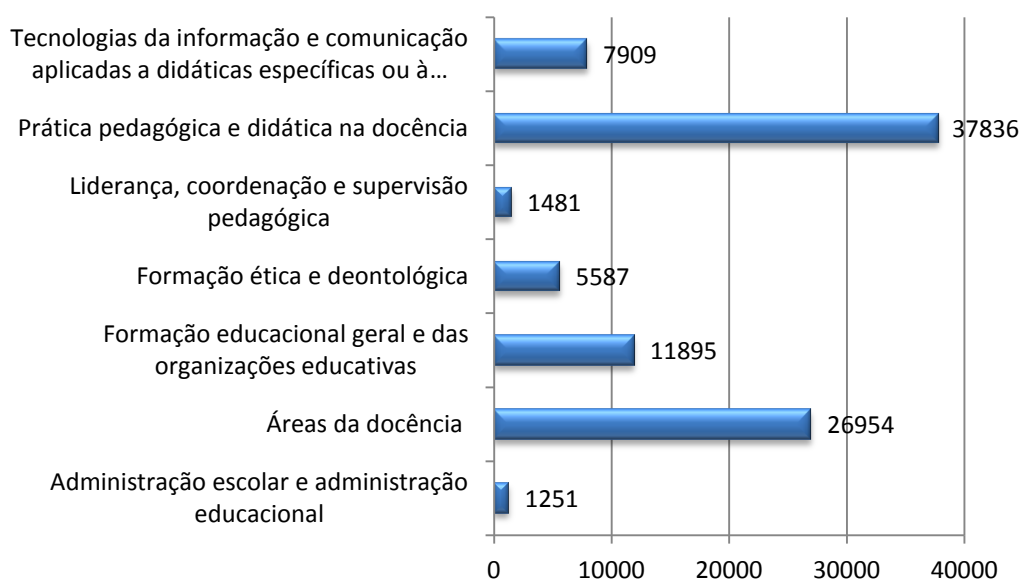


Gráfico n.º 13 - Número de horas por área de formação

As modalidades por área de formação acompanham a distribuição geral indicada anteriormente. Os cursos de formação estão presentes em todas as áreas, assim como as oficinas de formação, os círculos de estudos e os projetos (cf. tabela n.º 5). Contudo, a sua distribuição não é equilibrada. Com efeito, a modalidade de curso de formação foi maioritária em todas as áreas, quando comparada com as restantes modalidades, seguindo-se a modalidade de oficina de formação, como se constata no gráfico n.º 14.

O maior número de cursos registou-se na área de prática pedagógica e didática na docência, correspondendo a 38,3% das ações de formação realizadas na modalidade de curso e nas áreas de docência, com 34,7% dos cursos. Em contrapartida, o menor número de cursos ocorreu na área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica, com apenas 1,8% dos cursos realizados nesta modalidade, e na área de administração escolar e administração educacional, com 1,2% dos cursos. Destaca-se que o maior e o menor número de oficinas de formação também se inscreveram exatamente nas mesmas áreas ocupadas pela modalidade de curso de formação, com 40,3% na prática pedagógica e didática, com 27,1% nas áreas de docência, com apenas 1,2% na liderança, coordenação e supervisão pedagógica e 0,4% na área de administração escolar e administração educacional. Os dois únicos estágios,

bem como a maioria dos círculos de estudos (64,3%) e dos projetos (62,5%), foram realizados na área de prática pedagógica e didática na docência, estando em consonância com o modo de funcionamento e com o desenvolvimento de competências no contexto das modalidades e da área de formação.

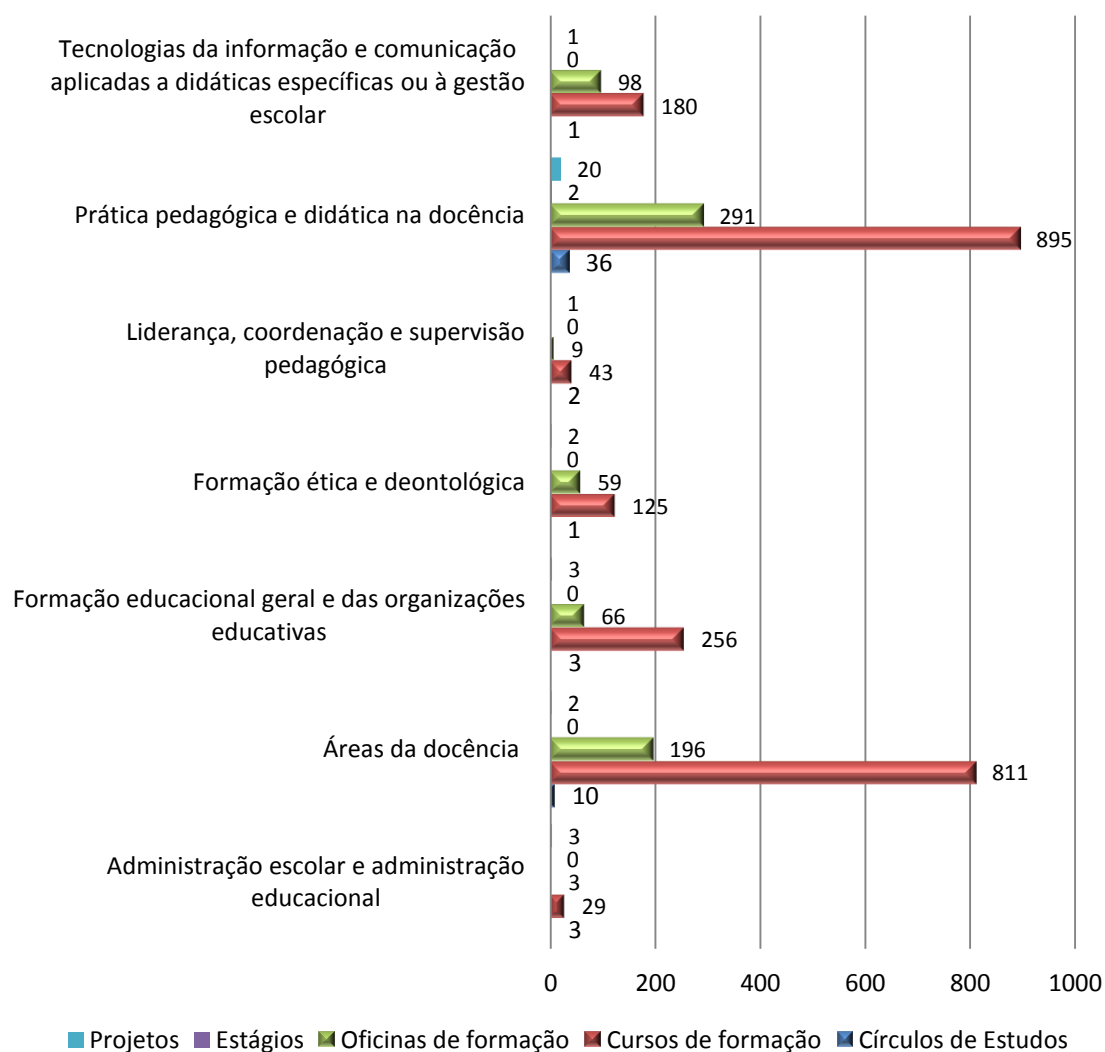


Gráfico n.º 14 - Número de ações de formação por modalidade e área de formação

A análise das áreas de formação, tendo em conta as modalidades de formação (cf. tabela n.º 5), mostra que a prática pedagógica e didática na docência é a única área onde todas as modalidades estão representadas. Aos cursos que estão em grande maioria nesta área (71,9%) seguem-se as oficinas de formação (23,4%), e muito residualmente os círculos de estudos (2,9%), os projetos (1,6%) e os (dois) estágios (0,2%). Nas restantes áreas não há qualquer ação de formação realizada na

modalidade de estágio. A área de tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar teve majoritariamente cursos de formação (64,3%), seguindo-se as oficinas de formação (35%) e apenas um círculo de estudos e um projeto. Constata-se que esta tendência de cursos de formação seguidos de oficinas de formação e um número residual de círculos de estudos e de projetos se verifica em todas as áreas.

Na área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica os cursos de formação continuam em maioria (78,2%), seguidos das oficinas de formação (16,4%).

ÁREAS DE FORMAÇÃO	MODALIDADES DE FORMAÇÃO										Totais por área
	Círculos estudos		Cursos formação		Oficinas formação		Estágios		Projetos		
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
Administração escolar e administração educacional	3	7,9	29	76,3	3	7,9	0	0	3	7,9	38
Áreas da docência	10	1,0	811	79,6	196	19,2	0	0	2	0,2	1019
Formação educacional geral e das organizações educativas	3	0,9	256	78,1	66	20,1	0	0	3	0,9	328
Formação ética e deontológica	1	0,5	125	66,8	59	31,6	0	0	2	1,1	187
Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	2	3,6	43	78,2	9	16,4	0	0	1	1,8	55
Prática pedagógica e didática na docência	36	2,9	895	71,9	291	23,4	2	0,2	20	1,6	1244
Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar	1	0,4	180	64,3	98	35,0	0	0	1	0,3	280
Totais por modalidade	56	1,8	2339	74,2%	722	22,9	2	0,1	32	1,02	3151

Tabela n.º 5 - Número de ações de formação por modalidade e área de formação

A dimensão científica e pedagógica é maioritária nas áreas da docência (80,6%) e da prática pedagógica e didática na docência (57,2%). Em contrapartida, nas

restantes áreas foram desenvolvidas mais ações em outra dimensão, se bem que a dimensão científica e pedagógica tenha também estado presente em todas as áreas (cf. gráfico n.º 15).

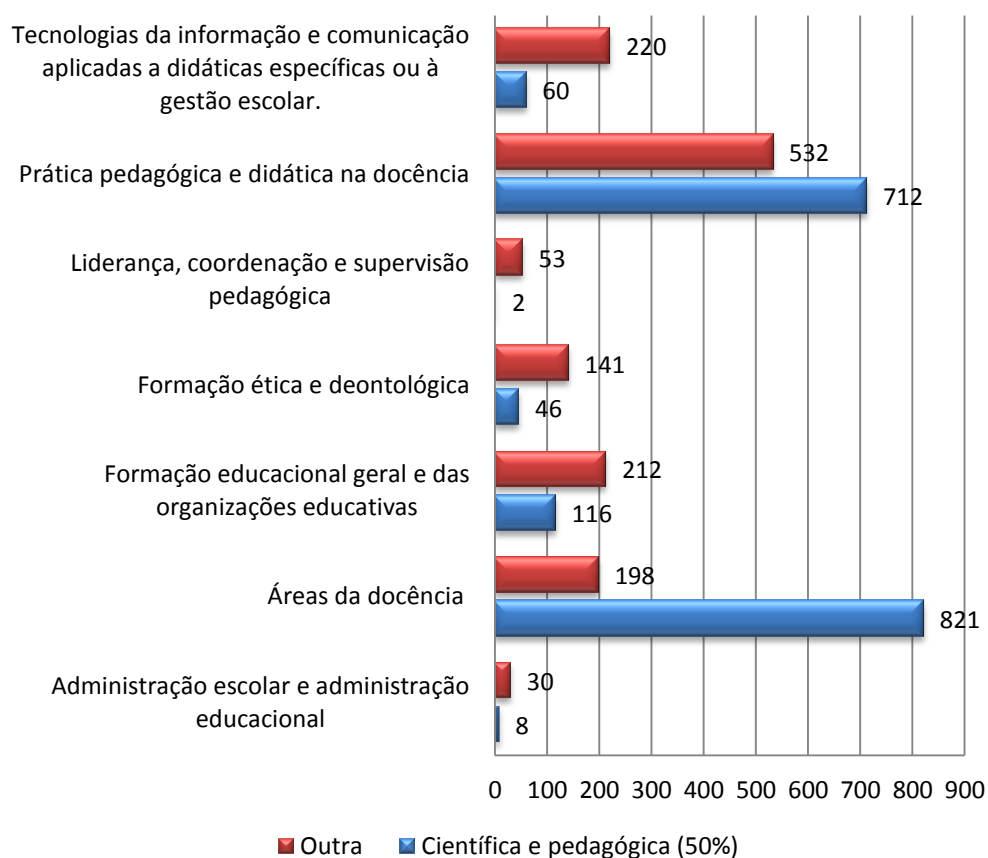


Gráfico n.º 15 - Número de ações de formação por dimensão e área de formação

A dimensão científica e pedagógica é maioritária em todas as modalidades, como se pode constatar no gráfico n.º 16. Nos estágios, esta dimensão representa 100%; nos círculos de estudos representa 84%; nos projetos é 66%; nos cursos de formação regista 56%; nas oficinas de formação esta opção equivale a 54%.

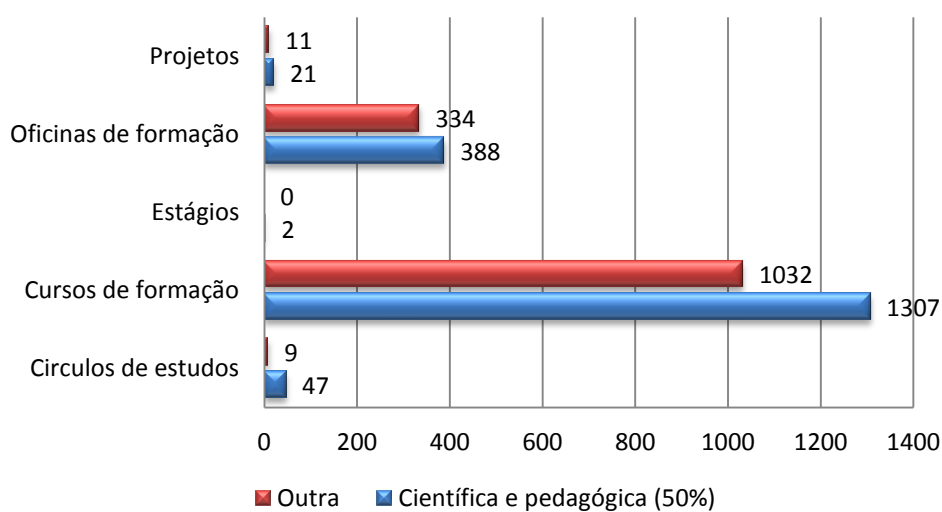


Gráfico n.º 16 - Número de ações de formação por dimensão e modalidade de formação

3.2. Caracterização da formação por região

O número de ações de formação foi superior na região Norte, representando 38,4% do total. Seguem-se, por ordem decrescente, a região de Lisboa e Vale do Tejo (32,1%), a região Centro (18,8%), a região do Algarve (5,4%) e, por último, a região do Alentejo (5,2%) (cf. gráfico n.º 17).

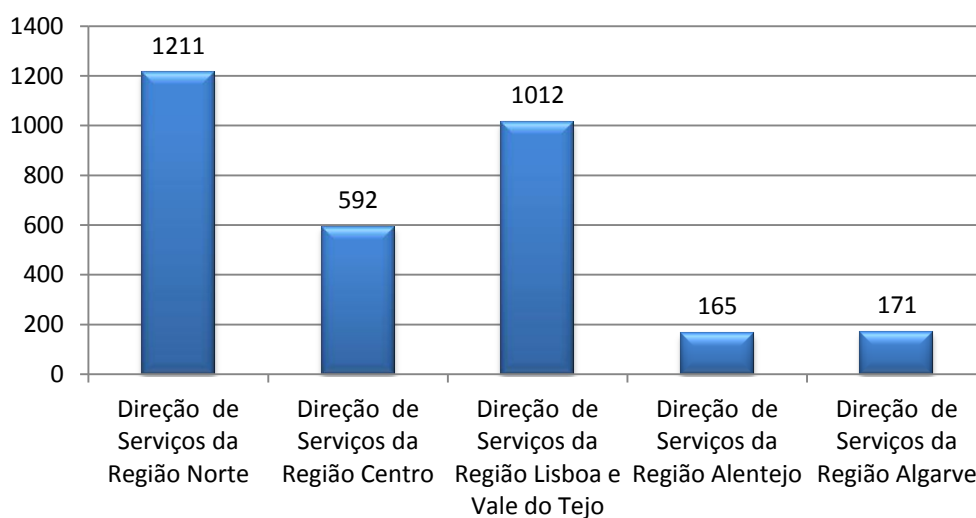


Gráfico n.º 17 - Número de ações de formação por região

O número de turmas acompanhou esta tendência, como se pode constatar no gráfico n.º 18. É de destacar o facto de o número de turmas da região Norte e da região de Lisboa e Vale do Tejo representar 72% da totalidade das turmas realizadas nas diferentes regiões. A região Centro contou com 17,9% das turmas. As regiões do Algarve e do Alentejo desenvolveram, respetivamente, 5,3% e 4,7% das turmas.

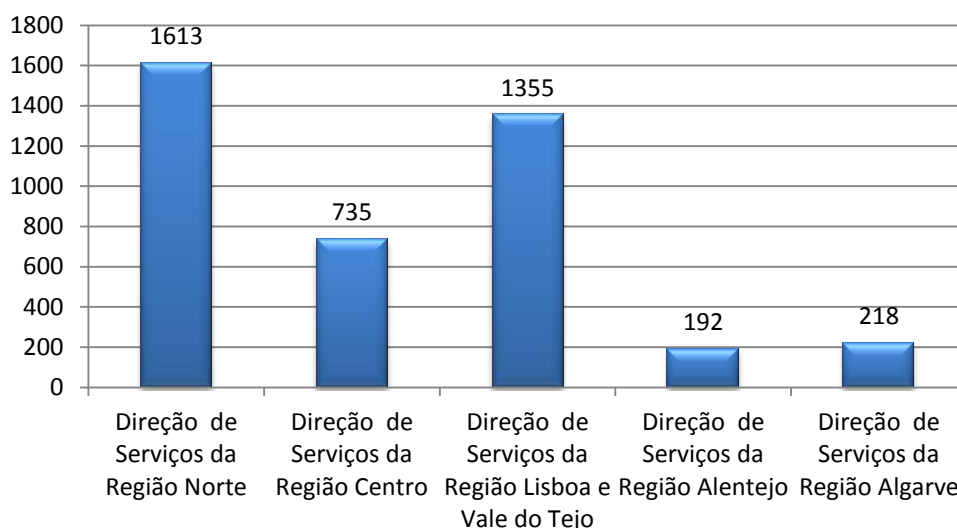


Gráfico n.º 18 - Número de turmas por região

Em 2015, o número de educadores de infância e de professores nos ensinos básico e secundário em exercício em Portugal era de 141 274¹ (dos ensinos público e privado), sendo 120 947 apenas do ensino público. Realizaram formação contínua neste período 86 991 formandos, correspondendo a 61,6% da totalidade dos docentes do público e do privado, ou 71,9% dos docentes do ensino público, o que é um dado significativo face aos constrangimentos ao nível da carreira (inexistência de progressão na carreira/congelamento na progressão na carreira) e ao nível orçamental. Esta situação permite inferir o valor da formação para os docentes e a capacidade de mobilização e de envolvimento dos docentes em processos formativos e de desenvolvimento profissional.

A análise do número de formandos, no gráfico n.º 19, permite verificar que a região Norte é a região onde o número de formandos é maior (41,8%), seguindo a

¹ Dados reportados a 2015 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

mesma tendência encontrada anteriormente quanto ao número de ações de formação e ao número de turmas. Em segundo lugar, está a região de Lisboa e Vale do Tejo, com 32,4% dos formandos. É de destacar que o número de formandos destas duas regiões, representa 74,2% da totalidade dos formandos.

Se tivermos em conta que o número de docentes dos ensinos não superiores público e privado era, na região Norte, de 48 218², e que, isoladamente, o ensino público tinha 41 564 docentes (segundo a mesma fonte) a taxa de cobertura foi bem conseguida, proporcionando formação a 75,4% dos docentes, no primeiro caso, e a 87,5%, no segundo caso. De acordo com a mesma fonte, na área metropolitana de Lisboa o número de docentes dos ensinos não superiores público e privado era de 36 642, sendo 29 031 apenas do ensino público. Neste contexto, a formação foi proporcionada à maioria dos docentes: 76,9% no primeiro caso e 97% no segundo.

A situação é diferente na região Centro, que envolveu 17,1% dos formandos. A análise comparativa do número de docentes desta região, de acordo com a fonte que vimos citando, permite-nos constatar que os 29 730 docentes dos ensinos público e privado ou que os 25 523 apenas do público tiveram menos oportunidade de formação que as restantes regiões, centrando-se a taxa de cobertura de formação em cerca de metade dos docentes (49,9% no primeiro caso e 58,1% no segundo). As regiões do Algarve e do Alentejo contaram com menos formandos (4,5% e 4,3%, respetivamente). No Alentejo, a taxa de formação para os 9 679 docentes dos ensinos público e privado ou para os 9 037 docentes do ensino público foi menor do que a da região Centro, sendo 38,4% e 41%, respetivamente. No Algarve a situação é ligeiramente melhor, com uma taxa de formação para 63,7% dos docentes dos ensinos público e privado (6 098), ou para 69,9% dos docentes do ensino público (5 559).

² Dados reportados a 2014 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

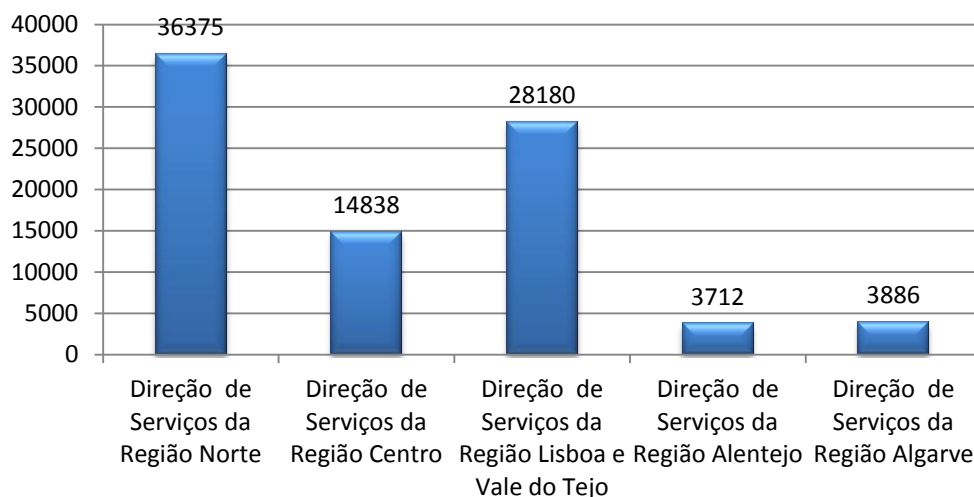


Gráfico n.º 19 - Número de formandos por região

O número de horas de formação por região segue a tendência anterior, relativamente ao número de ações, de turmas e de formandos (cf. gráfico n.º 20). É superior na região Norte, correspondendo a 36% do total de horas realizadas a nível nacional. Segue-se a região de Lisboa e Vale do Tejo, com 29,5%; a região Centro, com 23,6%; a região do Algarve, com 5,6%; e por último a região do Alentejo, com 5,2%.

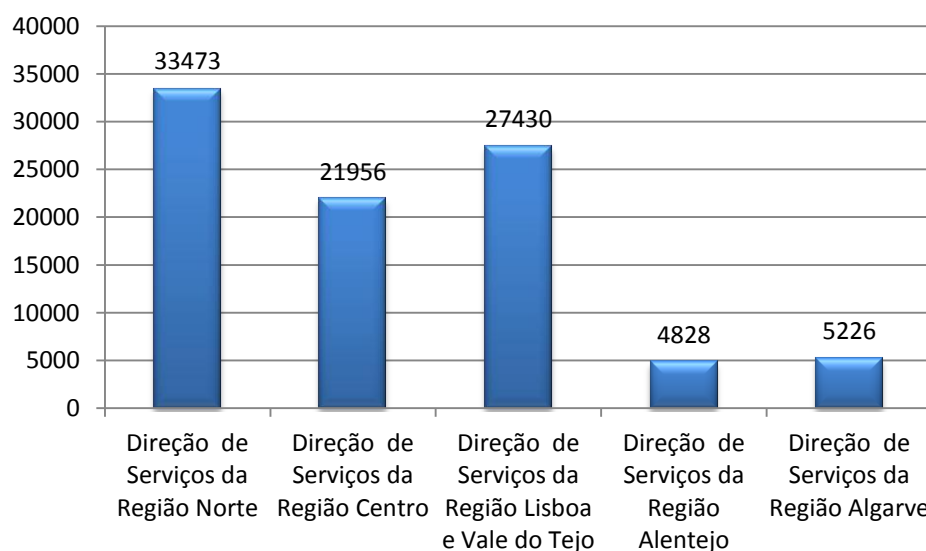


Gráfico n.º 20 - Número de horas de formação por região

Quanto às modalidades de formação por região, a análise da tabela n.º 6 indica que os círculos de estudos, os cursos de formação e as oficinas de formação foram desenvolvidos em todas as regiões. Os dois estágios foram realizados em duas regiões, um na região de Lisboa e Vale do Tejo e outro na região do Algarve. Os 32 projetos foram distribuídos por várias regiões, sendo de destacar que não foi realizado qualquer projeto na região Centro. O maior número de projetos aconteceu na região Norte, 15, (46,9%); seguindo-se a região de Lisboa e Vale do Tejo, com pouco mais de metade a região Norte (28,1%); a região do Algarve com 5 projetos (15,6%); e a região do Alentejo com 3 projetos (9,4%). Os 56 círculos de estudos tiveram também uma distribuição desigual em todo o território. Houve um predomínio desta modalidade na região do Algarve, com 36 círculos (64,3%); seguindo-se a região Norte, com 12 círculos (21,4%); e a região de Lisboa e Vale do Tejo, com apenas 5 ações nesta modalidade (8,9%). Na região do Alentejo e na região Centro esta modalidade foi muito residual, com dois círculos no primeiro caso e um no segundo. As oficinas de formação foram em maior número na região Norte, representando 40,3% das oficinas realizadas a nível nacional, seguindo-se a região de Lisboa e Vale do Tejo (27,8%) e depois a região Centro (19,3%). Em contrapartida, a região do Algarve e do Alentejo tiveram um menor número de oficinas de formação, 46 e 45, respetivamente (6,3%). Os cursos de formação também foram mais desenvolvidos na região Norte (38,1%) e na região de Lisboa e Vale do Tejo (34%), seguindo-se a região Centro (19,3%), a região do Alentejo (4,9%) e a região do Algarve (3,5%).

REGIÕES	MODALIDADE DE FORMAÇÃO				
	Círculos de Estudos	Cursos de formação	Estágios	Oficinas de formação	Projetos
Norte	12	893	0	291	15
Centro	1	452	0	139	0
Lisboa e Vale do Tejo	5	796	1	201	9
Alentejo	2	115	0	45	3
Algarve	36	83	1	46	5

Tabela n.º 6 - Número de ações por modalidade de formação e região

As ações de formação foram desenvolvidas em todas as áreas de formação, mas com uma distribuição desigual por região (cf. gráfico n.º 21). Todas as regiões privilegiaram a formação na área da prática pedagógica e didática na docência, bem como nas áreas de docência, se bem que na região do Alentejo haja uma troca de posição nestas áreas, surgindo em primeiro lugar a área de docência e em segundo lugar a prática pedagógica e didática na docência.

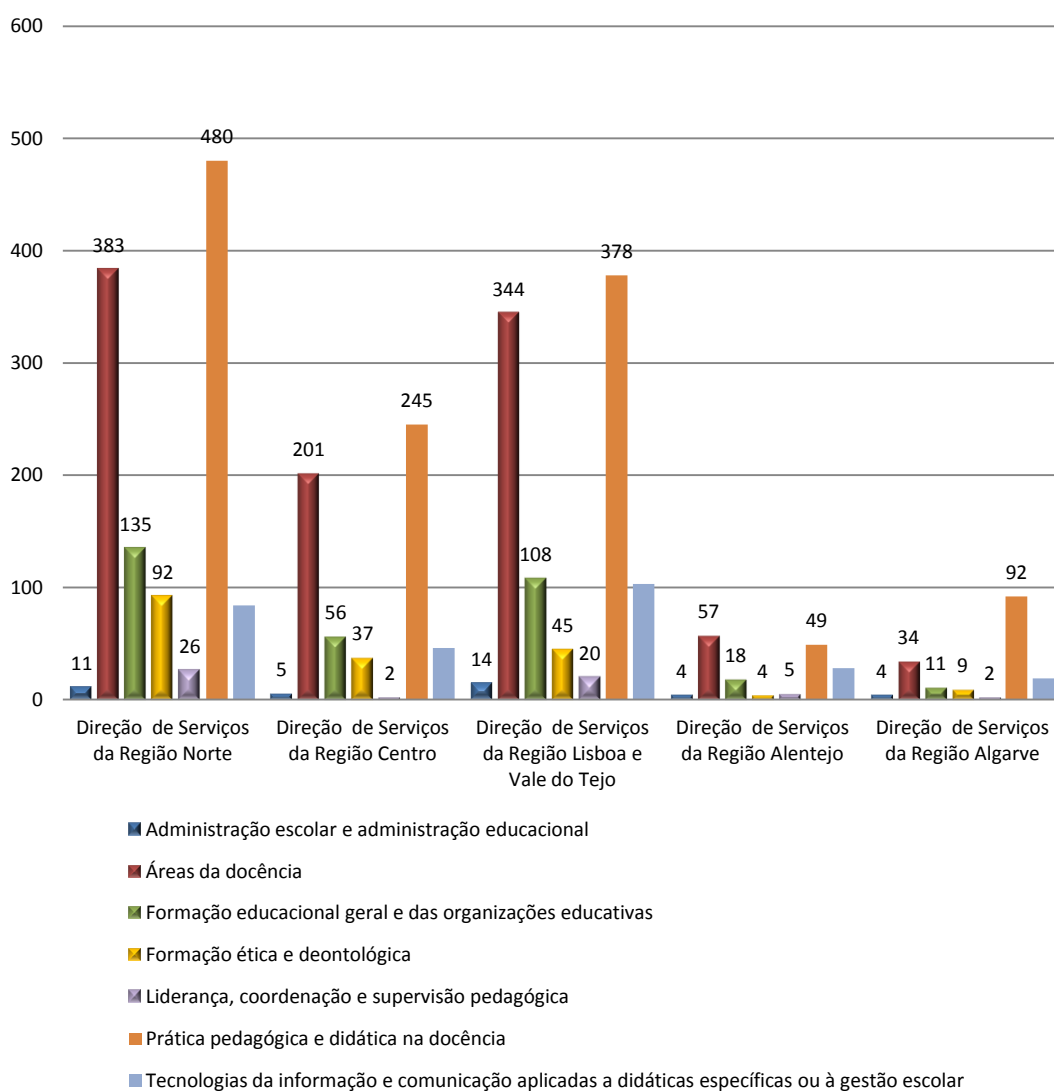


Gráfico n.º 21 - Número de ações de formação por área de formação e região

A área da prática pedagógica e didática na docência teve o seu maior número de ações na região Norte, equivalente a 39% de todas as regiões; seguindo-se a região

de Lisboa e Vale do Tejo, com 30%; a região Centro, com 20%; a região do Algarve, com 7%; e por último a região do Alentejo, com 4%. Por sua vez, as ações de formação nas áreas de docência são mais abundantes na região Norte (37,8%) e na região de Lisboa e Vale Tejo (33,8%), seguindo-se a região Centro com (19,7%) e com menor número a região do Alentejo (5,6%) e a do Algarve (3,3%).

As áreas de formação educacional geral e das organizações educativas, bem como a formação ética e deontológica, seguem a mesma matriz das áreas anteriores com mais ações nas regiões Norte, Lisboa e Vale do Tejo e região Centro, embora com um menor número de ações.

A área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica teve apenas duas ações de formação na região Centro e na região do Algarve, cinco ações na região do Alentejo e um maior número na região de Lisboa e Vale do Tejo, equivalente a 36,4% das ações nesta área, aproximando-se do maior percentual verificado na região Norte (47%).

A área das tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar não seguiu a matriz geral que vimos apresentando, pois foi mais desenvolvida na região de Lisboa e Vale do Tejo (36,8%), seguindo-se a região Norte (30%), a região Centro (16,4%), a região do Alentejo (10%) e a região do Algarve (6,8%). A área de administração escolar e administração educacional seguiu também esta matriz, mas a região do Alentejo e do Algarve realizaram o mesmo número de ações nesta área.

Regiões	Áreas de Formação						
	Administração escolar e administração educacional	Áreas da docência	Formação educacional geral e das organizações educativas	Formação ética e deontológica	Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	Prática pedagógica e didática na docência	TIC aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar
Norte	11	383	135	92	26	480	84
Centro	5	201	56	37	2	245	46
Lisboa e Vale do Tejo	14	344	108	45	20	378	103
Alentejo	4	57	18	4	5	49	28
Algarve	4	34	11	9	2	92	19

Tabela n.º 7 - Número de ações de formação por área de formação e região

Embora em todas as regiões se tenham realizado ações na dimensão científica e pedagógica, apenas nas regiões Norte, Centro e Algarve o número de ações nesta dimensão é preponderante. Nas regiões de Lisboa e Vale do Tejo e no Alentejo as duas dimensões aproximam-se, como se pode constatar no gráfico n.º 22.

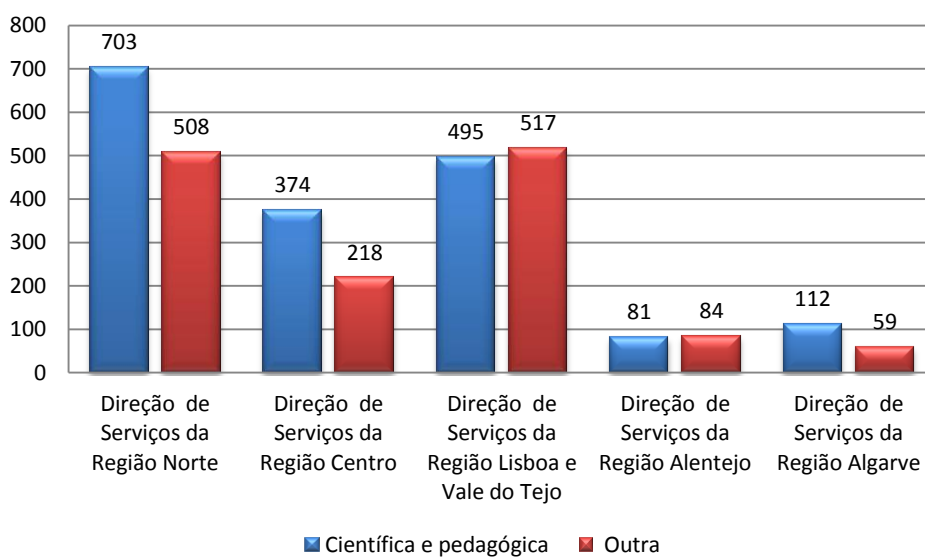


Gráfico n.º 22 - Número de ações de formação por dimensão e região

4. Os formandos

4.1. Caracterização dos formandos por região

A região Norte tem o maior número de formandos, representando 41,8% da totalidade dos formandos que realizaram a formação em Portugal, em 2014-2015. Segue-se a região de Lisboa e Vale do Tejo, com 32,4% dos formandos.

Em contrapartida, a região Centro, a região do Algarve e a região do Alentejo, em conjunto, têm apenas 25,8% da totalidade dos formandos (cf. gráfico n.º 23).

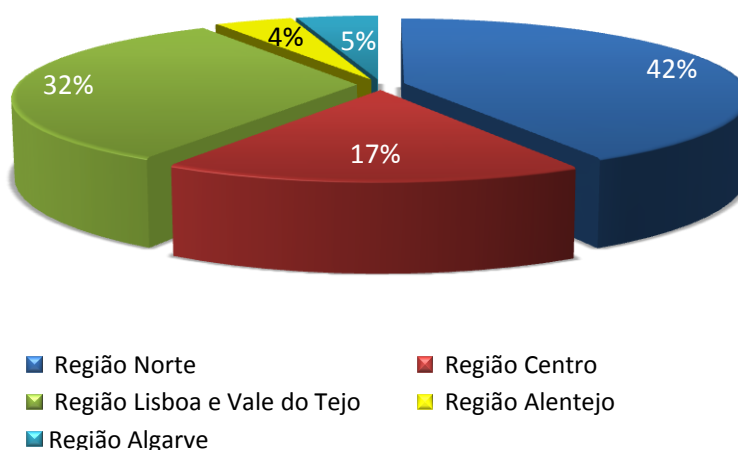


Gráfico n.º 23 - Percentagem de formandos por região

A conclusão da formação teve uma taxa muito elevada em todas as regiões, como se constata no gráfico n.º 23. Na região de Lisboa e Vale do Tejo, 95,5% dos formandos concluíram a formação; na região do Algarve 94,6%; na região Norte 94,3%; na região Centro 94%; e na região do Alentejo 93,2%.

Quanto ao número de docentes que concluiu a formação, na região Norte houve mais formandos, com um número muito significativo (n= 34 305). Em segundo

lugar, na região de Lisboa e Vale do Tejo o número de formandos que concluiu a formação foi também significativo (n=26 905). Em terceiro lugar, na região Centro concluíram a formação 13 941 formandos. Nas regiões do Algarve e do Alentejo o número de formandos que concluiu a formação foi muito mais reduzido. Nestas regiões o número de docentes que concluiu a formação foi pouco mais de metade da verificada na região Centro (n=7 137) (cf. gráfico n.º 24).

Por outro lado, também se constata que na região Norte houve mais formandos que não concluíram a formação e que a região de Lisboa e Vale do Tejo teve igualmente mais formandos nestas condições do que a região Centro. Nesta região o número de formandos é de 897. Embora nas regiões do Alentejo e do Algarve o número de docentes que não concluiu a formação seja praticamente metade daquele que se verificou na região Centro, e no Alentejo esse número é ligeiramente superior ao verificado no Algarve.

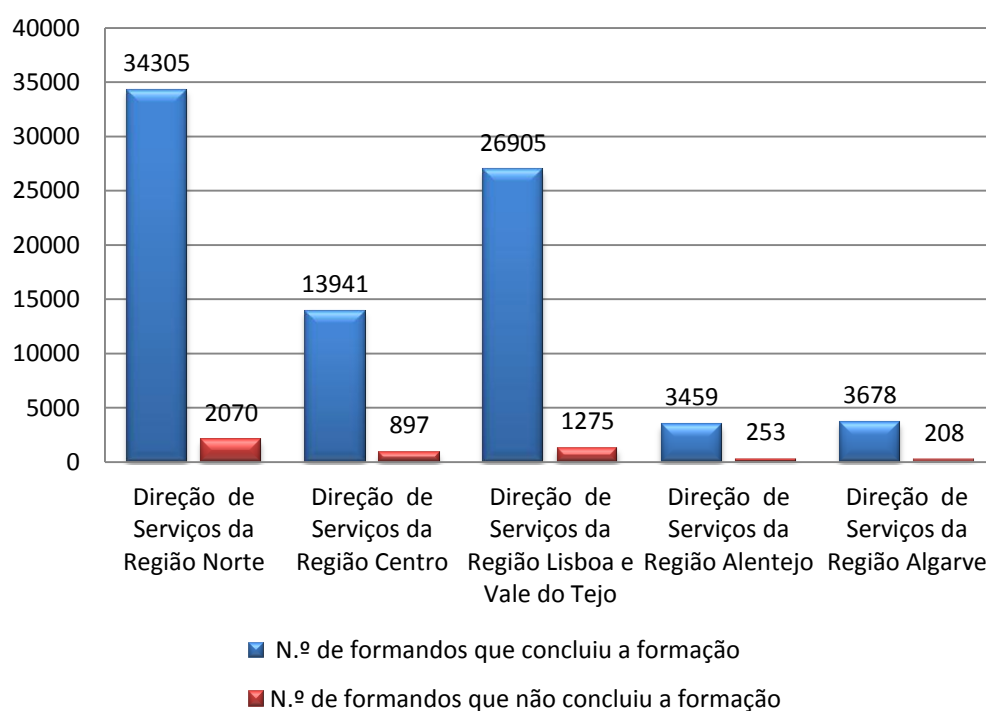


Gráfico n.º 24 - Número de formandos que concluiu e não concluiu a formação por região

Quanto à avaliação dos formandos, em todas as regiões há registos que contemplam toda a escala com Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente (cf. gráfico n.º 25). A avaliação de Excelente também é dominante relativamente às restantes avaliações, em todas as regiões.

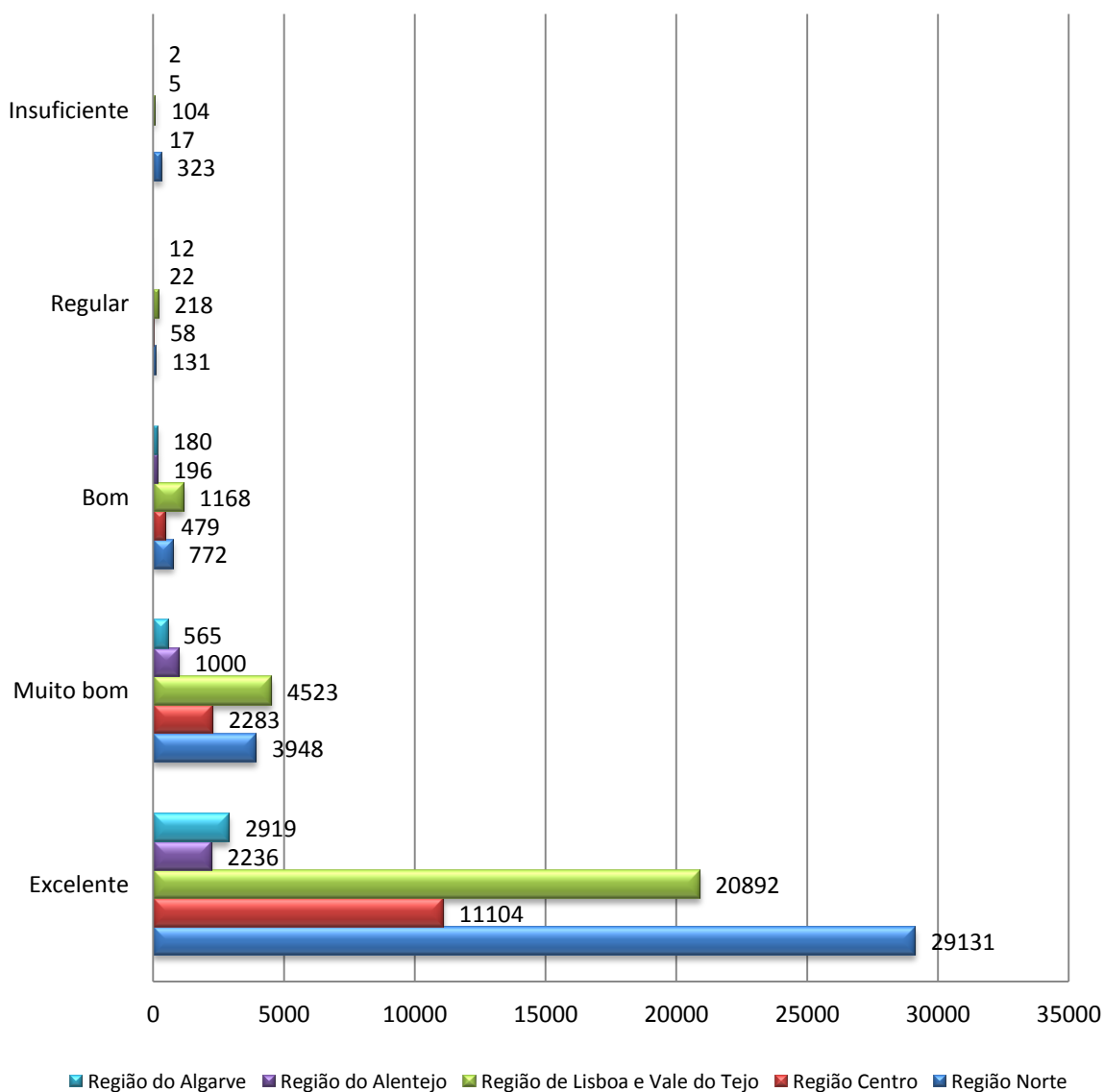


Gráfico n.º 25 - Número de formandos de cada nível da escala de avaliação por região

A análise da avaliação dos formandos feita a partir da tabela n.º 8 mostra que na região Norte o número de formandos com avaliação de Excelente é o maior de todas as regiões, representando 84,9% dos formandos que aí realizaram a formação; nas regiões Centro e Algarve a percentagem de formandos que obteve a avaliação de Excelente, relativamente às restantes avaliações, é idêntica (79,7% no primeiro caso e

79,3% no segundo). Na região de Lisboa e Vale do Tejo a percentagem de avaliação de Excelente é também elevada (77,7%). No Alentejo a percentagem de avaliação de Excelente, embora seja significativa (64,6%), é inferior às demais regiões.

No extremo oposto da escala, a avaliação de Insuficiente foi muito residual em todas as regiões, não chegando a 1% dos formandos quando comparada com as restantes avaliações, mesmo na Região Norte (0,9%). O mesmo sucedeu com a avaliação Regular, tendo sido a percentagem mais elevada em Lisboa e Vale do Tejo (0,8%).

É importante destacar que a percentagem de formandos avaliados com Muito Bom em cada região é muito menor do que a avaliação de Excelente.

A mesma análise à avaliação de Bom demonstra que a região do Alentejo é aquela onde a maior percentagem relativa se inscreve (5,7%), seguindo-se as regiões do Algarve e de Lisboa e Vale do Tejo muito próximas (4,9% e 4,3%, respetivamente), a região Centro (3,4%) e por último a região Norte, com cerca de metade do valor registado no Alentejo (2,3%).

Regiões	AVALIAÇÃO DOS FORMANDOS									
	Excelente		Muito bom		Bom		Regular		Insuficiente	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	29131	84,9	3948	11,5	772	2,3	131	0,4	323	0,9
Centro	11104	79,7	2283	16,4	479	3,4	58	0,4	17	0,1
Lisboa e Vale do Tejo	20892	77,7	4523	16,8	1168	4,3	218	0,8	104	0,4
Alentejo	2236	64,6	1000	29	196	5,7	22	0,6	5	0,1
Algarve	2919	79,3	565	15,4	180	4,9	12	0,3	2	0,1

Tabela n.º 8 - Número e percentagem de formandos em cada nível da escala de avaliação e região

No que respeita à duração das ações, em todas as regiões há registos nos três primeiros intervalos de tempo: entre 0 e 25 horas; entre 26 e 50 horas; entre 51 e 100 horas (cf. tabela n.º 9). Apenas na região Centro se realizaram ações de formação com

uma duração igual ou superior a 151 horas. Não houve qualquer ação de formação com duração entre 101 e 150 horas.

REGIÕES	DURAÇÃO DAS AÇÕES				
	Entre 0 e 25 horas	Entre 26 e 50 horas	Entre 51 e 100 horas	Entre 101 e 150 horas	Igual ou superior a 151 horas
Norte	29125	7003	247	0	0
Centro	11442	3306	59	0	31
Lisboa e Vale do Tejo	22335	5397	448	0	0
Alentejo	2621	1058	33	0	0
Algarve	2279	1517	90	0	0

Tabela n.º 9 - Número de formandos por duração e por região

Destaca-se que foi na Região Norte onde se realizaram mais ações de formação com duração até 25 horas, seguindo-se a região de Lisboa e Vale do Tejo, a região Centro, a região do Alentejo e a região do Algarve. Nos intervalos de tempo entre 26 e 50 horas e entre 51 e 100 horas, a matriz de realização de ações de formação nas regiões Norte, Lisboa e Vale do Tejo e Centro foi idêntica ao primeiro intervalo (entre 0 e 25 horas), constatando-se apenas a troca de posição da região do Alentejo pela do Algarve, onde esta teve mais ações do que a anterior.

5. Os formadores

5.1. Caracterização dos formadores por entidade formadora

Os formadores que dinamizaram a formação contínua de professores em 2014-2015, em Portugal, distribuíram-se maioritariamente pelos CFAE (56%), embora as restantes entidades também tivessem envolvido um número considerável de formadores (n= 2 806) (cf. gráfico n.º 26).

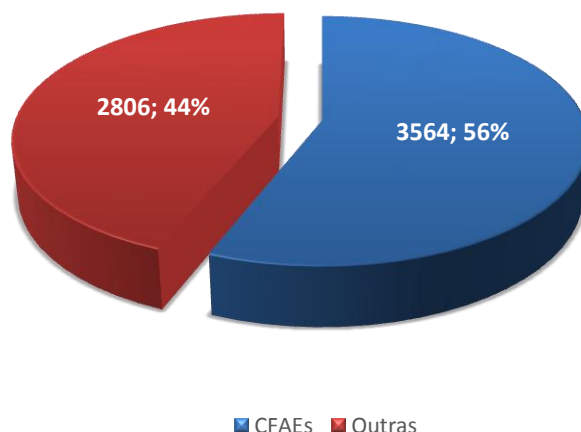


Gráfico n.º 26 - Número e percentagem de formadores por entidade

A grande maioria dos formadores dinamizou a formação nos CFAE e em outras entidades sem contrapartida financeira (70%) (cf. gráfico n.º 27).

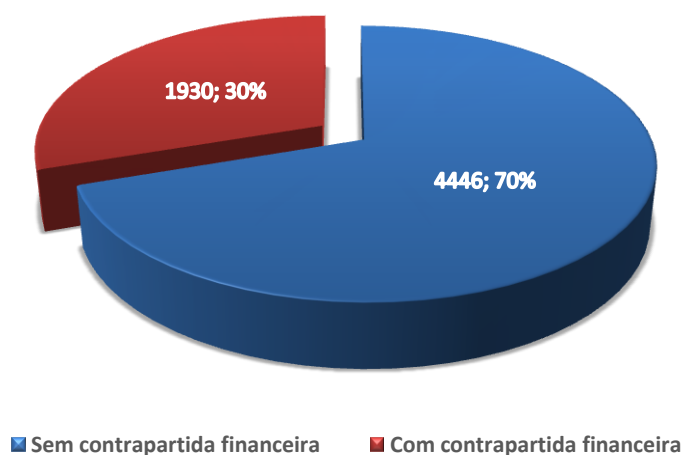


Gráfico n.º 27 - Número e percentagem de formadores com e sem contrapartida financeira

Não obstante, as outras entidades têm um número maior de formadores com contrapartida financeira relativamente aos CFAE (cf. gráfico n.º 28).

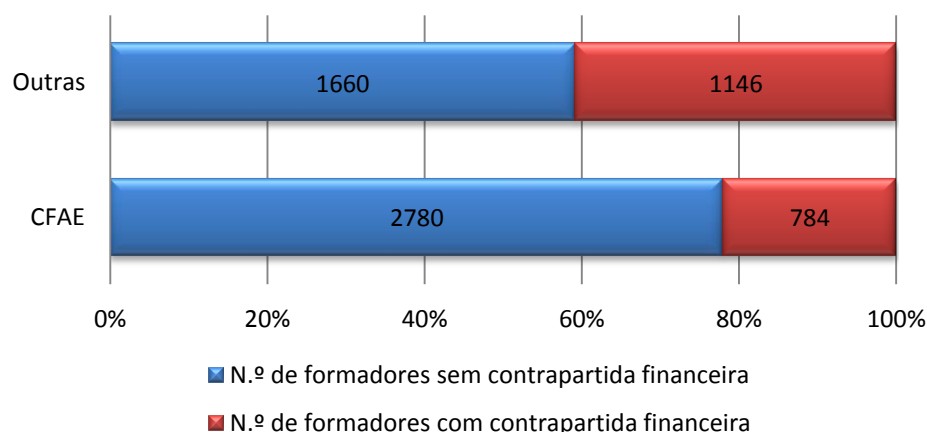


Gráfico n.º 28 - Número e percentagem de formadores por entidade formadora com e sem contrapartida financeira

A análise mais fina a cada entidade formadora sustenta os resultados gerais, pois a grande maioria, quer se trate de CFAE de estabelecimentos do ensino superior público/particular ou cooperativo, de associações profissionais/científicas/culturais, de institutos/organismos públicos ou de outras entidades formadoras, recorre a formadores sem contrapartida financeira. A única exceção diz respeito às Organizações Sindicais (cf. gráfico n.º 29).

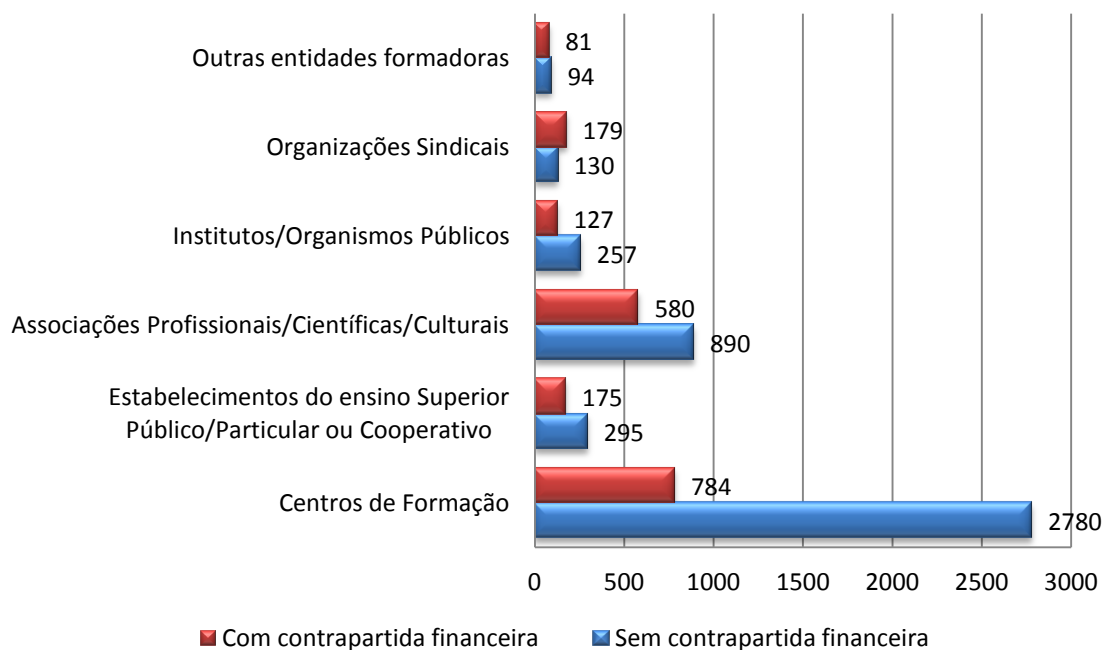


Gráfico n.º 29 - Número de formadores com e sem contrapartida financeira por cada tipo de entidade formadora

II. AVALIAÇÃO DO IMPACTO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA DE EDUCADORES E PROFESSORES 2014-2015 - APRESENTAÇÃO DE SEIS ESTUDOS DE CASO

1. Referencial de avaliação

No âmbito da “mudança de paradigma” ínsita no atual RJFCP (e posteriormente reforçada no Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho), é possível inferir uma maior importância, a montante, da adequação da formação às necessidades de formação e, a jusante, da transferência da formação para os contextos organizacionais. Ressalta a ideia de que a pertinência e utilidade da formação dependem de uma maior capacidade de as ações de formação e os planos de formação serem capazes de produzir efeitos e impactos no plano pessoal e organizacional, no agrupamento de escolas ou escola não agrupada, em particular no espaço onde, por excelência, decorre a atividade docente: a sala de aula.

O modelo de avaliação utilizado incorporou, assim, alguns dos mais importantes contributos teóricos para a avaliação da formação, em geral, e para a avaliação dos impactos da formação, em particular, de acordo com o seguinte esquema concetual (cf. figura n.º 3):

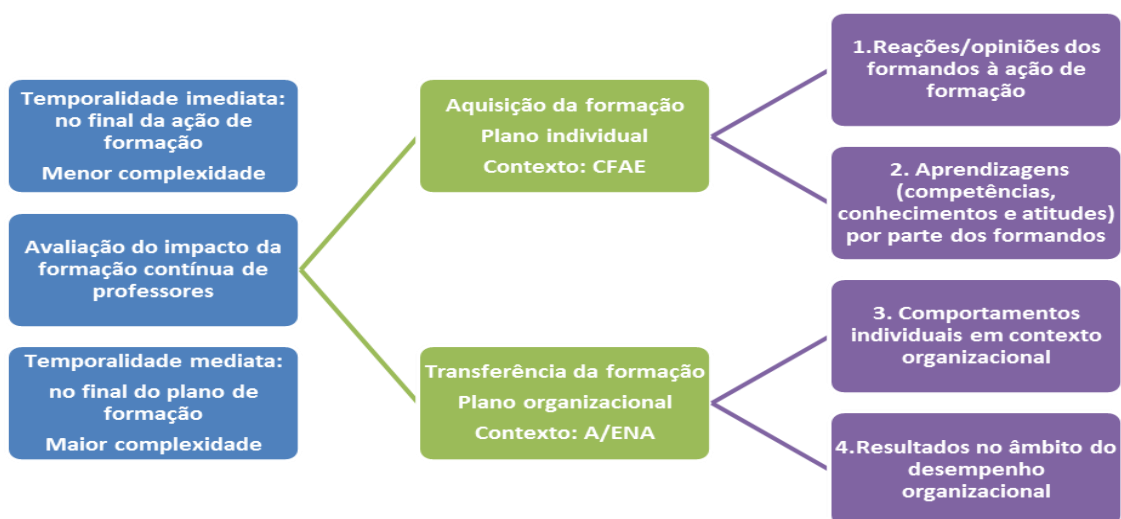


Figura 3 - Modelo de avaliação da formação contínua

No âmbito deste modelo de avaliação, consideraram-se sobretudo dois planos de incidência da avaliação da formação:

- a) o plano individual, respeitante à aquisição da formação pelos formandos, no contexto da entidade formadora, tendo em conta o grau de satisfação e de aprendizagem, aspetos preditores para a transferência da formação;
- b) o plano organizacional, relativo à transferência da formação pelos formandos, no contexto profissional e organizacional, atendendo principalmente às mudanças comportamentais e aos impactos na organização, nomeadamente da sala de aula.

Este modelo de avaliação foi aplicado na realização de seis estudos de caso: dois na região Norte e um em cada uma das outras regiões. Optou-se pela seleção, entre as diversas entidades formadoras dos CFAE, segundo os seguintes critérios: o facto de os CFAE serem as entidades formadoras com mais volume de formação; o carácter nacional dos CFAE com uma implementação em todo o território; e o reconhecimento político da importância dos CFAE por parte do atual RJFCP.

1. Dispositivo de recolha de dados

Para a recolha de dados, realizaram-se as seguintes etapas:

Primeira etapa (junho de 2016): seleção dos estudos de caso tendo em conta os seguintes critérios relativos ao plano de formação de 2014-2015:

- número de turmas: pelo menos, dez;
- número de escolas associadas: pelo menos, três agrupamentos de escolas ou dois agrupamentos e uma escola não agrupada;
- número de áreas de formação: pelo menos, com formação realizada em três áreas distintas;
- dimensão: pelo menos, 30% da formação na dimensão científica e pedagógica;

- modalidades de formação: com formação em pelo menos duas modalidades diferentes.

Segunda etapa (julho de 2016): recolha de informação *in loco* (cf. tabela n.º 10)

DIMENSÕES	INDICADORES	QUESTÕES	INSTRUMENTOS	INFORMANTES
No CFAE Aquisição da formação	- Grau de satisfação em relação à formação	- Qual o nível de satisfação dos formandos em relação ao tema, ao cumprimento dos objetivos, aos métodos, ao desempenho do formador?	Análise documental: - questionários de avaliação da ação - relatórios dos formadores - pautas de frequência de avaliação final	Formandos Formadores
	- Adequação às necessidades de formação	- A ação de formação correspondeu às expectativas? Foi adequada às necessidades de formação?		
	- Qualidade da formação (avaliação global)	- Qual a perceção sobre a utilidade da formação?		
	- Resultados da aprendizagem/aquisição da formação (pauta)	- Quais os pontos fortes e fracos da formação?		
	- Produtos da formação (relatórios dos formadores/formandos)	- Quais as propostas de melhoria?		
		- Que produtos foram elaborados durante a formação?		
DIMENSÕES	INDICADORES	QUESTÕES	INSTRUMENTOS	INFORMANTES
Na ESCOLA Transferência da formação	- Cumprimento dos objetivos da organização	- Atingiu os objetivos da organização?	Inquérito por questionário (cf. Anexo 1)	25 formandos por escola que tenham frequentado formação Todos os coordenadores de departamento/elementos do Conselho Pedagógico Diretor de cada escola + 1 elemento da direção
	- Ajustamento do plano de formação	- Que alterações ocorreram em relação aos problemas/necessidades identificados no Plano de Formação?		
	- Mudanças introduzidas na sequência da formação	- Foram implementados na sequência da formação projetos de intervenção na escola?	Grupo de focagem (Cf. Anexo 2)	2 ou 3 formandos + 2 ou 3 coordenadores elementos do Conselho Pedagógico + 2 ou 3 diretores/elementos da direção de unidades orgânicas diferentes
	- Alterações no desempenho docente	- Que resultados foram alcançados através da implementação desses projetos?		
	- Resultados no desempenho organizacional			

Tabela n.º 10 - Dispositivo de recolha de informação nos estudos de caso (CFAE)

3. Apresentação dos estudos de caso

3.1. Estudo de Caso 1 (EC1)

3.1.1. Caracterização/contextualização do EC1

O EC1 corresponde a uma unidade orgânica criada em 1992 e reconfigurada em 2008, após publicação do Despacho n.º 18039, de 4 julho, tendo sofrido uma alteração profunda no processo de agregação dos agrupamentos de escolas e escolas associadas e na dimensão geográfica do mesmo. A sua extensão foi ampliada de cinco para seis concelhos com uma nova configuração, pois alguns foram substituídos. A sua atual constituição foi homologada em 30 de julho de 2008.

O EC1 está inserido e localizado numa extensa área geográfica com grandes assimetrias, verificadas entre um espaço mais rural e uma matriz mais urbana na região do Alentejo. O índice populacional dos concelhos que fazem parte desta unidade orgânica situa-se na ordem dos 28,7 (habitantes por km²) e a população ronda os 64 650 habitantes. Trata-se de uma região com elevada desertificação e isolamento, onde o peso da interioridade se faz sentir no tecido social e económico, embora alguns concelhos tendam a emergir, em termos de dinamismo económico, devido a investimentos localizados no campo empresarial. No capítulo da educação, apresenta um total de alunos do ensino não superior de *circa* de 11 000 e um total de docentes do ensino não superior que não ultrapassa os 1012³.

Em termos de dimensão orgânica, o EC1 é constituído por nove agrupamentos de escolas (ensino público) e uma escola não agrupada (ensino público), traduzindo-se num total de 1012 docentes e 433 não-docentes.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto diversificado de entidades, desde os serviços centrais do ministério da educação a universidades e institutos politécnicos, incluindo também comunidades intermunicipais (cim) e a rede de bibliotecas escolares.

³ Dados reportados a 2014 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além do diretor, uma assistente administrativa a tempo inteiro e três assessores, com um total de 28 horas. Não tem consultor de formação.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o CFAE realizou 26 ações, num total de 37 turmas, envolvendo 44 formadores (34 pertencem à BFI e dez são externos), 615 formandos inscritos e 533 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação, verificando-se uma maioria do sexo feminino (78%) e uma média de idade de 47 anos.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 23 oficinas de formação, 12 cursos de formação, um círculo de estudos e um projeto, correspondendo a um total de 713 horas presenciais e 453 horas de trabalho autónomo, de que resultou um volume de formação de 12 710 horas. Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, o plano de formação privilegia as áreas da docência, com 44,2% do número de horas do plano, seguidas da área de tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar (32,6%). As restantes áreas têm muito menor expressão de número de horas e a área de formação ética e deontológica não teve qualquer expressão no plano.

3.1.2. Caracterização dos participantes no EC1

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 3), responderam 108 participantes (n=108), (correspondendo a 20,3% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação), dos quais 80,2% do sexo feminino e 19,8% do sexo masculino. A maior parte dos participantes tem entre 41 e 55 anos de idade, situando-se, por ordem, no escalão etário entre os 51 e os 55 anos (23,6%), e de modo igual nos escalões etários entre 46 e 50 (22,6%) e 41 e 45 anos (22,6%).

Relativamente ao tempo de serviço, trata-se de professores experientes, sendo que a grande maioria (90,5%) tem entre 16 e 35 anos de serviço. Grande parte dos participantes (33%) tem o seu tempo de serviço situado entre 26 e 30 anos; seguido de

participantes (21,7%) cujo tempo de serviço se situa entre 21 e 25 anos; em paralelo e com a mesma percentagem, 17,9% situam-se nos patamares entre 31 e 35 anos e entre 16 e 20 anos de serviço; em contrapartida, nenhum participante tem menos de 5 anos de serviço; e só 3,8% dos participantes se encontra no patamar entre 6 e 10 anos. Já no que respeita aos escalões da carreira profissional a distribuição é mais homogénea, independentemente do início ou do fim da carreira. Assim, a maioria dos entrevistados (60,2%) distribui-se do seguinte modo: 17,9% de docentes no 3.º escalão, 17% no 8.º, 13,2% no 4.º e 12,3% no 2.º.

Na amostra, é possível verificar participantes de todos os grupos de recrutamento, destacando-se os docentes dos grupos de recrutamento 110 (26,4%), 100 (8,5%), 230 e 910 (7% cada).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 81,1%, mestrado - 16%, doutoramento - 1,9% e outras habilitações - 5,7%.

No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaque o diretor de turma (31,1%), coordenador (outras funções de coordenação) (22,6%), coordenador de departamento e membro da direção (17% cada). Por outro lado, a percentagem de participantes sem qualquer cargo de coordenação, gestão e administração também é significativa (20,8%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (72,6%) frequentou uma ação de formação ao longo do ano escolar de 2014-2015, com uma duração média de mais de 30 horas (56,6%) ou entre 15 e 30 horas (41,5%), na modalidade de oficina de formação (82,9%) ou na modalidade de curso de formação (16,2%).

Por outro lado, quanto ao *focus group*⁴, os nove participantes (n=9) apresentam as seguintes características: seis participantes são do sexo feminino e três são do sexo masculino, e situam-se no escalão etário entre os 45 e os 59 anos. Trata-se de entrevistados com elevada experiência profissional, com uma amplitude de tempo de serviço que vai dos 24 aos 37 anos. Em termos de carreira, um participante está no 3.º escalão, dois no 4.º, dois no 5.º, dois no 8.º e dois no 9.º. São de grupos disciplinares diversos (300, 110, 600, 520, 910, 410, 230, 200) e têm como habilitação a

⁴ O *focus group* realizou-se na escola-sede do CFAE, no dia 1 de julho de 2016, entre as 10:00h e as 12:00h.

licenciatura (cinco), pós-graduação (um) e mestrado (três). Exercem o cargo ou a função de diretores de AE/ENA (dois) e de coordenadores de departamento (três). Os restantes participantes não exercem qualquer outro cargo ou função para além da docência e participaram no *focus group* enquanto formandos no período em análise (2014-2015).

3.1.3. Resultados obtidos no EC1

3.1.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (1 a 5, sendo 1 o valor mais negativo e o 5 o valor mais positivo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação com a formação é 4,6 valores;**
- b) acresce que, no mesmo instrumento de avaliação da formação, os formandos também apresentam uma conceção fortemente positiva no que diz respeito à **adequação às necessidades de formação, sendo que a média global é, também, de 4,5 valores;**
- c) segundo os dados recolhidos através do *focus group*, a percepção da satisfação é, também, muito positiva, sendo afirmado que

Fiz uma ação no âmbito da avaliação muito positiva e foi para todo o agrupamento. Em termos pessoais foi muito boa. (E1)

Nesse âmbito [as ações na área das didáticas] têm sido muito positivas. (E2)

O formador também é importante para a mobilização dos formandos e para a continuidade da formação e da aplicação em novos contextos. Eu fiz formação essencialmente ao nível da área pedagógica e didática e também nas tecnologias educativas e foram muito boas. Houve ações com muito impacto nas minhas aulas desde as didáticas do Português na modalidade de oficina porque podemos ir aplicando e depois o trabalho que apresentamos é fruto daquilo que aplicámos. (E3)

Perante as adversidades da profissão a adesão à formação tem sido muito boa, tem havido motivação porque a formação tem qualidade. (E4)

Estando a carreira congelada e havendo ainda assim organização de ações de formação anuais às quais os professores concorrem é um sinal ou um indicador muito positivo. (E7)

d) segundo os participantes no *focus group*, de um modo geral, a formação realizada **satisfez as necessidades de formação**, uma vez que o Plano de Formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que parte da procura para a construção da oferta formativa. Contudo, **houve dificuldade** na obtenção de fontes de financiamento e no recrutamento de formadores **em áreas e domínios específicos**, comprometendo os projetos formativos de alguns docentes.

Na área das didáticas o CFAE tem feito um esforço de aproximação daquilo que são as necessidades expressas nas diferentes áreas, proporcionando cada vez mais ações nesse âmbito e têm sido muito positivas mas há sempre áreas que não têm resposta. (E2)

A formação é realizada com recurso a formadores internos. Tudo o que é possível fazer-se com a prata da casa, faz-se. A formação específica é mais difícil de concretizar porque não há financiamento para os formadores externos que poderiam trazer algo mais aliciante. Há alguns anos que não tem havido ações específicas em

determinadas disciplinas como por exemplo na Física, nas novas metas da física e nas ciências por falta de financiamento. (E5)

As ações solicitadas pelos professores do agrupamento não foram todas realizadas por dificuldades financeiras mas foram realizadas algumas que correspondiam às necessidades dos docentes e têm-nos ajudado. (E6)

Precisamos da formação em “Avaliação das aprendizagens” há 2 ou 3 anos e ainda não se conseguiu desenvolver por falta de formadores internos nesta área e por falta de recursos financeiros. (E7)

Tem havido um esforço muito grande para proporcionar a formação aos docentes a formação adequada às necessidades da organização e dos docentes devido aos constrangimentos de financiamento mas tem havido grande disponibilidade por parte do CFAE para proporcionar a formação adequada devido a parcerias que estabelece. É difícil dar-se resposta a todas as necessidades de formação mas devido ao dinamismo do CFAE tem sido possível ultrapassar estes constrangimentos. (E8)

É realizada a análise de necessidades de formação do seguinte modo: No final do ano letivo perguntam aos docentes quais são as nossas necessidades e nós fazemos as nossas sugestões que vão ao departamento do 1º ciclo e supostamente vão ao conselho pedagógico e à direção e a partir daí são organizadas as necessidades de formação da escola. Há os tais constrangimentos que foram anunciados, financiamento, falta de formadores etc. e só algumas ações são possíveis. (E1)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **97,64%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência (13,53%)** e, em casos pontuais, à **não entrega dos elementos de avaliação**;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, esta apresenta o valor médio de todas as ações de **8,8 valores (escala 1-10 valores)** , sendo que o valor médio mínimo foi de 5,8 e o valor médio máximo foi de 9,9 valores;
- c) a avaliação das ações pelos formadores situou-se entre o “Muito bom” e o “Excelente” tendo-se verificado uma média de 4,6 valores;
- d) a análise do relatório dos formadores permite verificar que *circa* de 92% dos relatórios analisados referem expressamente que **os trabalhos realizados na formação pretendiam responder às interrogações e dificuldades sentidas na prática letiva** ou que **foram tratados casos reais e decorrentes da prática docente** ou que os conceitos/conteúdos tratados e os recursos materiais produzidos na formação foram aplicados nas turmas;
- e) **a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação mas também através do trabalho autónomo**, evidenciando-se, na maior parte dos casos, através da elaboração de reflexões críticas; portefólios; atividades, materiais e recursos tecnológicos e pedagógicos; dispositivos e instrumentos de gestão, monitorização, regulação e avaliação de medidas e ações de melhoria, bem como de aprendizagens; construção e exploração de bases de dados e de *software* específico; aplicação prática de estratégias, atividades e de materiais em contexto de sala de aula; partilha e reflexão em grupo; trabalho colaborativo e em rede; estudos de caso; investigação-ação.

3.1.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC1 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 11):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	2,8	5,7	11,3	48,1	32,1
8.2.	A formação mudou as minhas conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	3,8	8,5	28,3	51,9	7,5
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	3,8	8,5	15,1	61,3	11,3
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	3,8	5,7	23,6	53,8	13,2
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	5,7	10,4	20,8	48,1	15,1
8.6.	A formação mudou as minhas conceções sobre o cargo que exerço na escola.	6,6	17	47,2	24,5	4,7
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	6,6	12,3	36,8	34,0	10,4
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	6,6	10,4	34	36,8	12,3
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	2,8	11,3	13,2	51,9	20,8
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	2,8	9,4	22,6	57,5	7,5

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 11 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, a maioria dos respondentes apresenta **elevado grau de concordância**, com predomínio das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, nomeadamente no que se refere **às necessidades de formação (8.1.), à mudança de conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula (8.2.), ao impacto da formação no trabalho em sala de aula (8.3.) e ao desempenho no trabalho em sala de aula (8.4.)**.

Neste aspeto, os participantes no *focus group*, embora levantem dúvidas sobre a medição dos impactos, não deixam de salientar perceções diretas e indiretas muito positivas;

Quanto ao impacto na sala de aula existe, embora nem sempre seja possível medi-la e verificar de onde veio porque os processos formativos são contínuos. Há 3 tipos de formação: imposta, aquela que é realizada por indicação do diretor e aquela que é realizada por iniciativa própria. Nas ações que os professores escolhem livremente há aqueles que estão sempre disponíveis e têm vontade de inovar e de aprender e outros que não. De uma forma geral tendem mais a ter disposição para aderir à formação e aplicá-la.
(E2)

A transferência da formação para a sala de aula e para o agrupamento depende dos programas, dos níveis de ensino e dos projetos. Se vamos às ações é para aplicar na nossa atividade letiva mas a transferência também depende da perspetiva e da motivação dos formandos para aplicarem o que aprenderam. Toda a formação realizada em informática tem de ser treinada em seguida. As ações ligadas às tecnologias têm impacto nomeadamente a ação ligada à plataforma *moodle* para uso na sala de aula onde colocamos os materiais e levo os alunos também a usar. A transferência depende das condições para a realizar, da personalidade de cada formando, da maneira como encara a formação. Há muita variante. (E3)

Em 2014/2015 participei em várias ações. Fiz uma ação na modalidade [investigação ação]. Realizámos trabalho colaborativo e ao longo das sessões fomos apresentando aos colegas o nosso

trabalho. Esta ação teve impacto. Mas a medição do impacto é difícil: depende do contexto, do nível dos alunos. Fiz também outra ação [no âmbito das tecnologias] com a construção de materiais com efeitos muito positivos. Realizei ainda uma ação no âmbito das didáticas que também teve impacto. (E1)

- b) com **um grau menor de concordância**, até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo” e com um registo mais notado na opção “Discordo/Discordo totalmente”, encontram-se **os itens do questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola** (8.5, 8.6., 8.7. e 8.8.), sinalizando, pelo menos, um grau duvidoso de transferibilidade neste subdomínio, mesmo que, em alguns casos, corresponda às necessidades dos formandos;
- c) refira-se ainda o **elevado grau de concordância dos respondentes** em relação ao **impacto da formação nos itens relativos ao aperfeiçoamento e atualização científica e curricular (8.9.)**, e à **alteração das práticas de ensino e aprendizagem (8.10.)**;
- d) os dados recolhidos através do *focus group* corroboram os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação é concebida e realizada, cada vez mais, para ter impacto direto no desempenho individual dos formandos.**

As mudanças introduzidas com a formação são várias: trabalho colaborativo entre colegas; produção e intercâmbio de materiais; alteração da prática letiva com aplicação de estratégias e de materiais; materiais disponíveis na plataforma do centro. (E3)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC1 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 12):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.	3,8	14,2	53,8	27,4	0,9
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	1,9	2,8	9,4	58,5	27,4
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	0,9	2,8	10,4	63,2	22,6
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	17,9	3,8	20,8	55,7	1,9
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	1,9	4,7	18,9	62,3	12,3
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	3,8	6,6	30,2	50	9,4
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	3,8	9,4	45,3	32,1	9,4
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	3,8	10,4	37,7	45,3	2,8
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	3,8	12,3	35,8	42,5	5,7
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	3,8	7,5	27,4	56,6	4,7
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	4,7	12,3	53,8	23,6	5,7
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	4,7	8,5	50,9	30,2	5,7

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 12 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes** e com predomínio inequívoco das opções “Concordo” e “Concordo Totalmente” encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)**, com a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**, **adequação às necessidades da escola (8.14.)** e **melhoria da prestação do serviço educativo (8.15.)**.

No mesmo sentido apontam as opiniões veiculadas pelos participantes no *focus group*:

As ações que realizei eram dinâmicas com trabalho em equipa e partilha de experiências. (E3)

Os momentos de formação em si são ótimos porque há uma grande partilha, entreaajuda, trabalhar em grupo. Em termos organizacionais e pessoais a formação é importante porque desperta nas pessoas a ideia de partilha. (E5)

Qualquer formação que um docente faz é sempre uma mais-valia para a organização, terá sempre impacto. (E8)

Porque a realidade é diferente, mais pequena, o diretor sabe qual a formação em que cada um está interessado e realizou e quando a ação é aprovada em conselho pedagógico é porque à partida já tem algum interesse. A principal dificuldade é saber o impacto que as ações têm porque quando se poderia colher algum efeito o professor vai embora. (E9)

Conseguimos fazer formação no âmbito da autoavaliação das escolas que foi de encontro às necessidades do agrupamento de escolas que se estava a constituir para resolver o problema da ausência de trabalho colaborativo e da partilha. Foi uma formação útil que atingiu os objetivos da organização pois desencadeou o processo de melhoria do agrupamento. Foi desenvolvida em parceria com uma empresa externa mas foi devidamente acreditada pelo CCPFC com o processo organizado pelo CFAE. (D7)

- b) com **menor grau de concordância**, e às vezes com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, é possível identificar os itens que se relacionam com o **impacto nos alunos**, nomeadamente no que respeita aos **resultados de aprendizagem (8.18.) e à formação integral dos alunos (8.19.)**;

- c) **o mesmo se aplica também** (menor grau de concordância), evidenciando uma percepção de uma transferibilidade, pelo menos, de natureza duvidosa, em relação aos itens respeitantes aos impactos na globalidade da organização: **mudança de concepções (8.11.), mudança e inovação (8.16), desenvolvimento organizacional (8.17), autonomia (8. 21.) e desempenho geral da escola (8.22.)** mesmo que, em alguns casos, se verifique a **mudança e a inovação**;
- d) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.23., 8.24. e 8.25. conforme tabela n.º 13) mostram que, segundo a maioria dos participantes, a formação teve um impacto **positivo ou muito positivo no desempenho dos alunos (90,6%), dos professores (95,3%) e da escola (90,6%)**;
- e) **o maior impacto da formação verifica-se no âmbito do desempenho dos professores (60,4% “Muito Positivo” e 13,2% “Totalmente Positivo”) e o menor impacto verifica-se em termos de desempenho da escola (42,5% “Muito Positivo” e 9,4% “Totalmente Positivo”):**

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	0	9,4	37,7	47,2	5,7
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	0	4,7	21,7	60,4	13,2
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	0	9,4	38,7	42,5	9,4

Tabela n.º n.º 13 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- f) os dados obtidos através do *focus group* sustentam os resultados referidos nas alíneas anteriores, sendo que a percepção dos participantes aponta para um **impacto globalmente positivo da formação**, o que é imputado genericamente à existência de uma lógica da procura, da qual decorrem dispositivos cada vez mais ajustados e direcionados para as necessidades

das escolas e dos professores. Não obstante, alguns participantes assinalam as dificuldades decorrentes dos constrangimentos organizacionais ou das próprias lógicas de formação:

Há necessidade de um planeamento mais a longo prazo para avaliar e para integrar os diferentes grupos na formação e para que os formadores também consigam dar resposta, pois há ações onde a procura é muita e sendo necessário fazer várias turmas os formadores internos também não conseguem. Para potenciar os efeitos da formação é preciso redefinir estratégias a partir da formação, constituir grupos, equipas de trabalho e ter em conta a dimensão e transversalidade dos elementos que constituem as equipas, avaliar os resultados e conhecer bem o corpo docente.
(E7)

O plano de formação de 2014/2015 foi mais dirigido à prática pedagógica ou organizativa dos docentes mas mais em termos individuais porque não há partilha no conselho pedagógico dos processos e dos produtos formativos e mesmo nos departamentos ela só se realiza em termos informais. É difícil agilizar processos de comunicação, pois eu só soube no pedagógico da ação realizada no âmbito da melhoria, o que demonstra alguma dificuldade na análise de necessidades de formação e no envolvimento dos formandos.
(E6)

Os maiores constrangimentos situam-se no acompanhamento da transferência da formação para a sala de aula. Torna-se difícil verificar como se faz a aplicação dos conhecimentos obtidos na formação no trabalho com os alunos no contexto de sala de aula.
(E4)

3.2. Estudo de Caso 2 (EC2)

3.2.1. Caracterização/contextualização do EC2

O EC2 refere-se a uma unidade orgânica que foi criada em 1993, mas que aumentou o número de escolas associadas em resultado da agregação de centros de formação ocorrida em 2008, após publicação do Despacho n.º 18039/2008, de 4 julho. A partir desta data, em resultado do processo de reconfiguração da rede de CFAE, a área de influência do centro abrange estabelecimentos de ensino de dois concelhos contíguos.

O centro de formação tratado está localizado no sul do país e inserido num distrito com uma população de 448 722 habitantes. Os agrupamentos associados ao CFAE localizam-se em dois concelhos vizinhos que apresentam a maior densidade populacional do distrito, respetivamente 346,9 e 319,8 habitantes por Km². Trata-se de um região com elevado dinamismo social e económico, com um PIB *per capita* de 86% da média da União Europeia. Os dois concelhos apresentavam, no ano de 2011, um total de 17 097 alunos do ensino não superior.⁵

Em termos de dimensão orgânica, o EC2 é constituído por nove agrupamentos de escolas (ensino público), onde trabalham 1431 docentes e 1181 funcionários que exercem funções não docentes.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto diversificado de entidades, desde uma companhia de teatro, os serviços centrais e regionais do Ministério da Educação (DGAE, DGE, DGeTE-DSRA, Rede de Bibliotecas Escolares, Coordenação Nacional do Desporto Escolar) e uma editora escolar, entre outros. Em 2013/2014 e 2014/2015, foi o centro de formação coordenador de um projeto europeu no âmbito do Programa GRUNDTVIG, *ON-OFF_Exchange of methodologies in education of detainees*.

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além da diretora, duas assistentes administrativas a tempo inteiro e uma consultora de

⁵ Todos os dados demográficos apresentados são reportados ao ano de 2011, segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

formação que conta para o exercício da sua função com duas horas da componente de estabelecimento de uma escola associada.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o centro de formação realizou 36 ações e 51 turmas (44 a título gratuito e sete pagas), envolvendo 48 formadores, 1023 formandos inscritos e 968 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação. Destes, 35 exerciam funções em escolas associadas ao centro de formação. Dos 1023 formandos inscritos e dos 968 formandos que frequentaram e concluíram efetivamente as ações de formação, mais de 75% são mulheres.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 32 cursos de formação e 19 oficinas de formação, correspondendo a um total de 1136 horas presenciais e 420 horas de trabalho autónomo, do qual resultou um volume de formação de 2 255 500 horas. Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º22/2014, de 11 de fevereiro, o plano privilegia as áreas da docência, com 49,2% do número de horas do plano de formação; a formação educacional geral, com 19,8%; e as tecnologias da informação, com 16,4%. Todas as restantes áreas estão representadas no plano com menor expressão do número de horas.

3.2.2. Caraterização dos participantes no EC2

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 4), responderam 272 participantes (n=272), correspondendo a 28,1% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação, dos quais 76,2% do sexo feminino e 23,8% do sexo masculino.

A maior parte dos participantes (62,7%) tem uma idade compreendida entre os 41 e os 55 anos; por outro lado, apenas 9,2 % dos inquiridos se situa entre os 21 e os 40 anos. Relativamente ao tempo de serviço, 24,7% dos respondentes situa-se entre os 16 e 20 anos, seguido pelos participantes (24,4%) com um tempo de serviço entre os 31 e 35 anos; em contrapartida, só 1,2% dos participantes se encontra no patamar com menos de 10 anos de tempo de serviço.

Relativamente ao escalão, a maior parte dos participantes encontra-se no 3.º (20,3%) e no 8.º escalão (14,0%), surgindo ainda com destaque estatístico os participantes do 4.º (13,7%) e do 2.º escalão (11,1%). Na amostra, é possível verificar participantes de quase todos os grupos de recrutamento, destacando-se os docentes do grupo de recrutamento 110 (24,4%), do grupo de recrutamento 500 (7,4%) e do grupo de recrutamento 620 (6,3%).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 80,8%, mestrado - 18,1%, doutoramento - 0,7% e outras habilitações - 4,1%.

No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaquem o diretor de turma (37,6%), o coordenador (exercício de outras funções de coordenação) (24,0%), a opção “Nenhum” (24,0%) e a opção “Outras funções” (12,5%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (71,6%) frequentou uma ação de formação e 21,4% dos inquiridos frequentou duas ações ao longo do ano escolar de 2014-2015. O número de horas de formação acreditada realizada em 2014-2015 teve uma duração média entre 15 e 30 horas (50,6%) e uma duração superior a 30 horas, para 43,2% dos inquiridos. Estas ações foram realizadas maioritariamente na modalidade de oficina de formação (65,3%) e na modalidade de curso de formação (38,1%). São residuais as ações de formação realizadas nas modalidades de círculo de estudo (4,1%), projeto (0,4%) e estágio (0,4%).

Por outro lado, quanto ao *focus group*⁶, os 11 participantes (n=11) apresentam as seguintes características, seguindo os critérios definidos para a seleção da sua participação: estamos perante uma amostra constituída por sete mulheres e quatro homens, com um patamar etário relativamente uniforme (grosso modo, entre os 50 e os 60 anos) e com um tempo de serviço significativo (de um modo geral, em oito casos, entre 25 e 36 anos), traduzido, por inerência, numa posição média na carreira (dois do 3.º escalão, um do 4.º, dois do 5.º, um do 7.º, três do 8.º e um do 9.º escalão). Os participantes apresentam maioritariamente habilitações coincidentes com a licenciatura, existindo dois docentes com mestrado. No que respeita aos cargos,

⁶ O *focus group* realizou-se na escola-sede do CFAE, no dia 12 de julho de 2016, entre as 10:00h e as 12:00h.

distribuem-se do seguinte modo: cinco sem nenhum cargo, três coordenadores e três diretores.

3.2.3. Resultados obtidos no EC2

3.2.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (1 a 4, sendo 1 o valor mais negativo e o 4 o valor mais positivo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação é de 3,8;**
- b) acresce que, através do mesmo instrumento de avaliação da formação, os formandos também apresentam uma informação claramente positiva relativamente à consideração das suas necessidades e expetativas de formação, referindo, **95,7% dos respondentes, que no início da formação se procedeu ao levantamento de necessidades e expetativas;**
- c) nota-se ainda que a **quase totalidade dos formandos (99,6%) considera que a formação que realizou teve impacto no seu desenvolvimento pessoal e profissional**, enquanto **74,65 % dos inquiridos referem que a formação que concluíram também teve impacto no desenvolvimento organizacional da escola;**
- d) a análise do relatório dos formadores permite verificar que *cerca* de 64% dos relatórios analisados referem expressamente que **os trabalhos realizados na formação pretendiam responder às interrogações e dificuldades sentidas na prática letiva ou que foram tratados casos reais e decorrentes da prática docente** ou que os conceitos/conteúdos tratados e

os recursos materiais produzidos na formação foram aplicados nas turmas;

- e) segundo os dados recolhidos através do *focus group*, a perceção da satisfação relativamente ao contributo da formação para o cumprimento dos objetivos da escola é evidente, sendo afirmado que:

O plano de formação de 2014-2015 marca uma evolução muito positiva que refletiu uma maior aproximação entre a escola e o centro de formação. (E7)

A formação contínua tem tido altos e baixos também em função das alterações legislativas. Houve anos em que a formação foi comparticipada depois tivemos alterações legislativas e trouxeram alguns entraves. Mas o centro de formação foi sempre dando a volta e foi dirigindo as formações não só no sentido dos pedidos das escolas como naquilo que eram consideradas a nível nacional as grandes fragilidades. (E6)

O centro de formação tem feito um acompanhamento constante ao longo do percurso não só de elaboração, mas também de avaliação dos planos de formação dos diferentes agrupamentos. Há uma análise das propostas e o centro de formação tenta adaptar as suas ofertas formativas às necessidades apresentadas por cada agrupamento. (E11)

- f) segundo os participantes no *focus group*, a formação também satisfaz no que respeita às necessidades de formação, uma vez que o plano de formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que parte da procura para a construção da oferta formativa:

Começamos por participar as nossas necessidades de formação ao nível do departamento, depois conhecemos o plano de formação do departamento e de outros departamentos do agrupamento. Depois fazemos seguir esse plano de formação para o Centro de Formação. Depois sentimos que Centro de Formação tenta ir de encontro às nossas necessidades. (E10)

Todos os docentes do Agrupamento disseram quais as necessidades de formação e a partir daí foi construído o plano [de formação]. (E9)

Penso que o Centro de Formação faz um esforço enorme quando nos interpela e questiona sobre as necessidades. (E3)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **98,81%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência (4,98%)** e, em casos pontuais, à não entrega dos elementos de avaliação;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, esta apresenta o valor médio de todas as ações de **9,1 (escala 1-10)** , sendo que o valor médio mínimo foi de 7,4 e o valor médio máximo foi de 9,9;
- c) **a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação**, evidenciando-se, na maior parte dos casos, através da elaboração de “reflexões críticas”, “materiais”/”recursos pedagógicos” e, ocasionalmente, “provas de conhecimentos” .

3.2.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC2 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 14):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	0,0	0,0	0,0	76,0	24,0
8.2.	A formação mudou as minhas conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	4,4	12,2	33,2	45,4	4,8
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	3,0	5,9	17,7	67,5	5,9
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	3,0	4,8	22,9	63,8	5,5
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	5,9	7,7	32,8	43,2	10,3
8.6.	A formação mudou as minhas conceções sobre o cargo que exerço na escola.	8,3	22,1	52,0	17,0	0,4
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	8,1	17,0	42,1	29,5	3,3
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	7,0	13,3	38,4	38,0	3,3
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	3,3	5,5	11,4	58,7	21,0
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	3,3	11,1	27,7	50,9	7,0

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 14 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, os respondentes apresentam **maior grau de concordância**, com predomínio das opções “Concordo” e, algumas vezes, de “Concordo totalmente”, nomeadamente no que se refere **às necessidades (8.1.), à mudança das conceções (8.2.), ao impacto da formação (8.3.), ao desempenho no trabalho em sala de aula (8.4.), à atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular (8.9.) e à alteração das práticas de ensino e de aprendizagem (8.10)**. Neste aspeto, os participantes no *focus group*, embora levantem questões sobre a dificuldade da medição dos impactos, não deixam de salientar perceções diretas e indiretas muito positivas:

É muito difícil conseguir observar as mudanças até porque a formação é muito focada nos interesses individuais e de carreira dos professores. (E10)

[A formação sobre a indisciplina] surtiu muitos efeitos. Nós fazemos a monitorização, através do registo de comportamentos negativos numa plataforma informática e houve uma diminuição significativa do número de casos de indisciplina que foram registados. (E8)

A formação traduziu-se numa alteração interna em cada um de nós. É a partir daí que cada um produz as suas mudanças ao nível das estruturas. A formação das artes foi muito importante pois foi feita a articulação entre colegas do pré-escolar e do 1º ciclo. Enquanto educadora trouxe-me uma maior consciencialização do meu processo de trabalho. A formação deu um fio condutor e validou coisas que eu fazia, foi aplicado vocabulário que eu não usava, uma conceitualização que eu não tinha ainda no meu percurso. Esta formação foi muito importante no sentido processual do desenvolvimento da criança e como através da arte, da dança, do teatro e da plástica eu podia contribuir para uma abertura individual em cada criança. (E3)

- b) com **um grau menor de concordância**, e até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo” ou “Discordo”, encontram-se **os itens do questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola** (8.5, 8.6., 8.7. e 8.8.), sinalizando, pelo menos, um grau duvidoso de transferibilidade neste subdomínio, mesmo que, em alguns casos, corresponda às necessidades dos formandos;
- c) os dados recolhidos através do *focus group* corroboram os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação é concebida e realizada, cada vez mais, para ter impacto direto no desempenho individual dos formandos.**

Existiu maior envolvimento da escola e do seu conselho pedagógico na construção do plano de formação. O conselho pedagógico tem feito um grande esforço no sentido de ir de encontro às necessidades de formação dos professores e da escola. (E7)

No âmbito da nossa escola TEIP a indisciplina foi um dos eixos prioritários que pretendemos melhorar e nesse sentido, tivemos uma formação também relacionada com a minimização da indisciplina que surtiu muitos efeitos. (E8)

O plano de formação revelou-se adequado pois houve o cuidado de fazer uma auscultação a todos os docentes do Agrupamento. (E9)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC2 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 15):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.	5,2	19,9	46,9	27,3	0,7
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	2,2	3,0	10,7	64,9	19,2
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	1,5	2,2	12,5	69,4	14,4
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	1,5	4,1	21,0	62,7	10,7
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	1,8	5,2	23,2	60,9	8,9
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	3,3	7,7	35,8	45,0	8,1
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	7,4	14,4	47,2	28,0	3,0
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	5,2	14,4	38,4	38,7	3,3
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	4,8	8,9	32,1	48,7	5,5
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	4,8	7,4	33,2	49,4	5,2
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	8,9	17,3	49,8	22,1	1,8

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 15 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes**, em particular a opção “Concordo”, encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)**, com a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**, **adequação às necessidades da escola (8.14.)** e a **melhoria da prestação do serviço educativo (8.15.)**. No

mesmo sentido apontam algumas opiniões veiculadas pelos participantes no *focus group*:

A oferta formativa foi diversificada, em relação ao pré-escolar foi muito interessante eu frequentei a formação das artes porque era muito importante para mim. (E3)

As alterações notam-se nas escolas na forma como os professores interagem uns com os outros e também na sala de aula. (E2)

Penso que as mudanças devem começar por nós e cada um irá encontrar os mecanismos para partilhar e divulgar o que foi fazendo, chegando a outros. (E4)

- b) com **menor grau de concordância**, e com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, é possível identificar os itens sobre **mudança de conceções (8.11.), o desenvolvimento organizacional da escola (8.17.) e autonomia (8. 21.)** , revelando a perceção de uma transferibilidade de natureza pouco evidente;
- c) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.23., 8.24. e 8.25. cf. tabela n.º 16) mostram que, segundo os participantes, **o maior impacto da formação se verifica no âmbito do desempenho dos professores (52% “Muito Positivo” e 11,8% “Totalmente Positivo”)** e o **menor impacto em termos de desempenho da escola (37,3% “Muito Positivo” e 4,8% “Totalmente Positivo”)**;

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	6,6	11,4	42,8	36,9	2,2
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	3,0	5,2	48,0	38,4	5,5
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	0,7	3,7	31,7	52,0	11,8
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	2,2	8,5	47,2	37,3	4,8

Tabela n.º 16 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- d) os dados obtidos através do *focus group* sustentam os resultados referidos nas alíneas anteriores, sendo que a perceção dos participantes aponta para uma **impacto globalmente positivo da formação** e para uma oportuna ligação desta com os cenários de trabalho dos docentes. A nível de ilustração, refere-se:

As pessoas estão a fazer [ao nível da formação] aquilo que necessitam e mais facilmente transmitem aos colegas da escola o que estão a fazer e como fazer para que os outros também possam usufruir dessa formação. A nível do trabalho docente nota-se grande satisfação das pessoas e no que diz respeito ao meu departamento há uma melhoria do trabalho com as crianças. (E9)

- e) Alguns participantes no *focus group* assinalam algumas dificuldades e sugestões ao nível implementação da formação e da satisfação de necessidades de formação do pessoal não docente:

Temos sentido alguma dificuldade em encontrarmos formadores internos. Temos pessoas com Mestrado e Doutoramento nas escolas mas tem havido dificuldades em que as pessoas se disponibilizem. (E8)

Penso que as formações devem ter uma parte mais prática em que as pessoas sintam que vão receber uma coisa que pode ser aplicada no terreno. (E4)

Existe uma grande falta [de formação] para o pessoal não docente, pois sendo pessoal da câmara, não é obrigatória a formação e nem sempre conseguimos trabalhar em conjunto, nomeadamente ao nível da indisciplina, situação muito importante no recreio. (E11)

Sinto a necessidade de se assegurar a formação do pessoal não docente que são parceiros educativos, muitas vezes descurados. Penso que devemos insistir para que surja formação a este nível. (E4)

3.3. Estudo de Caso 3 (EC3)

3.3.1. Caracterização/contextualização do EC3

O EC3 corresponde a uma unidade orgânica criada em 1993 e reconfigurada em 2008, após publicação do Despacho n.º 18039/2008, de 4 julho, tendo sofrido uma alteração profunda no processo de agregação dos agrupamentos e escolas associadas e na dimensão geográfica do mesmo. A sua extensão foi ampliada de dois para cinco concelhos, com uma nova configuração que integrou as escolas e agrupamentos de três centros de formação de associação de escolas extintos neste processo de reorganização da rede de centros. A sua atual constituição foi homologada em agosto de 2008.

O EC3 está inserido e localizado numa área geográfica com assimetrias verificadas entre um espaço mais rural e uma matriz mais urbana nas regiões Centro e Interior de Portugal, com um índice populacional na ordem dos 50,7 (habitantes por km²) e uma população a rondar os 63 320 habitantes. Trata-se de uma região marcada pela desertificação, mas onde as acessibilidades contribuíram para algum

desenvolvimento comercial e industrial, com tradução no respetivo tecido social e económico.

No capítulo da educação, apresenta um total de 8 545 alunos do ensino não superior e um número de docentes do ensino não superior que não ultrapassa os 9387. Em termos de dimensão orgânica, o EC3 é constituído por seis agrupamentos de escolas (ensino público), traduzindo-se num total de 858 docentes e 511 não docentes.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto diversificado de entidades, desde os serviços centrais do Ministério da Educação a universidades e institutos politécnicos, incluindo também Comunidades Intermunicipais (CIM), Rede de Bibliotecas Escolares e associações económicas e de âmbito educativo.

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além do diretor, duas assistentes técnicas a tempo inteiro, responsáveis pelo secretariado do CFAE, uma assessora técnico-pedagógica a tempo parcial e uma consultora de formação em regime *pro bono*.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o CFAE realizou 20 ações acreditadas pelo CCPFC, em 23 turmas, envolvendo 31 formadores (28 pertencem à BFI e três são externos), 623 formandos inscritos e 536 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 17 cursos de formação e seis oficinas de formação, num total de 23 turmas de formação, correspondendo a um total de 487 horas presenciais e 135 horas de trabalho autónomo, do qual resultou um volume de formação de 13 086 horas. Foram ainda realizadas 14 ações de curta duração. Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º22/2014, o plano de formação privilegia as áreas da docência, com 91,2% do número de horas do plano. As áreas de formação ética e deontológica e de tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar tiveram muito menor expressão do número de horas. As restantes áreas não tiveram qualquer expressão no plano de formação.

⁷ Dados reportados a 2014 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

3.3.2. Caracterização dos participantes no EC3

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 5), responderam 83 participantes (n=83), (correspondendo a 15,5% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação), dos quais 76,8% do sexo feminino e 23,2% do sexo masculino.

A maior parte dos participantes tem entre 46 e 55 anos de idade (70,8%).

Relativamente ao tempo de serviço, trata-se de professores experientes, sendo que a grande maioria (87,8%) tem entre 21 e 35 anos de serviço. Com a mesma percentagem (31,7%), os participantes situam-se em cada um destes patamares: entre 21 e 25 e entre 26 e 30 anos de serviço. Em contrapartida, nenhum participante tem menos de dez anos de serviço. Já no que respeita aos escalões da carreira profissional, a maioria dos participantes (58,6%) situa-se no 4.º (22%), no 8.º (19,5%) e no 3.º escalão (17,1%). Surgem ainda com destaque estatístico o 5.º escalão (11%), o 2.º (9,8%) e o 6.º (8,5%). Na amostra é possível verificar participantes de vários grupos de recrutamento, destacando-se os docentes dos grupos de recrutamento 110 (28%), 100 (11%), 300 (8,5%) e 330 (6,1%).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 80,5%, mestrado - 13,4%, outras habilitações - 7,3% e doutoramento - 2,4%.

No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaquem o diretor de turma (24,4%), o coordenador de departamento (18,3%) e o coordenador de outras funções (14,6%). Por outro lado, houve mais participantes sem qualquer cargo de coordenação, gestão e administração (29,3%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (57,3%) frequentou uma ação de formação ao longo do ano escolar de 2014-2015, com a duração média entre 15 e 30 horas (50%) ou superior a 30 horas (35,4%) na modalidade de oficina de formação (60,5%). De destacar que uma percentagem significativa de participantes (36,6%) realizou duas ações de formação e que, a seguir à oficina de formação, o curso de formação foi a modalidade mais frequentada (44,4%).

Por outro lado, quanto ao *focus group*⁸, os nove participantes (n=9) apresentam as seguintes características, de acordo com os critérios definidos para a seleção dos participantes: seis participantes são do sexo feminino e três do sexo masculino, com um patamar etário relativamente uniforme (entre os 45 e os 59 anos), e com um tempo de serviço significativo (de um modo geral, entre 22 e 37 anos). Pertencem a diversos grupos de recrutamento (110, 200, 230, 300, 410, 520, 600, 910). A sua posição na carreira é distinta, com um participante do 3.º escalão e quatro pares de participantes nos 4.º, 5.º, 8.º e 9.º escalões (um par em cada escalão). Os participantes apresentam maioritariamente habilitação académica correspondente à licenciatura (cinco) seguindo-se o mestrado (três) e uma pós-graduação. Quanto aos cargos distribuem-se equitativamente: três sem nenhum cargo, três coordenadores e três diretores.

3.3.3. Resultados obtidos no EC3

3.3.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (1 a 5, sendo 1 o valor mais negativo e o 5 o valor mais positivo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação com a formação é de 4,3;**
- b) acresce que, no mesmo instrumento de avaliação da formação, os formandos também apresentam uma conceção fortemente positiva no que diz respeito à **adequação às necessidades de formação, sendo que a média global é, também, de 4,7;**
- c) segundo os dados recolhidos através do *focus group*, a perceção da satisfação é também muito positiva, sendo afirmado que:

⁸ O *focus group* realizou-se na escola-sede do CFAE, no dia 5 de julho de 2016, entre as 14:30h e as 16:30h.

A formação foi muito útil (E2)

Todas as ações foram de grande qualidade e qualidade assumida pela maioria qualificada dos participantes (...) por exemplo, nós temos aqui ações e posso dizer que faziam parte dos assuntos curriculares, faziam parte da política educativa da altura e corresponderam àquilo que os docentes necessitavam. Tivemos várias turmas o que é um indicador de pessoas interessadas no assunto. (E5)

- d) segundo os participantes no *focus group*, a formação também satisfaz no que respeita às necessidades de formação, uma vez que o plano de formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que parte da procura para a construção da oferta formativa, não obstante apontarem alguns fatores que dificultam a resposta total às necessidades formativas:

Penso que a formação cumpriu as expetativas e veio também ao encontro das necessidades das escolas. Relativamente ao plano que tínhamos previsto não foram executadas todas as propostas por falta de formadores uma vez somos um agrupamento pequeno. A formação decorre aqui [escola sede] e lá no nosso agrupamento. Se tivermos número suficiente a formação decorre no nosso agrupamento, mas as inscrições na formação foram também ao encontro das ações propostas por outros agrupamentos. (E7)

O plano de formação correspondeu às necessidades do agrupamento nomeadamente as ações sobre as metas curriculares de Português, sobre as tecnologias, sobre bases de dados. (...) As ações não percorreram todos os grupos disciplinares ou todos os grupos de recrutamento, porque só muito recentemente, a partir de 2015, tivemos a obrigação de ter um plano de formação mas preencheram necessidades de formação (...) Os planos de formação até 2015 não tinham vida própria eram mais um documento do CFAE. A partir de 2015 a maneira de trabalhar é mais frutuosa e positiva, com estruturas que ouvem os docentes e que envolvem o conselho pedagógico. O caminho é diferente para melhor. De qualquer forma quero dizer que abarcámos ações nas áreas

curriculares disciplinares, nas áreas tecnológicas e nas áreas sociais. (E5)

É sempre disponibilizada a informação das ações de formação previstas: há uma página sobre a formação. (E4)

Nós escolhemos as ações de acordo com as nossas necessidades pedagógicas quer sejam acreditadas ou não. (E3)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **93,06%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência (10,27%)** e, em casos pontuais, à não entrega dos elementos de avaliação;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, esta apresenta o valor médio de todas as ações de **9,4 (escala 1-10)** , sendo que o valor médio mínimo foi de 8,2 e o valor médio máximo foi de 10;
- c) na avaliação das ações, num total de **31, 21 formadores atribuíram uma classificação global de “Excelente” (67,7%)**, sete atribuíram **“Muito bom” (22,6%)**, sendo que os restantes três (9,7%) não classificaram.
- d) a análise dos relatórios de avaliação do CFAE e dos formadores permite verificar que os mesmos expressam que a formação teve **relevância para o desempenho profissional dos docentes**, que contribuiu para o **desenvolvimento de uma cultura de pares e para a mudança, para a inovação de práticas a nível de escola / sala de aula.**
- e) **a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação**, evidenciando-se, na maior parte dos casos, através da **elaboração de reflexões críticas**,

portefólios, atividades, guiões de trabalho, materiais e recursos pedagógicos, instrumentos de gestão e de avaliação.

3.3.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC3 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 17):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	1,2	4,9	9,8	58,5	25,6
8.2.	A formação mudou as minhas conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	1,2	6,1	32,5	52,4	7,3
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	2,4	3,7	22	58,5	13,4
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	1,2	3,7	22	58,5	14,6
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	4,9	7,3	28	42,7	17,1
8.6.	A formação mudou as minhas conceções sobre o cargo que exerço na escola.	7,3	13,4	41,5	31,7	6,1
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	4,9	11	32,9	42,7	8,5
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	3,7	7,3	36,6	43,9	8,5
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	1,2	4,9	12,2	54,9	26,8
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	2,4	4,9	18,3	59,5	14,6

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 17- Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, a maioria dos respondentes apresenta **elevado grau de concordância**, com predomínio das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, no que se refere **às necessidades de formação (8.1.), à mudança de conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula (8.2.), ao impacto da formação no trabalho na sala de aula (8.3.) e ao desempenho no trabalho em sala de aula (8.4.)**.

Neste aspeto, os participantes no *focus group*, embora levantem dúvidas sobre a medição dos impactos, não deixam de salientar perceções diretas e indiretas muito positivas:

Enquanto coordenadora não tenho poder para ver o impacto da formação. É difícil de aferir mas há sempre um impacto positivo. As ações de formação realizadas foram importantes, foram uma mais-valia. Houve replicação da formação em departamento e este foi também um indicador positivo. Há um bom relacionamento entre os colegas que facilita essa replicação. (E1)

É difícil medir o impacto mas as ações no âmbito das Bibliotecas Escolares e o Mundo Digital tiveram impacto. Quase todos os anos temos formação. Nas ações ligadas a projetos é mais fácil medir o impacto. Estão 4 projetos em prática, que decorrem de uma ação de formação de curta duração, onde é visível o envolvimento dos professores e dos alunos e a organização e construção de recursos e equipamentos para usar nas aulas. (E2)

A forma como as escolas se organizam, ainda abunda aqui aquilo que eu chamo a monarquia da sala de aula que é um impedimento para nós constataremos algumas modificações que a formação possa ter na prática letiva acresce ainda que as estruturas de orientação educativa não têm posição de hierarquia na organização pedagógica, portanto isso é limitativo também para eles [coordenadores] poderem aferir os impactos que a formação teve ou não teve no processo de ensino aprendizagem. No entanto, este agrupamento tem tido a preocupação ao longo dos tempos, com maior assertividade nestes últimos dois anos de após a prestação

de provas os departamentos curriculares fazem um plano de atividades em que gizam as metas e depois informam como desenvolvem o processo e têm um relatório de autoavaliação no final. Mesmo assim a direção não tem neste momento uma ideia precisa do impacto da formação nas modificações que possam vir a sentir-se ou a operar-se na sala de aula. (E5)

- b) com **um grau menor de concordância**, até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo” e com um registo mais notado na opção “Discordo/Discordo totalmente”, encontram-se **os itens do questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola** (8.5., 8.6., 8.7. e 8.8.), sinalizando, pelo menos, um grau duvidoso de transferibilidade neste subdomínio, mesmo que, em alguns casos, corresponda às necessidades dos formandos e haja efeitos no desempenho dos cargos;
- c) refira-se ainda o **elevado grau de concordância dos respondentes** em relação ao **impacto da formação nos itens relativos ao aperfeiçoamento e atualização científica e curricular (8.9.) e à alteração das práticas de ensino e aprendizagem (8.10.)**;
- d) os dados recolhidos através do *focus group* corroboram os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação é concebida e realizada, cada vez mais, para ter impacto direto no desempenho individual dos formandos**:

As ações ligadas às tecnologias têm um impacto mais visível na comunidade escolar. Eu fiz formação nesta área, e também no âmbito de projetos europeus e em ambientes educativos inovadores que contribuíram para a mudança de práticas pedagógicas que remetem muito para o trabalho de projeto desenvolvendo mais a autonomia dos alunos e onde o professor acaba por ser mais um orientador e o aluno desenvolve o seu trabalho e apresenta ao grupo turma. No meu caso eu estou muito virada para as tecnologias. Estou neste CFAE há 10 anos, fiz parte do 1º grupo de formação e a partir daí o tema foi virado muito para as novas tecnologias, tecnologias essas que nunca impediram a parte pedagógica tradicional ligada ao manual mas a nossa maneira

de planificar e de dar uma aula mudou radicalmente e isso se calhar ao nível do nosso agrupamento é que eu noto mais visível. (E3)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC3 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 18):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.	2,4	11	45,1	37,8	3,7
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	0	2,4	15,9	58,5	23,2
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	0	1,2	8,5	70,7	19,5
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	0	0	18,3	62,2	19,5
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	0	1,2	20,7	67,1	11
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	0	3,7	31,7	51,2	13,4
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	0	7,3	48,8	37,8	6,1
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	3,7	7,3	45,1	37,8	6,1
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	1,2	6,1	43,9	43,9	4,9
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	2,4	4,9	22	58,5	12,2
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	4,9	7,3	58,5	23,2	6,1
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	2,4	4,9	54,9	30,5	7,3

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 18 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes**, com predomínio inequívoco das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)**, com a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**, **adequação às necessidades da escola (8.14.)**, **melhoria da prestação do serviço educativo (8.15.)**. No mesmo sentido apontam as opiniões veiculadas pelos participantes no *focus group*:

Termos conseguido que a maior parte das ações tenham sido feitas com formadores internos. É um dado, um indicador muito feliz, muito positivo que mostra a qualidade da formação e consequentemente dos formadores que obtiveram a formação e que a puderam replicar. (E5)

Os professores também já usam o moodle nas suas turmas. Grande parte das informações é efetuada através deste recurso. Todas as escolas têm moodle com alojamento próprio. (E4)

- b) com **menor grau de concordância**, e às vezes com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, é possível identificar os itens que se relacionam com o **impacto nos alunos**, nomeadamente no que respeita aos **resultados de aprendizagem (8.18.)** e à **formação integral dos alunos (8.19.)**;
- c) **o mesmo se aplica também** (menor grau de concordância), evidenciando uma perceção de uma transferibilidade, pelo menos, de natureza duvidosa, em relação aos itens respeitantes aos impactos na globalidade da organização: **mudança de conceções (8.11.)**, **desenvolvimento organizacional (8.17.)**, **autonomia (8.21.)** e **desempenho geral da escola (8.22.)** mesmo que, em alguns casos, se verifique a mudança e a inovação;

- d) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.23., 8.24. e 8.25. conforme tabela n.º 18) mostram que, segundo a maioria dos participantes, a formação teve um impacto **positivo ou muito positivo no desempenho dos alunos (90,3%), dos professores (90,2%) e da escola (90,3%)**.
- e) **O maior impacto da formação verifica-se no âmbito do desempenho dos professores (58,5% “Muito Positivo e 9,8% “Totalmente Positivo”) e o menor impacto em termos de desempenho da escola (41,5% “Muito Positivo” e 4,9% “Totalmente Positivo”) (cf. tabela n.º 19);**

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	0	7,3	42,7	47,6	2,4
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	0	0	31,7	58,5	9,8
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	0	4,9	48,8	41,5	4,9

Tabela n.º 19 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- f) os dados obtidos através do *focus group* sustentam os resultados referidos nas alíneas anteriores, sendo que a perceção dos participantes aponta para um **impacto globalmente positivo da formação**, imputado genericamente à existência de uma lógica da procura, da qual decorrem dispositivos cada vez mais ajustados e direcionados para as necessidades das escolas e dos professores. Não obstante, alguns participantes assinalam as dificuldades decorrentes dos constrangimentos organizacionais ou das próprias lógicas de formação:

É positivo para a escola que os docentes utilizem as Novas Tecnologias mas para a organização seria bom que todos chegassem às tecnologias. Houve uma intenção da organização que obrigou que todos os docentes tivessem formação no âmbito dos Quadros Interativos Multimédia para que a sua utilização fosse generalizada. O meu desejo é que esta sala [equipamento] seja

utilizada de uma maneira sistemática. A organização tem que se estruturar para que os departamentos e os professores que fazem parte dos departamentos tenham formação para verem as potencialidades do equipamento e para que tenha o impacto devido com um plano que abrange todos os departamentos e não se cair numa utilização casuística. (E5)

O formando pode receber uma formação ótima mas colocar em prática depende de cada um. O formador dá as ferramentas mas o formando não tem autonomia suficiente. (E6)

Há grupos que não têm tanta possibilidade de realizar este trabalho conjunto no âmbito da formação devido à sua especificidade como o número insuficiente de formandos para fazer uma turma no agrupamento, a falta de formador interno para ações específicas, a falta de financiamento para formador externo e a distância do agrupamento ao CFAE onera muito as deslocações e leva muito tempo. (E1)

3.4. Estudo de Caso 4 (EC4)

3.4.1. Caraterização/contextualização do EC4

O EC4 refere-se a uma unidade orgânica que foi criada em 12 de maio de 2008, em resultado da agregação de centros de formação ocorrida nesse ano. Em consequência do processo de reconfiguração da rede de CFAE, após publicação do Despacho n.º 18039/2008, de 4 julho, a área de influência do centro abrange estabelecimentos de ensino de dois concelhos contíguos.

O centro de formação tratado está localizado na área metropolitana de Lisboa. Os agrupamentos associados ao CFAE localizam-se em dois concelhos vizinhos, de características mais urbanas, que apresentam uma densidade populacional alta (respetivamente 2 164,44 hab./km² e 1 194,88 hab./km²), com uma população total de cerca de 150 mil habitantes. Devido à sua acessibilidade à cidade de Lisboa, uma percentagem importante dos munícipes trabalha na capital ou na sua periferia. Os dois

concelhos, dentro do distrito a que pertencem, têm uma população relativamente jovem e apresentavam, no ano de 2014, um total de 23 184 alunos do ensino não superior.⁹

Em termos de dimensão orgânica, o EC4 é constituído por 13 agrupamentos de escolas (ensino público) e uma escola não agrupada, onde trabalham 1849 docentes e onde 793 funcionários exercem funções não docentes.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto diversificado de entidades, com as autarquias dos concelhos onde está integrado, com os serviços centrais do Ministério da Educação (DGAE, DGE), com a rede de empregabilidade e uma cooperativa popular, entre outros.

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além do diretor, um assistente administrativo a tempo inteiro e uma consultora de formação.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o centro de formação realizou 37 ações e 57 turmas, envolvendo 47 formadores, 1280 formandos inscritos e 1158 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação. Dos 47 formadores envolvidos na dinamização do plano de formação, 21 exerciam funções nas escolas associadas ao CFAE e 26 eram formadores externos.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 33 cursos de formação e por 4 oficinas de formação, correspondendo a um total de 1270 horas presenciais e 100 horas de trabalho autónomo, do qual resultou um volume de formação de 816050 horas. Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, o plano privilegia claramente as áreas da docência, com 64,4% do número de horas do plano de formação; as tecnologias da informação, com 11,9%; e a formação educacional geral, com 11,5%. Todas as restantes áreas estão representadas no plano com menor expressão do número de horas.

⁹ Todos os dados demográficos apresentados segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

3.4.2. Caracterização dos participantes no EC4

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 6), responderam 228 participantes (n=228), correspondendo a 19,7% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação, dos quais 82,4% do sexo feminino e 17,6 % do sexo masculino.

A maior parte dos participantes (60,8%) tem idade compreendida entre os 41 e os 55 anos; por outro lado, apenas 21,1 % dos inquiridos representa uma faixa etária entre os 21 e os 40 anos. Relativamente ao tempo de serviço, o grupo mais expressivo, 22,9% dos respondentes, situa-se entre os 21 e os 25 anos, seguido pelos participantes (21,6%) com tempo de serviço entre os 16 e os 20 anos; em contrapartida, só 8,4% dos participantes se encontra no patamar inferior aos 10 anos de tempo de serviço.

Relativamente ao posicionamento na carreira, a maior parte dos participantes encontra-se no 3.º (16,7%) e no 4.º escalão (13,2%), surgindo ainda com destaque estatístico os participantes do 8.º (11,5%) e do 2.º escalões (10,6%). Na amostra é possível verificar participantes de quase todos os grupos de recrutamento, destacando-se os docentes dos grupos de recrutamento 110 (18,1%), 300 (11,9%) e 620 (6,6%).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 78,4%, mestrado - 19,8%, doutoramento - 1,8% e outras habilitações - 9,3%.

No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaquem o diretor de turma (42,7%), coordenador (exercício de outras funções de coordenação) (23,3%), a opção “Nenhum” (22,9%) e a opção “Outras funções” (15,9%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (56,4%) frequentou uma ação de formação e que 24,7% dos inquiridos frequentaram duas ações ao longo do ano escolar de 2014-2015. O número de horas de formação acreditada realizada em 2014-2015 teve uma duração média entre 15 e 30 horas (45,4%), e uma duração superior a 30 horas, para 42,3% dos inquiridos. Estas ações foram realizadas maioritariamente na modalidade de oficina de formação (57,8%) e na modalidade de curso de formação

(55,6%). São residuais as ações de formação realizadas nas modalidades de círculo de estudo (4,9 %) e de projeto (1,8%).

Por outro lado, quanto ao *focus group*¹⁰, os oito participantes (n=8) apresentam as seguintes características: a amostra é constituída por cinco mulheres e três homens, com um patamar etário, na maioria dos casos, entre os 48 e os 56 anos e com um tempo de serviço significativo (de um modo geral, em cinco casos, entre os 20 e 34 anos). Relativamente à sua posição na carreira, um participante pertence ao 2.º escalão, três ao 3.º, três ao 8.º e um ao 9.º escalão. Os participantes apresentam maioritariamente habilitações coincidentes com a licenciatura, existindo uma docente com mestrado e outra com doutoramento. Distribuem-se, no que respeita aos cargos, do seguinte modo: três sem nenhum cargo, dois coordenadores, dois diretores e um subdiretor.

3.4.3. Resultados obtidos no EC4

3.4.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (de 1 a 5, em que 1 é nada e 5 é muitíssimo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação é 4,4;**
- b) nota-se, ainda que de acordo com uma escala de 1 a 5 utilizada pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação **a média global relativa ao impacto que a formação teve no seu desenvolvimento pessoal e profissional é 4,2;**

¹⁰ O *focus group* realizou-se na escola-sede do CFAE, no dia 12 de julho de 2016, entre as 10:00h e as 12:00h.

- c) a análise do relatório dos formadores permite verificar que *circa* de 51% dos relatórios analisados referem expressamente que **os conteúdos e as problemáticas abordadas na formação estão em interação com o trabalho dos docentes ou que os trabalhos e as atividades realizados na formação estavam adequados e tiveram um efeito imediato nas práticas dos formandos, pois foram utilizados junto dos seus alunos;**
- d) segundo os dados recolhidos através do *focus group*, a perceção da satisfação relativamente ao contributo da formação para o cumprimento dos objetivos da escola é evidente, sendo afirmado que:

Os nossos planos de formação são de grande riqueza pois denotam o trabalho das escolas envolvidas. Há um número significativo de ações que vão de encontro às necessidades das escolas quer sejam área da gestão de conflitos, quer seja nas TIC e em outras áreas. Existem ainda ações que resultam da parceria com outras entidades, estou a pensar nos primeiros socorros, proposto pelo Centro de Saúde. Existe grande articulação com as entidades que colaboram com as escolas.(E3)

O que se sente é que cada vez mais o plano de formação é diversificado em função das necessidades que também são variadas.(E7)

Sobre a qualidade das ações verifiquei que este centro de formação tem sempre procurado ter uma formação de qualidade. (E8)

- e) segundo os participantes no *focus group*, a formação também satisfaz no que respeita às necessidades de formação, uma vez que o Plano de Formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que parte da procura para a construção da oferta formativa:

Quando identificadas as necessidades o Centro de Formação, através da sua Comissão Pedagógica, procura sempre pôr em prática tudo o que é sugerido pelos diversos Agrupamentos. (E1)

A partir do momento em que os Agrupamentos tiveram a capacidade de elaborarem os seus planos de necessidades e depois estes planos vieram para o Centro de Formação e este começou a construir o plano, a partir daí acho que esse facto diversificou as ações de formação. (E6)

O plano de formação 2014/2015 foi concebido no ano anterior tendo começado com antecedência a auscultação aos docentes. O Plano de formação abarcou diversas modalidades: oficinas e cursos de formação. Tudo isto foi trabalhado em articulação com o centro de formação através do trabalho realizado pelo grupo de formação do Conselho Pedagógico. (E7)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **99,24%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência (8,54%)** e, em casos pontuais, à não entrega dos elementos de avaliação;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, apresenta o valor médio de todas as ações de **9,2 (escala 1-10)** , sendo que o valor médio mínimo foi de 7 e o valor médio máximo foi de 10;
- c) **a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação** e evidenciou-se, na maior parte dos casos, através da elaboração de “reflexões críticas”, “materiais”/”recursos pedagógicos” e, ocasionalmente, “provas de conhecimentos” .

3.4.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC4 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 20):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	2,2	2,6	11,0	60,8	23,3
8.2.	A formação mudou as minhas concepções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	3,5	9,3	27,8	51,5	7,9
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	2,6	4,8	22,5	60,8	9,3
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	2,6	4,4	23,3	55,1	14,5
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	3,5	8,8	22,5	50,7	14,5
8.6.	A formação mudou as minhas concepções sobre o cargo que exerço na escola.	5,3	19,4	43,2	29,1	3,1
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	5,3	11,5	36,1	41,0	6,2
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	3,5	10,1	28,6	48,9	8,8
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	3,5	5,3	17,2	55,9	18,1
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	2,2	7,0	25,1	56,4	9,3

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 20 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, os respondentes apresentam **maior grau de concordância**, com uma maior expressão percentual das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, nomeadamente no que se refere **às necessidades (8.1.), à mudança das conceções (8.2.), ao impacto da formação (8.3.), ao desempenho no trabalho em sala de aula (8.4.), ao cargo que exerço na escola (8.5.), à atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular (8.9.) e à alteração das práticas de ensino e de aprendizagem (8.10)**. Neste aspeto, os participantes no *focus group*, embora levantem questões sobre a dificuldade medição dos impactos, não deixam de salientar perceções diretas e indiretas muito positivas:

Nós falamos em termos de medir o impacto das ações de formação e do modo como estas acabam por se repercutir nas práticas. Isso é sempre algo difícil de medir, muito difícil acho eu. E, entretanto, falou-se na questão da supervisão e aí tenho um exemplo muito claro de como a formação, mas também outras medidas tomadas, acabam por se refletir e mudar comportamentos. No Agrupamento estávamos a implementar a supervisão, com muitas resistências. Com a colaboração do centro de formação fizemos uma ação de formação sobre este tema. Depois dessa formação, no ano seguinte, a supervisão voltou a ser implementada e correu sem qualquer problema ou resistência. Penso que aqui a formação teve um papel importante, não sendo o único fator, foi muito importante. Por isso, penso que foi um exemplo específico e claro de como a formação pode contribuir para a mudança. (E5)

Aqui fazia referência a um exemplo do meu Agrupamento que tem bons reflexos [ao nível do trabalho docente] e que nós chamamos o Seminário Boas Práticas que é uma oficina de formação, no início do ano, em Setembro, que reúne todos os professores do nosso Agrupamento e todos os outros interessados que discutem a prática letiva e tudo o que ocorreu a esse nível ao longo do ano e tentam descobrir, se a isso podemos chamar descobrir, outras metodologias e atividades que possam ser postas em prática no

ano seguinte. Parece-me ser um exemplo de como a formação sai da escola e volta à escola. (E3)

Do ponto de vista dos alunos estes ganham com a formação uma nova dinâmica na escola, porque as ações de formação são espaços de partilha, onde se constroem projetos e ideias novas que se levam para a escola e trabalham com os alunos. (E7)

- b) com **um grau menor de concordância**, e até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo” ou “Discordo” encontram-se **alguns itens do questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola** (8.6. e 8.7.), sinalizando um grau duvidoso de transferibilidade neste subdomínio, mesmo que, em alguns casos, corresponda às necessidades dos formandos;
- c) os dados recolhidos através do *focus group* corroboram os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação é concebida e realizada, cada vez mais, para ter impacto direto no desempenho individual dos formandos:**

De uma forma genérica nós podemos dizer que sim, que o plano está ajustado às necessidades. No entanto, se refletirmos no fundo, nós sabemos que as nossas necessidades são sempre acrescidas. Nós resolvemos aquele problema e a seguir vem outro. O plano é ajustado, mas está em construção, reconstrução e a meio do ano aparecem outras ações porque resultam da própria dinâmica que as escolas têm. O plano revela-se ajustado porque tem sido ajustado permanentemente. E o plano vem sempre na sequência de problemas que nós detetámos nas escolas. (E3)

Em termos [do plano de formação] de contribuir para resolver os problemas identificados parece-me que sim. Nós temos como base principal as propostas que nos aparecem dos diversos agrupamentos então eles estão ajustados às necessidades. Cada Agrupamento apresenta o que é mais urgente, o que tem mais necessidade. (E1)

O plano de formação é ajustado aos pedidos e às necessidades dos formandos. (E8)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC4 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 21):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as conceções dos professores sobre a escola.	4,0	12,8	48,5	30,8	4,0
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	1,3	4,4	11,5	55,5	27,3
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	1,3	1,8	7,9	66,5	22,5
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	1,3	3,1	19,8	59,0	16,7
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	1,3	3,5	24,7	57,7	12,8
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	1,8	4,8	30,8	51,5	11,0
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	2,2	14,5	40,1	37,4	5,7
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	3,5	11,0	37,0	41,9	6,6
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	2,6	8,4	35,7	45,4	7,9
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	2,2	4,4	33,0	48,0	12,3
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	4,4	14,5	48,5	27,8	4,8

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 21 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes**, em particular a opção “Concordo”, encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)**, com a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**, com a **adequação às necessidades da escola (8.14.)** e com a **melhoria da prestação do serviço educativo (8.15.)**. No mesmo sentido apontam algumas opiniões veiculadas pelos participantes no *focus group*:

De facto o plano de formação do centro tem tido sempre uma grande preocupação com a qualidade das ações de formação e esta qualidade tem a ver com um dos grandes princípios que temos discutido muito que é como é que a formação se reflete na aprendizagem dos alunos e na aprendizagem de qualidade que é o que nos interessa. (E1)

O plano de formação acolheu uma ação de formação sobre desporto escolar que foi uma clara mais-valia pela qualidade dos formadores. Relativamente a melhorias devido à formação, habitualmente, ocorre uma partilha ao nível dos docentes em formação de conhecimentos, ou materiais produzidos na formação. Mudanças ao nível do trabalho docente sinto algumas alterações ao nível do reforço das competências dos alunos, de outras abordagens metodológicas, em resultado do *refresh* formativo, novos conhecimentos e a aplicação de novas estratégias. (E8)

Efetivamente a formação realizada pelos nossos professores provoca mudanças. Não posso dizer que provoca mudanças em todos. Há colegas que mantêm o seu modo de trabalhar ao longo de muitos anos e não conseguem mudar. Mas pouco a pouco e quando a formação consegue chegar áquilo que eles precisam efetivamente provoca alterações e provoca mudanças nas práticas letivas. (E2)

- b) com **menor grau de concordância**, e com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, é possível identificar os itens sobre **mudança de concepções (8.11.)**, **desenvolvimento organizacional da escola (8.17.)**, **aprendizagem escolar dos alunos (8.18)** e **autonomia (8.21.)**, evidenciando uma percepção de uma transferibilidade de natureza pouco evidente;
- c) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.22., 8.23., 8.24. e 8.25. conforme tabela n.º 22) mostram que, segundo os participantes, **o maior impacto da formação se verifica no âmbito do desempenho dos professores (54,6% “Muito Positivo” e 15,4% “Totalmente Positivo”)** e o menor impacto verifica-se em termos do **desempenho dos alunos (39,6% “Positivo” e 9,7% “Totalmente Positivo”)**:

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	2,6	11,5	34,8	44,9	6,2
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	4,8	5,3	40,5	39,6	9,7
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	1,3	2,6	26,0	54,6	15,4
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	3,1	5,7	39,2	41,4	10,6

Tabela n.º 22 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- d) os dados obtidos através do *focus group* sustentam os resultados referidos nas alíneas anteriores, sendo que a percepção dos participantes aponta para uma **impacto globalmente positivo da formação** e para uma oportuna ligação desta com os cenários de trabalho dos docentes. A nível de ilustração, refere-se:

Ocorrem sempre mudanças porque as ações são sempre um momento de partilha entre formandos. Aprendemos sempre em cada situação e depois verificamos isso no trabalho de sala de aula

e no trabalho com os próprios colegas e isso é muito positivo e gratificante. (E2)

3.5. Estudo de Caso 5 (EC5)

3.5.1. Caraterização/contextualização do EC5

O EC5 corresponde a uma unidade orgânica que se mantém com as mesmas escolas não agrupadas e agrupamentos associados desde a sua criação em 1992, não tendo sofrido qualquer processo de agregação. Não obstante, no processo de reconfiguração da rede de CFAE, foi homologada a sua constituição atual em 8 de julho de 2008.

O EC5 está inserido e localizado no centro de um dos mais importantes polos urbanos de Portugal, situado no Norte de Portugal, com uma população a rondar os 180 000 habitantes. Trata-se de um região com elevado dinamismo populacional, social e económico, sendo que, no capítulo da educação, apresenta um total de 38 000 alunos do ensino não superior e um número de docentes do ensino não superior que não ultrapassa os 2 800¹¹.

Em termos de dimensão orgânica, o EC5 é constituído por nove agrupamentos de escolas (ensino público) e três escolas não agrupadas (ensino privado), traduzindo-se num total de 1 860 docentes e 770 não-docentes.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto muito diversificado de entidades, desde de universidades até museus, incluindo também fundações, CPCJ, associações, sindicatos, bibliotecas públicas, galerias de arte, etc.

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além da diretora, uma assistente administrativa em jornada contínua (30 horas) e um consultor de formação em regime de *pro bono*.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o CFAE realizou 28 ações e 34 turmas, envolvendo 51 formadores (30 pertencem à bolsa de formadores internos e

¹¹ Dados reportados a 2014 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>).

21 são externos), 1233 formandos inscritos e 1073 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação. No que respeita aos formandos, verifica-se uma percentagem massiva do sexo feminino (95%) e com uma média de idade de 47,5 anos.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 18 cursos de formação e 16 oficinas de formação, num total de 34 turmas, correspondendo a um total de 684 horas presenciais e 325 horas de trabalho autónomo, do qual resultou um volume de formação de 1244097 horas. Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º22/2014, de 11 de fevereiro, o plano de formação privilegia a área de prática pedagógica e didática na docência, designadamente a formação no domínio da organização e gestão da sala de aula, com 43,01% do número de horas do plano; de seguida, a área de tecnologias de informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou gestão escolar, com 20,58%; e a área da docência”, com 18,63%. Todas as restantes áreas estão representadas no plano de formação com menor expressão do número de horas.

3.5.2. Caraterização dos participantes no EC5

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 7), responderam 171 participantes (n=171), correspondendo a 15,9% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação, dos quais 75,4% do sexo feminino e 24,6% do sexo masculino.

Quanto à idade, a maior percentagem tem entre 41 e 45 anos (29,1%), seguida por outros grupos que têm entre 51 e 55 (35,7%), 46 e 50 (21,6%), 56 e 60 (19,3%), configurando um corpo maioritariamente situado em idades superiores aos 41 anos.

A maior parte dos participantes (35,1%) tem o seu tempo de serviço situado entre os 26 e 30 anos, seguido pelos participantes (31%) cujo tempo de serviço se situa entre os 31 e os 35 anos; em contrapartida, só 1,2% dos participantes se encontra no patamar inferior aos cinco anos de tempo de serviço. Relativamente ao escalão, a maior percentagem dos participantes encontra-se no 8.º (17,5%) e no 4.º (14,6%), surgindo ainda com destaque estatístico os participantes do 6.º (11,1%) e do 3.º

escalões (9,4%). Na amostra é possível verificar participantes de todos os grupos de recrutamento, destacando-se os docentes dos grupos de recrutamento 110 (19,9%), 300 (7,6%) e 230 (7%).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 79,5%, mestrado - 18,1%, doutoramento - 1,8% e outras formações - 6,4%. No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaque o diretor (a) de turma (33,9%), coordenador (exercício de outras funções de coordenação) (23,4%), a opção “Nenhum” (21,1%) e a opção “Outras funções” (14%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (66,7%) frequentou uma ação de formação ao longo do ano escolar de 2014-2015, com a duração média entre 15 e 30 horas (48%) ou superior a 30 horas (37,4%), na modalidade de oficina de formação (62,1%) ou na modalidade de curso de formação (42,6%).

Por outro lado, quanto ao *focus group*¹², os nove participantes (n=9) apresentam as seguintes características: estamos perante uma amostra constituída por cinco mulheres e quatro homens, com um patamar etário relativamente uniforme (grosso modo, entre os 50 e os 60 anos) e com um tempo de serviço significativo (de um modo geral, entre 25 e 36 anos), traduzido, por inerência, numa posição na carreira entre o 6.º e o 9.º escalões, à exceção de dois participantes, um do 1.º escalão e outro do 3.º. Os grupos disciplinares a que pertencem são vários (110, 300, 420, 500, 520, 550). Os participantes apresentam maioritariamente habilitações superiores a licenciatura (uma pós-graduação, dois mestrados e dois doutoramentos) e distribuem-se equitativamente no que respeita aos cargos: três sem nenhum cargo, três coordenadores e três diretores.

3.5.3. Resultados obtidos no EC5

3.5.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

¹² O *focus group* realizou-se na escola-sede do CFAE, no dia 12 de julho de 2016, entre as 10:00h e as 12:00h.

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (1 a 5, sendo 1 o valor mais negativo e o 5 o valor mais positivo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação é 4,6;**
- b) acresce que, no mesmo instrumento de avaliação da formação, os formandos também apresentam uma conceção fortemente positiva no que diz respeito à **adequação às necessidades de formação, sendo que a média global é, também, de 4,7;**
- c) segundo os dados recolhidos através do *focus group*, a percepção da satisfação é também muito positiva, sendo afirmado que:

Se me questionar sobre o nível de satisfação (eu estou aqui na qualidade de formanda), partilho do que já foi dito. Há um elevado nível de satisfação. A formação tem vindo a ser cada vez mais contextualizada, cirúrgica, em relação às necessidades dos agrupamentos. A qualidade também tem aumentado. Pode ser não tão diversificada, mas tem maior qualidade. (E2)

Não estou por dentro: se o plano foi cumprido ou não foi. Por aquilo que tenho conhecimento, por aquilo que acompanhei, pelas ações que realizei (realizei 4 ações), acho que os objetivos foram plenamente atingidos. Quanto às outras ações, não sei, não faço a mínima ideia. (E9)

Invertendo o ónus, não tenho memória do inverso, de um formando que tenha dito não valeu para nada. A percepção que eu tenho é que, quem vem às ações, vem com vontade, é ator ativo na ação, interessado, conversa, dinamiza em termos de grupos disciplinares ou até na sala dos professores. Do discurso inverso não tenho eco nenhum; o eco é positivo, sempre. (E7)

- d) segundo os participantes *no focus group*, a formação também satisfaz no que respeita às necessidades de formação, uma vez que o plano de

formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que partiu da procura para a construção da oferta formativa:

quando se fazem as propostas da formação, tem-se em conta esse pressuposto das necessidades que são elencadas pelos diferentes departamentos curriculares. É evidente que é a partir daí que se elabora o nosso plano e é feita a proposta ao Centro de Formação. (E8)

O que posso dizer - e julgo que é transversal a todos - é que cada departamento tem um diagnóstico das suas necessidades; a partir daí, também temos o conhecimento dos potenciais formadores nas diversas áreas. Depois aqui, em sede de comissão pedagógica, afere-se o encontro entre a procura e a oferta. (E7)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

Neste subdomínio, as evidências empíricas mostram o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **94,03%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência** ou, pontualmente, à **não entrega dos elementos de avaliação**;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, esta apresenta o valor médio de todas as ações de **9,5 (escala 1-10)** , sendo que o valor médio mínimo foi de 8,7 e o valor médio máximo foi de 10;
- c) na avaliação das ações, num total de 34 turmas, **15 formadores atribuíram uma classificação global de “Excelente” (44,1%)** , **dez atribuíram “Muito bom” (29,4%)**, **um atribuiu “Bom” (2,1%)**, sendo que os restantes oito (24,4%) não classificaram.
- d) a **aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes)** realizou-se numa **relação entre o contexto de formação e o contexto profissional, designadamente em sala de aula**, evidenciando-se, na maior

parte dos casos, através da elaboração de “materiais”/“recursos pedagógicos” (19 turmas) e “reflexões críticas” (15 turmas); em três turmas utilizaram-se, ao mesmo tempo, “provas de conhecimento”;

3.5.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC5 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 23):

N.º	ITEM	DT	D	NC/N D	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	0,0	2,9	3,5	56,7	36,8
8.2.	A formação mudou as minhas concepções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	0,0	7,0	21,1	62,6	8,8
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	0,0	4,1	11,7	66,1	17,5
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	0,0	4,7	13,5	66,1	15,2
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	3,5	7,0	31,6	39,2	18,7
8.6.	A formação mudou as minhas concepções sobre o cargo que exerço na escola.	4,7	17,5	42,7	28,7	6,4
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	4,1	8,8	39,8	38,0	8,2
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	4,7	8,8	35,7	41,5	9,4
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	1,8	5,3	11,7	56,1	25,1
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	0,6	5,8	17,0	62,0	14,6

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 23 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, os respondentes apresentam **elevado grau de concordância**, com predomínio inequívoco das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, nomeadamente no que se refere **às necessidades (8.1.), ao impacto da formação (8.3.), ao desempenho no trabalho em sala de aula (8.4.) e à atualização e aperfeiçoamento científico e curricular (8.9.)**. Neste aspeto, os participantes no *focus group*, embora levantem dúvidas sobre a medição dos impactos, não deixam de salientar perceções diretas e indiretas muito positivas:

E, de facto, os resultados em termos de satisfação dos formandos foram bastante positivos. Como é que eles podem ser medidos? Podem ser medidos através, por exemplo, da leitura e da reflexão que eles fizeram nos relatórios. Mas depois há coisas mais concretas e, essas sim, tinham mais interesse que é transportar estes resultados docentes para a sala de aula ou então para filosofia do professor em relação à sua prática. (E3)

O que não tenho dúvidas é que formação tem um grande impacto, quer pela dimensão reflexiva, quer porque vai construindo um conjunto de competências...Que ela é impactante, é: não tenho dúvidas que a formação de 14-15 em muitas dimensões nasceu de dentro... Não tenho dúvidas que ela é impactante e tem resultados. (E7)

- b) com **um grau relevante de concordância dos respondentes**, com predomínio da opção “Concordo” seguida da opção “Não discordo/Nem concordo”, destacam-se os itens relativos **à mudança das conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula (8.2.), à resposta às necessidades e à melhoria do desempenho dos cargos exercidos na escola (8.5. e 8.8.) e à alteração das práticas de ensino e aprendizagem (8.10.)**;
- c) refira-se ainda, com **um grau menor de concordância** e até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, **os itens do**

questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola (8.6. e 8.7.);

- d) os dados recolhidos através do *focus group* corroboram os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação é concebida e realizada, cada vez mais, para ter impacto direto no desempenho individual dos formandos.**

É hábito no agrupamento, por parte dos diferentes departamentos curriculares, fazer o levantamento das necessidades de formação todos os anos. Por isso, quando se fazem as propostas da formação, tem-se em conta esse pressuposto das necessidades que são elencadas pelos diferentes departamentos curriculares. É evidente que é a partir daí que se elabora o nosso plano e é feita a proposta ao Centro de Formação. Ao mesmo tempo, faz-se o elencar dos formadores que estão disponíveis para essa formação. É evidente também que, quando fazemos as propostas, se existem essas necessidades por parte das pessoas que as referiram, já estão garantidos os professores para frequentar a formação. A oferta vai ao encontro da procura que efetivamente existe. (E8)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC5 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 24):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.	2,9	13,5	38,6	40,4	4,7
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	0,6	2,9	9,4	62,0	25,1
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	0,0	0,6	8,2	66,1	25,1
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	0,0	0,6	15,8	63,2	20,5
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	0,0	2,9	14,0	64,9	18,1
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	0,6	4,7	27,5	56,1	11,1
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	3,5	12,9	39,2	37,4	7,0
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	1,8	8,2	29,2	54,4	6,4
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	1,2	7,6	20,5	63,2	7,6
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	1,2	5,3	20,5	63,2	9,9
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	3,5	14,0	48,5	27,5	6,4
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	2,3	8,2	38,6	45,0	5,8

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 24 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes**, com domínio das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)**, a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**, a **adequação às necessidades da escola (8.14.)** e a **melhoria da prestação do serviço**

educativo (8.15.). No mesmo sentido apontam as opiniões veiculadas pelos participantes no *focus group*:

O docente procura formação, primeiro, pela formação em si, pelo espaço de partilha de experiências quando, muitas vezes, são do mesmo grupo disciplinar. (E7)

Hoje, há uma maior partilha e uma maior aceitação também na formação que é oferecida. (E5)

- b) com **um grau relevante de concordância dos respondentes**, com predomínio da opção “Concordo” seguida da opção “Não discordo/Nem concordo”, destacam-se os itens que se relacionam com a **mudança de conceções (8.11.), a mudança e inovação (8.16.), os resultados de aprendizagem (8.18.), a formação integral dos alunos (8.19.) e a concretização do projeto educativo da escola (8.20.)** ;
- c) refira-se ainda, com um grau menor de concordância e até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, apenas os itens relativos ao **desenvolvimento organizacional da escola (8.17.) e à promoção da autonomia da escola (8.21.)**;
- d) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.23., 8.24. e 8.25. conforme tabela n.º 24)¹³ mostram que, segundo os participantes, **o maior impacto da formação se verifica no âmbito do desempenho dos professores (66,1% “4” e 14% “5”)** e o **menor impacto em termos de desempenho da escola (50,3% “4” e 11,7% “5”)** (cf. tabela n.º 25):

¹³ Neste caso, utilizou-se uma escala de 1 a 5, sendo que 1 correspondia a “Totalmente negativo” e 5 a “Totalmente positivo”.

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	1,2	4,1	28,7	57,3	8,8
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	0,0	1,8	18,1	66,1	14
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	1,2	5,3	31,6	50,3	11,7

Tabela n.º 25 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- e) os dados obtidos através do *focus group* sustentam os resultados referidos nas alíneas anteriores, sendo que a perceção dos participantes aponta para uma **impacto globalmente positivo da formação**, o que é imputado genericamente à existência de uma lógica da procura, da qual decorrem dispositivos cada vez mais ajustados e direcionados para as necessidades das escolas e dos professores. Não obstante, alguns participantes assinalam as dificuldades decorrentes dos constrangimentos organizacionais ou das próprias lógicas de formação:

Enquanto a formação não partir da necessidade organizacional de escola, para resolver um problema, constrangimento da escola a qualquer nível, vai ser sempre muito complicado em termos de impacto nos resultados dos alunos, da qualidade do sucesso. Primeiro ponto. Segundo ponto: ao nível pessoal dos professores, enquanto a formação que frequentam não lhes facilitar a vida, ao invés de lhes dificultar a vida, com mais tempo despendido na frequência do curso ou mais problemas para resolver em termos organizacionais ou de outro nível, nenhuma formação vai ter mais consequências em termos de mais-valia para o processo. Esta é a perceção geral. No plano 14-15, o problema começou, em alguns casos, em algumas oficinas, pela parte operacional e da produção do trabalho não ter tido a interação na sala de aula por constrangimentos de tempo. As aulas já tinham acabado, portanto, já não havia alunos, já não se consegue implementar, já não se consegue trazer mais-valia daquilo que se aprendeu para a produção final. (E1)

3.6. Estudo de Caso 6 (EC6)

3.6.1. Caracterização/contextualização do EC6

O EC6 foi criado em 1992 e, em 2008 e em 2011, sob a mesma designação, agregou com outro CFAE de outro concelho, dando origem à atual configuração, que apresenta uma área de abrangência territorial constituída por cinco concelhos situados no interior Norte, numa zona de transição entre os distritos de Braga e de Vila Real.

Trata-se de uma região com um perfil demográfico, social, económico e cultural com as marcas típicas da interioridade: baixa densidade populacional, predominância de escalões etários mais elevados (diminuição geral da população, em particular dos jovens com menos de 15 anos), presença ainda relevante do setor primário (em certos concelhos, na ordem de ¼ da população ativa) e taxas de escolarização e alfabetização abaixo da média nacional.

No seu conjunto, a população dos cinco concelhos não ultrapassa os 60 000 habitantes, sendo que, no que respeita à educação, apresenta um total de *circa* de 8 600 alunos do ensino não superior e de 800 docentes, igualmente do ensino não superior¹⁴.

Em termos de dimensão orgânica, o EC6 é constituído por cinco agrupamentos de escolas (públicos), uma escola não agrupada (pública) e uma escola não agrupada (privada), abrangendo um total 899 elementos do pessoal docente e 370 do pessoal não docente.

Refira-se ainda que o CFAE em causa tem parcerias e desenvolve projetos com um conjunto muito diversificado de entidades: instituições de ensino superior (universidades e institutos), câmaras municipais, estruturas do ministério de educação, associações, fundações e empresas, etc.

No que respeita à estrutura e funcionamento, a unidade orgânica possui, para além do diretor, dois assistentes administrativos a tempo inteiro e um consultor de formação em regime *pro bono*.

¹⁴ Dados reportados a 2014 segundo a PORDATA (<http://www.pordata.pt>). É provável que os dados atuais sejam inferiores, tendo em conta as tendências de quebra demográfica verificadas nos últimos anos.

Tendo como referência o ano escolar de 2014-2015, o CFAE realizou 17 ações e 26 turmas, envolvendo 34 formadores (23 pertencem à BFI e 11 são externos), 432 formandos inscritos e 394 formandos que frequentaram efetivamente as ações de formação.

O plano de formação de 2014-2015 foi constituído por 18 cursos de formação e oito oficinas de formação, num total de 26 ações de formação, correspondendo a um total de 417 horas presenciais e 140 horas de trabalho autónomo, do qual resultou um volume de formação de 219 458 horas (apenas pessoal docente). Em termos de áreas de formação, de acordo com o estabelecido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º22/2014, de 11 de fevereiro, o plano de formação privilegia: as áreas de docência, com 43% do número de horas do plano; a área de formação ética e deontológica, com 22%; e a área de tecnologias de informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou gestão escolar, com 12%. Todas as restantes áreas estão representadas no plano de formação com menor expressão do número de horas: liderança, coordenação e supervisão pedagógica, com 10%; prática pedagógica e didática na docência com 10%; e formação educacional geral e das organizações educativas, com 5%.

3.6.2. Caracterização dos participantes no EC6

Relativamente ao **inquérito por questionário**, conforme os dados obtidos (cf. anexo n.º 8), responderam 86 participantes (n=86), correspondendo a 21,8% de retorno, se considerarmos o número total de docentes em formação, dos quais 66,3% do sexo feminino e 33,7% do sexo masculino.

No que respeita à idade, a maior percentagem tem entre 41 e 45 anos (29,1%), seguindo-se os grupos entre os 46 e 50 (24,4%), 51 e 55 (18,6%), e 56 e 60 (15,1%), configurando um corpo maioritariamente situado em idades superiores aos 41 anos.

A maior percentagem dos participantes (24,4%) tem o seu tempo de serviço situado entre os 16 e 20 anos, seguido pelos participantes (23,3%) cujo tempo de serviço se situa entre 21 e 25 anos; em contrapartida, só 2,3% dos participantes se encontra no patamar inferior aos cinco anos de tempo de serviço. Relativamente ao escalão, a maior percentagem dos participantes encontra-se no 3.º (22,1%) e no 4.º escalões (16,3%), surgindo ainda com destaque estatístico os contratados, que

constituem 15,1% dos participantes. Na amostra é possível verificar participantes de todos os grupos de recrutamento, destacando-se os docentes dos grupos 110 (14%), 300 (11,6%) e 620 (7%).

Em termos de habilitações literárias, a amostra apresenta as seguintes características: licenciatura - 84,9%, mestrado - 15,1%, doutoramento - 1,2%, outras formações - 5,8 %.

No que respeita aos cargos, os participantes apresentam uma grande variedade, embora se destaque o diretor de turma (38,4%), coordenador (exercício de outras funções de coordenação) (19,8%), a opção “Nenhum” (16,3%) e a opção “Outras funções” (17,4%).

Refira-se ainda que a maioria dos participantes (62,8%) frequentou uma ação de formação ao longo do ano escolar de 2014-2015, com uma duração média entre 15 e 30 horas (55,8%) ou superior a 30 horas (37,4%), nas modalidades de oficina de formação (76,5%), de curso de formação (31,8%) e de círculo de estudos (5,9%).¹⁵

Por outro lado, quanto ao *focus group*¹⁶, os nove participantes (n=9) apresentam as seguintes características: o grupo é constituído por seis mulheres e três homens, com um espectro etário relativamente diverso (grosso modo, entre os 34 e os 54 anos) e com um tempo serviço correlativo entre 9 e 31 anos, o que se traduz, por inerência, numa posição na carreira entre o 2.º e o 7.º escalões (sem esquecer dois participantes que estão fora da carreira). Os participantes apresentam, maioritariamente, habilitações ao nível da licenciatura (sete) e dois participantes têm mestrado. em relação aos cargos, distribuem-se da seguinte forma: quatro coordenadores, dois subdiretores, um membro do conselho pedagógico, um adjunto do diretor e um docente sem qualquer cargo adicional.

¹⁵ Este dado não deixa de ser curioso, porque no ano escolar 2014-2015 não se realizaram Círculos de Estudo neste CFAE.

¹⁶ O *focus group* realizou-se num dos agrupamentos associados do CFAE, no dia 7 de julho de 2016, entre as 14:30h e as 16:00h.

3.6.3. Resultados obtidos no EC6

3.6.3.1. Aquisição da formação (plano individual)

- Reações/opiniões dos formandos às ações de formação

No que respeita a este subdomínio, os indicadores selecionados evidenciam o seguinte:

- a) tendo em conta a escala utilizada (1 a 5, sendo 1 o valor mais negativo e o 5 o valor mais positivo) pelo CFAE no seu instrumento de avaliação da formação, aplicado na conclusão das ações de formação, **a média global de satisfação é de 4,3;**
- b) acresce que, no mesmo instrumento de avaliação da formação, os formandos também apresentam uma conceção fortemente positiva no que diz respeito à **adequação às necessidades de formação, sendo que a média global é de 4,6;**
- c) segundo os participantes no *focus group*, a formação também satisfaz no que respeita às necessidades de formação, uma vez que o plano de formação de 2014-2015 obedeceu a uma lógica que parte da procura para a construção da oferta formativa:

Sim, acho que sim, até porque as ações são concertadas com os outros agrupamentos que integram o Centro de Formação. Nesse sentido, a formação que foi oferecida foi ao encontro das necessidades do Agrupamento. (E1)

Normalmente, as ações vão ao encontro do público em geral. Depois há aqueles grupos mais pequenos que têm dificuldade em arranjar formação mais específica na sua área (música, por exemplo). (E2)

No ano letivo 2014-2015, estou-me a recordar que há uma formação que não foi avante. Mas, em termos gerais, responde às necessidades. No nosso caso, há uma lógica da procura, mas, às

vezes, surgem propostas do Centro de Formação, às quais nós aderimos. (E3)

Aquilo que se tem verificado, de um modo geral, é que Centro de Formação responde às nossas necessidades e objetivos. (E5)

- Aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas por parte dos formandos

No que respeita a este subdomínio, os indicadores selecionados evidenciam o seguinte:

- a) relativamente à **taxa de aprovação**, os resultados obtidos apontam para um valor percentual de **90,35%**, sendo que os casos de não aprovação se ficaram a dever quase sempre à **desistência** e, em casos pontuais, à **não entrega dos elementos de avaliação**;
- b) no que respeita à **classificação obtida pelos formandos**, esta apresenta o valor médio de todas as ações de **9,5 (escala 1-10)**, sendo que o valor médio mínimo foi de 8,9 e o valor médio máximo foi de 10;
- c) relativamente aos formadores, nos casos em que realizaram avaliação quantitativa com o instrumento próprio do CFAE (17 ações), apresentam uma **avaliação global agregada de 4,52** na escala de 1 a 5¹⁷, sendo 1 “o mais baixo” e 5 “o mais alto”; nos casos em que realizaram uma avaliação qualitativa (nove ações), a avaliação global das ações é considerada **“positiva”, “globalmente positiva” ou “muito positiva”**;
- d) a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação (realização de atividades, relatórios críticos, etc.), **mas há 12 em 26 ações (46,1%), sobretudo na modalidade de oficina, em que há implicação explícita nos**

¹⁷ Dado que o instrumento utilizado pelo CFAE não apresenta uma avaliação global da ação de formação, optou-se por agregar os 8 itens previstos através de uma média.

contextos de trabalho, nomeadamente em sala de aula, através da produção e aplicação de “materiais”.

3.6.3.2. Transferência da formação

- Comportamentos individuais em contexto organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.1. a 8.10. do inquérito por questionário, o EC6 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 26):

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.1.	A formação foi ao encontro das minhas necessidades de formação.	8,1	2,3	7,0	46,5	36,0
8.2.	A formação mudou as minhas conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.	7,0	11,6	25,6	46,5	9,3
8.3.	A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.	8,1	4,7	15,1	55,8	16,3
8.4.	A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.	7,0	3,5	19,8	52,3	17,4
8.5.	A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.	12,8	4,7	26,7	43,0	12,8
8.6.	A formação mudou as minhas conceções sobre o cargo que exerço na escola.	15,1	12,8	43,0	24,4	4,7
8.7.	A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.	15,1	5,8	43,0	30,2	5,8
8.8.	A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.	12,8	2,3	40,7	36,0	8,1
8.9.	A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.	9,3	5,8	16,3	48,8	19,8
8.10.	A formação contribuiu para alterar as práticas de ensino e de aprendizagem.	7,0	9,3	19,8	54,7	9,3

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 26 - Comportamentos individuais em contexto organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) globalmente, os respondentes apresentam **elevado grau de concordância**, com predomínio inequívoco das opções “Concordo” e “Concordo totalmente”, no que se refere **às necessidades de formação (8.1.), ao impacto da formação no trabalho realizado na sala de aula (8.3.) e à atualização e aperfeiçoamento científico e curricular (8.9.);**
- b) com **um grau menor de concordância**, e até com o predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”, encontram-se **os itens do questionário relativamente ao impacto da formação no exercício de cargos na escola (8.6., 8.7. e 8.8.)**, sinalizando, pelo menos, um grau duvidoso de transferibilidade neste subdomínio;
- c) refiram-se ainda os itens com **predomínio da opção “Concordo”, embora com uma presença relevante de respostas “Nem discordo/Nem concordo”,** designadamente os que dizem respeito **à mudança de conceções sobre o modo de trabalhar (8.2.) e à melhoria do trabalho realizado em sala de aula (8.4.)**, bem com os que se referem **às necessidades decorrentes do cargo exercido na escola (8.5.) e à alteração das práticas de ensino aprendizagem (8.10.);**
- d) os participantes no *focus group* confirmam os resultados acima apresentados, sendo salientado que, de um modo geral, **a formação tem impacto direto no trabalho dos professores com os alunos:**

Há sempre um impacto imediato. Nos primeiros tempos, há mudanças. No imediato, sente-se uma vontade de se aplicar aquilo que se aprendeu da parte dos professores. Nota-se, por exemplo, nas ações sobre as novas tecnologias, novas ferramentas. A gente vê que os alunos começam a falar uns com os outros. Vemos que as ações mais práticas têm um impacto imediato e nós vamos tendo o feedback por parte dos alunos. (E1)

Depende das ações. No ano passado frequentei uma ação sobre Excel, que era mais orientada para o professor: a construção de

Tabela n.º 27 de avaliação. Teve impacto, mudou o nosso trabalho. Cada professor construiu a grelhas de acordo com cada disciplina depois aplicamos no nosso dia-a-dia. (E2)

Eu acho que a formação, nesta fase, tem um impacto imediato. No caso da formação de empreendedorismo, eu vi que a formação teve um impacto imediato. (E7)

- Resultados no âmbito do desempenho organizacional

Neste subdomínio, considerando os itens 8.11. a 8.22. do inquérito por questionário, o EC6 apresenta os seguintes resultados (cf. tabela n.º 27).

N.º	ITEM	DT	D	NC/ND	C	CT
8.11.	A formação mudou as conceções dos professores sobre a escola.	8,1	15,1	41,9	30,2	4,7
8.12.	A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.	4,7	3,5	7,0	62,8	22,1
8.13.	A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.	5,8	3,5	10,5	61,6	18,6
8.14.	A formação foi ao encontro das necessidades da escola.	4,7	2,3	20,9	59,3	12,8
8.15.	A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.	5,8	2,3	19,8	60,5	11,6
8.16.	A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.	7,0	2,3	29,1	52,3	9,3
8.17.	A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.	5,8	10,5	46,5	34,9	2,3
8.18.	A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.	8,1	3,5	39,5	43,0	5,8
8.19.	A formação teve impacto na formação integral dos alunos.	8,1	2,3	37,2	41,9	10,5
8.20.	A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.	7,0	1,2	22,1	57,0	12,8
8.21.	A formação promoveu a autonomia da escola.	8,1	8,1	51,2	30,2	2,3
8.22.	A formação teve impacto no desempenho geral da escola.	4,7	9,3	40,7	41,9	3,5

Legenda: DT - Discordo totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não concordo/Não discordo; C - Concordo; CT - Concordo totalmente

Tabela n.º 27 - Resultados no âmbito do desempenho organizacional (valores em percentagem)

Tendo em conta estes resultados, é possível inferir o seguinte:

- a) com **elevado grau das opções concordantes**, em particular a opção “Concordo”, encontram-se os itens relacionados com a **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (8.12.)** e com a **promoção do desenvolvimento profissional (8.13.)**;
- b) com **menor grau de concordância** e com o **predomínio da opção “Nem discordo/Nem concordo”**, é possível identificar os itens que se relacionam com a **mudança das concepções do professor sobre a escola (8.11.)**, com o **desenvolvimento organizacional (8.17.)** e com a **promoção da autonomia da escola (8.21.)**;
- c) refiram-se ainda os itens com **predomínio da opção “Concordo”**, embora com uma **presença relevante de respostas “Nem discordo/Nem concordo”**: por um lado, os itens relacionados com o **impacto organizacional**, como é o caso dos que se relacionam com as necessidades de formação da escola (8.14.), a melhoria da prestação do serviço educativo (8.15.), a promoção da mudança e a inovação (8.16.), a concretização do projeto educativo (8.20.) e o desempenho geral da escola (8.22.); por outro lado, os itens que remetem para o **impacto nos alunos**, nomeadamente nos resultados da aprendizagem escolar (8.18.) e na formação integral dos alunos (8.19.);
- d) os resultados obtidos nos itens de avaliação global dos impactos (8.23., 8.24. e 8.25., conforme tabela n.º 27) mostram que, em congruência com as respostas dadas aos itens anteriores, **o maior impacto da formação se verifica no âmbito do desempenho dos professores (45,3% “4” e 16,3% “5”)** e o **menor impacto em termos de desempenho da escola (47,7% “3” e 31,4% “4”)** (cf. tabela n.º 28):

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
8.23.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos.	9,3	3,5	37,2	37,2	12,8
8.24.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores.	8,1	3,5	26,7	45,3	16,3
8.25.	Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola.	7	1,2	47,7	31,4	12,8

Tabela n.º 28 - Avaliação global do impacto da formação (valores em percentagem)

- e) os dados obtidos através do *focus group* mostram que há uma perceção do impacto organizacional, o qual não pode ser dissociado do próprio impacto no desempenho dos professores:

Quando o Plano de Formação é elaborado pelo Conselho Pedagógico tenta responder a essas duas realidades, que estão interligadas: quando estamos a responder às necessidades dos professores, estamos também a responder às necessidades do agrupamento em si. (E5)

Eu também concordo que, se calhar, ao nível do imediato, se possam sentir aqueles efeitos, nomeadamente de formação como Educação Sexual/PRESSE, Educação Especial... Era uma necessidade transversal e que o agrupamento considerou que havia ali uma lacuna. Era uma área prioritária para os docentes, mas também para a escola como unidade orgânica. Isto para dizer que se nota (nos próprios conselhos de turma) que os professores começam a agir de forma diferente com os alunos. (E5)

A formação tem cada vez mais impacto nas escolas, embora possa ser um processo que não é tão rápido como desejamos. Mas acho que a escola mudou muito. Todos nós precisamos de mudar. Isto vai criando no pessoal docente uma vontade mudar na sala de aula. (E1)

4. Síntese dos resultados nos estudos de caso

Nesta síntese, procurar-se-á sinalizar os aspetos mais relevantes - e até com algum grau de convergência - que decorrem dos estudos de caso realizados. No entanto, como é óbvio, não há qualquer propósito de generalização: os casos valem pela sua singularidade ilustrativa, na qual se pretendeu perceber com mais profundidade qualitativa as lógicas da formação contínua de professores. Desta forma, proporciona-se ao sistema, aos decisores e, sobretudo, aos atores, um outro olhar, com o qual devem ser concatenados os dados de estrutura apresentados na Parte I.

Posto isto, pode dizer-se que, no seu conjunto, os estudos de caso revelam os seguintes pontos de convergência:

a) no domínio da “aquisição da formação” (plano individual), subdomínio “reações/opiniões dos formandos às ações de formação”:

- avaliação muito positiva das ações de formação, quer no particular, quer no geral;
- níveis de satisfação muito elevados (média 4,4);
- conceção fortemente positiva quanto à adequação às necessidades de formação (média 4,6) e à utilidade da formação para o trabalho docente.

b) no domínio da “aquisição da formação” (plano individual), subdomínio “aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizadas pelos formandos”:

- no que respeita à taxa de aprovação, os resultados obtidos apontam para valores percentuais superiores a 96%;
- a classificação obtida pelos formandos, de um modo geral, situa-se no intervalo 8 - 10 (Muito bom e Excelente), com uma média de classificação de 9,3;
- a aquisição das aprendizagens (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, geralmente, em contexto de sala de formação, mas também nos contextos de trabalho, nomeadamente em sala de aula, através da

produção e aplicação de “materiais”, sobretudo na modalidade de oficina de formação;

c) Transferência da formação (plano organizacional), subdomínio “comportamentos individuais em contexto organizacional”:

- elevado grau de concordância do impacto da formação no que respeita a necessidades de formação individuais (87,4%), mudança de concepções sobre o modo de trabalhar na sala (59,3%), impacto da formação no trabalho realizado na sala de aula (74%) e desempenho no trabalho em sala de aula (72%);
- menor grau de concordância do impacto da formação no exercício de cargos na escola (42,5%);
- elevado grau de concordância do impacto da formação no aperfeiçoamento e atualização científica e curricular (76,3%), bem como na alteração das práticas de ensino e aprendizagem (67,2%);

d) Transferência da formação (plano organizacional), subdomínio “resultados no âmbito do desempenho organizacional”:

- elevado grau de concordância do impacto da formação no que respeita à promoção da partilha e do trabalho colaborativo (84,4%), à promoção do desenvolvimento profissional (86,7%), à adequação às necessidades da escola (74%), à melhoria da prestação do serviço educativo (74,7%) e à promoção da mudança e da inovação (61,4%);
- menor grau de concordância do impacto da formação nos resultados da aprendizagem dos alunos (40,2%) e na formação integral dos alunos (48,7%);
- menor grau de concordância do impacto da formação no desenvolvimento organizacional da escola (40,2%), na autonomia da escola (30,3%) e no desempenho geral da escola (42,5%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decurso do desenvolvimento do presente relatório foram apresentados e discutidos os resultados obtidos e extraíram-se informações que importa agora sistematizar, para melhor compreensão da formação contínua de educadores e professores realizada a nível nacional no ano escolar de 2014-2015.

Neste sentido, apresentam-se algumas linhas de força relativamente à formação e ao trabalho desenvolvido neste âmbito, bem como alguns aspetos merecedores de reflexão, e que podem contribuir para a melhoria dos processos formativos, da sua organização, acompanhamento e monitorização:

1. As razões para a frequência da formação contínua parecem ultrapassar em muito a correlação com a progressão na carreira, **sendo o envolvimento em processos formativos reconhecido e valorizado pelos formandos** como um elemento fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes. Aprecia-se a oportunidade do contacto com outras realidades, a entreaajuda e a possibilidade de trabalhar em grupo, e a formação torna-se “ importante porque desperta nas pessoas a ideia de partilha”. Assim se explica que, apesar dos constrangimentos ao nível do congelamento da carreira docente e da falta de financiamento destinado à formação, se tenha registado no ano escolar de 2014-2015, um considerável volume de formação acreditada, consubstanciado num número significativo de ações (3 151), de turmas (4 113), de horas de formação (92 913) e de formandos (86 991) a nível nacional.
2. A verificação destes indicadores (número de turmas, de horas e de formandos) envolvidos na formação em 2014-2015 parece deixar transparecer uma consciencialização evidente das entidades formadoras, dos formadores, dos formandos e de outros agentes educativos para **a importância do contributo da formação contínua para melhoria da qualidade da oferta do sistema educativo**. Através das opiniões expressas pelos inquiridos verificou-se que a formação contínua é frequentemente entendida como um suporte útil para a resolução de necessidades educativas, emergentes da atividade profissional dos docentes, e dos desafios que se colocam às escolas.

3. Se, por um lado, parece reforçada a relação de utilidade entre a formação contínua, a atividade profissional docente e o contexto de trabalho das escolas, por outro lado, pressente-se a necessidade de **aprofundar mecanismos que evidenciem e clarifiquem os efeitos que os programas de formação** têm nos conhecimentos e práticas docentes e nas formas de organização das instituições escolares.
4. A região Norte lidera os indicadores do número de ações, turmas, horas de formação e formandos, seguindo-se a região de Lisboa e Vale do Tejo, a região Centro, a região do Algarve e a região do Alentejo. Se, por um lado, estes números acompanham o índice demográfico das respetivas regiões, por outro lado, levantam-se algumas questões relacionadas com uma maior ou menor desconformidade da taxa de cobertura de formação relativamente aos docentes de cada região, principalmente no Centro e no Alentejo, às quais não serão indiferentes a desertificação, a extensão geográfica e o isolamento das escolas e dos docentes.
5. Num contexto de flexibilização e aproximação da formação aos que dela necessitam, **a modalidade de formação a distância é uma opção importante**, permitindo responder às condições individuais dos docentes em certas áreas geográficas, onde o número de docentes com interesses e necessidades comuns é mais reduzido e onde há falta de recursos financeiros e de formadores em áreas específicas. Importa refletir e monitorizar também esta modalidade, contemplando o seu registo na base de dados (SIGRHE).
6. As **entidades formadoras** responsáveis pela formação contínua de educadores e professores que desenvolveram, a nível nacional, ações de formação acreditadas pelo CCPFC, no ano escolar de 2014-2015, foram de um **número considerável** (180) - tendo em conta o número de entidades certificadas no CCPFC, como veremos adiante - e de **tipologia diversa**, incluindo entidades públicas e privadas (CFAE, estabelecimentos de ensino superior público, particular ou cooperativo, associações profissionais, científicas e culturais, organizações sindicais, institutos e organismos públicos, entre outras), e garantindo alguma equidade no acesso à formação. **A distribuição das entidades formadoras** pelo território nacional é facilitadora, por um lado, da

descentralização na implementação da formação, favorecendo uma **maior proximidade entre formandos e formação**, e, por outro lado, **de uma oferta formativa diversificada e complementar**, de acordo **com a sua diversidade e maior enfoque em determinadas áreas de formação**, encerrando vantagens na celebração de protocolos de cooperação entre si.

7. Tendo em conta o número de entidades formadoras que registaram formação em 2014-2015, verifica-se que os **CFAE** representam metade do número total de entidades acreditadas¹⁸.
8. Embora se verifique uma distribuição equitativa de CFAE e do conjunto das restantes entidades formadoras, a importância dos CFAE na dinamização da oferta formativa surge mais reforçada, com um maior número de turmas (67%) e de formandos (68%) que realizaram a formação em 2014-2015. Este facto realça bem o valor estratégico destas instituições na implementação da formação contínua junto dos professores e educadores, a que acresce a importância da sua disseminação por todo o território continental, o profundo conhecimento das características, necessidades educativas e recursos das escolas associadas, bem como a sua capacidade de articulação entre si e com outras entidades, apostando em parcerias produtivas.
9. Contudo, o esforço que muitos dos CFAE têm feito na conceção e implementação de formação, num quadro de ausência de financiamento, deve instar a uma reflexão alargada sobre as condições e os recursos de que devem ser dotados para prosseguir as suas finalidades.
10. Considerando as **caraterísticas da formação** realizada em 2014-2015, há uma concordância entre os vários tipos de instituições de formação, que se revelou através de uma clara predominância da **modalidade de curso de formação**¹⁹,

¹⁸ Segundo o **Relatório de Atividades do ano de 2014 do CCPFC**, em 31 de dezembro de 2014 encontravam-se acreditadas no CCPFC 272 entidades formadoras. A proporção do número de CFAE em relação a outras instituições é mais modesta. Estavam acreditados 90 CFAE, 98 instituições de ensino superior, 53 associações de professores e 31 entidades designadas por “Outras”. Destas, seis entidades estavam localizadas fora do território continental, no arquipélago da Madeira.

Consultado em <http://www.ccpfc.uminho.pt/Uploads/DocsCCPFC/2015/Relat%C3%B3rio%202014.pdf>

¹⁹ Esta é também uma tendência evidenciada na análise da modalidade das ações de formação acreditadas pelo CCPFC entre 2010 e 2014. Neste período, os cursos de formação têm sido sempre predominantes, com valores que oscilam entre 56,7% e os 72,7%.

Cf. **Relatório de Atividades do ano 2014 do CCPFC** disponível para consulta em <http://www.ccpfc.uminho.pt/Uploads/DocsCCPFC/2015/Relat%C3%B3rio%202014.pdf>

mais orientada para a implementação de formações centradas nos conteúdos que privilegiem a aquisição, a atualização e o aprofundamento de conhecimentos científicos, pedagógicos e didáticos, e de competências profissionais. Em segundo lugar, surge a **modalidade de oficina de formação**²⁰, mais centrada na conceção, elaboração e operacionalização de metodologias, instrumentos, recursos pedagógicos e/ou didáticos, com vista à sua aplicação em contexto de trabalho dos docentes.

11. Apesar de já se notar uma aposta maior em modalidades de formação em contexto de trabalho, nomeadamente as oficinas de formação, é importante **refletir sobre a necessidade de maior equilíbrio no desenvolvimento das diferentes modalidades de formação**, acentuando mais o desenvolvimento de oficinas de formação, círculos de estudos, projetos e estágios.
12. Considerando as sete **áreas de formação** definidas no RJFCP, a área que teve um maior número de ações de formação foi a da **prática pedagógica e didática na docência**, logo seguida das ações de formação na **área da docência e da formação educacional geral**. Em comparação com as restantes áreas de formação previstas no RJFCP, são estas as áreas que parecem ter uma ligação mais evidente com o trabalho letivo do docente ao nível da aplicação científica e didática, e também no domínio da organização e gestão da sala de aula. Esta mesma orientação, que valoriza uma ligação mais estreita entre formação contínua e os conteúdos de natureza científico-didática e as competências que o professor aplica no seu dia-a-dia, é comprovada na tendência maioritária das ações de formação realizadas em 2014-2015, que estavam acreditadas na **dimensão científica e pedagógica**. Contudo, é nas outras entidades de formação que se verifica a maior distância entre a dimensão científica pedagógica (76,6%) e as restantes dimensões, confirmando o papel destas entidades mais ligadas às didáticas específicas de cada área disciplinar. Nos CFAE, a dimensão científica e

²⁰ Esta constatação é coincidente com a percentagem de ações de formação acreditadas pelo CCFCP na modalidade de oficina de formação entre 2010 e 2014, sendo a oficina a segunda modalidade de formação mais acreditada, com percentagens que variam entre os 22,4% e os 30,7%.

Cf. **Relatório de Atividades do ano de 2014 do CCFCP**, disponível para consulta em <http://www.ccpfc.uminho.pt/Uploads/DocsCCPFC/2015/Relat%C3%B3rio%202014.pdf>

pedagógica, embora sendo maioritária (66%), fica aquém das restantes entidades.

13. Importa refletir sobre a necessidade de apostar num maior equilíbrio **ao nível do desenvolvimento das diferentes áreas de formação**, incluindo as áreas associadas ao desenvolvimento organizacional, como a área de administração escolar e educacional e a área de liderança, coordenação e supervisão pedagógica.
14. O **predomínio de ações de formação com duração até 25 horas (70,8%)** poderá indicar o tempo disponível que a maioria dos formandos está disposta a investir na realização da formação acreditada, mas também poderá ser o intervalo ideal para a aquisição da formação, considerando os aspetos teóricos e práticos a desenvolver nas ações, e que podem promover a reflexão, o debate e os seus efeitos na sua prática educativa.
15. Considerando as **caraterísticas dos formadores**, conclui-se que as entidades formadoras apresentaram em 2014-2015 uma bolsa composta por 6 376 formadores para o desenvolvimento da formação, distribuindo-se entre formadores **internos** (sem contrapartida financeira) e formadores **externos** (com contrapartida financeira). **A maioria dos formadores (70%) realizou a formação em 2014-2015 sem qualquer contrapartida financeira**, mas enquanto os CFAE dinamizaram a formação com mais recurso a formadores (62,5%) sem contrapartida financeira, as restantes entidades recorreram mais a formadores (58,9%) com contrapartida financeira.
16. **Os resultados da formação** evidenciam, quer nos CFAE quer nas restantes entidades, uma **elevada taxa de conclusão** da formação pelos formandos (94,6% e 94,5%, respetivamente), com **excelentes resultados na avaliação** dos mesmos. **Os EC confirmam esta avaliação muito positiva no domínio da aquisição da formação no plano individual, com um elevado nível de satisfação (4,4, mesmo em escalas diversas entre 1-4 e 1-5), de adequação às necessidades de formação (4,6) e de utilidade para o trabalho docente**, bem como uma **elevada taxa de aprovação** (superior a 96%) e **média de classificação** (9,3 numa escala de 1 a 10). **A aquisição das aprendizagens** (competências, conhecimentos e atitudes) realizou-se, maioritariamente **em sala de formação**,

mas também **no seu contexto de trabalho**, através da **produção e aplicação de materiais e metodologias**, sobretudo na modalidade de oficina de formação. No campo da **transferência da formação no plano organizacional**, há um elevado **grau de concordância relativamente ao impacto da formação quanto às necessidades de formação individuais (87,4%)**, à **mudança de concepções sobre o modo de trabalhar na sala de aula (59,3%)**, ao **trabalho aí realizado (74%)**, ao **seu desempenho em sala de aula (72%)**, ao **aperfeiçoamento e atualização científica e curricular (76,3%)**, à **alteração das práticas de ensino e aprendizagem (67,2%)**, à **promoção da partilha e do trabalho colaborativo (84,4%)**, à **adequação às necessidades da escola (74%)**, à **melhoria do serviço educativo (74,7%)** e à **promoção da mudança e da inovação (61,4%)**.

17. Contudo, houve **um menor grau de concordância do impacto da formação no exercício de cargos na escola (42,5%)**, nos **resultados da aprendizagem (40,2%)**, na **formação integral dos alunos (48,7%)**, no **desenvolvimento organizacional da escola (40,2%)**, na **autonomia (30,3%)** e no **desempenho geral da mesma (42,5%)**.
18. A realização dos EC alertou para a necessidade de uma reflexão sobre o **aprofundamento da avaliação da formação contínua**, ponderando-se vantagens na criação de alguma uniformidade entre as entidades formadoras, ao nível de instrumentos e de técnicas de avaliação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bardin, L. (1995). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, pp. 30-37

Figari, G. (1996). *Avaliar: Que referencial?* Porto: Porto Editora, pp. 47-64

Conselho Científico Pedagógico da Formação Contínua de Professores (2014). *Relatório de Atividades*. Braga: CCPFC. Consultado em outubro, 14, 2016, em <http://www.ccpfc.uminho.pt/Uploads/DocsCCPFC/2015/Relat%C3%B3rio%202014.pdf>

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho (Estatuto da Carreira Docente). *Diário da República Número 120/2010 - I Série*. Ministério da Educação. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro (Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores). *Diário da República Número 29/2010 - I Série*. Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho (Constituição e funcionamento dos Centros de Formação de Associação de Escolas). *Diário da República Número 130/2015 - I Série*. Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.

Despacho n.º 18039/2008, de 4 de julho (Constituição dos Centros de Formação de Associação de Escolas). *Diário da República Número 128/2008 - II Série*. Ministério da Educação. Lisboa.

Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo). *Diário da República Número 237/86 - I Série*. Ministério da Educação. Lisboa.

ANEXO 1

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Secção 1 de 3



QEC1- Avaliação da formação da formação contínua de professores

Este questionário insere-se no âmbito da avaliação da transferência da formação contínua que decorreu no ano escolar 2014-2015.

Todos os dados recolhidos serão utilizados para o fim acima referido, num regime de anonimato e de respeito estrito pela confidencialidade.

Trata-se de um questionário que pretende recolher as opiniões dos respondentes, pelo que não há respostas certas ou erradas.

A sua colaboração será indispensável para a avaliação da formação contínua realizada em Portugal e, por consequência, para a melhoria da qualidade do serviço prestado pelas entidades formadoras.

O preenchimento deste questionário demorará cerca de 20 minutos.

Obrigado pela sua colaboração.

Secção 2 de 3

Caracterização socioprofissional

Esta secção é referente à caracterização dos respondentes.

Importa recordar que este questionário é anónimo, pelo que está garantida a sua confidencialidade.

Sexo *

☐ Feminino

☐ Masculino

Idade *

☐ 21-25

☐ 26-30

☐ 31-35

☐ 36-40

☐ 41-45

☐ 46-50

☐ 51-55

☐ 56-60

☐ 61-65

Tempo de serviço *

☐ 0-5

☐ 6-10

☐ 11-15

☐ 16-20

☐ 21-25

☐ 26-30

☐ 31-35

Escalão *

☐ 1.º

☐ 2.º

☐ 3.º

☐ 4.º

☐ 5.º

☐ 6.º

☐ 7.º

☐ 8.º

☐ 9.º

☐ 10.º

☐ Contratado

Grupo de recrutamento (código) *

Nota: esta questão está organizada sob a forma de uma lista pendente. Para responder, clique em "selecionar/choose" para lhe aparecer a lista com os códigos dos grupos de recrutamento.

1. 100
2. 110
3. 200
4. 210
5. 220
6. 230
7. 240
8. 250
9. 260
10. 290
11. 300
12. 310
13. 320
14. 330
15. 340
16. 350
17. 400
18. 410
19. 420

20. 430

21. 500

22. 510

23. 520

24. 530

25. 540

26. 550

27. 560

28. 600

30. 620

31. 910

32. 920

33. 930

Habilitações

☐

Licenciatura

☐

Mestrado

☐

Doutoramento

☐

Outras habilitações

☐

Adicionar opção ou **ADICIONAR "OUTRA"**

Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015) *

- ☐ Nenhum
- ☐ Diretor(a) de Turma
- ☐ Coordenador(a) de Departamento
- ☐ Coordenador(a) dos Diretores de Turma
- ☐ Coordenador(a) (exercício de outras funções de coordenação)
- ☐ Diretor(a)
- ☐ Membro da Direção
- ☐ Presidente do Conselho Geral
- ☐ Membro do Conselho Geral
- ☐ Outras funções:

Se na questão anterior selecionou "outras funções", refira quais:

Texto de resposta longa

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

☐ >3

N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015

☐ < 15 horas

☐ 15-30 horas

☐ > 30 horas

Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

☐ Curso

☐ Oficina de formação

☐ Círculo de estudos

☐ Projeto

☐ Estágio

Secção 3 de 3



Avaliação da formação contínua de professores

Nesta secção, pretende-se recolher a opinião dos respondentes sobre os diferentes impactos da formação contínua realizada no ano escolar 2014-2015. Assinale a sua opinião, seleccionando a opção correspondente na escala.

Notas:

- por questões de economia, as designações de "escola não agrupada" e "agrupamento" obtêm aqui a designação genérica de "escola";
- quando se refere "escola" nas afirmações seguintes é no sentido da escola concreta na qual os respondentes exercem funções.

[8.1. A formação foi ao encontro das minhas necessidades de trabalho em contexto de sala de aula.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.2. A formação mudou as minhas concepções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.3. A formação teve impacto no trabalho que realizo em sala de aula.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.4. A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho em sala de aula.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.5. A formação foi ao encontro do cargo que exerço na escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.6. A formação mudou as minhas concepções sobre o cargo que exerço na escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.7. A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.]

[8.8. A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.9. A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.10. A formação contribuiu para a alteração das práticas de ensino e de aprendizagem.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.11. A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.12. A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.13 A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.]

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

[8.14. A formação foi ao encontro das necessidades da escola.]

[8.15. A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.]

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

[8.16. A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.17. A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.18. A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.19. A formação teve impacto na formação integral dos alunos.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.20. A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.21. A formação promoveu a autonomia da escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

[8.22. A formação teve impacto no desempenho geral da escola.]

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos *

Selecione a opção que corresponde à sua opinião.

	1	2	3	4	5	
Totalmente negativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente positivo

8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores *

Selecione a opção que corresponde à sua opinião.

	1	2	3	4	5	
Totalmente negativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente positivo

8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola *

Selecione a opção que corresponde à sua opinião.

	1	2	3	4	5	
Totalmente negativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente positivo

Observações

Este espaço é opcional e destina-se a a recolher outras opiniões sobre o impacto da formação que não foram contempladas nas questões anteriores.

Texto de resposta longa

ANEXO 2

GRUPO DE FOCAGEM

No AGRUPAMENTO/ ESCOLA - GUIÃO

Transferência da formação

Grupo de Focagem: 2 ou 3 formandos + 2 ou 3 coordenadores/elementos do pedagógico + 2 ou 3 diretores/elementos da direção de unidades orgânicas diferentes; o diretor do CFAE também participa

INDICADORES	QUESTÕES
<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento dos objetivos da organização - Adequação da formação às necessidades - Mudanças introduzidas na sequência da formação - Alterações no desempenho docente - Resultados no desempenho organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Atingiu os objetivos da organização? Especificar. - Que alterações ocorreram em relação aos problemas/necessidades identificados no plano de formação? - Foram implementadas mudanças na sequência da formação? Quais? - Quais foram os resultados ao nível do desempenho docente? - Que resultados foram alcançados através da implementação desses projetos no agrupamento?

Registo do discurso²¹

Hora: _____ Participante:
Elementos discursivos (principais ideias e/ou citações)

²¹ No caso de insuficiência de espaço, colocar na abela n.º seguinte “Hora: continuação” e assinalar o mesmo participante.

ANEXO 3

DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC1

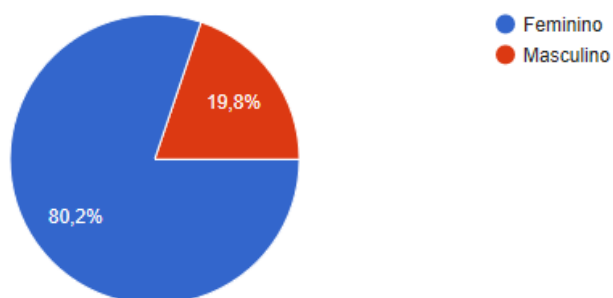
108 respostas



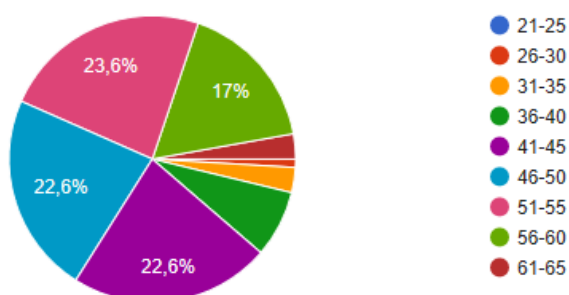
RESUMO

INDIVIDUAL

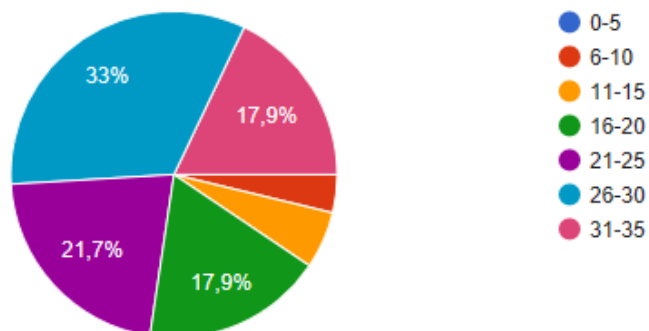
Sexo (106 respostas)



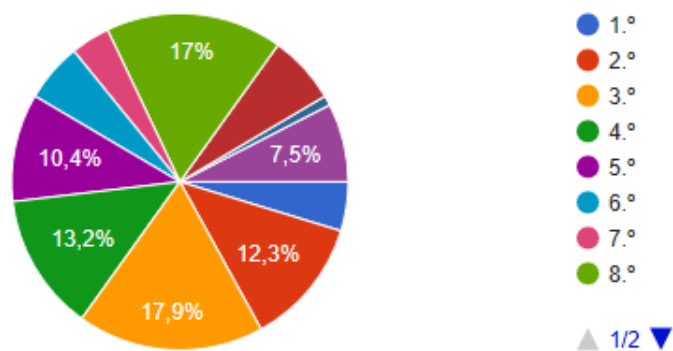
Idade (106 respostas)



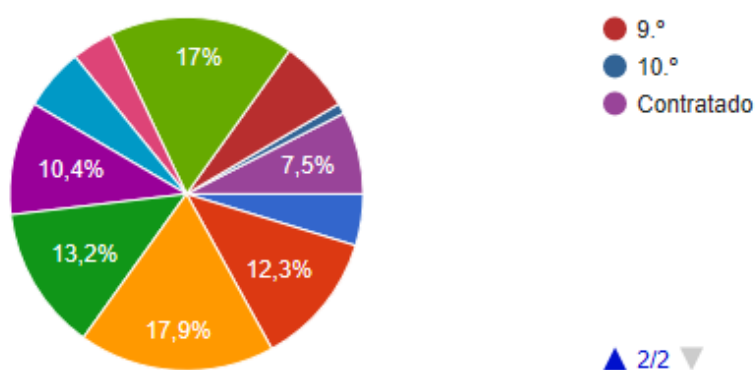
Tempo de serviço (106 respostas)



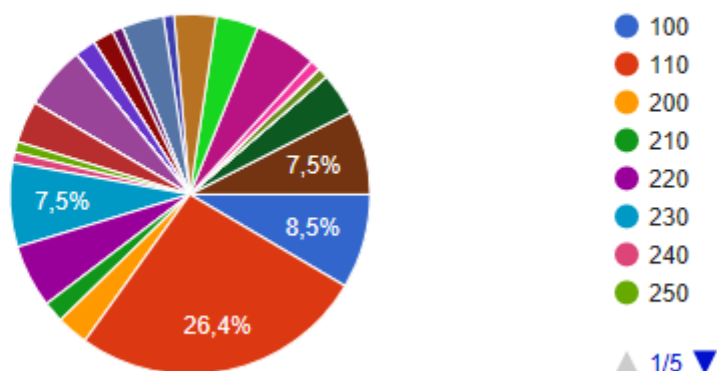
Escalão (106 respostas)



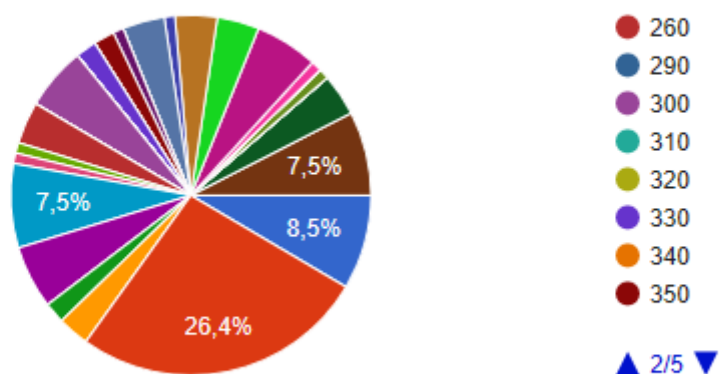
Escalão (106 respostas)



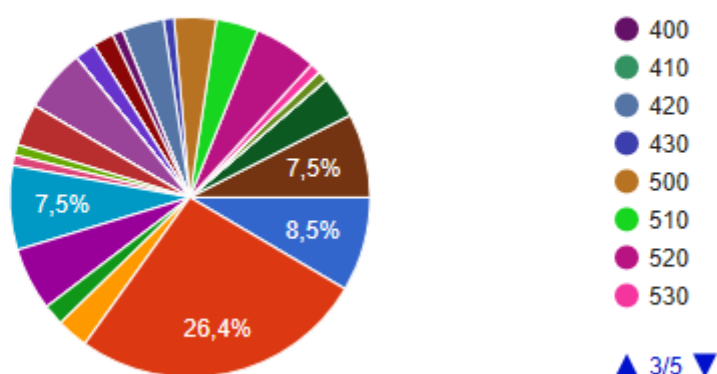
Grupo de recrutamento (código) (106 respostas)



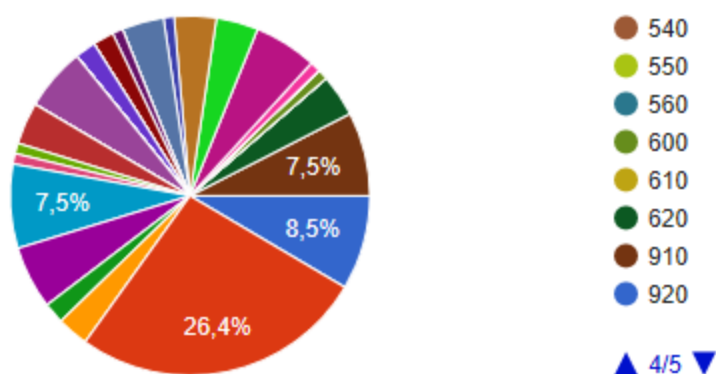
Grupo de recrutamento (código) (106 respostas)



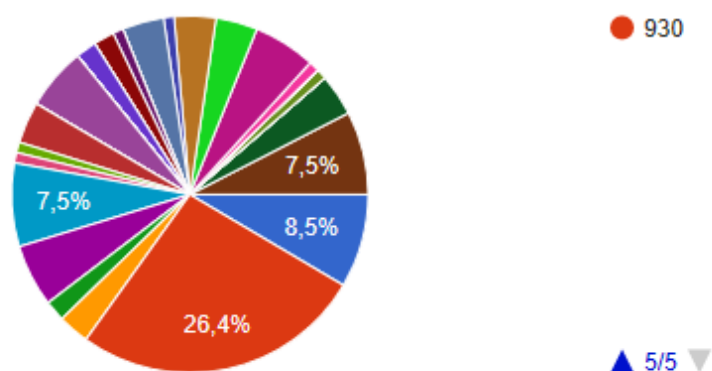
Grupo de recrutamento (código) (106 respostas)



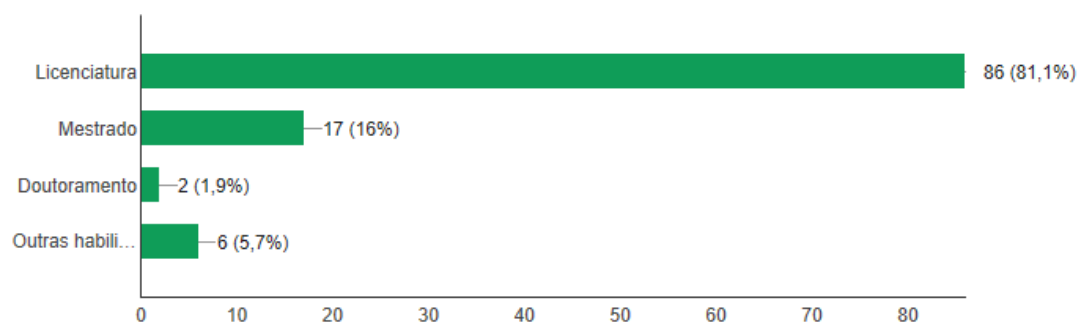
Grupo de recrutamento (código) (106 respostas)



Grupo de recrutamento (código) (106 respostas)

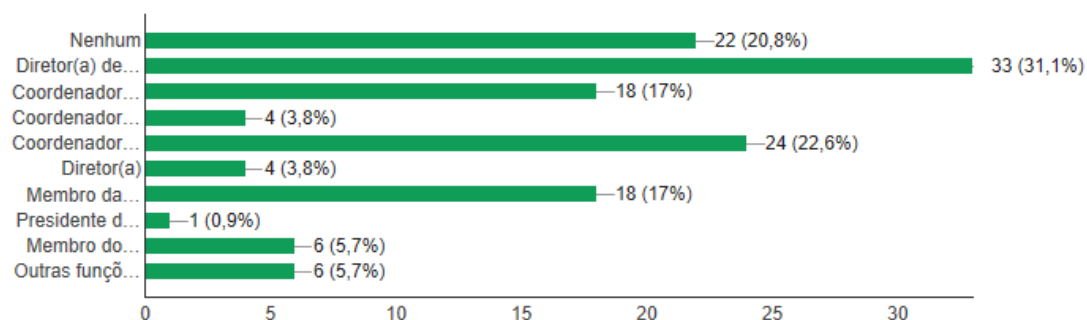


Habilitações (106 respostas)



Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015)

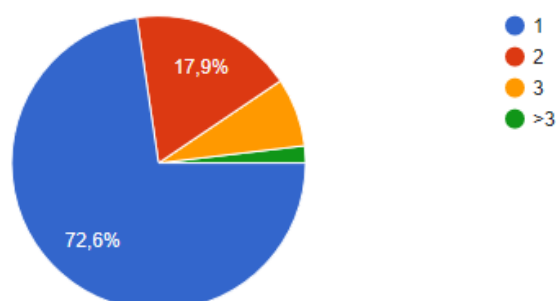
(106 respostas)



Se na questão anterior selecionou "outras funções", refira quais: (10 respostas)

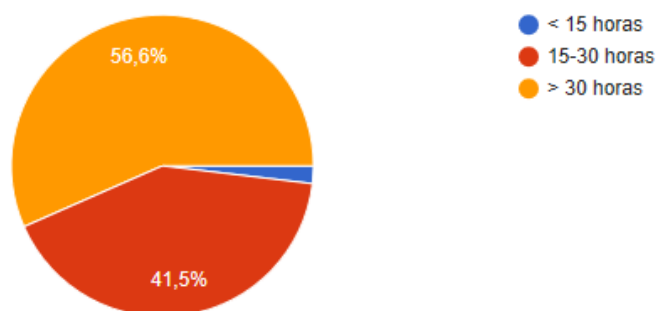
Avaliador Externo no âmbito da Avaliação do Desempenho Docente.
Coordenador do Secretariado das Provas de Aferição e Exames de equivalência à frequência
Representante de grupo disciplinar
Professora bibliotecária
Coordenador de Escola do 1.º CEB + JI; Corrdenador Equipa de Projetos; Coordenador da implementação do novo programa de Matemática
Professor Titular de Turma
Conselho de Docentes
Coordenador da equipa de autoavaliação do agrupamento; Coordenador do Secretariado de exames
Coordenador do Observatório de Qualidade (Equipa de autoavaliação)
Coordenação da equipa de autoavaliação

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (106 respostas)



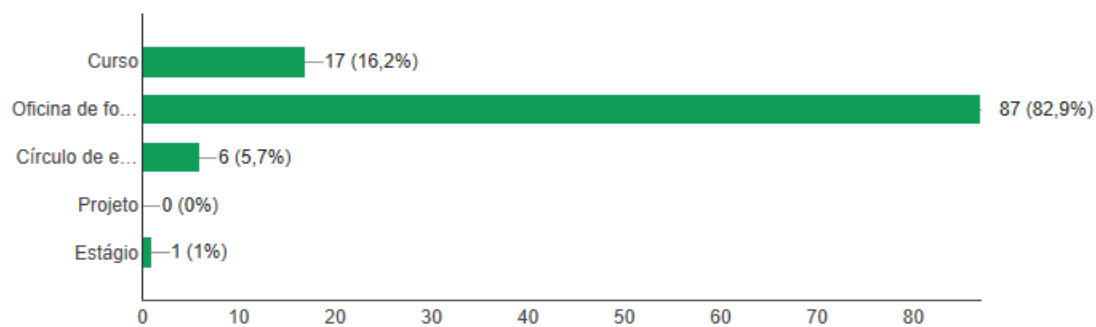
N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015

(106 respostas)

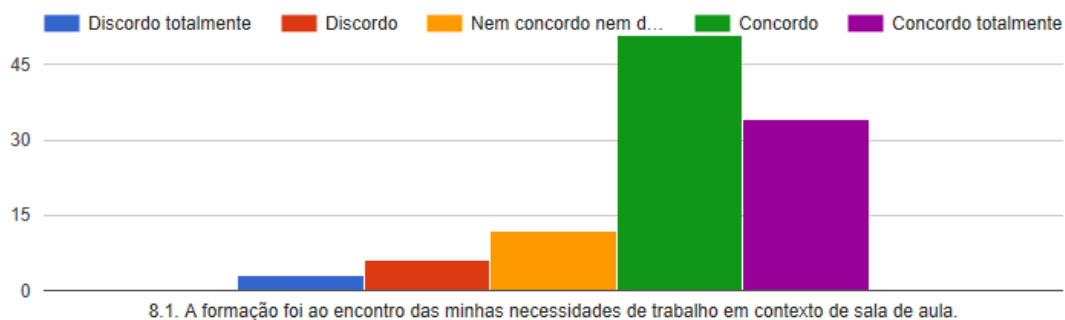


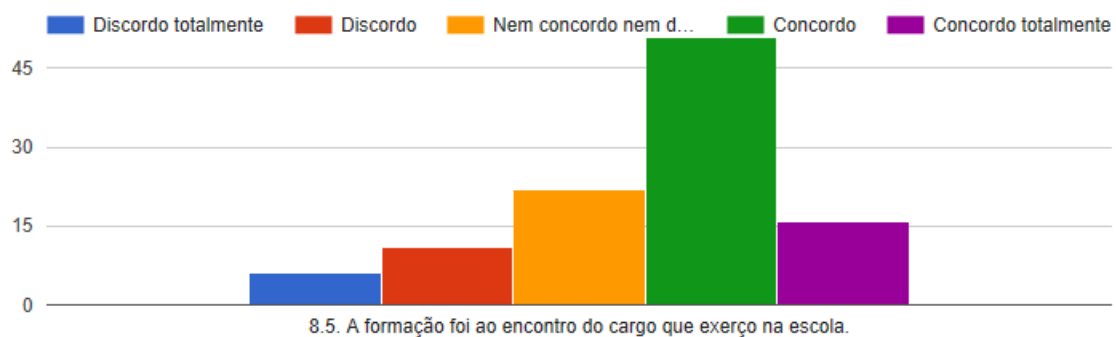
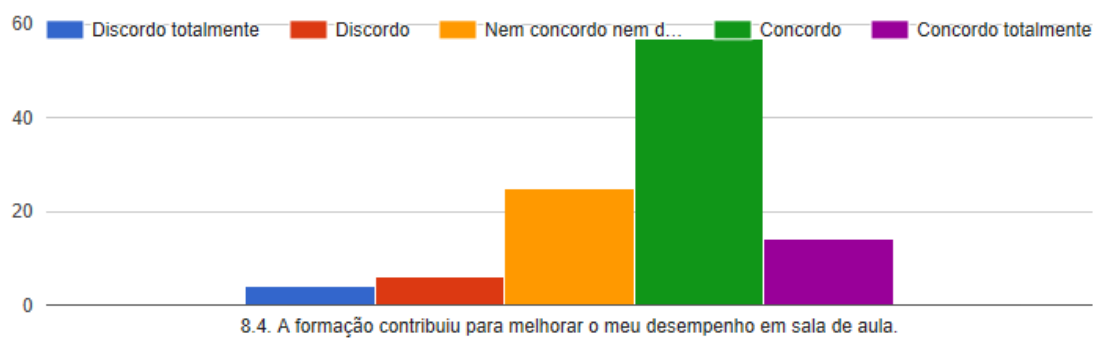
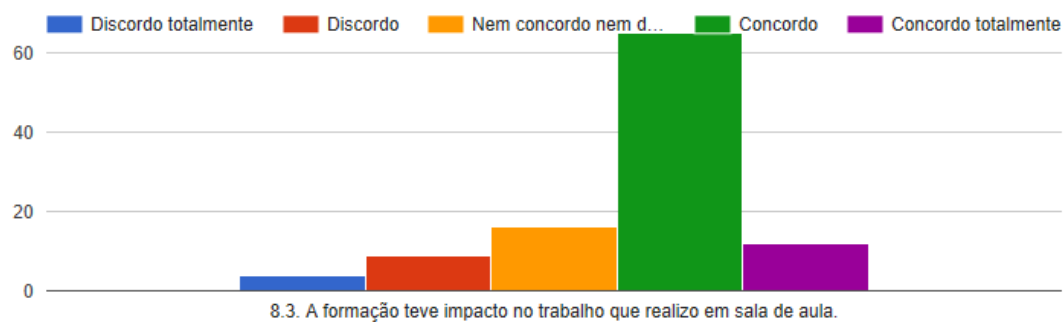
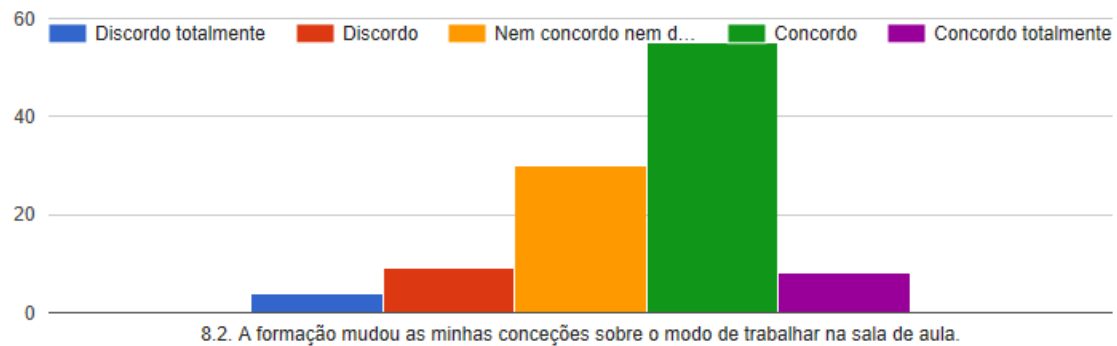
Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

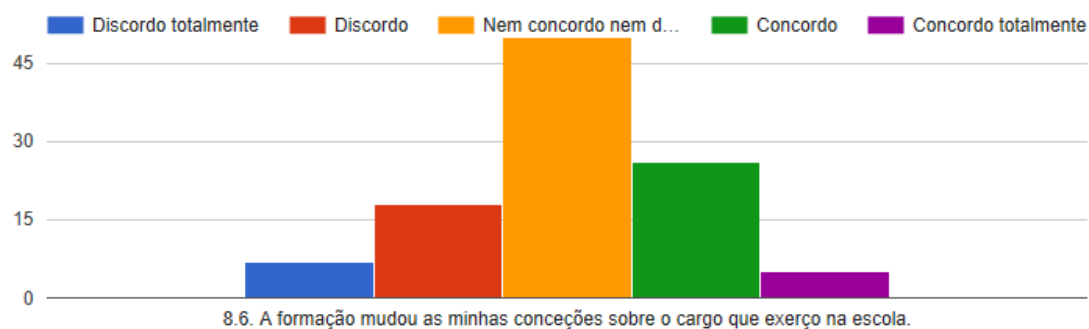
(105 respostas)



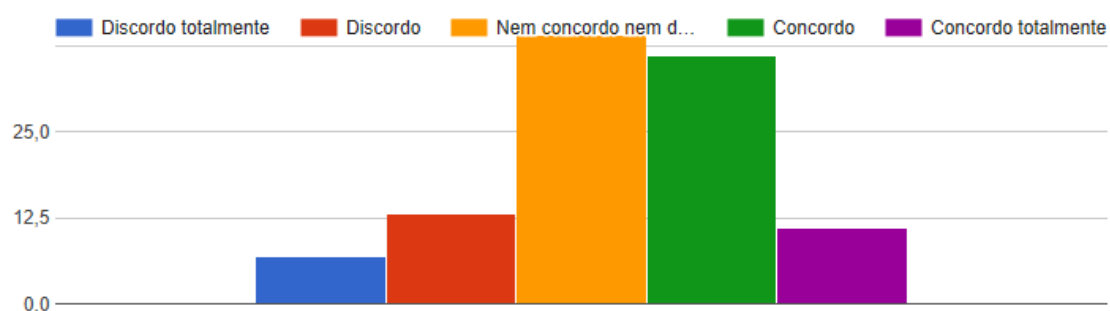
Avaliação da formação contínua de professores



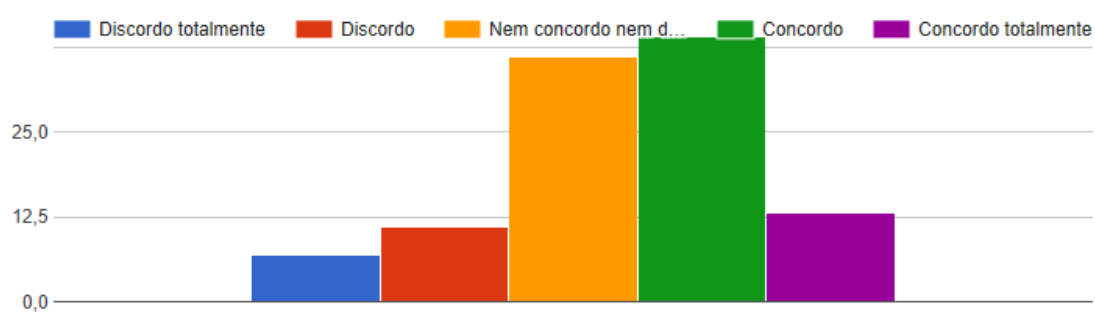




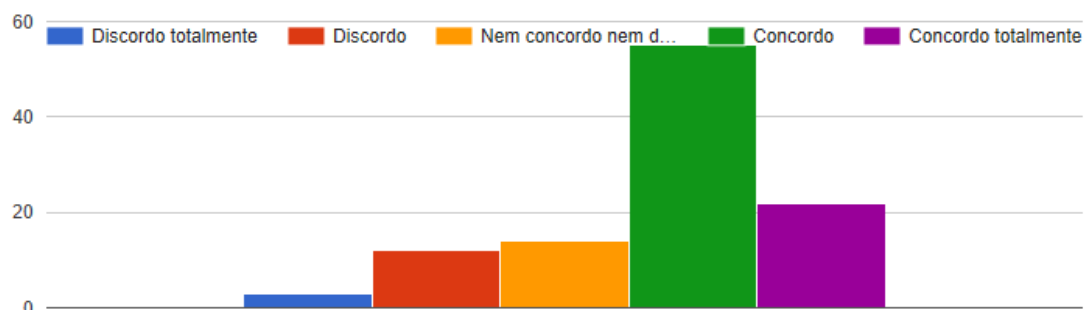
8.6. A formação mudou as minhas concepções sobre o cargo que exerço na escola.



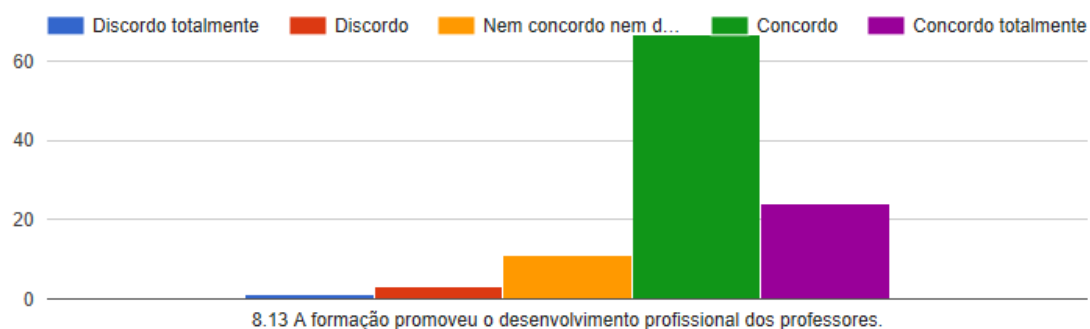
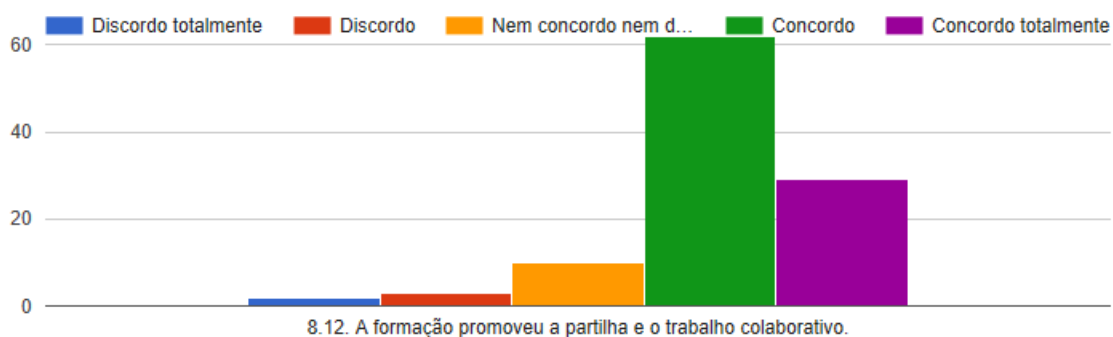
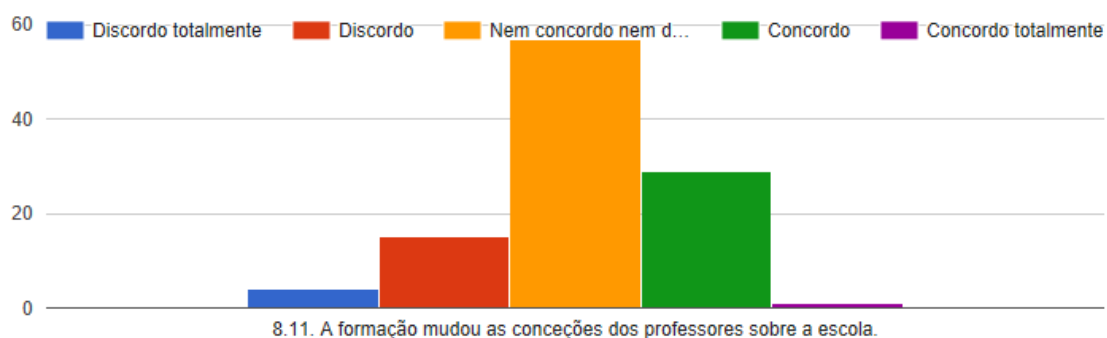
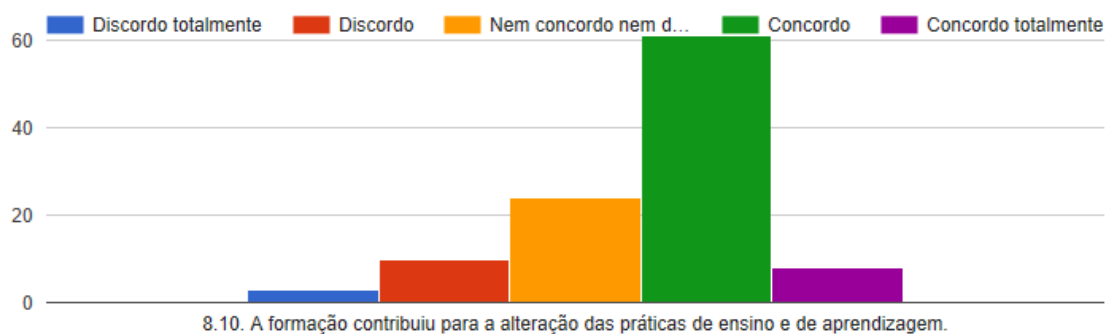
8.7. A formação teve impacto no cargo que exerço na escola.

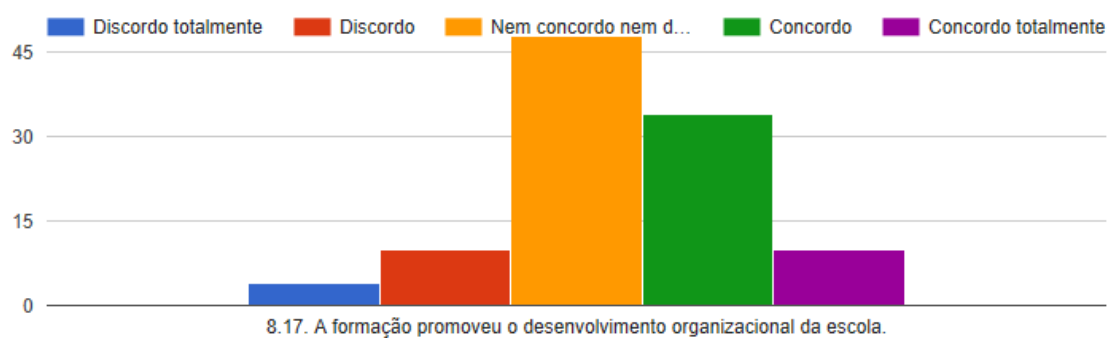
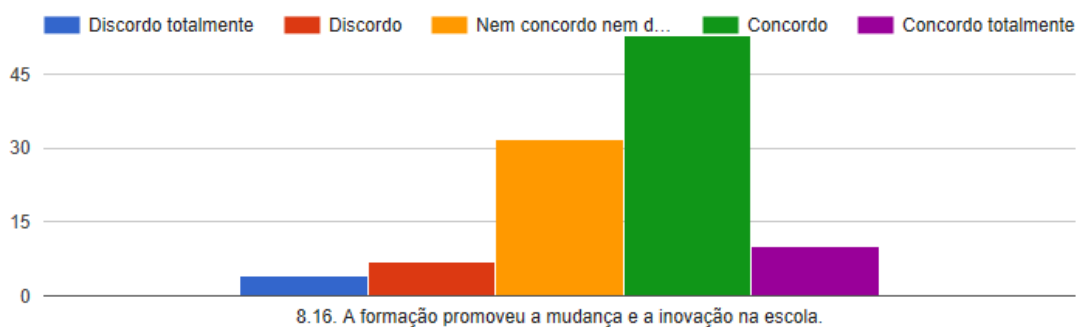
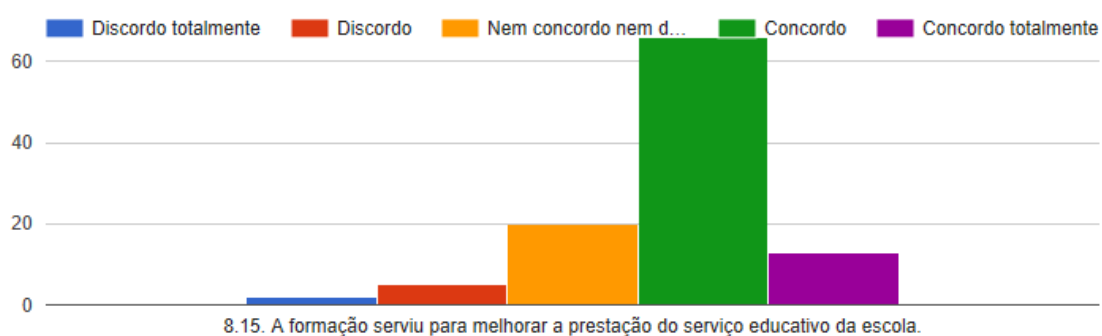
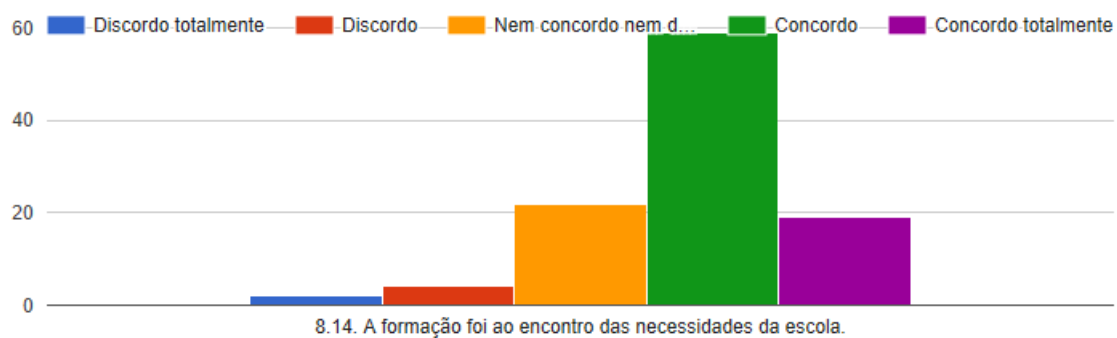


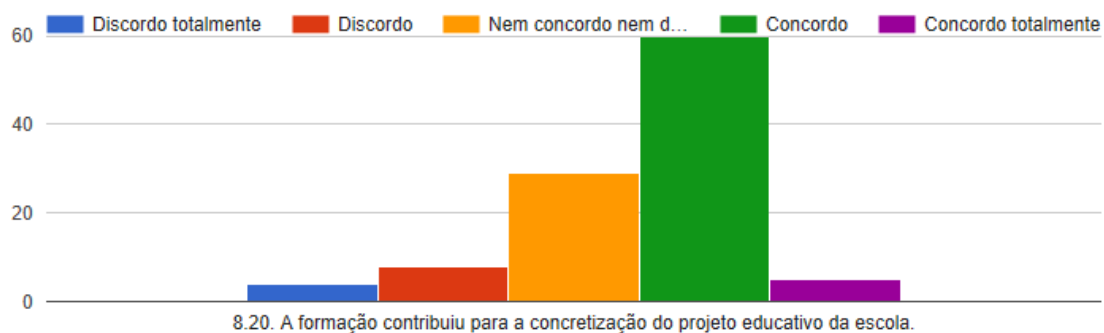
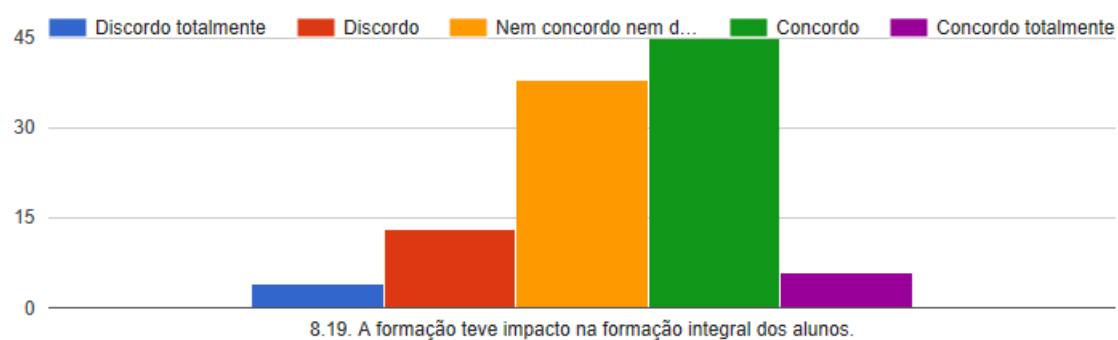
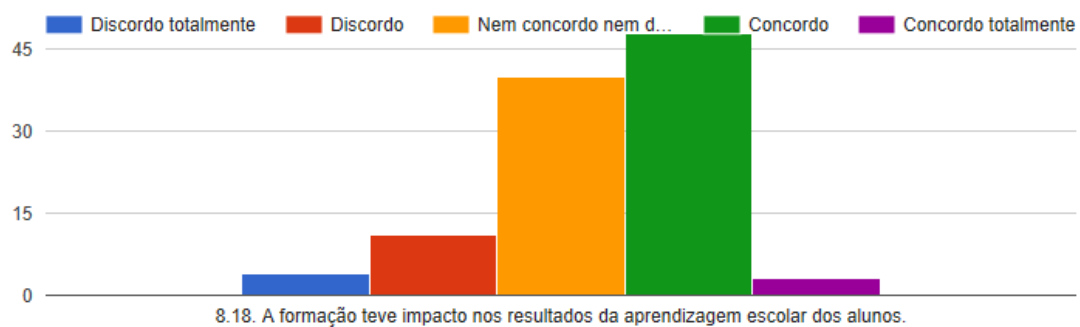
8.8. A formação contribuiu para melhorar o desempenho dos cargos que exerço na escola.

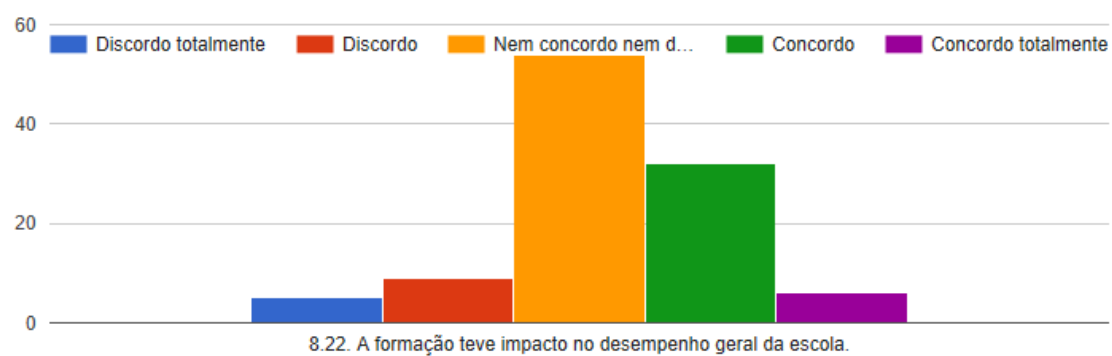
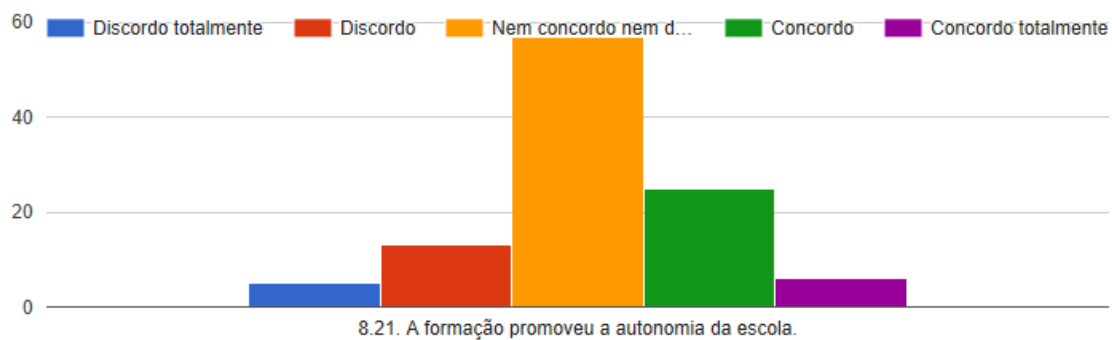


8.9. A formação fomentou a atualização e aperfeiçoamento da minha área científica e curricular.

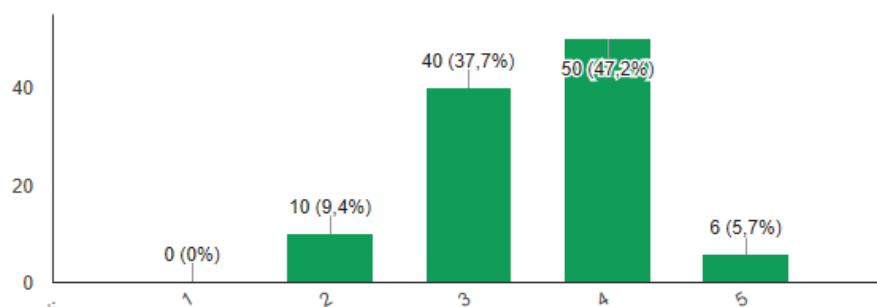






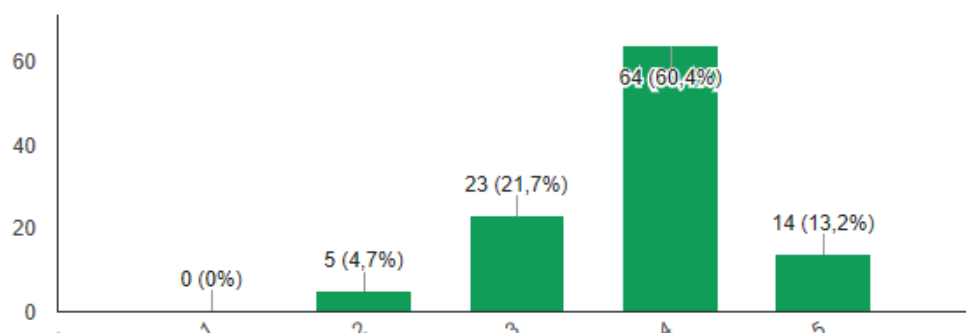


8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos (106 respostas)



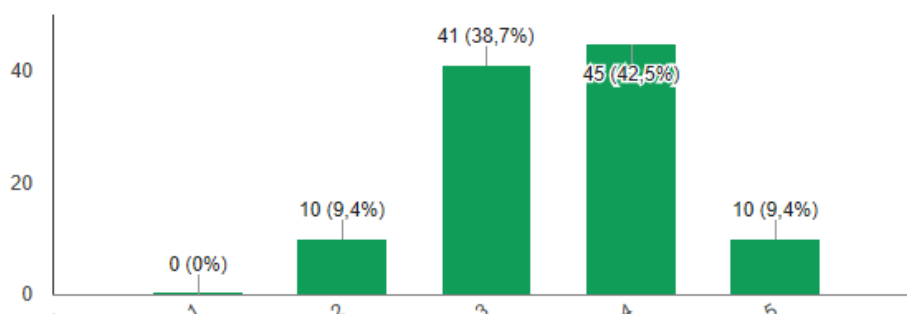
8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores

(106 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola

(106 respostas)



Observações (4 respostas)

A nível pessoal, o impacto da formação foi excecional. Trabalhei com base na pesquisa e desenvolvi um "know how" num novo programa que ainda hoje utilizo nas minhas aulas. Graças a um bom formador e às condições de

Satisfação Pessoal, no sentido da aquisição ou do aprofundamento de conceitos não relacionados diretamente com o processo de ensino e aprendizagem ou cargos desempenhados, mas sim com a formação integral do professor

Este tipo de formação foi bastante útil a nível pessoal, contudo para a escola não teve vantagem, uma vez que no presente ano letivo já não estou neste agrupamento. Seria muito útil alguém efetivo ao agrupamento ter feito a formação.

Relativamente à formação que frequentei, e nas questões do grupo 8, a pontuação foi reflexo do grau de dificuldade da formação que frequentei (era demasiada simples para a minha situação específica).

ANEXO 4

DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC2

272 respostas



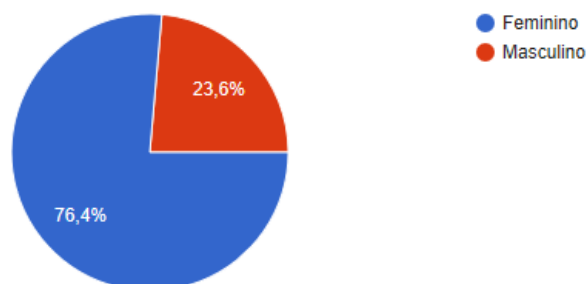
RESUMO

INDIVIDUAL

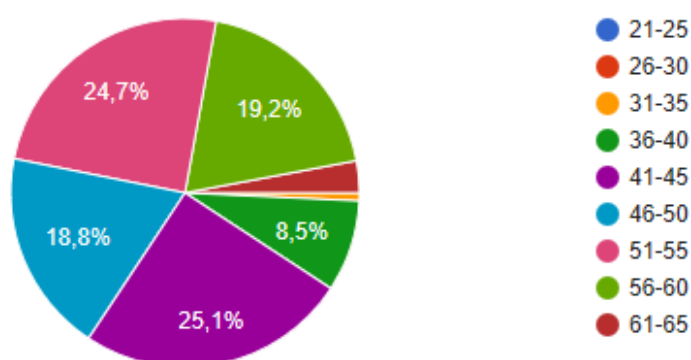
Aceitar respostas



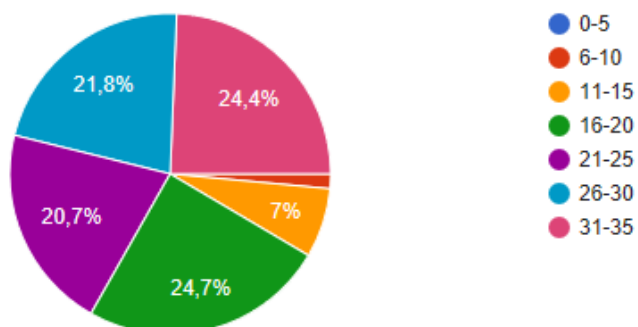
Sexo (271 respostas)



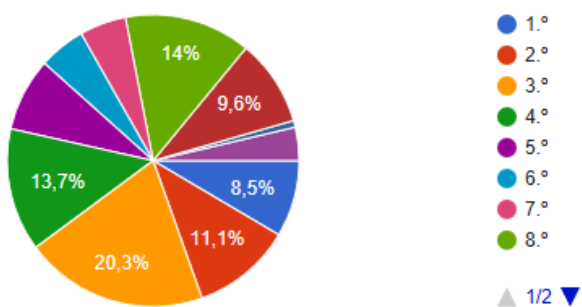
Idade (271 respostas)



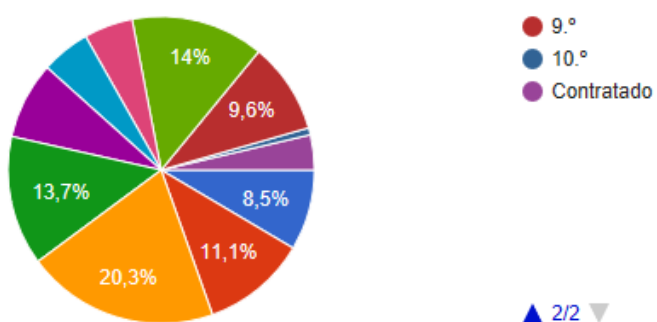
Tempo de serviço (271 respostas)



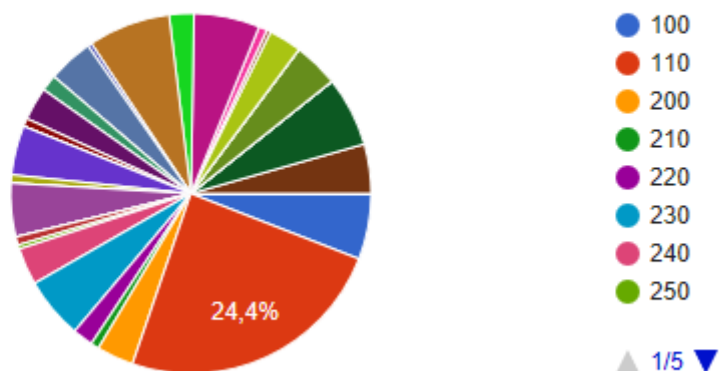
Escalão (271 respostas)



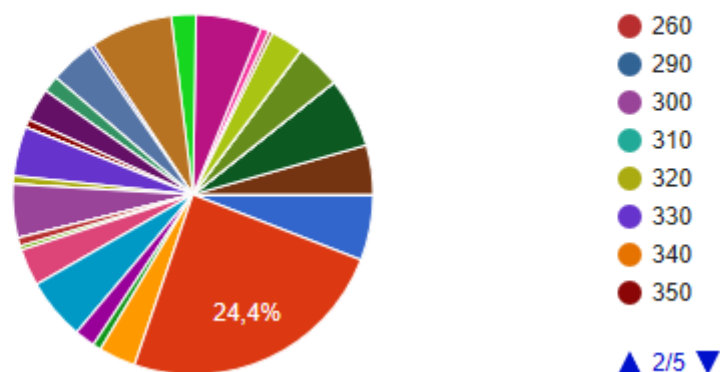
Escalão (271 respostas)



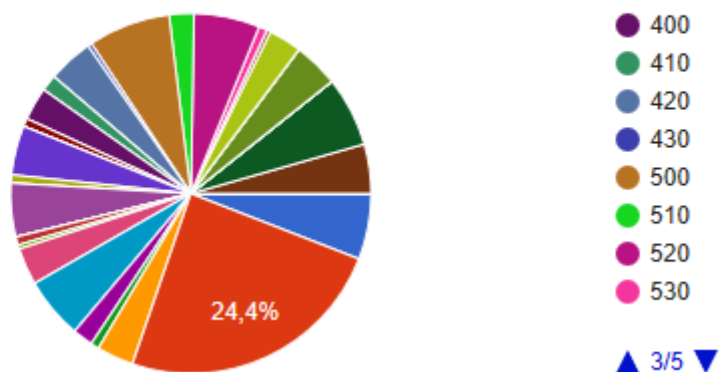
Grupo de recrutamento (código) (271 respostas)



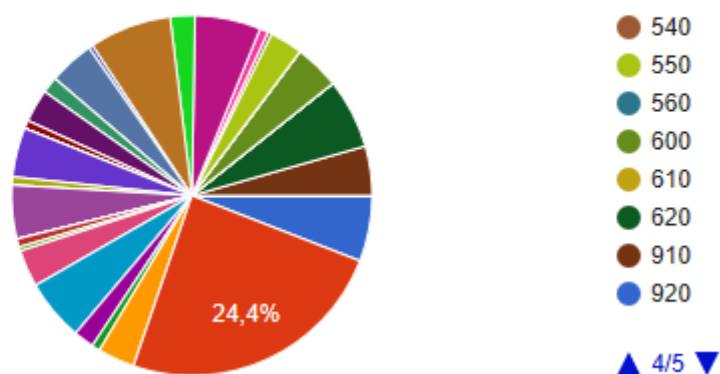
Grupo de recrutamento (código) (271 respostas)



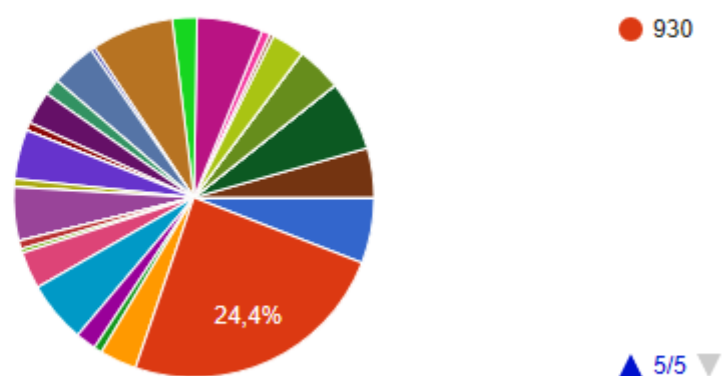
Grupo de recrutamento (código) (271 respostas)



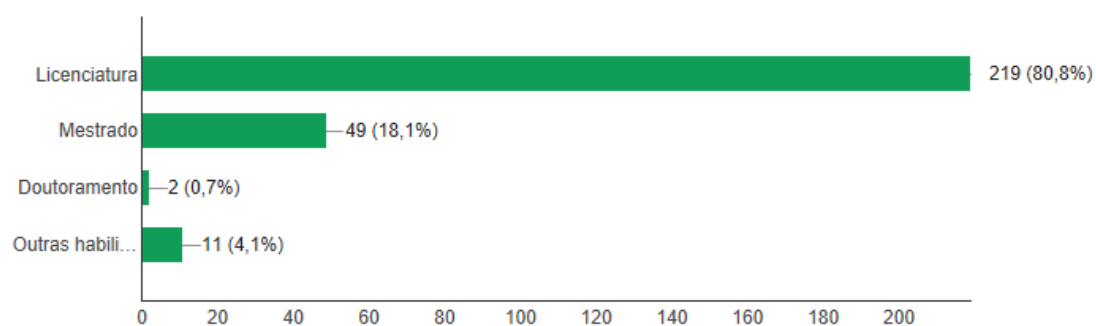
Grupo de recrutamento (código) (271 respostas)



Grupo de recrutamento (código) (271 respostas)

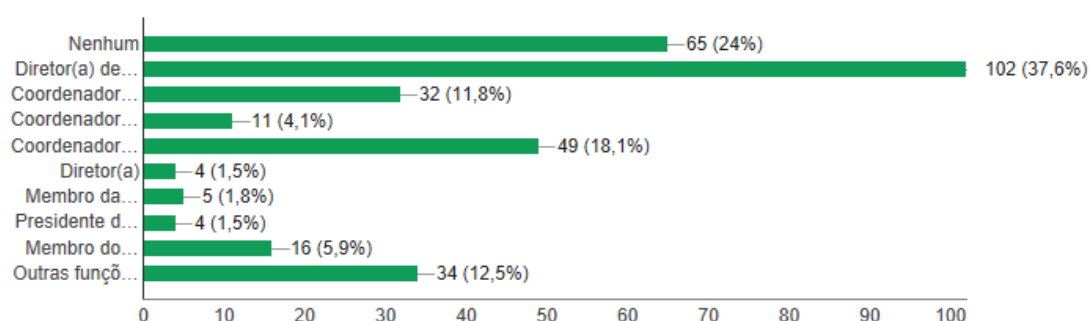


Habilitações (271 respostas)



Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015)

(271 respostas)

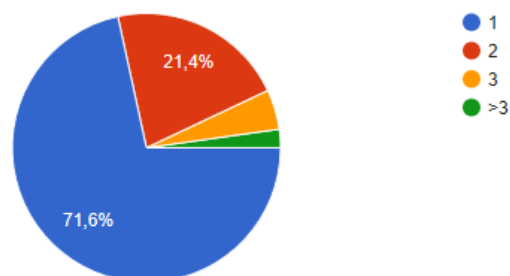


Se na questão anterior selecionou "outras funções", refira quais: (42 respostas)

Coordenador de Estabelecimento
Coordenador de Estabelecimento
Diretor curso
Delegado de Segurança
Responsável do Gabinete de Atendimento e Aconselhamento
Directora de Curso
Coordenadora da Educação para a Saúde do Agrupamento
Coordenador de uma ação de melhoria Teip
Direção Instalações
Coordenação de projetos
Delegada de EV
Instrutora de Processo Disciplinar
Coordenador do desporto escolar
Diretora de instalações
Professor de Apoio à modalidade de Desporto Escolar
Já tenho 37 anos de serviço e não só 35 como o questionário parece só admitir
Professora Bibliotecária
Coordenadora do secretariado de exames
Membro da Equipa de Autoavaliação.
Equipa de autoavaliação
Professora bibliotecária
Coordenador do pes
Representante de Grupo Disciplinar
Coordenadora das bibliotecas escolares
Subcoordenador de departamento
SUB-coordenador de departamento
AVALIADORA EXTERNA

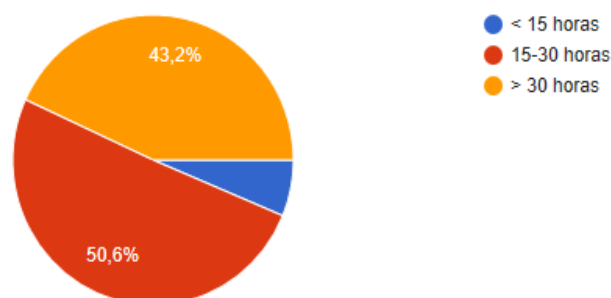
Representante de disciplina
Diretor de Curso Vocacional 3º ciclo
Professor Titular de Turma - 1º Ciclo
Coordenador de ano
Delegado segurança, representante de grupo
Sub-coordenação de pré-escolar e 1.º ciclo do Departamento de Educação especial
Coordenação do Grupo de Autoavaliação do Agrupamento
Coordenadora do Subdepartamento de Educação Especial
Coordenador da Equipa Local de Intervenção Precoce de Faro do SNIP
Delegada de ano
Professor titular de turma
Membro do Conselho Pedagógico
Subcoordenação de departamento
Subcoordenador do grupo 540
Diretor de instalações e membro da equipa da biblioteca escolar

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (271 respostas)



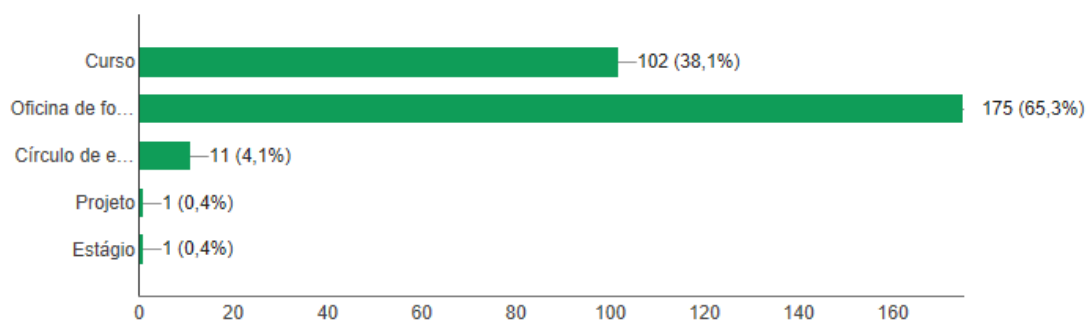
N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015

(271 respostas)

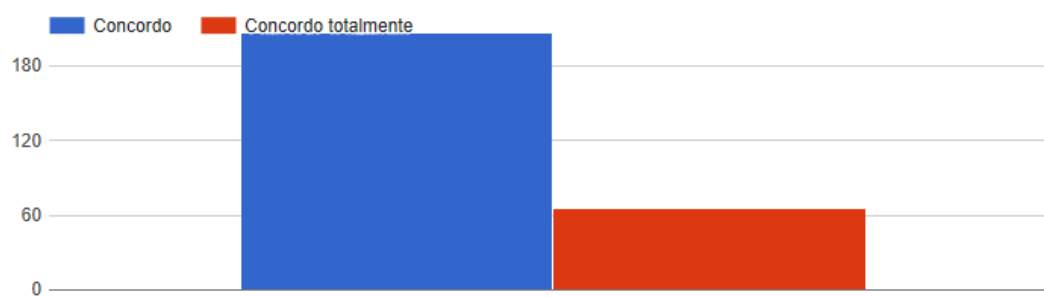


Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

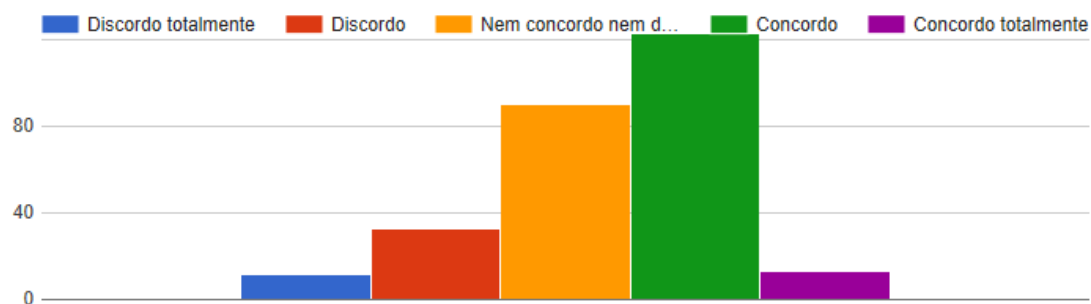
(268 respostas)



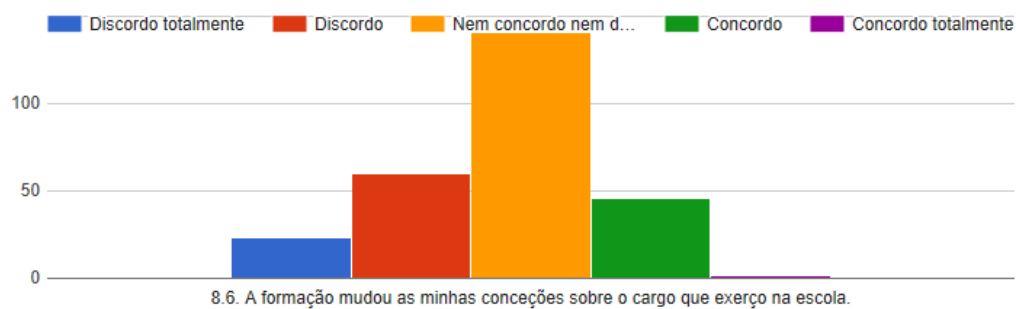
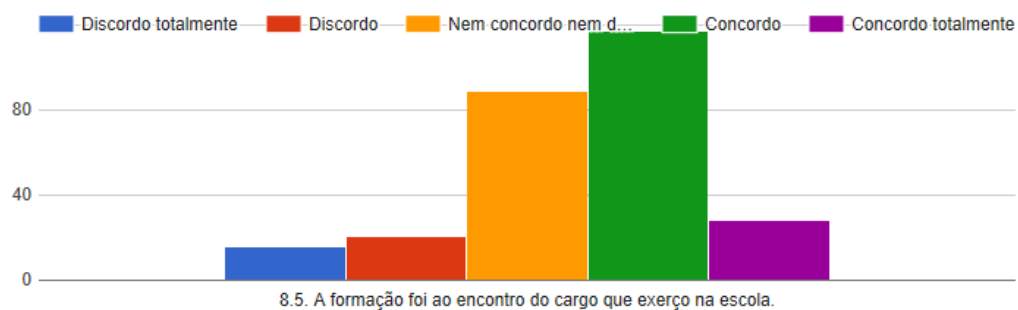
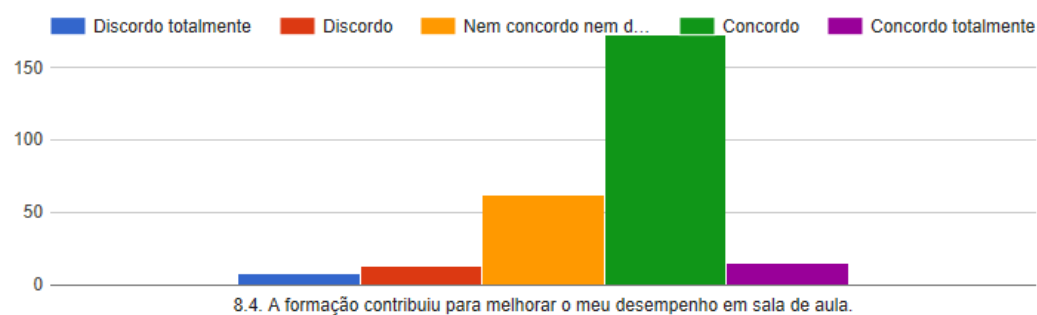
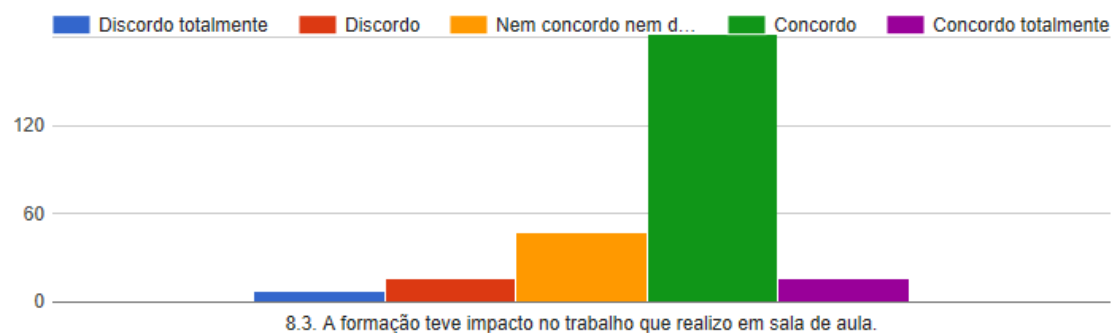
Avaliação da formação contínua de professores

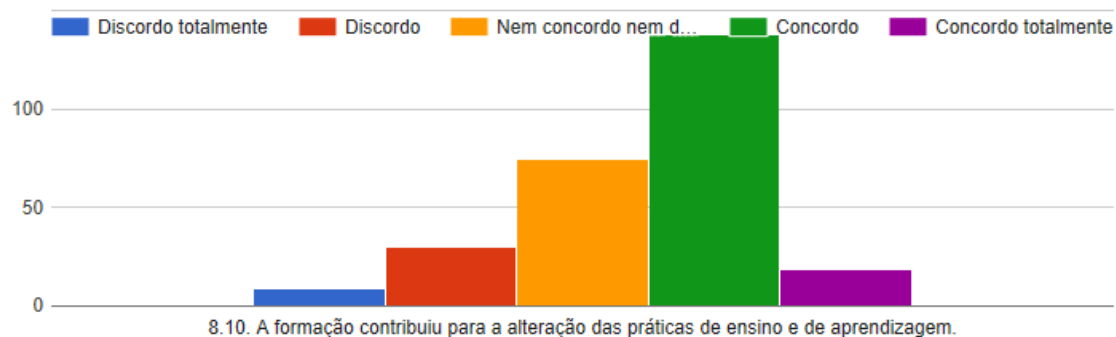
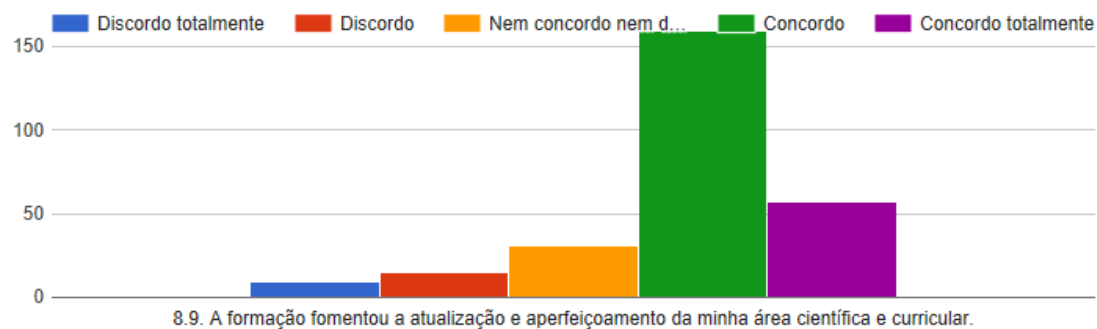
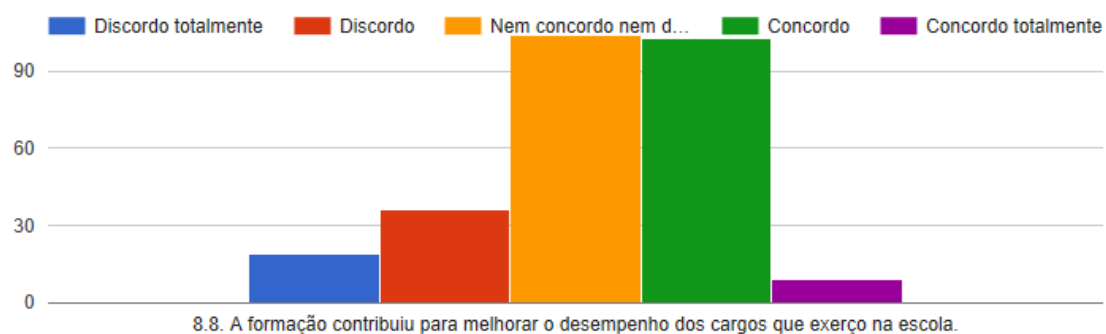
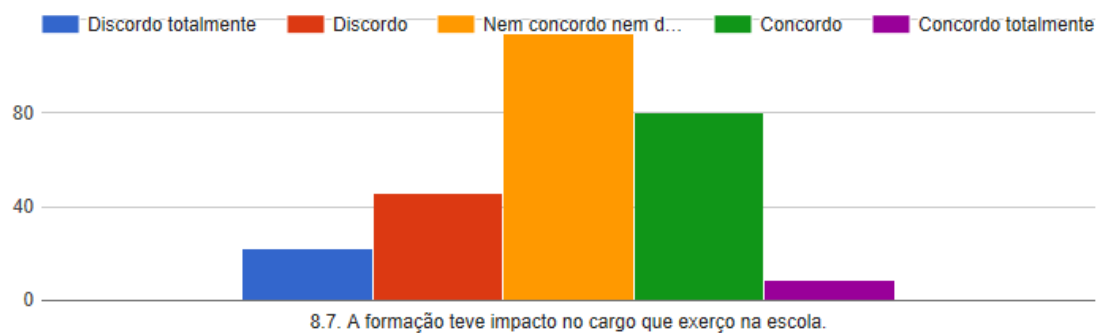


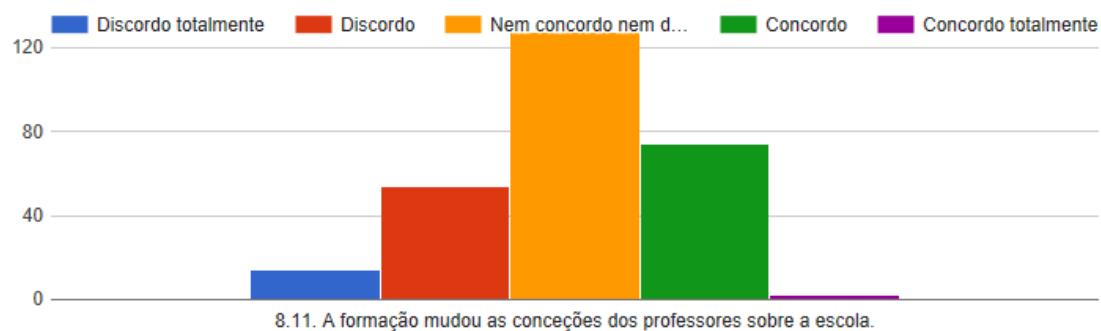
8.1. A formação foi ao encontro das minhas necessidades de trabalho em contexto de sala de aula.



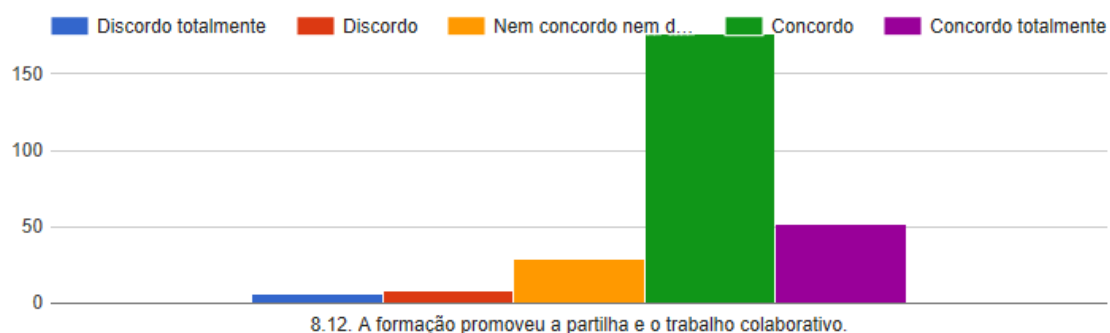
8.2. A formação mudou as minhas conceções sobre o modo de trabalhar na sala de aula.



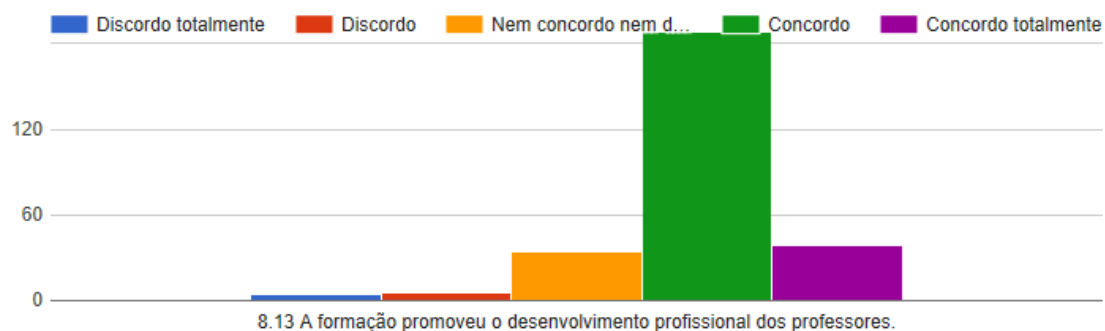




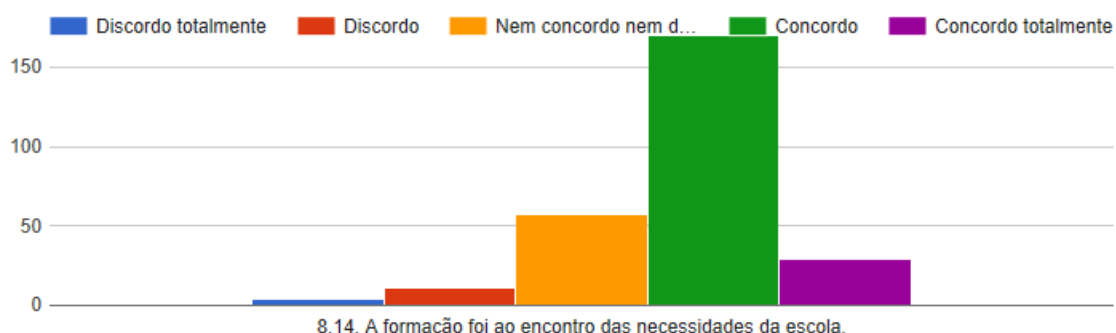
8.11. A formação mudou as concepções dos professores sobre a escola.



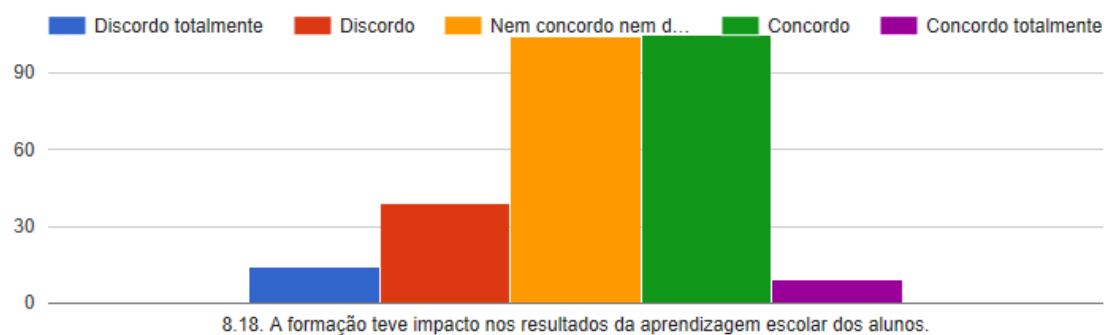
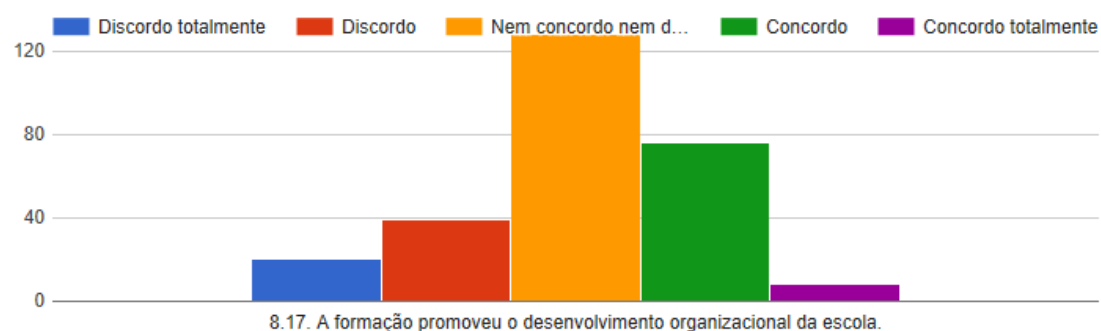
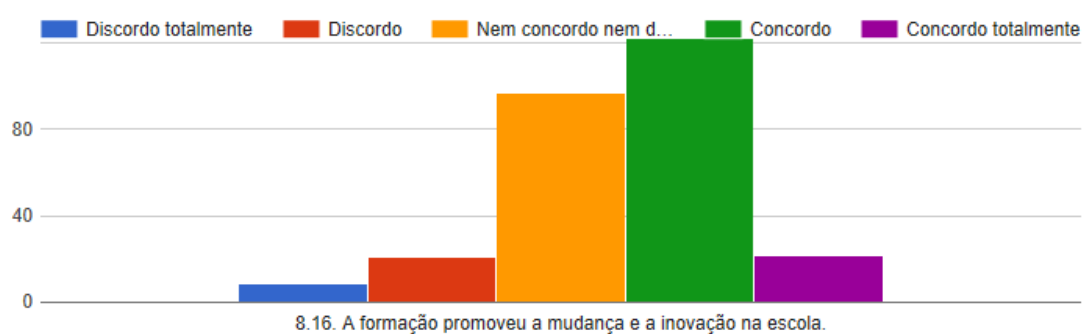
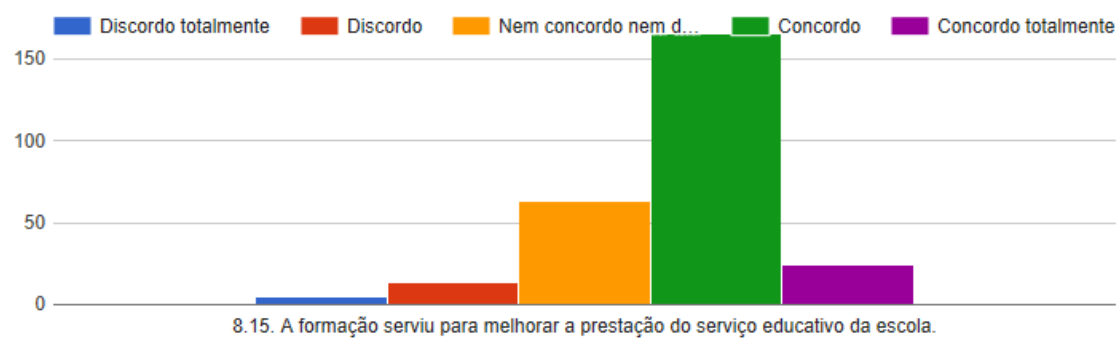
8.12. A formação promoveu a partilha e o trabalho colaborativo.

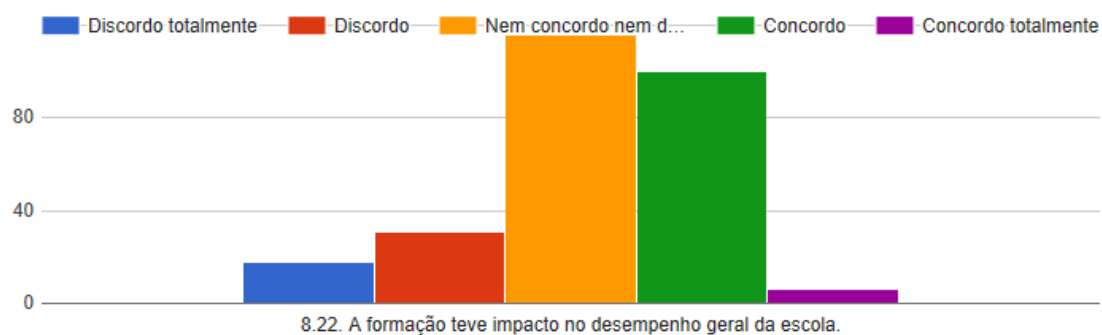
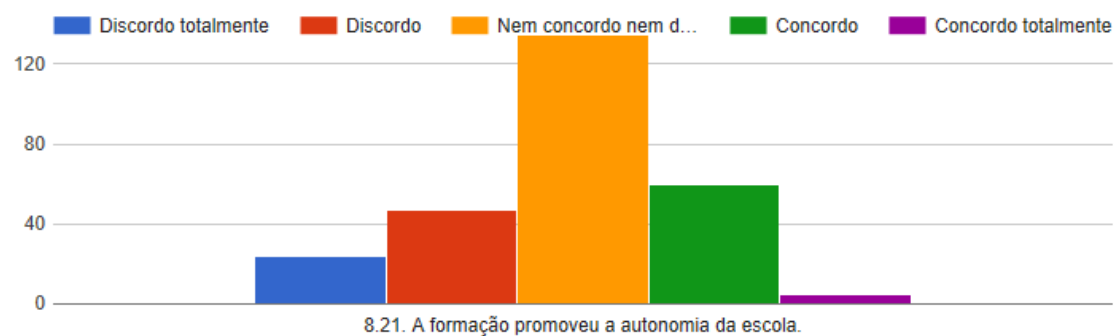
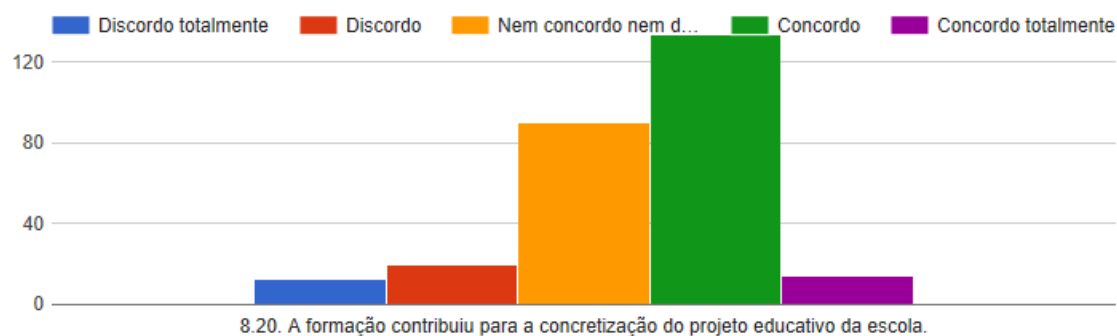
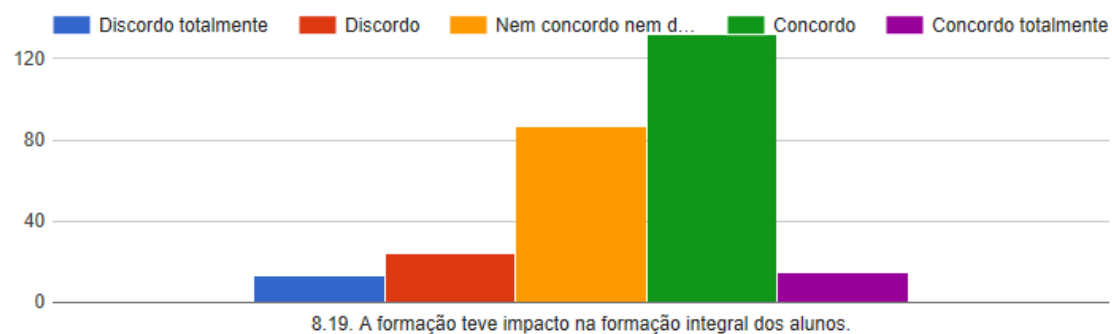


8.13 A formação promoveu o desenvolvimento profissional dos professores.

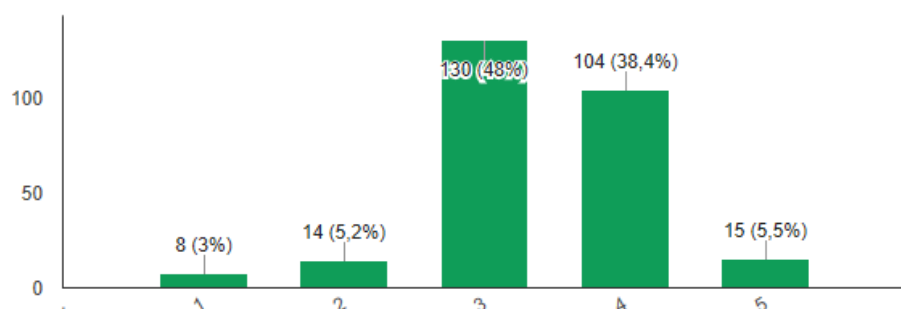


8.14. A formação foi ao encontro das necessidades da escola.

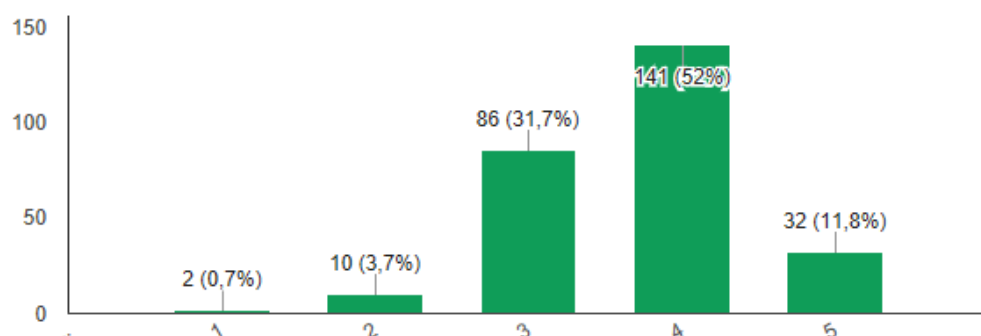




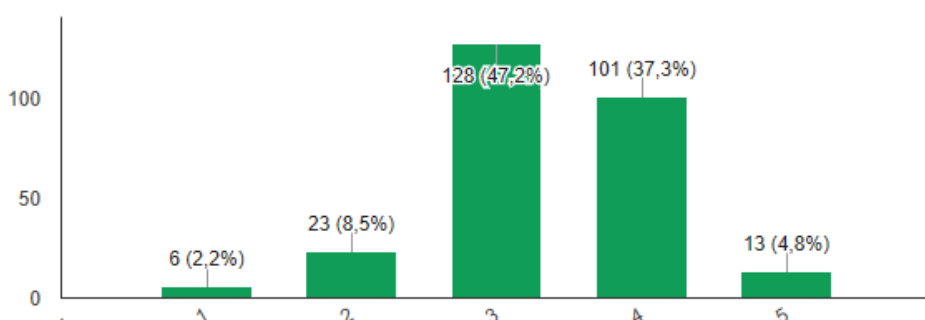
8.23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos (271 respostas)



8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores (271 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola (271 respostas)



Observações (11 respostas)

Em primeiro lugar, se na questão 8.1 fosse possível seleccionar de imediato uma opção do género: discordo totalmente, escusávamos de estar aqui a perder tempo! De qualquer das formas é louvável a permissão de uma resposta aberta, assim sendo, inferindo que este questionário pretende recolher dados válidos, cá vai a minha opinião sincera.

A formação disponibilizada é medíocre, para não usar vernáculo, completamente desajustada às minhas necessidades de formação contínua, sendo que, caso eu pretenda alguma coisinha de jeito tenho que pagar. Esta coisa das formações serve apenas para alimentar alguns lobies e para nos chatear com aquela coisa muito interessante que são os créditos, que por sua vez temos que mencionar noutra daquelas coisas muito interessantes e completamente inúteis (pelo menos para os que não têm acesso às quotas do bom para cima, vá-se lá saber porquê!) que são os relatórios de auto-avaliação, nos quais, a maioria dos professores apenas se limita ao "copy/paste" e à sua actualização relativamente ao ano lectivo em questão!

Cada vez tenho mais certezas de que o que menos interessa é fazer uma avaliação decente seja daquilo que for!!!!

Despeço-me, agradecendo que façam o favor de processar os dados deste questionário em particular!

Atenciosamente,
Moi Mème

Existem formações que, apesar de terem qualidade e contribuírem para o enriquecimento pessoal dos professores, não produzem impacto no processo do ensino-aprendizagem. Saliento ainda que as formações deveriam ser da responsabilidade das universidades, ao contrário dos Centros de Formação. A formação deve passar a contribuir para aproximar o nosso sistema de ensino do sec. XXI e deixar de ser uma obrigação para progressão na carreira.

A formação, nos moldes atuais e com a oferta atual, não serve para nada. É mais do faz de conta à boa maneira portuguesa.

A orientação da formação centrou-se fundamentalmente na fruição estética e artística das artes performativas teatrais e visuais, apenas referindo avulsa e remediadamente as artes musicais, com as quais tenho maior afinidade.

O impacto da formação será tanto maior quanto maior for a "adesão" dos docentes à formação. Por isso é fundamental que se reveja o regime de faltas e se volte a considerar a possibilidade de haver "faltas para a formação". Ou, em alternativa, só haver formação na interrupção letiva.

Penso que há demasiadas perguntas neste questionário sobre o impacto que a formação teve para os outros professores e para a escola, no geral. Há coisas que não se tem conhecimento nem nos é possível opinar. Por esta razão, considero que, se o objetivo é determinar o impacto que teve no desempenho dos alunos ou na prática das atividades letivas do docente, seria mais correto limitar as questões nesse sentido.

Uma reclamação: há professores que têm muito mais de 35 anos de serviço e não têm essa opção contemplada no início da questionário. Quanto ao impacto da formação: esse impacto depende da disposição, da disponibilidade e da motivação de cada professor, da turma que tem disponível para trabalhar, dos espaços e dos recursos, principalmente no caso dos professores do 1º ciclo. O impacto da formação no desempenho, seja no que for (alunos, professores ou escola) depende principalmente desses fatores e não da qualidade (nas suas variantes) da formação.

A formação não visava especificamente as práticas pedagógicas nem a estrutura organizacional e educativa da escola.

O facto de basear este questionário num ano específico (2014/15) sujeita as respostas ao tipo/conteúdo da formação que foi realizada. No caso de ações de carácter pedagógico didático que não sejam específicas da disciplina, o impacto revela-se para além da sala de aula, sobre a escola; no caso de ações de carácter científico específico, o efeito limita-se à segurança do professor à sala de aula e aos resultados escolares.

A formação teria impacto no desempenho da escola se uma representação significativa dos docentes estivessem na formação, no entanto a suposta "obrigação" que algumas vezes acontece, também não seria facilitador deste impacto. A abordagem para a formação deve ser motivadora e não "imposta".

ANEXO 5

DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC

83 respostas

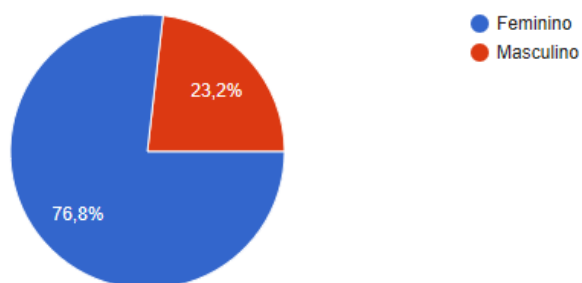


RESUMO

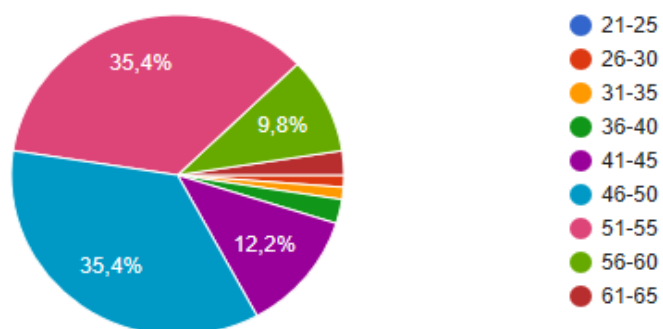
INDIVIDUAL

Aceitar respostas ☒

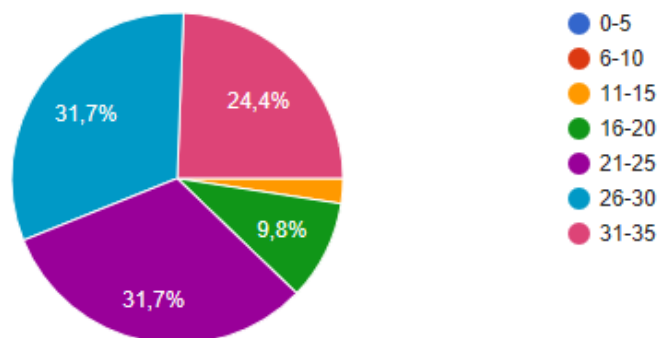
Sexo (82 respostas)



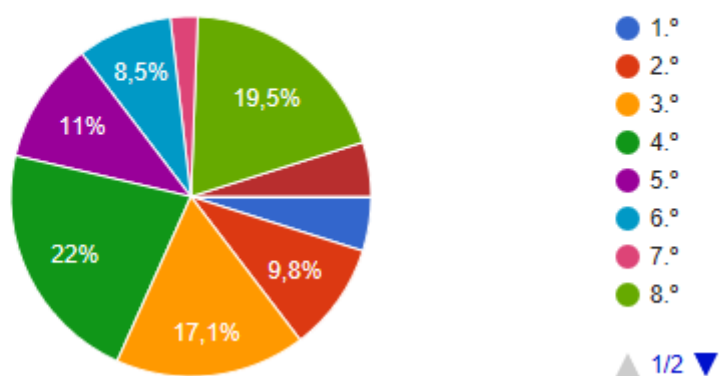
Idade (82 respostas)



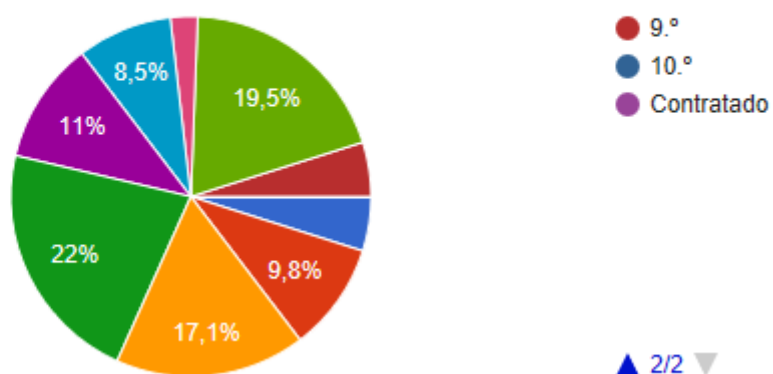
Tempo de serviço (82 respostas)



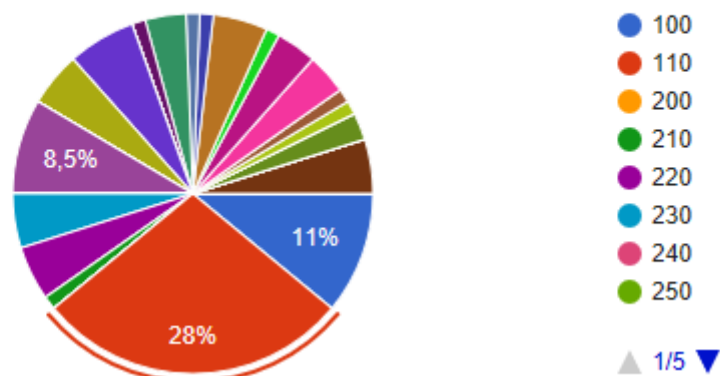
Escalão (82 respostas)



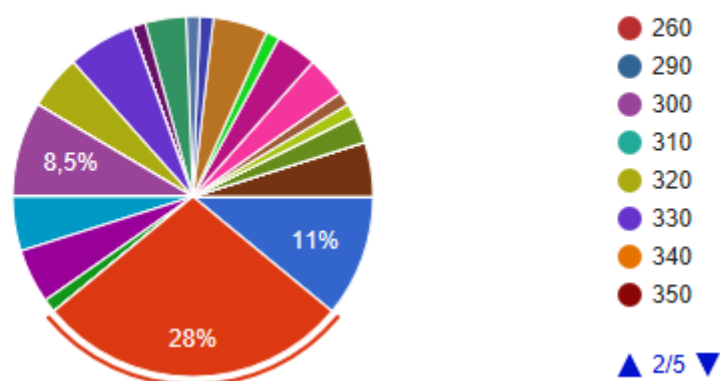
Escalão (82 respostas)



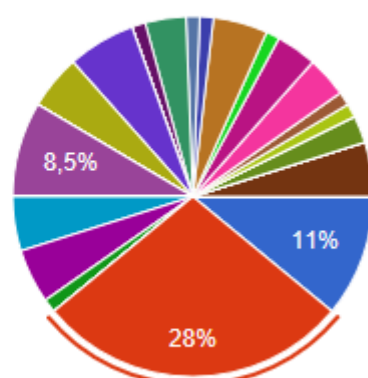
Grupo de recrutamento (código) (82 respostas)



Grupo de recrutamento (código) (82 respostas)



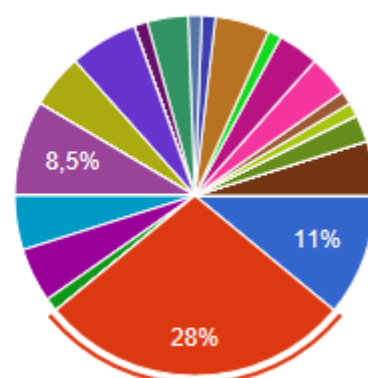
Grupo de recrutamento (código) (82 respostas)



- 400
- 410
- 420
- 430
- 500
- 510
- 520
- 530

▲ 3/5 ▼

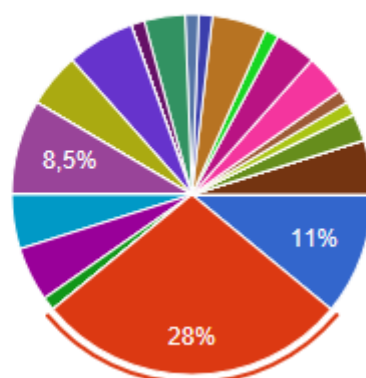
Grupo de recrutamento (código) (82 respostas)



- 540
- 550
- 560
- 600
- 610
- 620
- 910
- 920

▲ 4/5 ▼

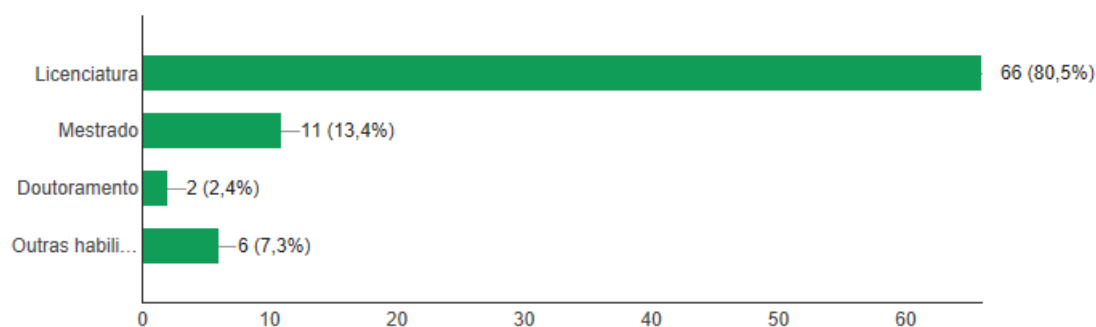
Grupo de recrutamento (código) (82 respostas)



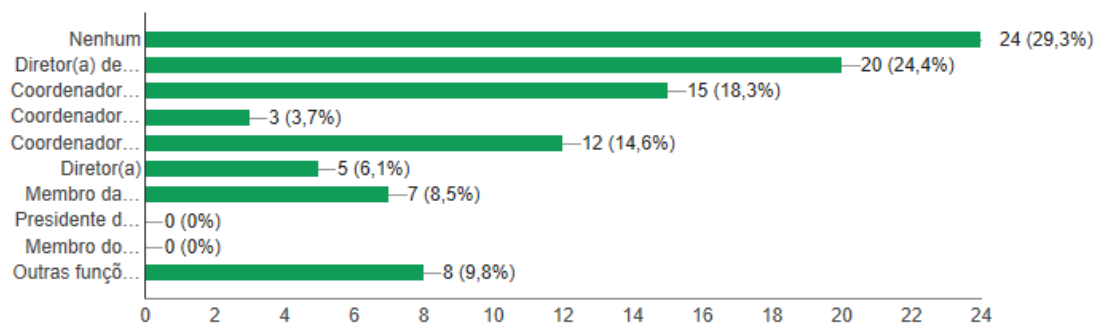
- 930

▲ 5/5 ▼

Habilitações (82 respostas)



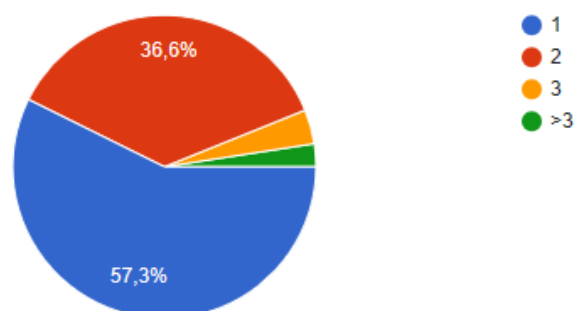
Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015) (82 respostas)



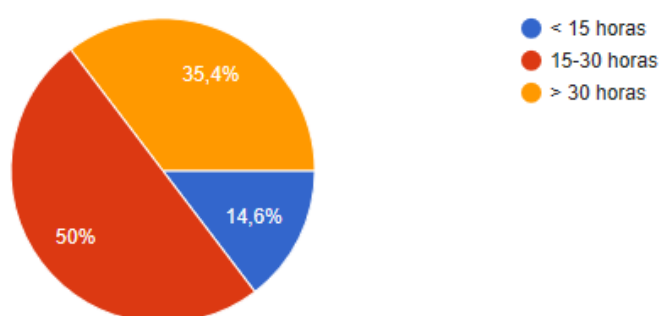
Se na questão anterior selecionou "outras funções", refira quais: (8 respostas)

Assessor do Diretor
Assessora de disciplina
representante disciplinar
Delegado de disciplina, Inglês (2º ciclo)
Diretor de Curso
Delegada de Disciplina
Delegado de grupo disciplinar
Diretora de curso profissional

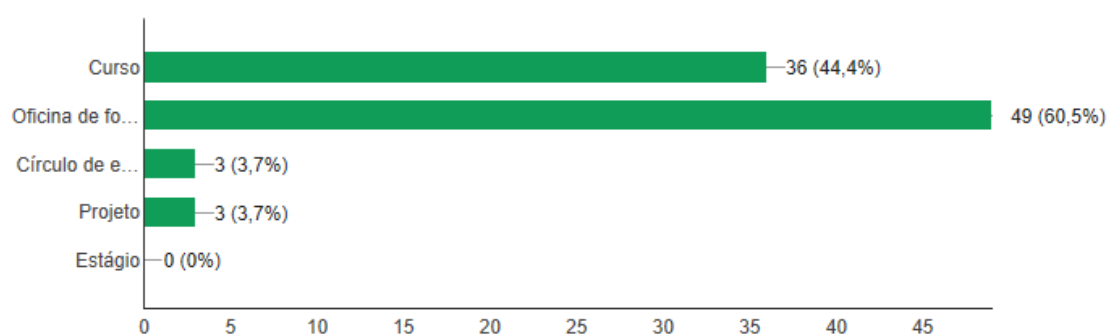
N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (82 respostas)



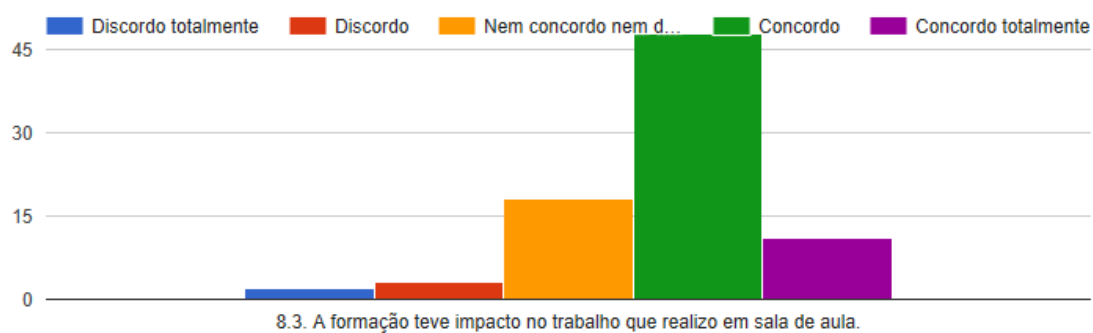
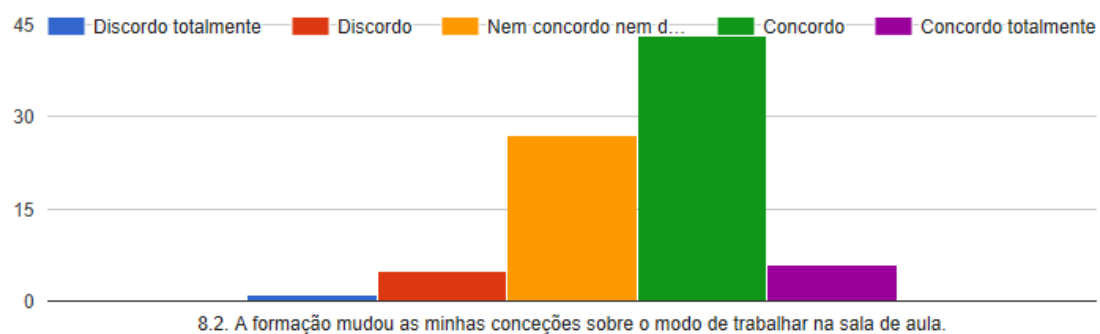
N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015 (82 respostas)

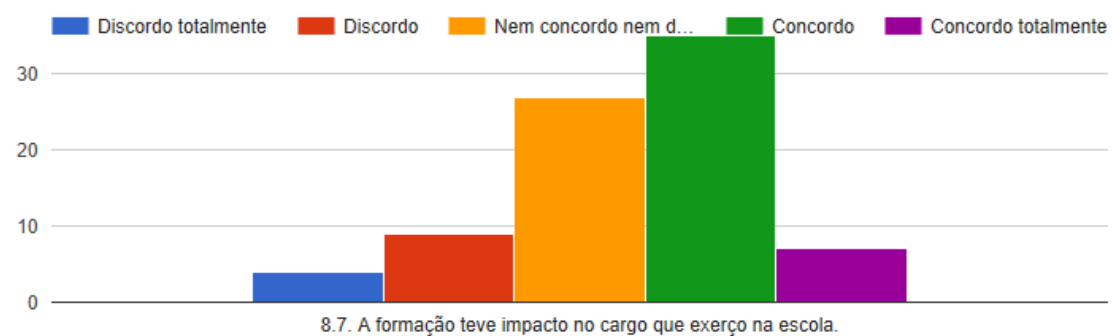
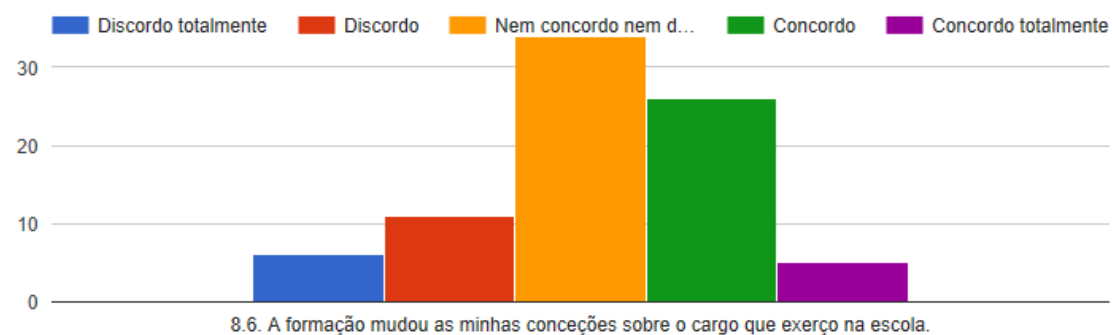
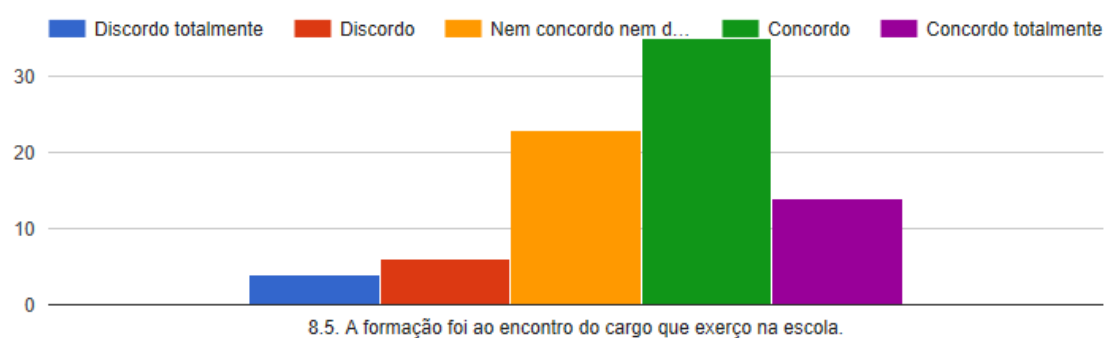
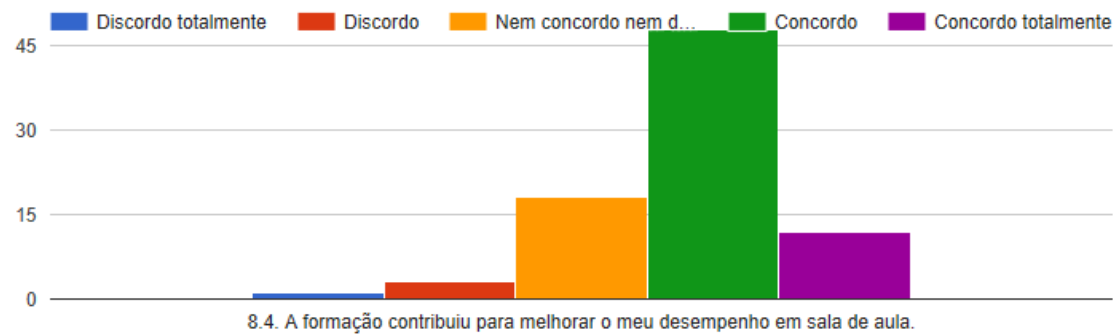


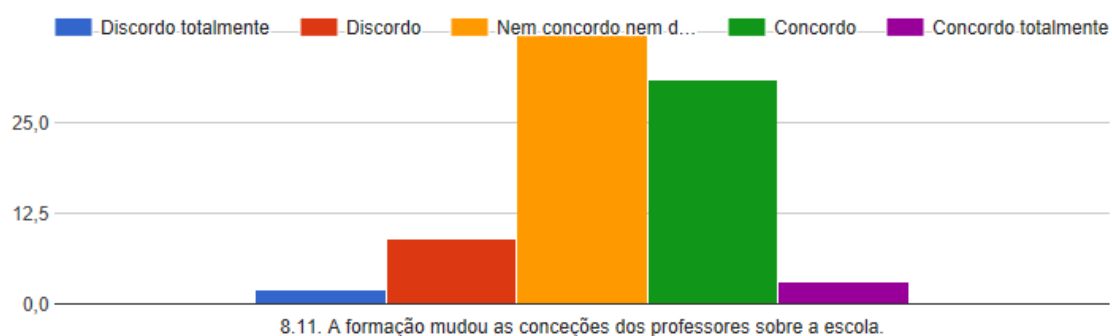
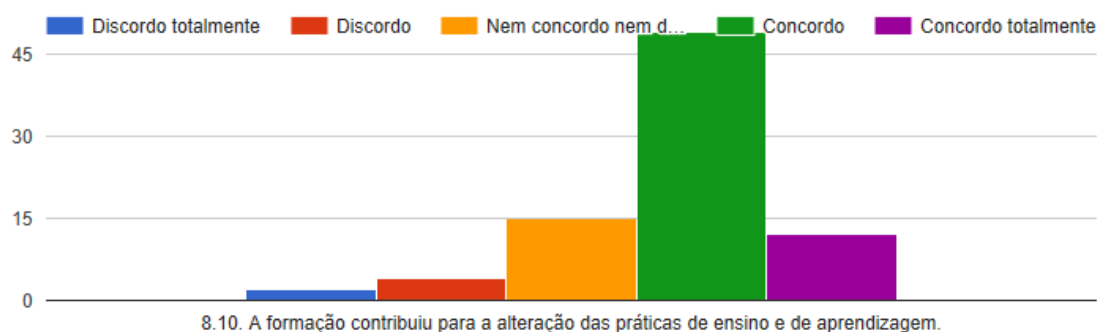
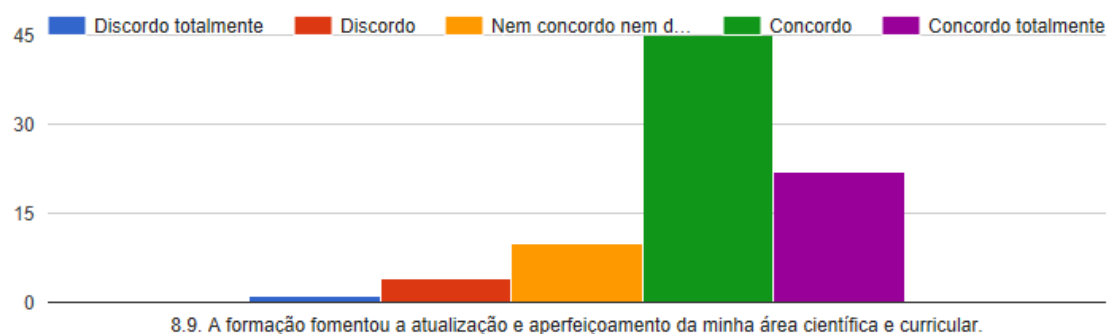
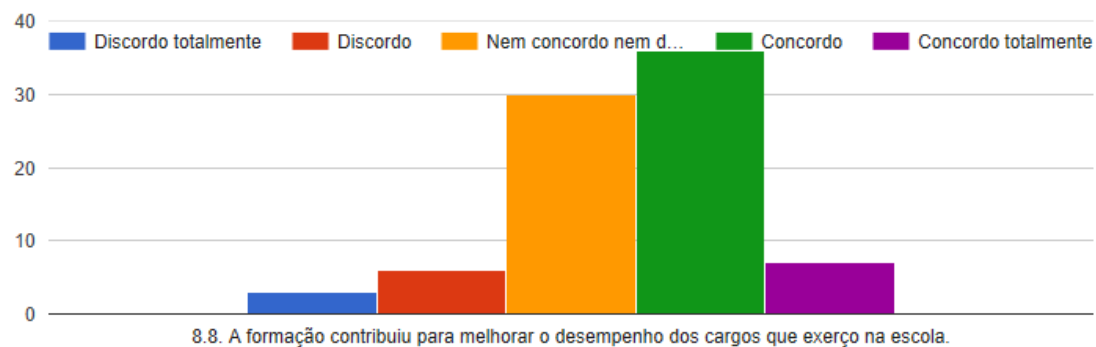
Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015 (81 respostas)

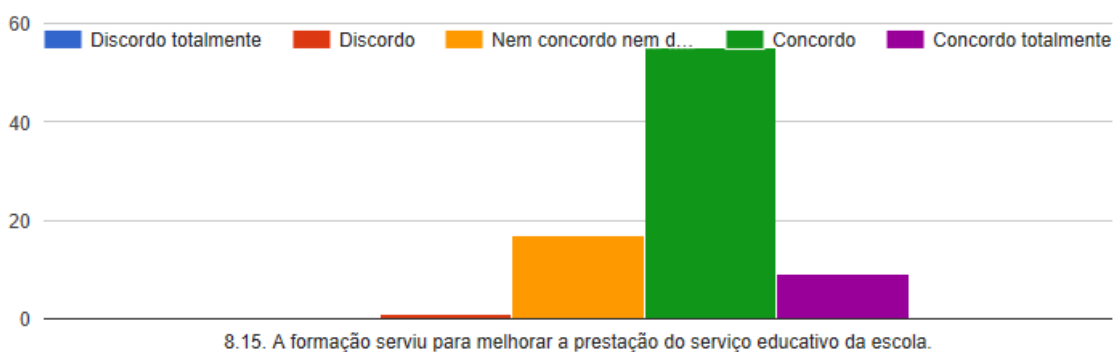
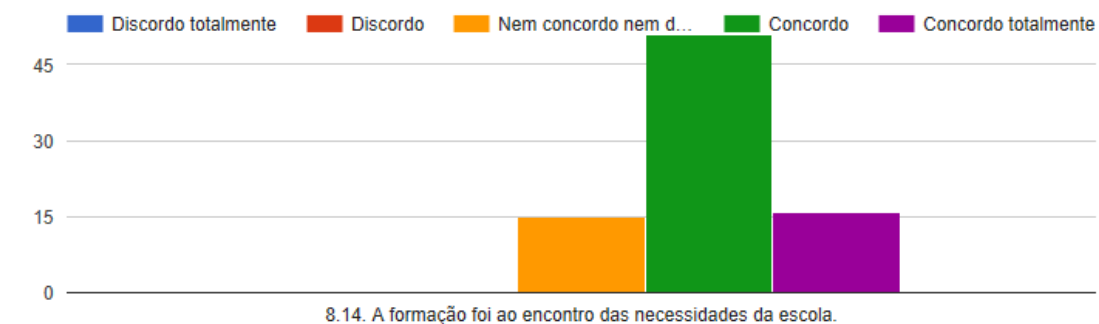
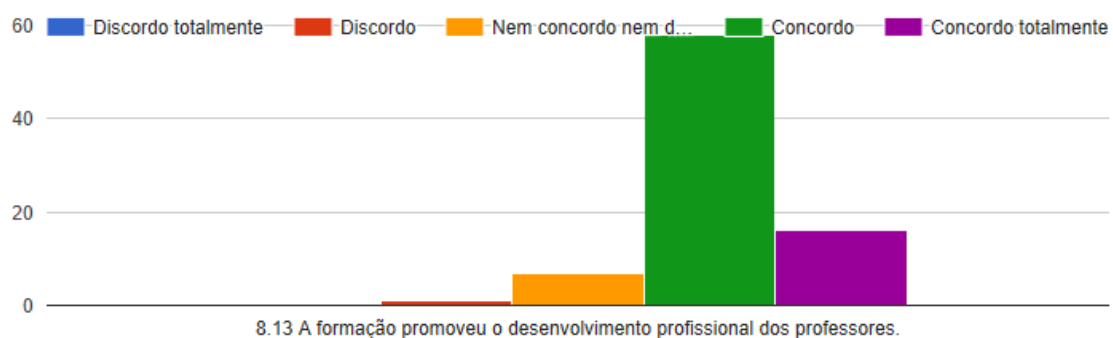


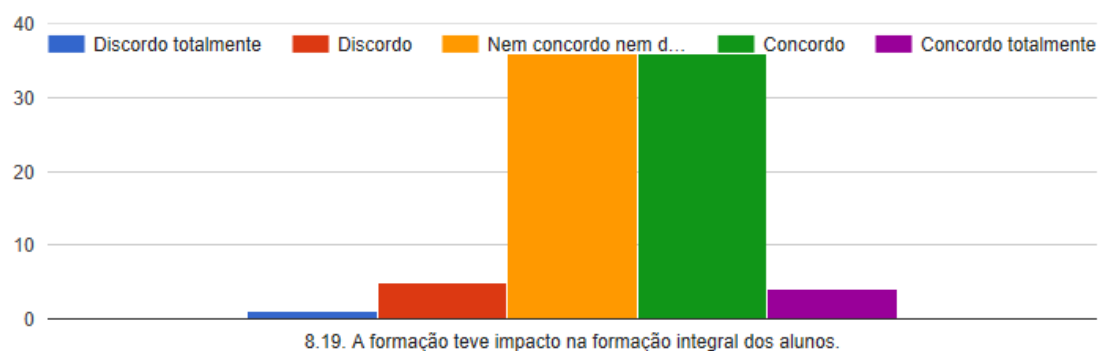
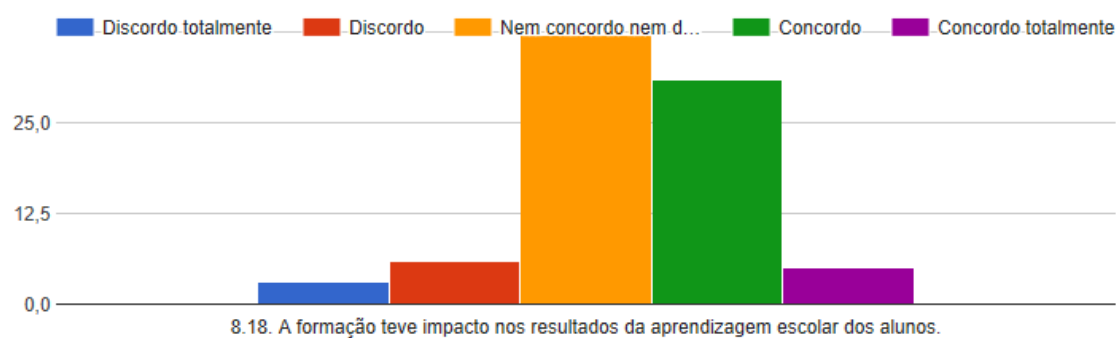
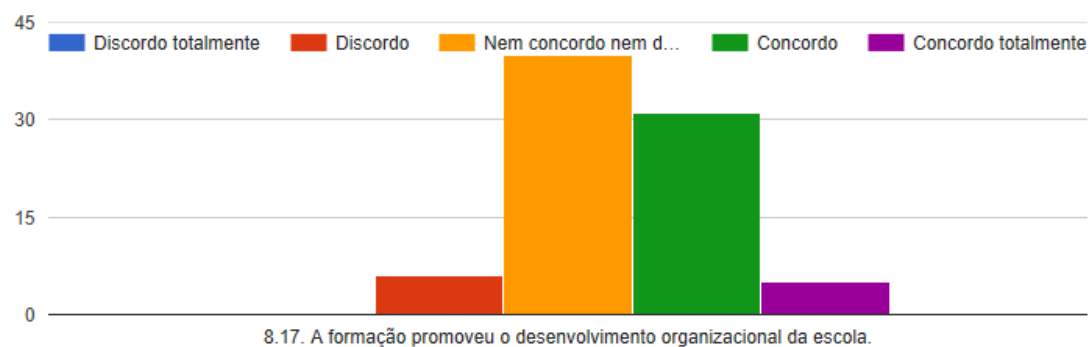
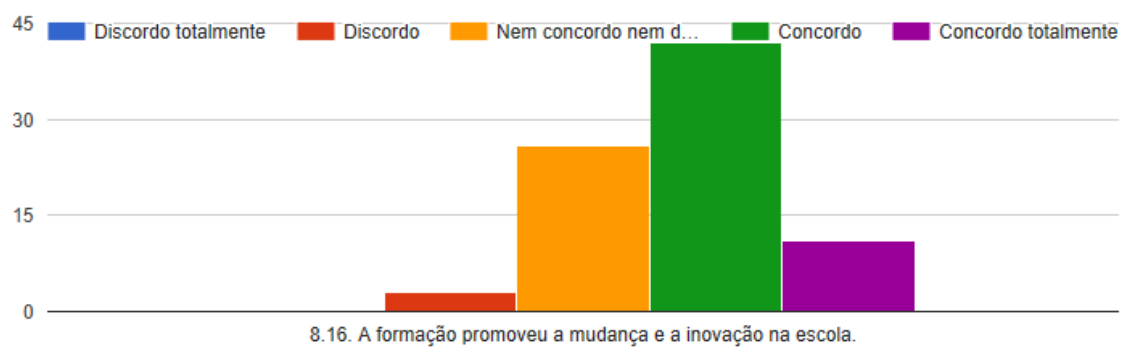
Avaliação da formação contínua de professores

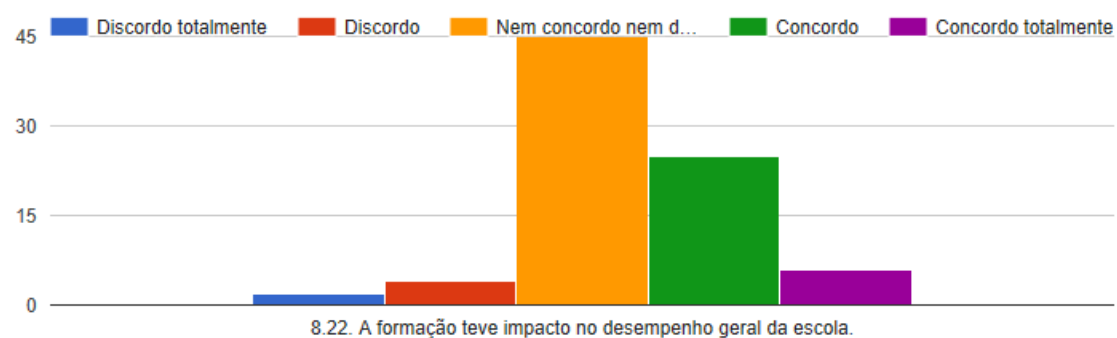
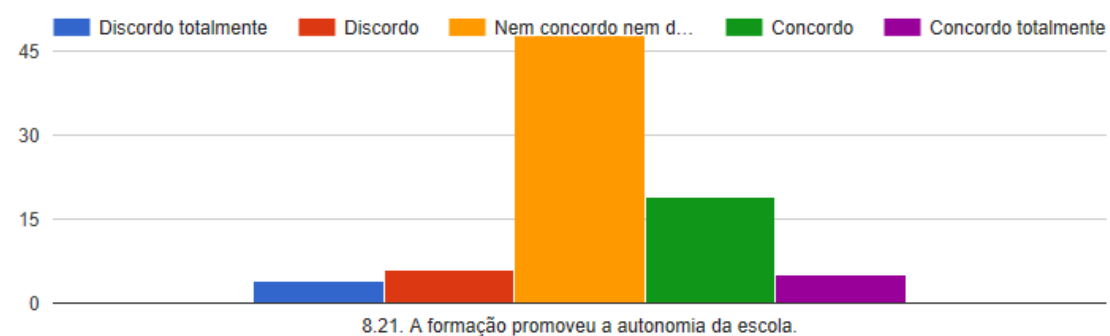
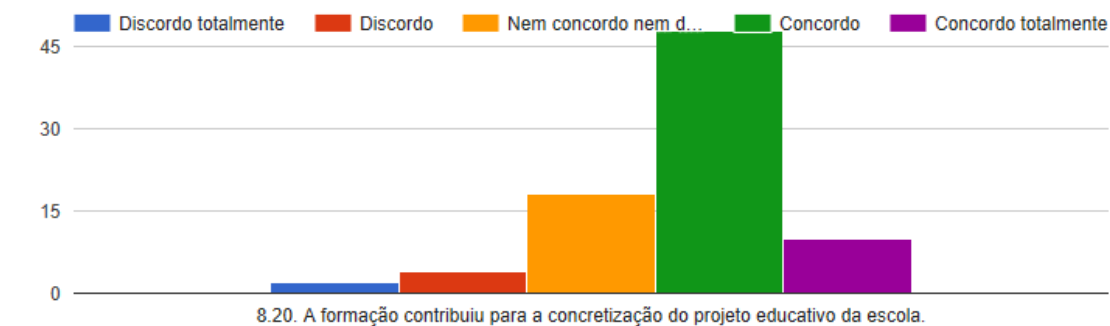




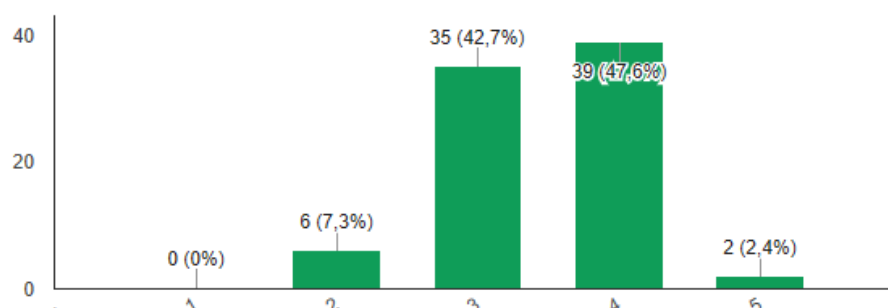






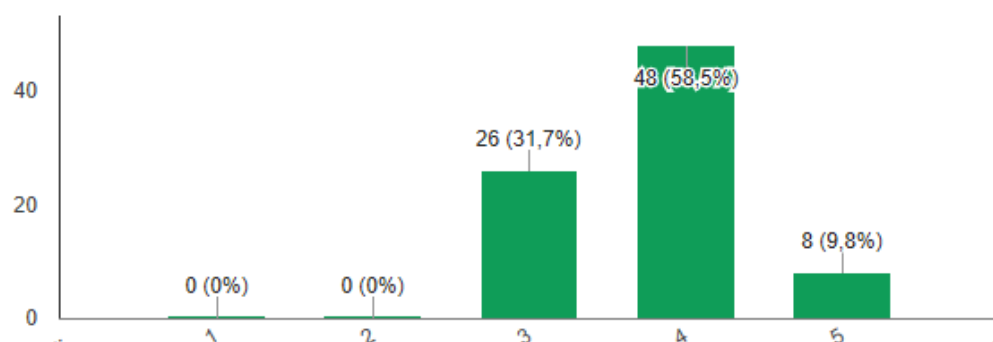


8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos (82 respostas)



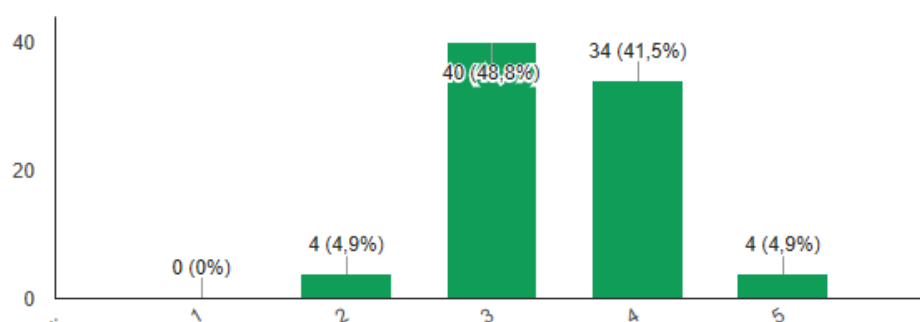
8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores

(82 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola

(82 respostas)



Observações (7 respostas)

Sou educadora de infância e uma formação sobre «dependências» valoriza-me como profissional de educação e pessoa mas sobre os meus alunos devido à sua baixa idade não tem um grande impacto nem modifica a minha atuação na prevenção, além da que já faço. Já a nível de agrupamento o discurso será outro.

Sou educadora de infância e uma formação sobre «dependências» valoriza-me como profissional de educação e pessoa mas sobre os meus alunos devido à sua baixa idade não tem um grande impacto nem modifica a minha atuação na prevenção, além da que já faço. Já a nível de agrupamento o discurso será outro.

Julgo que o inquérito não se encontra adequado a quem frequentou a ação "+ Sucesso Escolar".

A formação visou sobretudo uma aprendizagem nova com vista a tornar as aulas ou actividades mais motivadoras por forma a captar melhor atenção dos alunos e por conseguinte melhorar as aprendizagens.

A formação recebida, no âmbito da Direção, não tem impacto direto na sala de aula, na formação científica da área curricular e nos alunos. Mas tem impacto ao nível da visão de escola e da formação nas áreas tecnológicas e da gestão

Para promover o trabalho colaborativo e ter impacto na escola é necessário que a formação ocorra em horário normal de escola (sem ser fim de dia e fins de semana) e contabilize tempo para os professores trabalhem de forma autónoma entre eles (não ser toda seguida).

A oficina de formação em que participei, neste ano letivo enriqueceu a minha formação pessoal, mas não a diretamente a minha atuação na sala de aula, por isso as minhas respostas não podem ser muito claras e positivas.

ANEXO 6

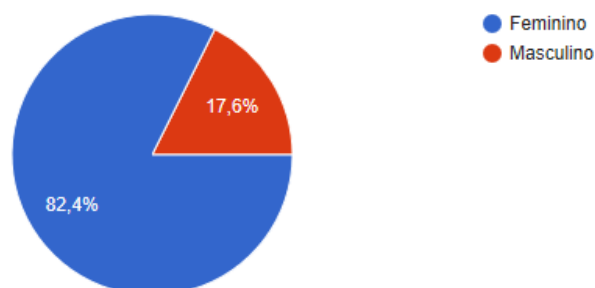
DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC4

228 respostas

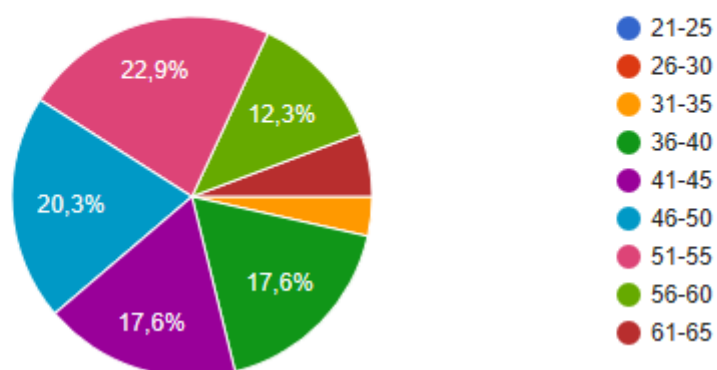
RESUMO INDIVIDUAL

Aceitar respostas ☒

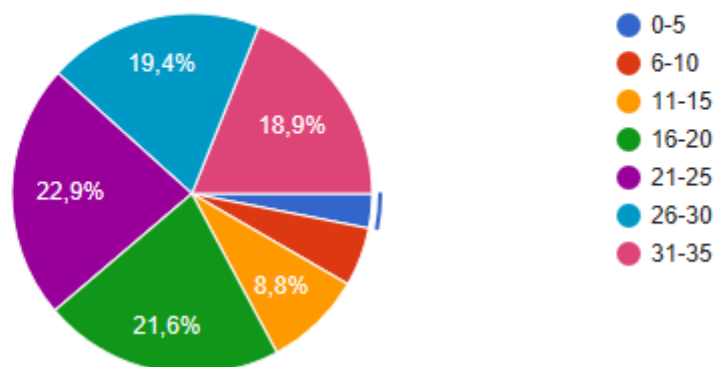
Sexo (227 respostas)



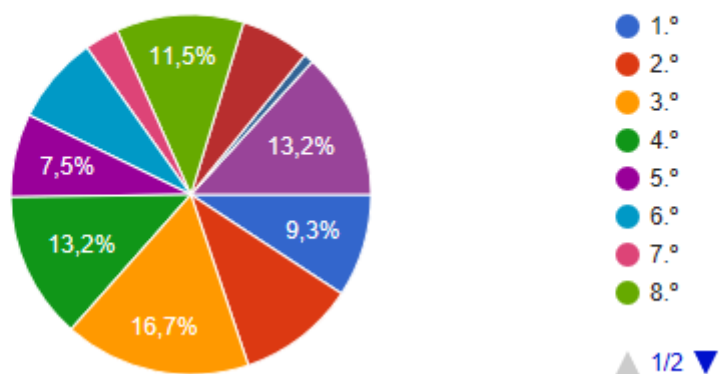
Idade (227 respostas)



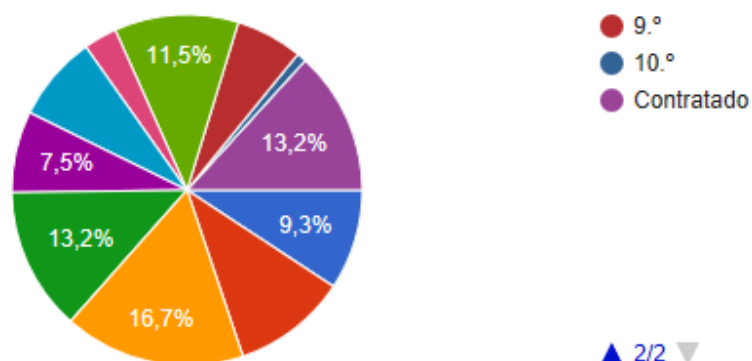
Tempo de serviço (227 respostas)



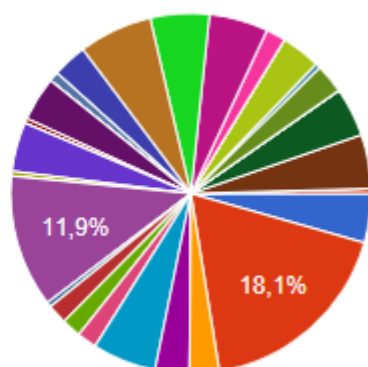
Escalão (227 respostas)



Escalão (227 respostas)



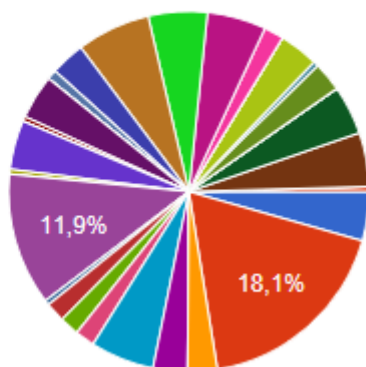
Grupo de recrutamento (código) (227 respostas)



- 100
- 110
- 200
- 210
- 220
- 230
- 240
- 250

▲ 1/5 ▼

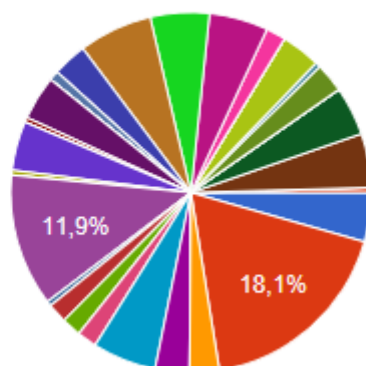
Grupo de recrutamento (código) (227 respostas)



- 260
- 290
- 300
- 310
- 320
- 330
- 340
- 350

▲ 2/5 ▼

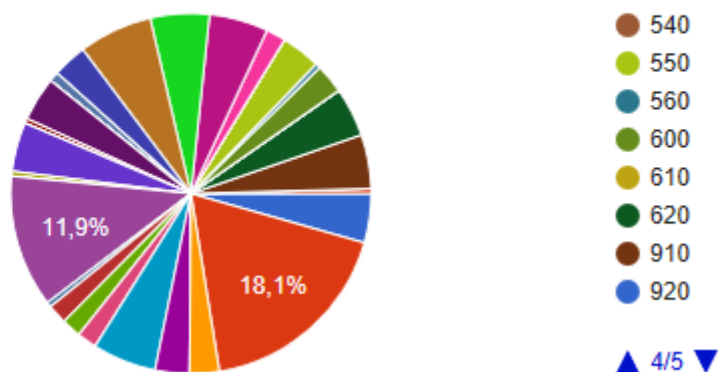
Grupo de recrutamento (código) (227 respostas)



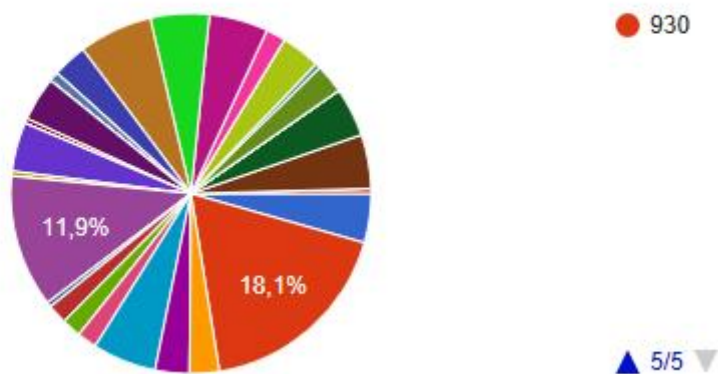
- 400
- 410
- 420
- 430
- 500
- 510
- 520
- 530

▲ 3/5 ▼

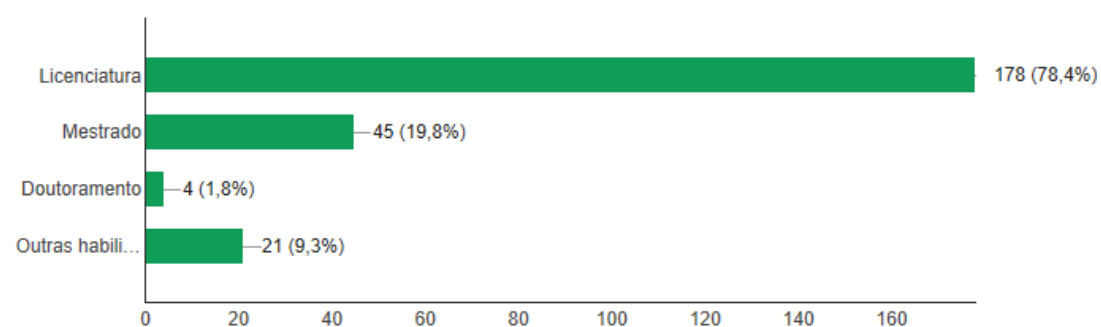
Grupo de recrutamento (código) (227 respostas)



Grupo de recrutamento (código) (227 respostas)

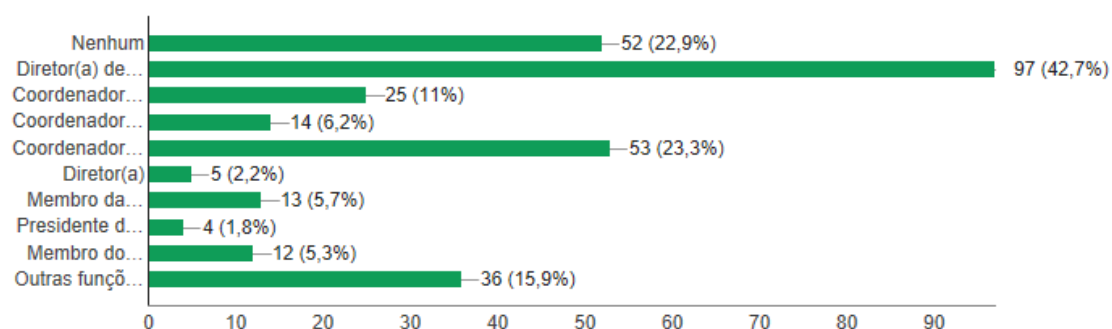


Habilitações (227 respostas)



Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015)

(227 respostas)

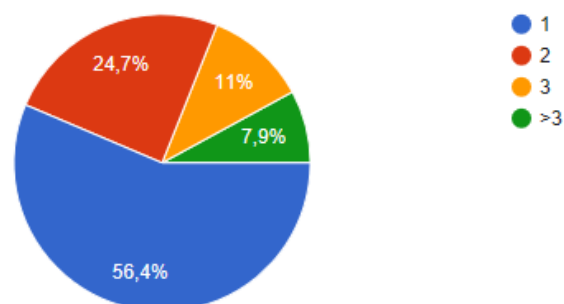


Se na questão anterior seleccionou "outras funções", refira quais: (39 respostas)

Coordenador PES
Coordenador PES
Secretária
Secretária
Delegada de disciplina
Delegada de disciplina
Gestor de projecto PET (Cambridge)
Projeto Europeu e OEME
Professor Bibliotecário
Coordenador do Secretariado de Exames
Coordenadora do Desporto Escolar
Assessor da Direção
coordenação do grupo 550, Diretora do Curso Profissional de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos

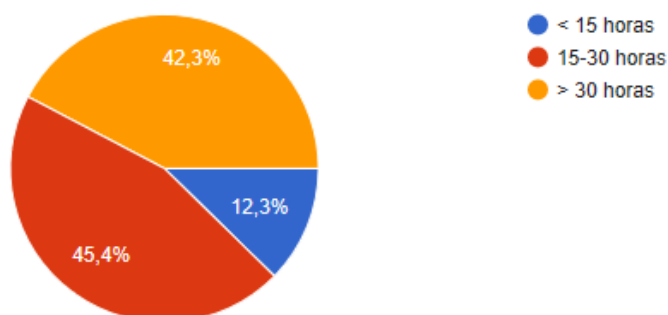
professora titular de turma 3º ano
Subcoordenador de grupo
delegada
Subcoordenação grupo de recrutamento
Delegado do grupo 230
Delegado de grupo
Representante do Grupo Disciplinar "História e Geografia de Portugal"
Professora bibliotecária
Delegado de Grupo Disciplinar
Professora Titular de Turma
Diretora de Instalações
Coordenador PTE
Equipa de auto-avaliação.
Professor de apoio educativo
coordenador(a) de Área disciplinar
Coordenador(a) de Área
coordenador eco-escolas
Coordenadora de estabelecimento
Membro do Conselho Pedagógico
Coordenadora da Equipa de Educação Especial
Coordenadora da equipa de autoavaliação; Delegada do grupo 520
Representante de grupo de recrutamento
delegada de grupo e coordenadora PTE
Diretor Instalações
Mediadora
Delegado de disciplina/grupo

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (227 respostas)



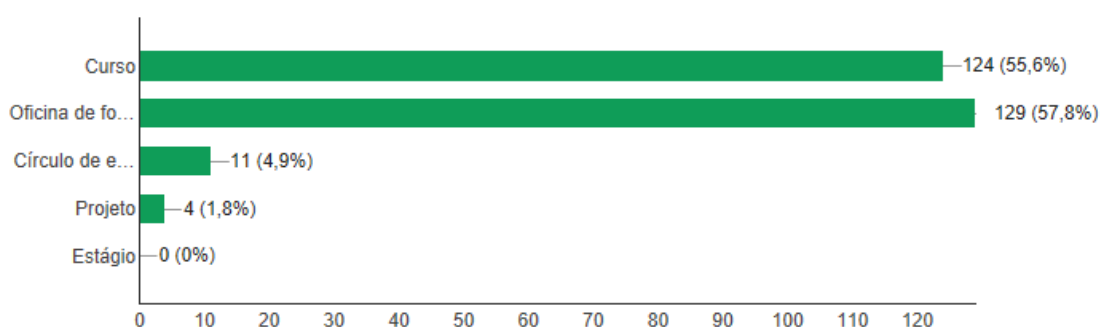
N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015

(227 respostas)

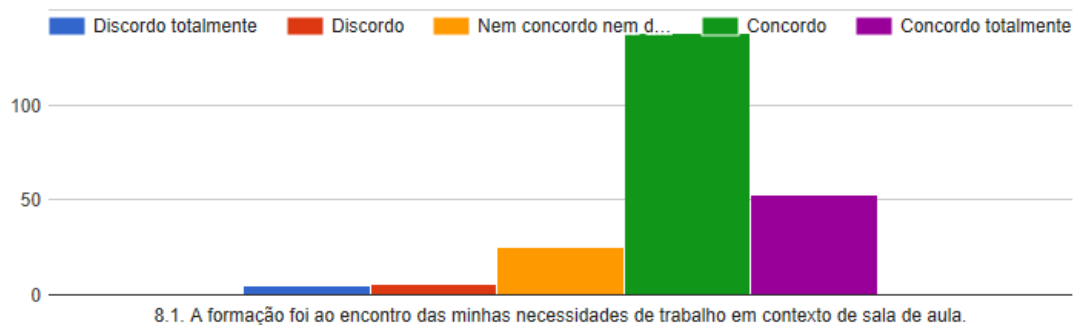


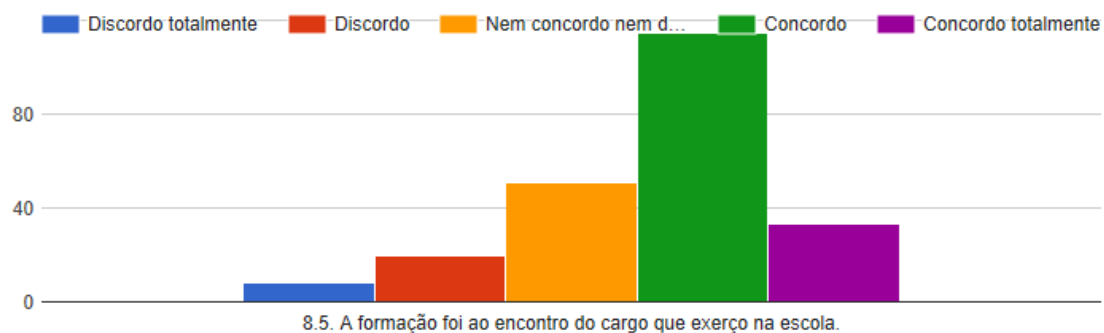
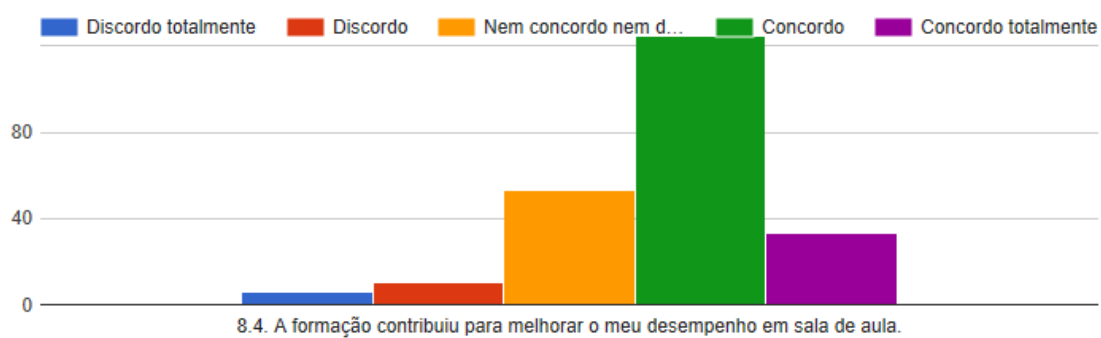
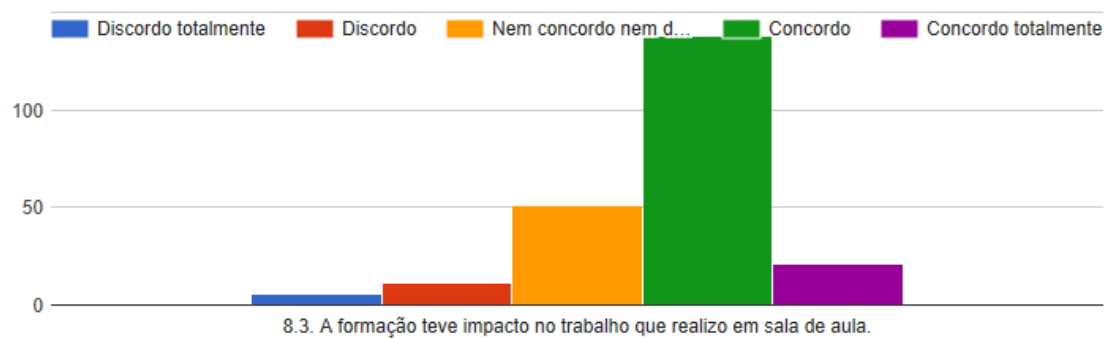
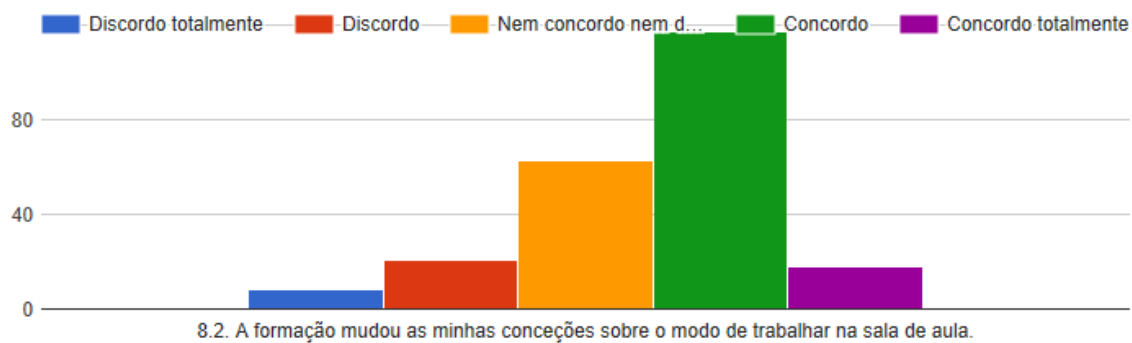
Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

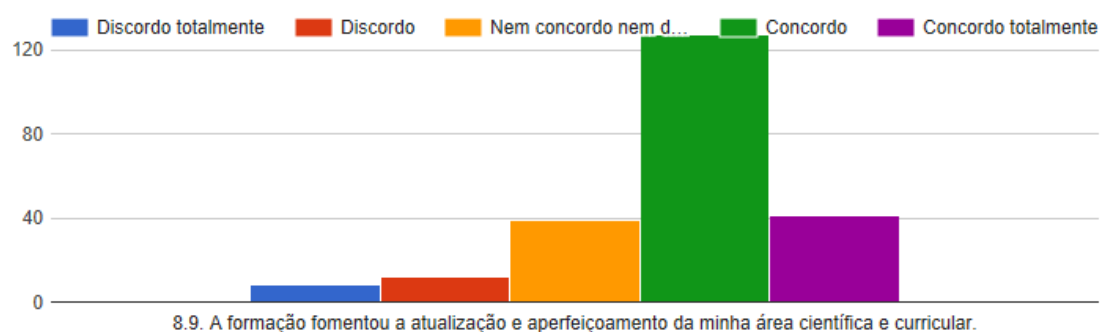
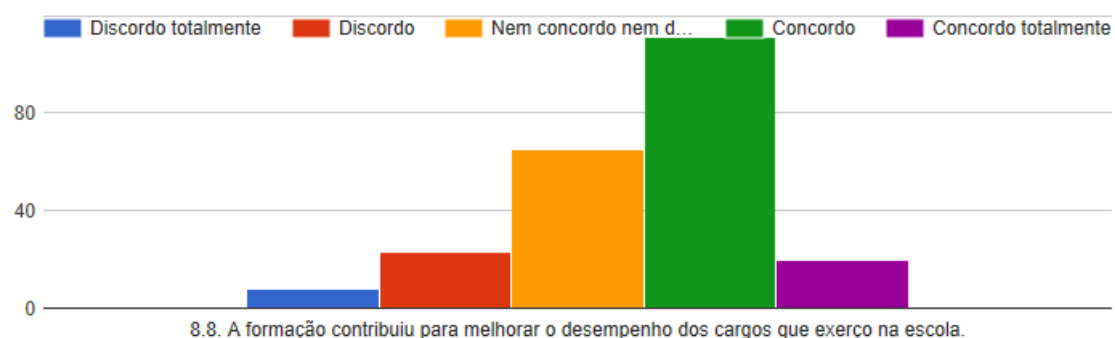
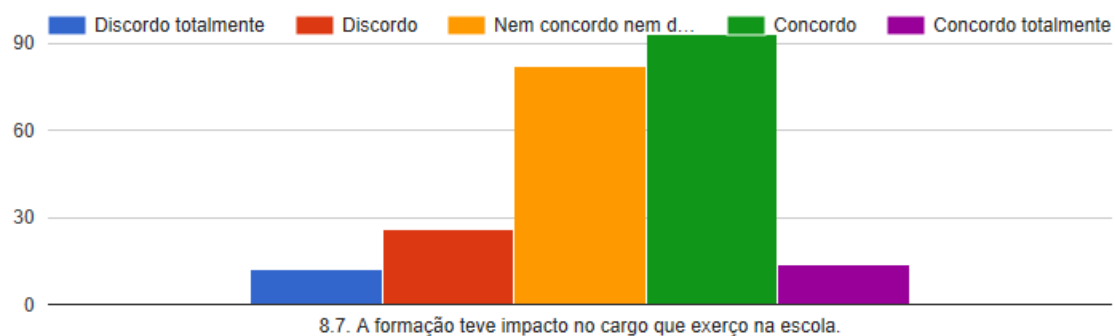
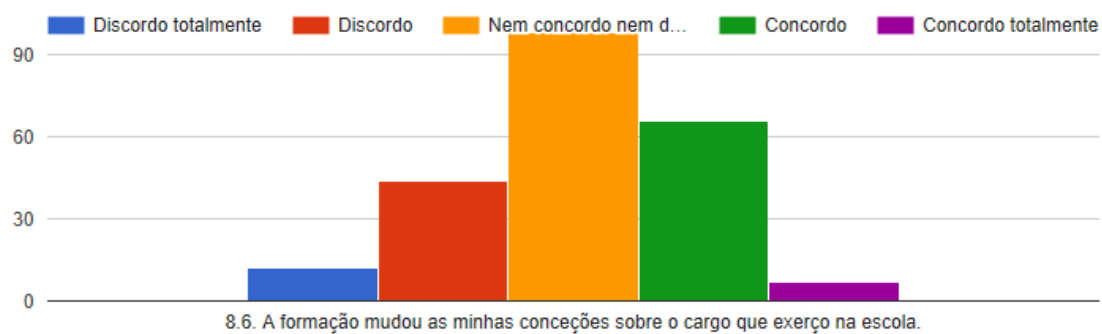
(223 respostas)

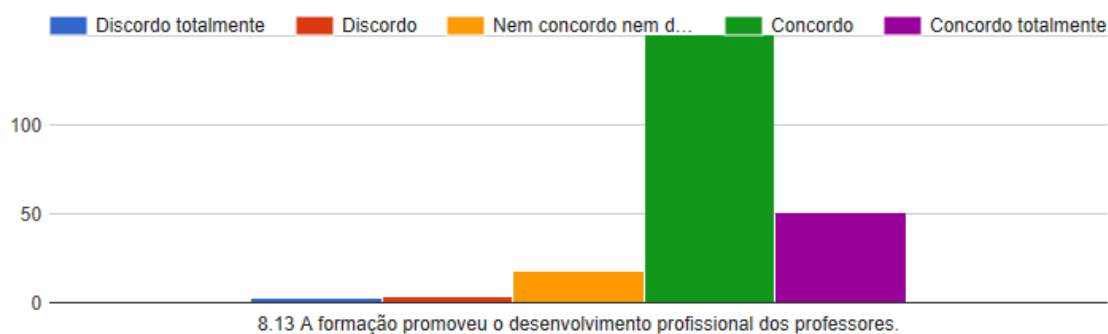
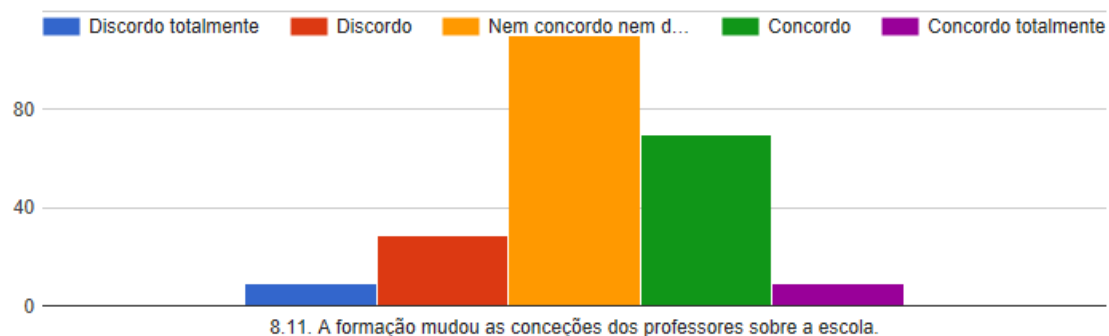
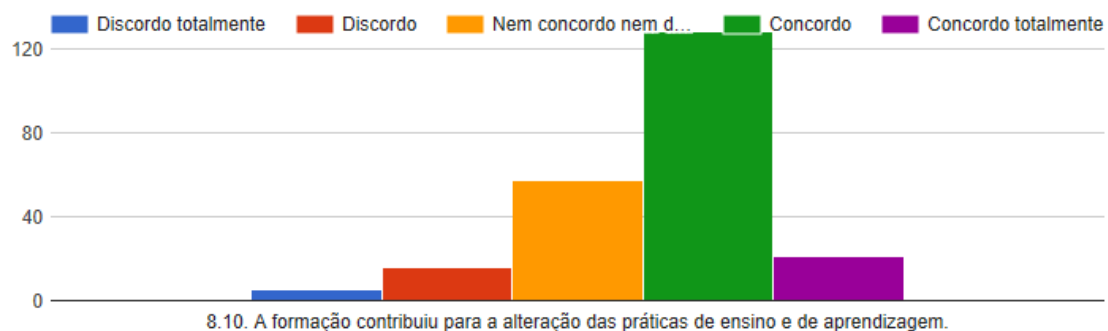


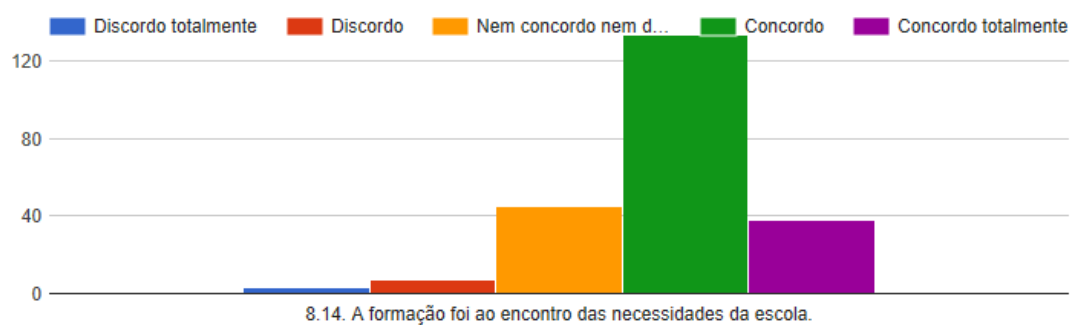
Avaliação da formação contínua de professores



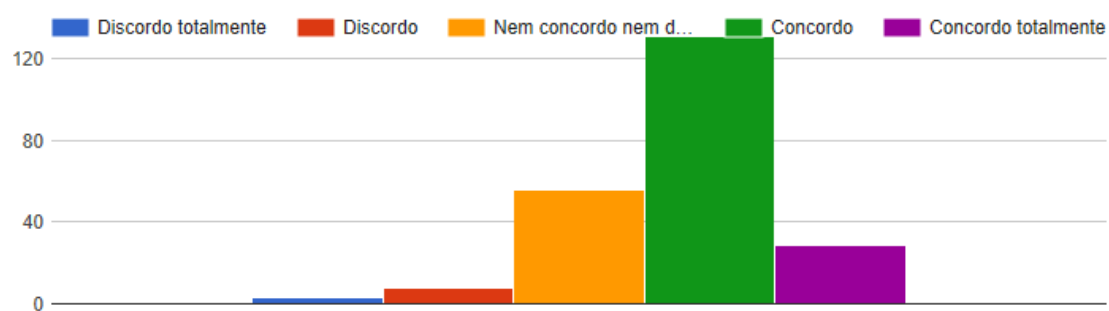




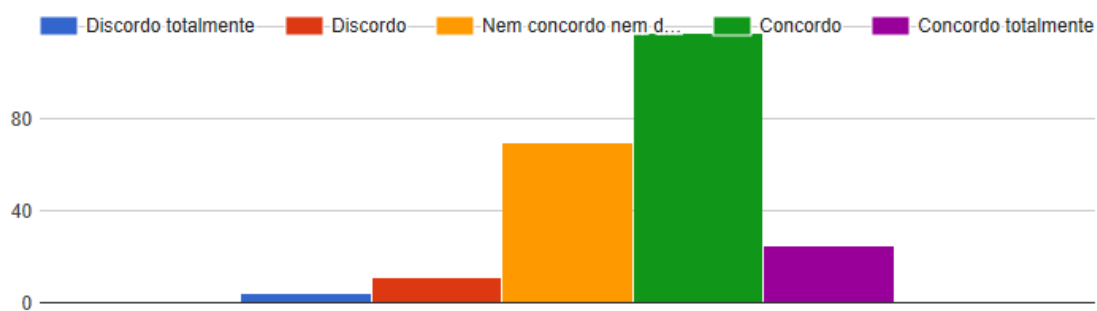




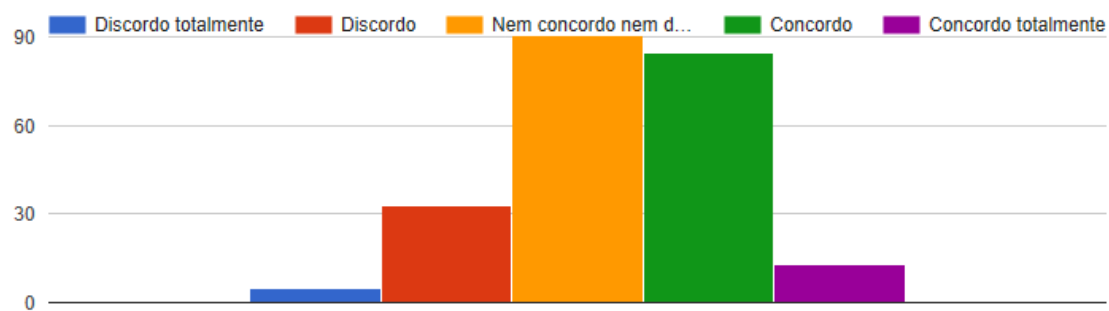
8.14. A formação foi ao encontro das necessidades da escola.



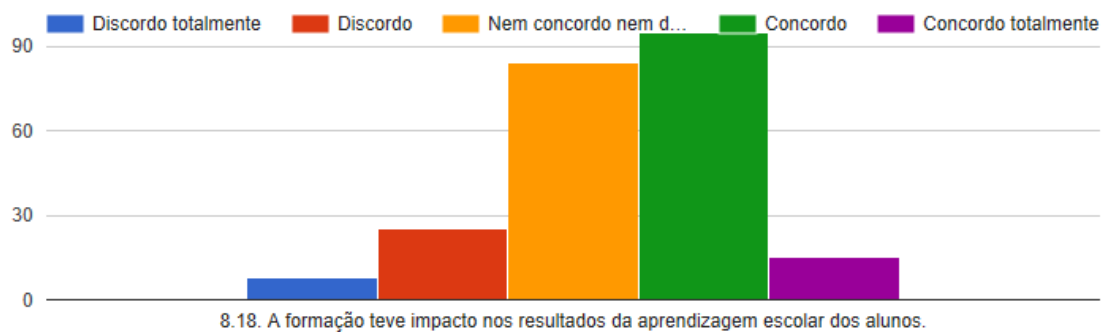
8.15. A formação serviu para melhorar a prestação do serviço educativo da escola.



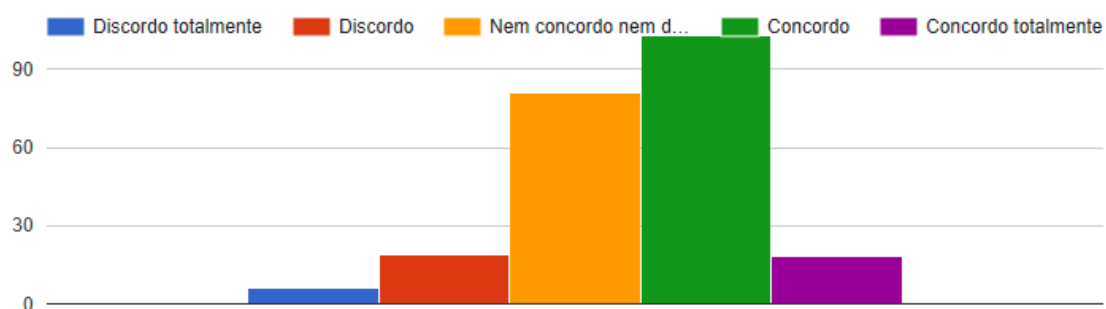
8.16. A formação promoveu a mudança e a inovação na escola.



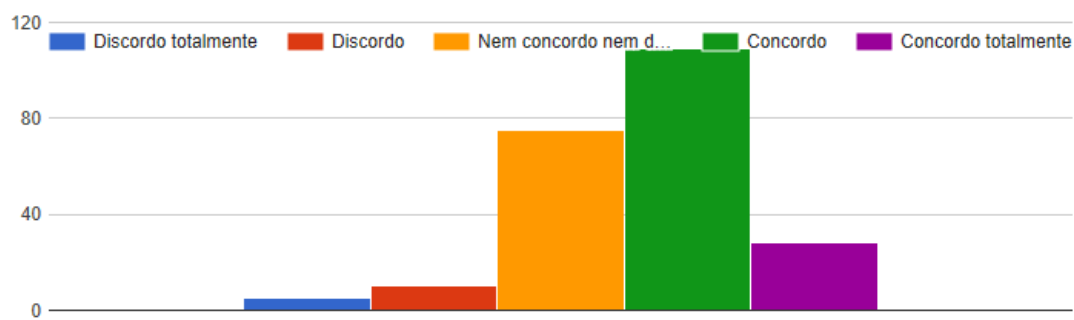
8.17. A formação promoveu o desenvolvimento organizacional da escola.



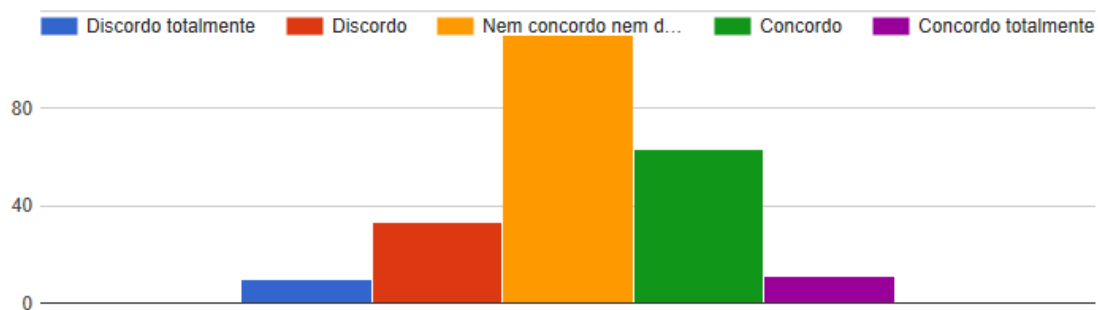
8.18. A formação teve impacto nos resultados da aprendizagem escolar dos alunos.



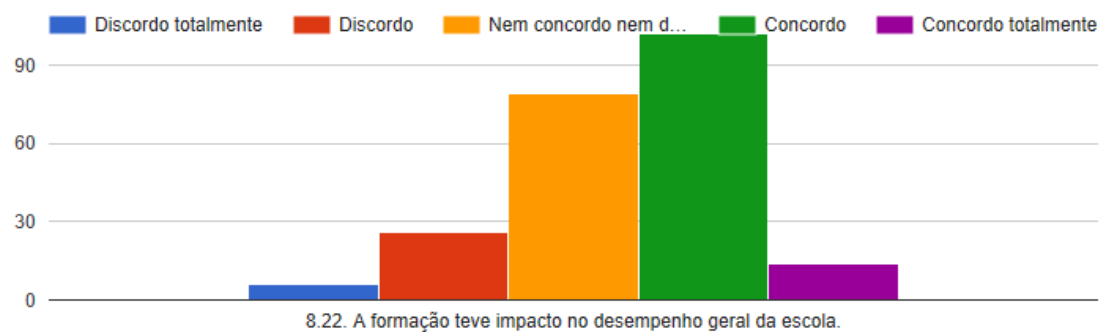
8.19. A formação teve impacto na formação integral dos alunos.



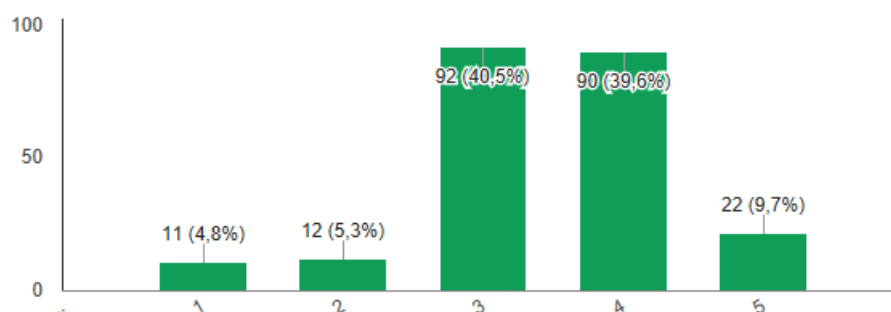
8.20. A formação contribuiu para a concretização do projeto educativo da escola.



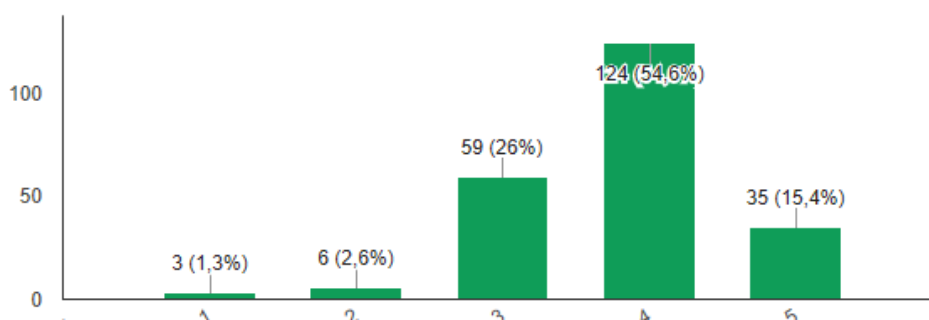
8.21. A formação promoveu a autonomia da escola.



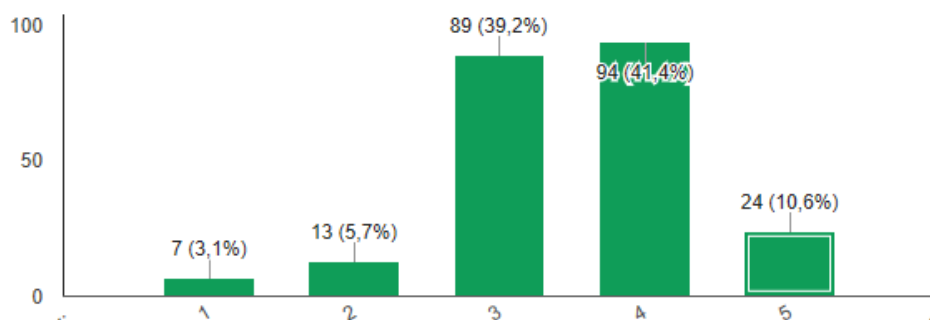
8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos (227 respostas)



8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores (227 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola (227 respostas)



Observações

Não houve oferta de formação específica na sua área, apesar de se ter proposto um curso e dado o contacto do formador e o mesmo também ter contactado o Centro; a informação/divulgação do plano de formação não é eficiente; organização deficiente; teve que recorrer a outro Centro de Formação

A formação é sempre uma mais valia para todos os intervenientes.

Relativamente ao escalão foi assinalado aquele pelo qual recebo e não aquele onde deveria estar (o 10.º).

ANEXO 7

DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC5

173 respostas

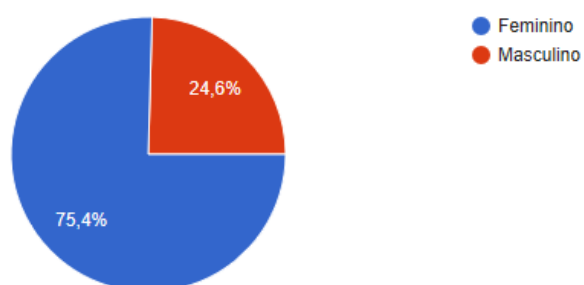


RESUMO

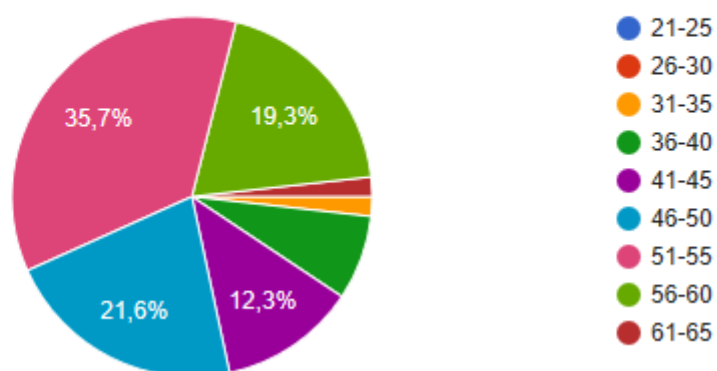
INDIVIDUAL

Aceitar respostas ☒

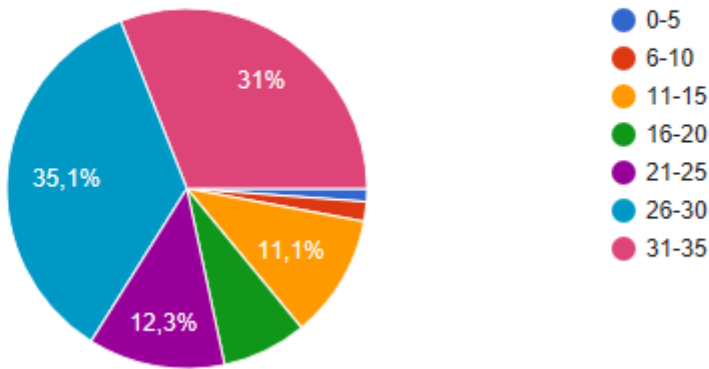
Sexo (171 respostas)



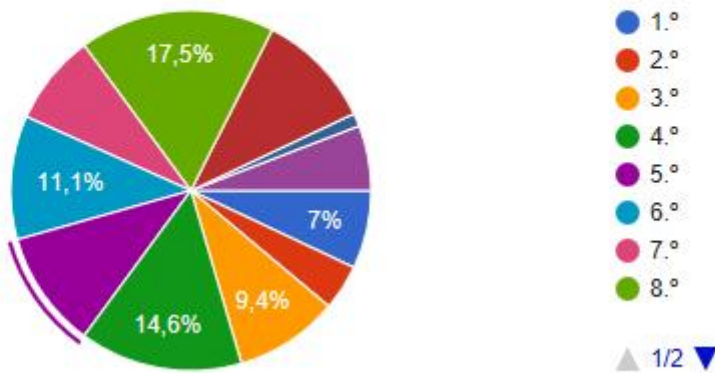
Idade (171 respostas)



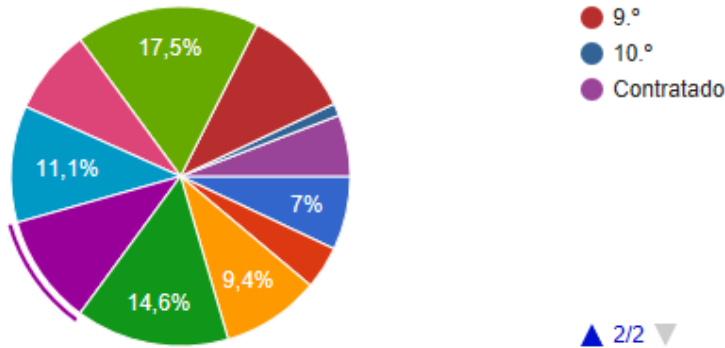
Tempo de serviço (171 respostas)



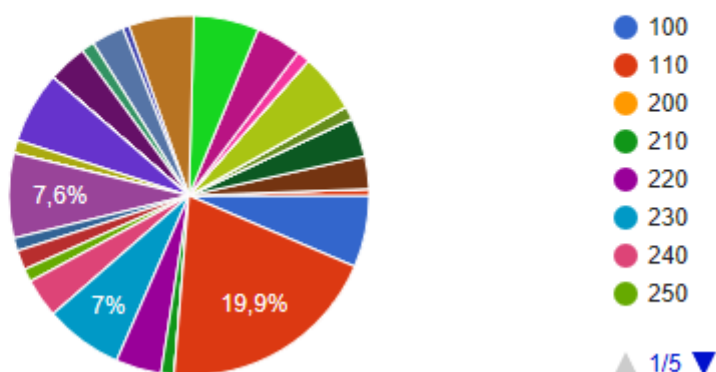
Escalão (171 respostas)



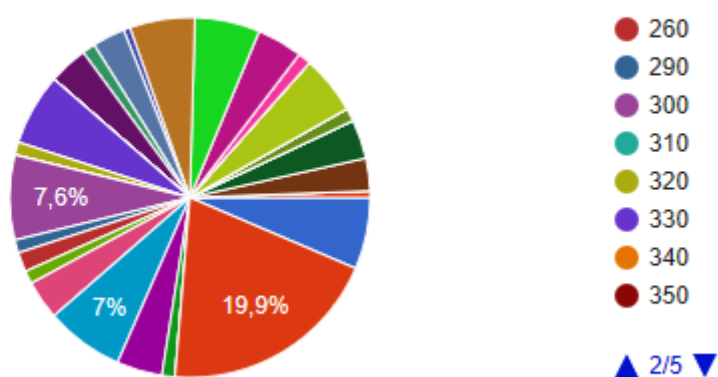
Escalão (171 respostas)



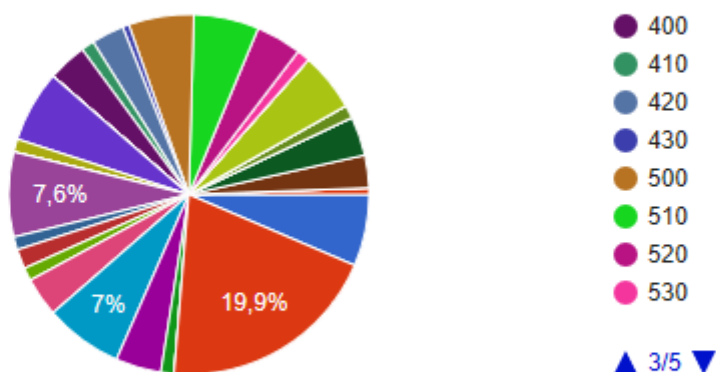
Grupo de recrutamento (código) (171 respostas)



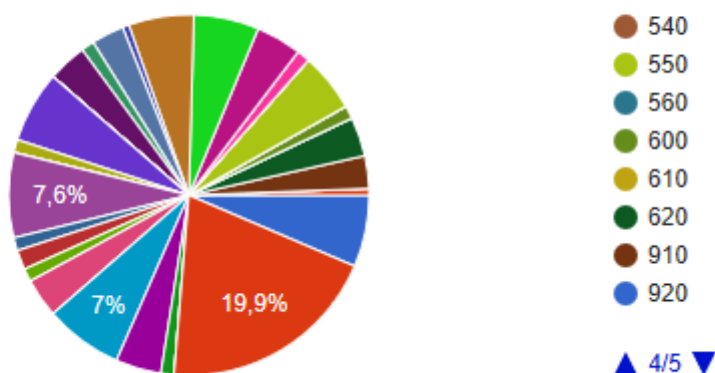
Grupo de recrutamento (código) (171 respostas)



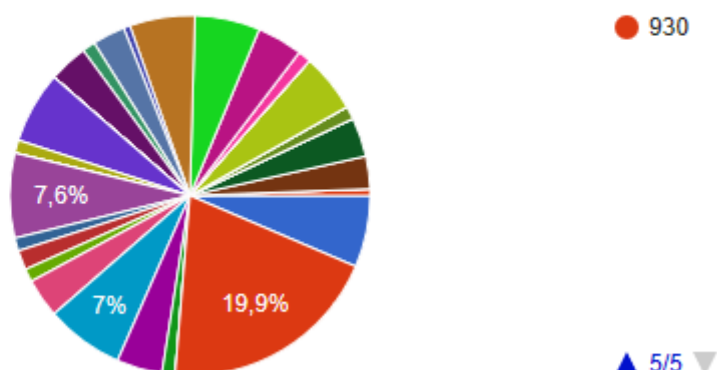
Grupo de recrutamento (código) (171 respostas)



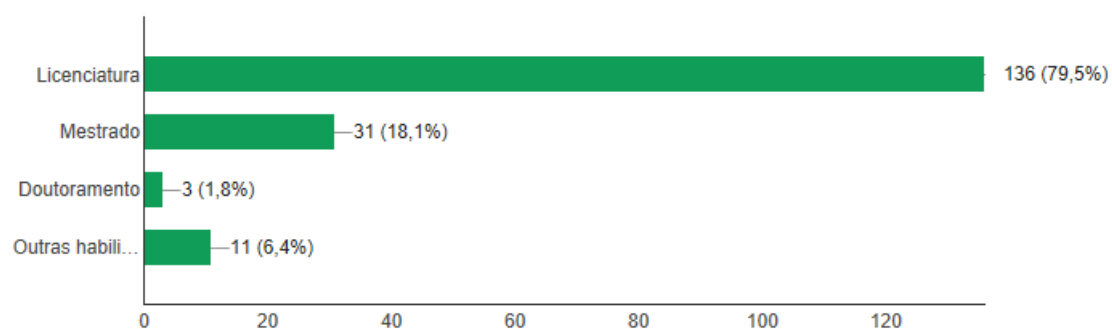
Grupo de recrutamento (código) (171 respostas)



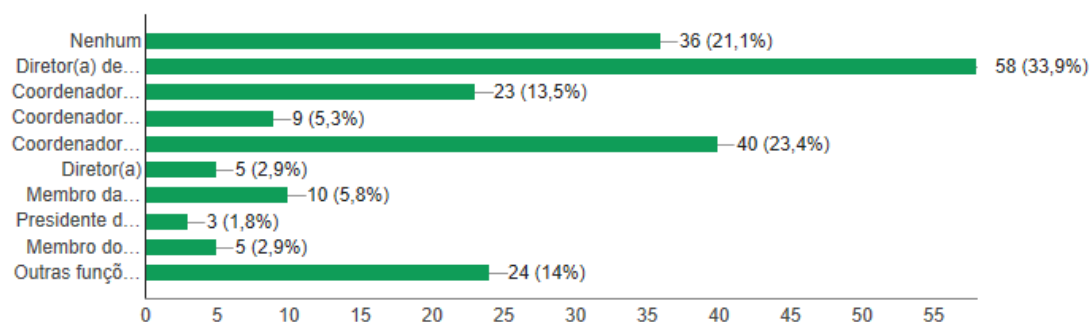
Grupo de recrutamento (código) (171 respostas)



Habilitações (171 respostas)



Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015) (171 respostas)



Se na questão anterior selecionou "outras funções", refira quais: (27 respostas)

Membro do Conselho Pedagógico
Membro do Conselho Pedagógico
<subcoordenação
Equipa Coordenação da BE, elemento da SAAD
Coordenador de Curso Profissional
Coordenadora da Equipa de Auto Avaliação
Bibliotecário
Coordenador TEIP
Subcoordenadores de grupo
Representante da secção disciplinar de Francês
Coordenadora das Bibliotecas Escolares do Agrupamento
sub coordenadora de departamento
Diretor de Cursos Profissionais
Coordenadora do Desporto Escola e Sub coordenadora do grupo disciplinar

Coordenadora de um jornal e de projetos nacionais e internacionais.

Subcoordenadora

Secretária de Conselhos de Turma

Coordenador da Equipa de Coordenação da Autoavaliação

Diretora de instalações dos laboratórios de Física e de Química

Serviço na Biblioteca do Agrupamento , ao abrigo do Art.º 79

Responsável por um clube

Sub-coordenador de grupo disciplinar

Coordenador de Escola

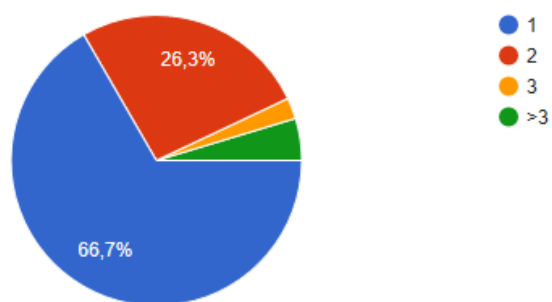
Subcoordenadora de Português

professora titular de turma

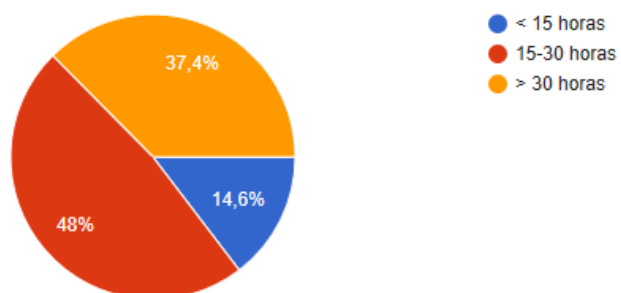
Projeto Eco-Escolas+oficina do ambiente+reuniões verticais entre 1º e 2º ciclos

Coordenadora de área disciplinar; Responsável pela direção de curso

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (171 respostas)

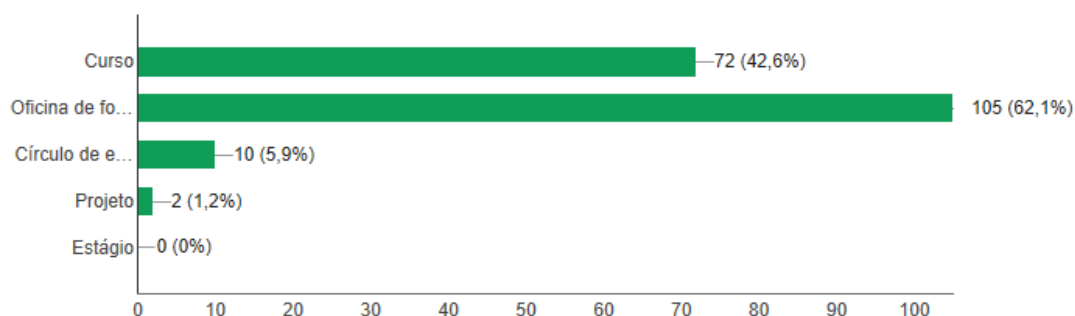


N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015
(171 respostas)

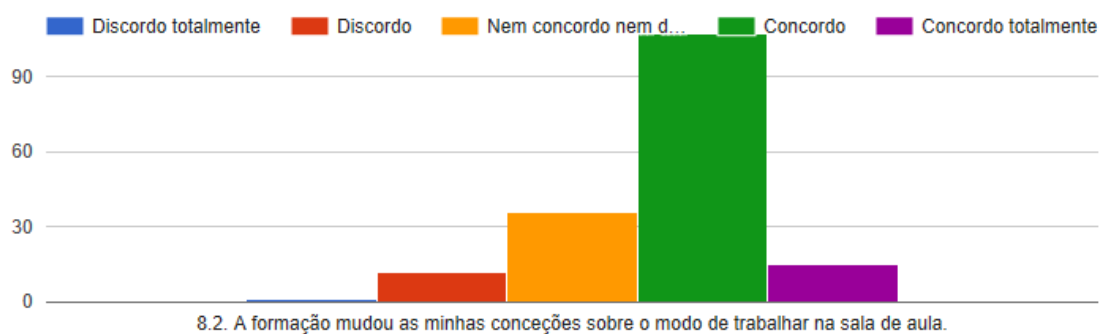


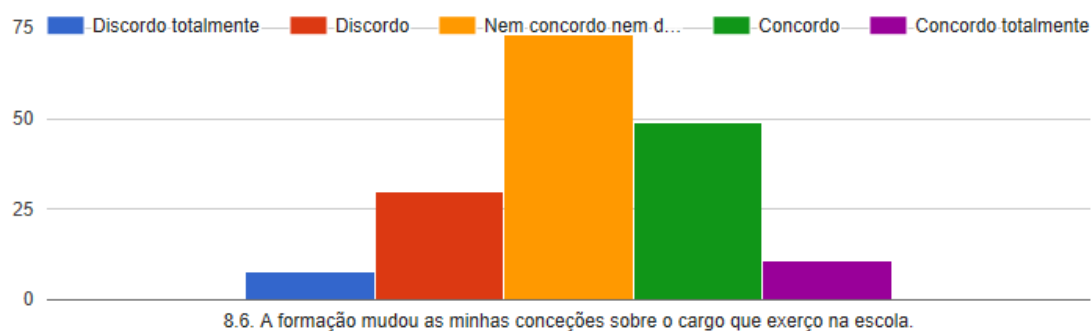
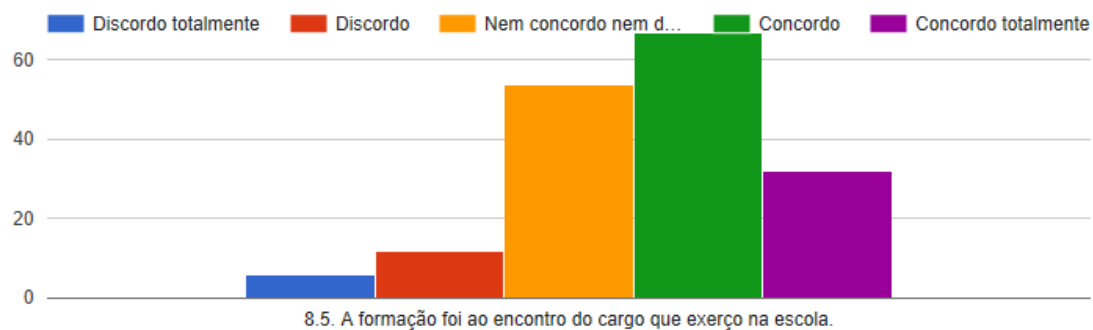
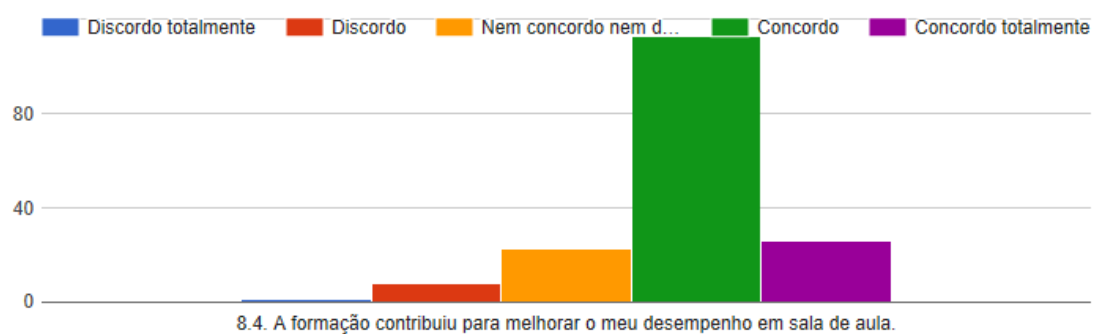
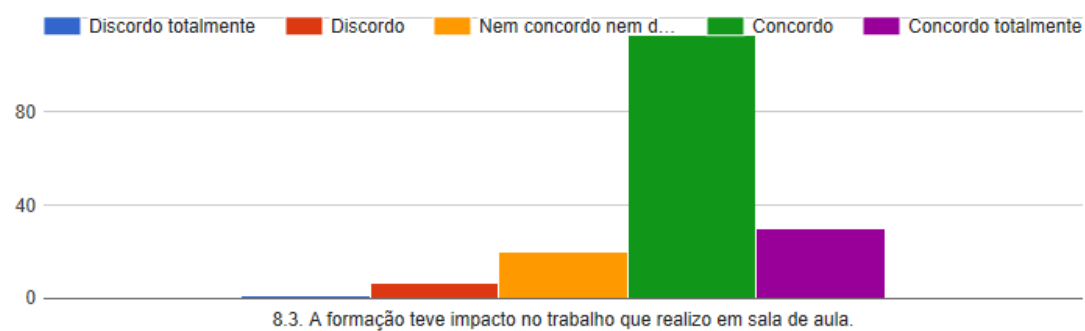
Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

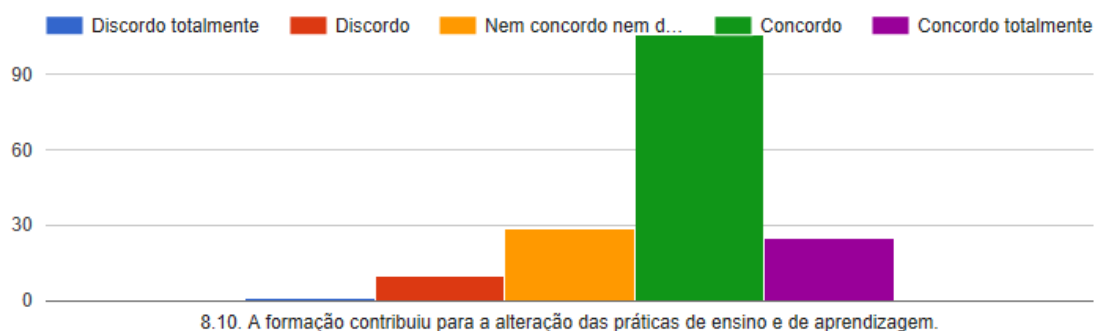
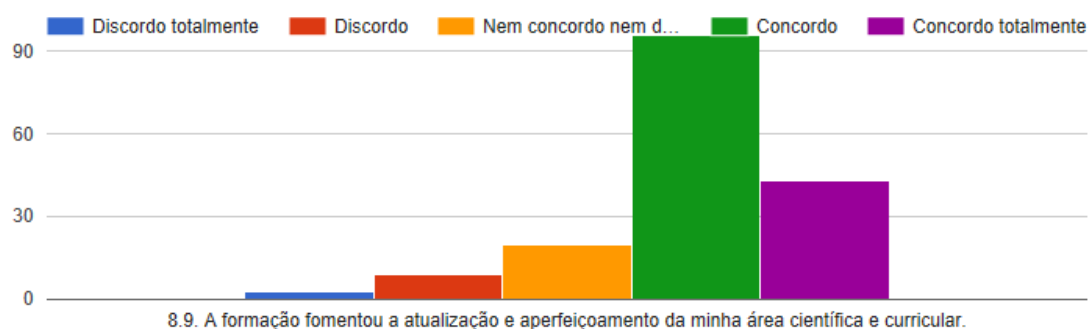
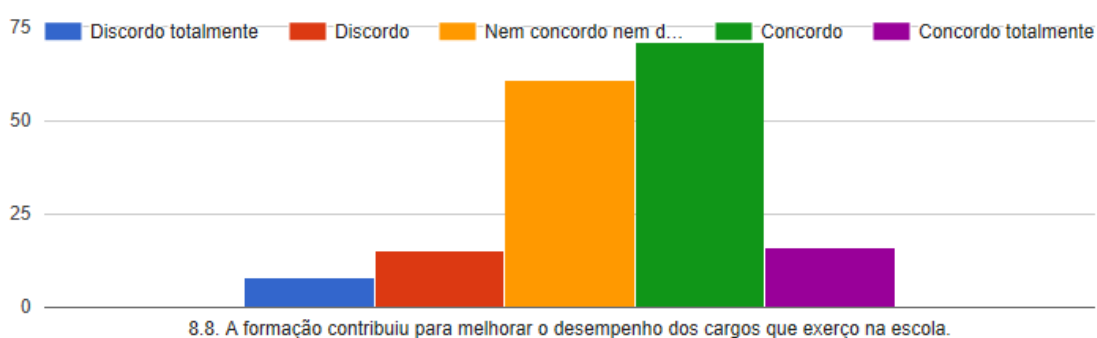
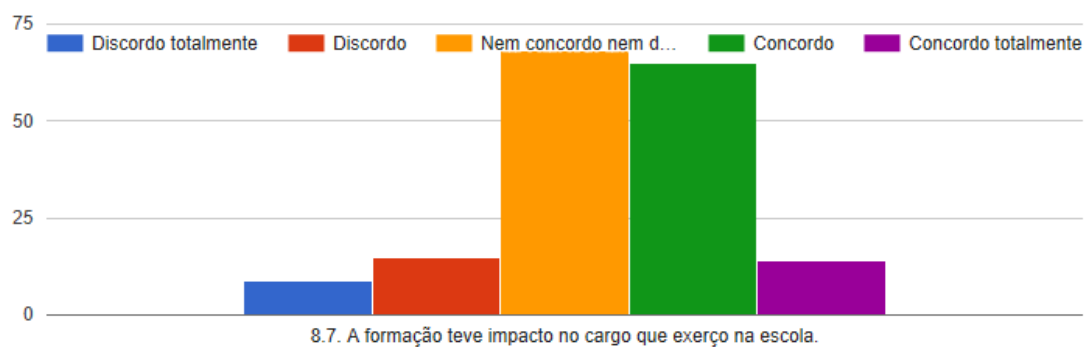
(169 respostas)

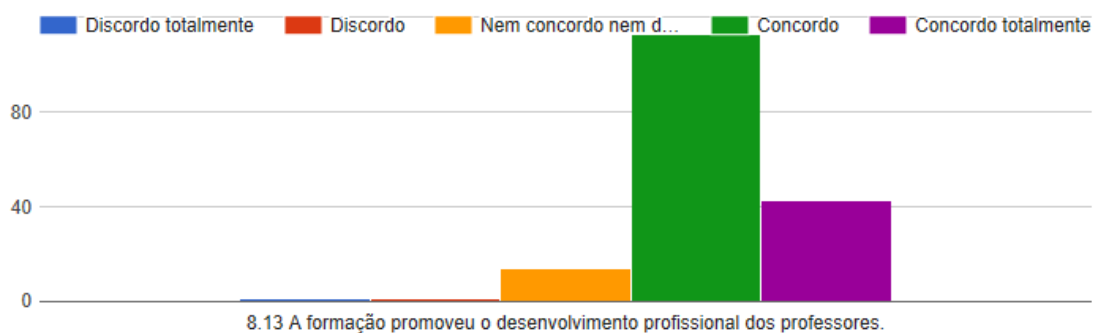
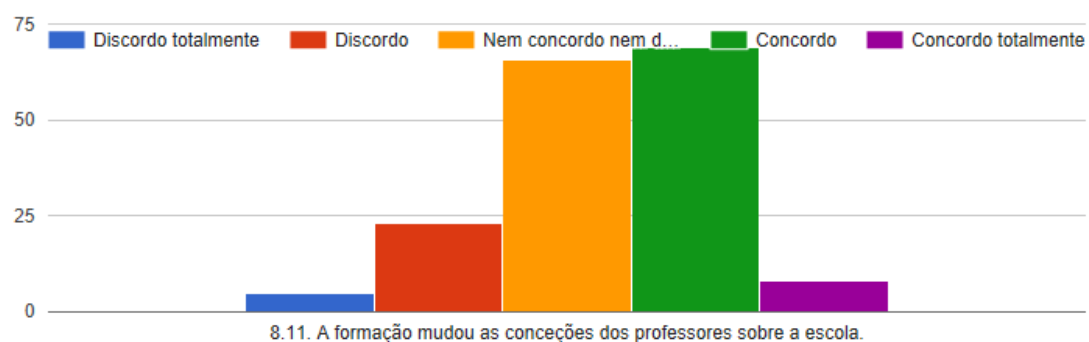


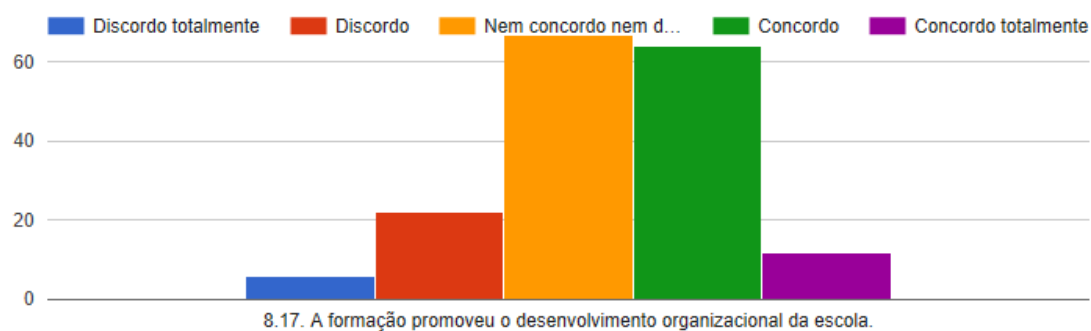
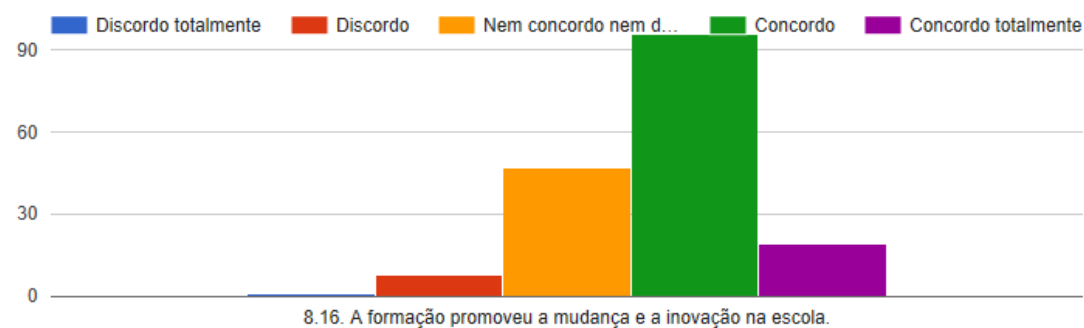
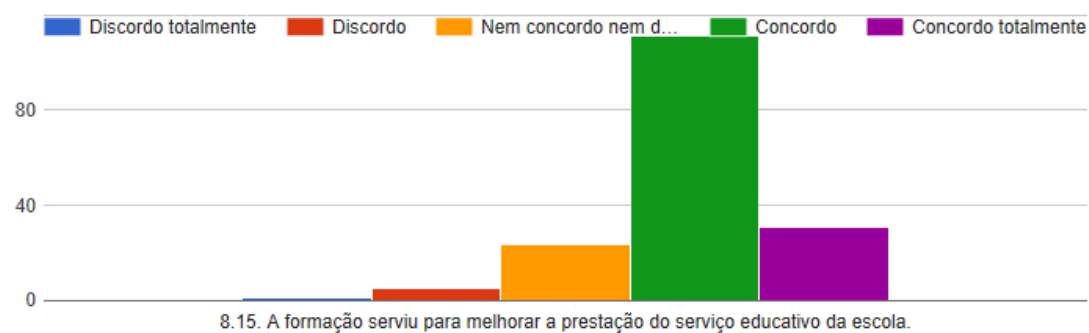
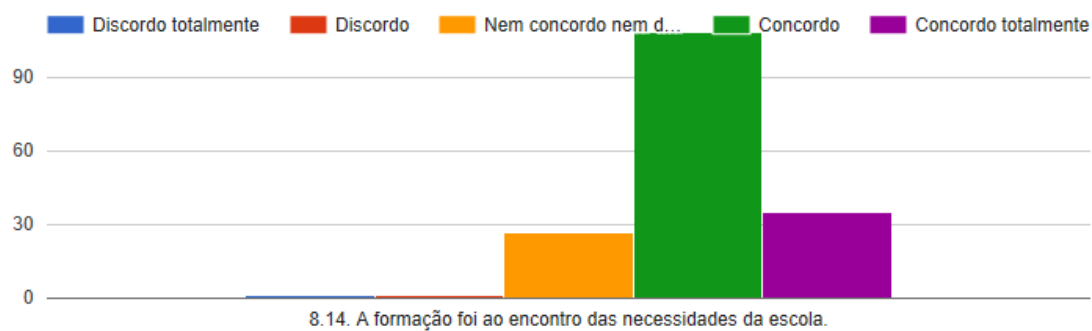
Avaliação da formação contínua de professores

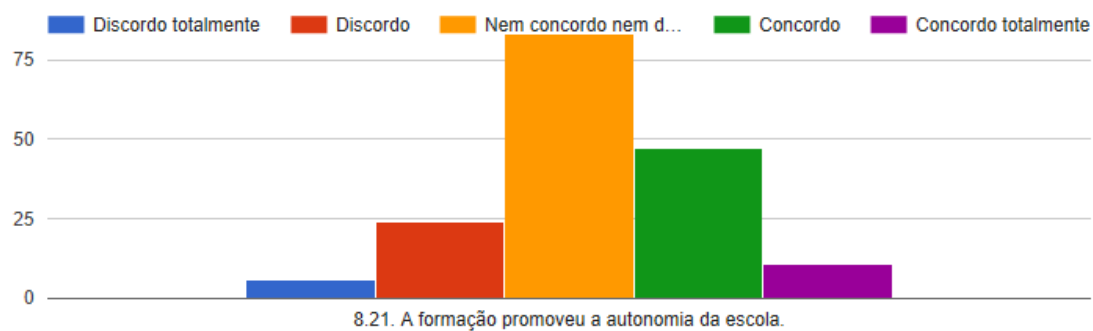
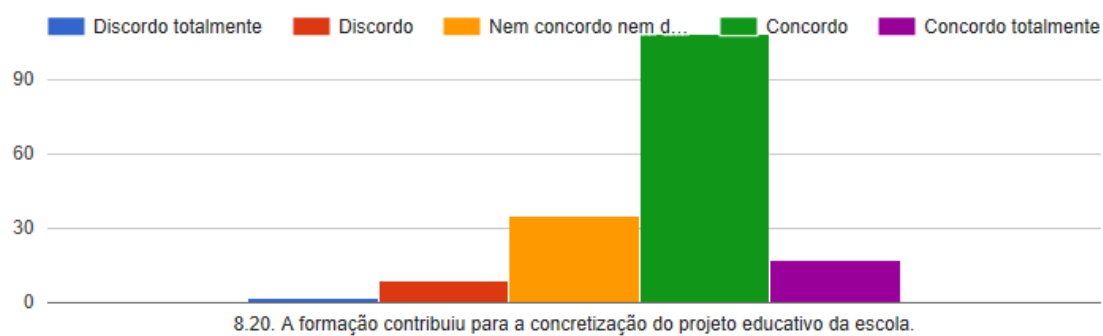
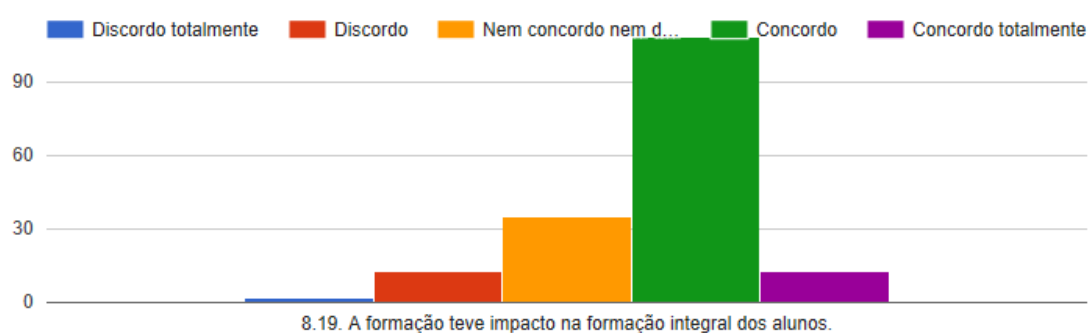
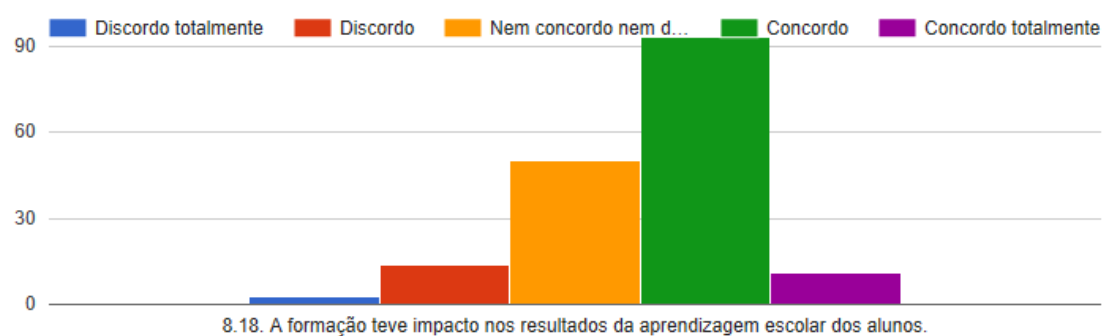


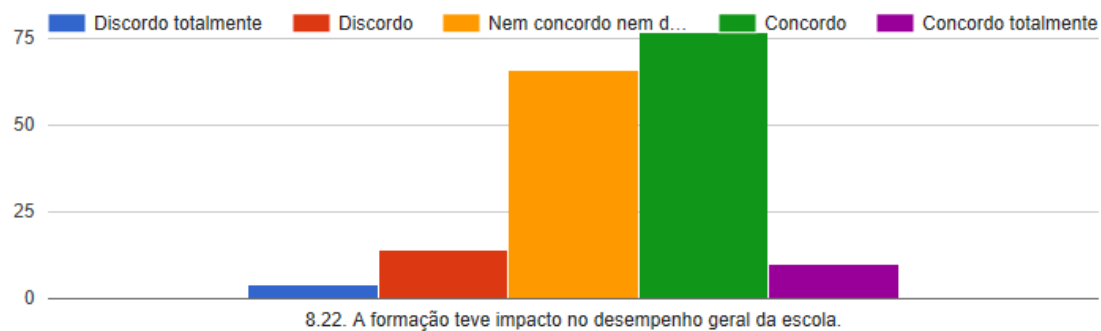






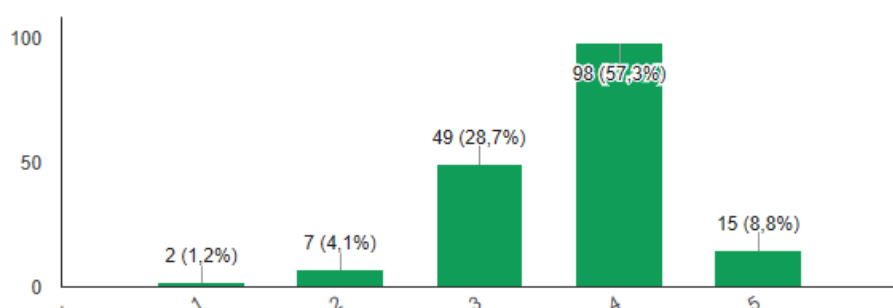






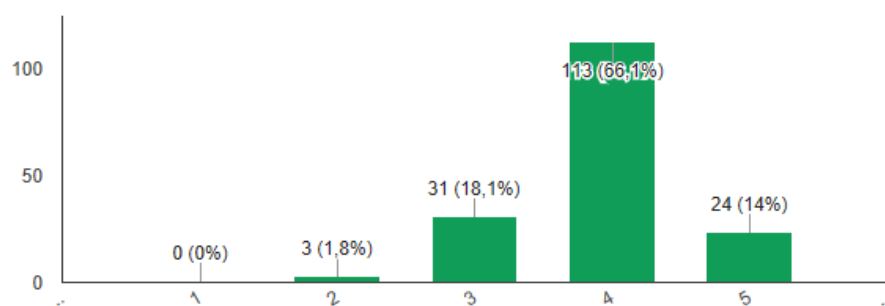
8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos

(171 respostas)



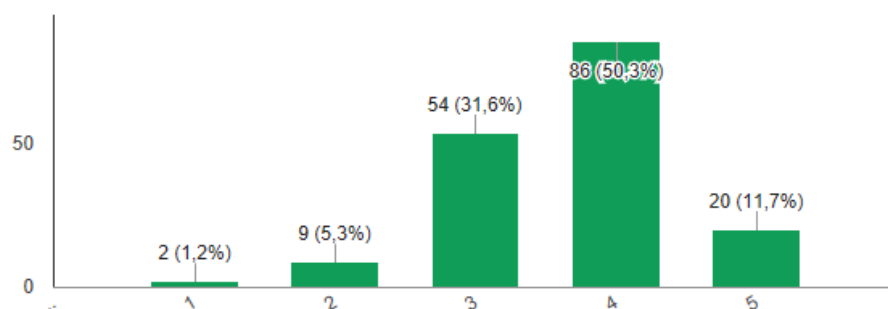
8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores

(171 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola

(171 respostas)



Observações (3 respostas)

A formação contínua é fundamental para termos uma escola atual e cativante. Devem ser dadas condições aos centros de formação para facultarem formação em todas as áreas curriculares.

Os CFAE têm procurado oferecer uma grande diversidade de formação contextualizada e de acordo com as necessidades dos agrupamentos, no entanto, a aplicação do conceito de formação-ação contextualizada continua muito aquém do desejável, não se notando a transferência de saberes adquiridos para a alteração das dinâmicas de sala de aula, com impacto na melhoria da qualidade das aprendizagens dos alunos.

A formação realizada seria muito proveitosa se eu me mantivesse nesse agrupamento escolar. Como essa situação não se verificou, tudo mudou pois não se verifica uma uniformidade entre agrupamentos.

ANEXO 8

DADOS OBTIDOS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO EC6

PERGUNTAS

RESPOSTAS

86

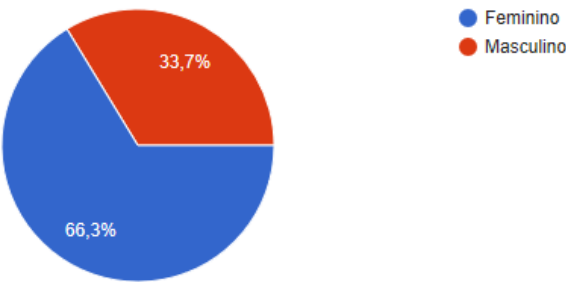
86 respostas

RESUMO

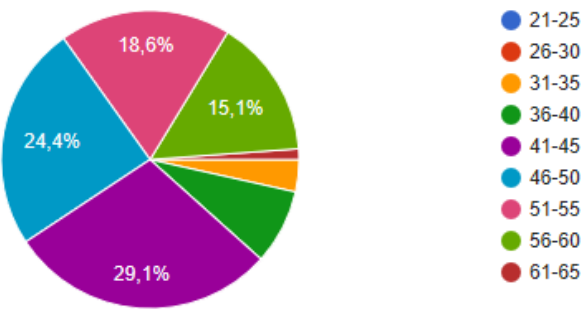
INDIVIDUAL

Aceitar respostas

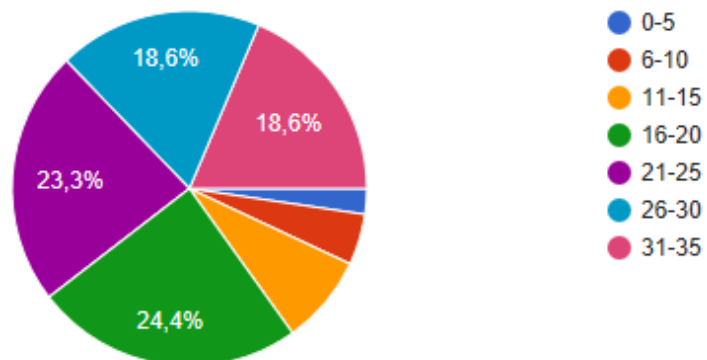
Sexo (86 respostas)



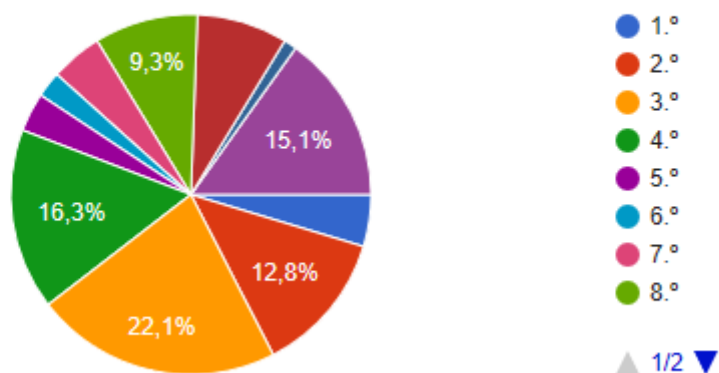
Idade (86 respostas)



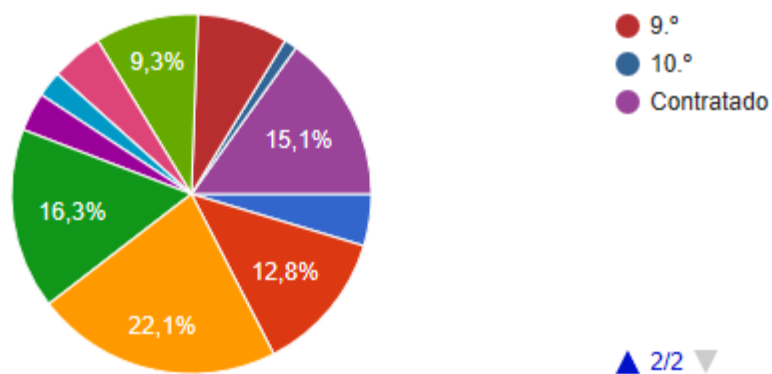
Tempo de serviço (86 respostas)



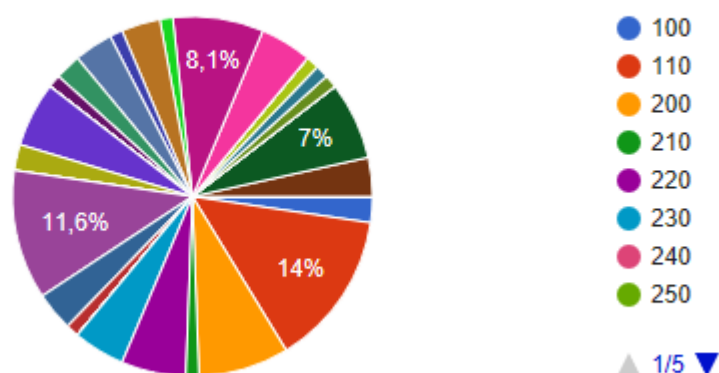
Escalão (86 respostas)



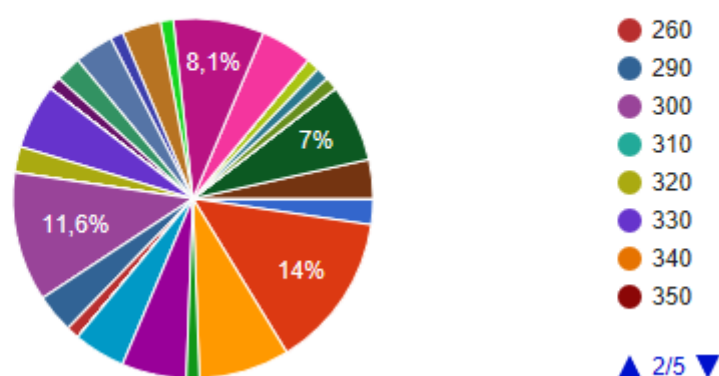
Escalão (86 respostas)



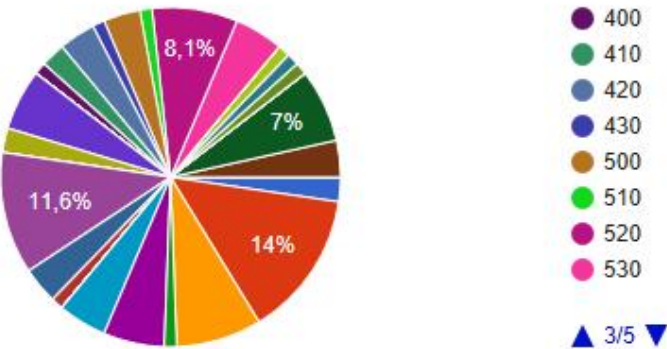
Grupo de recrutamento (código) (86 respostas)



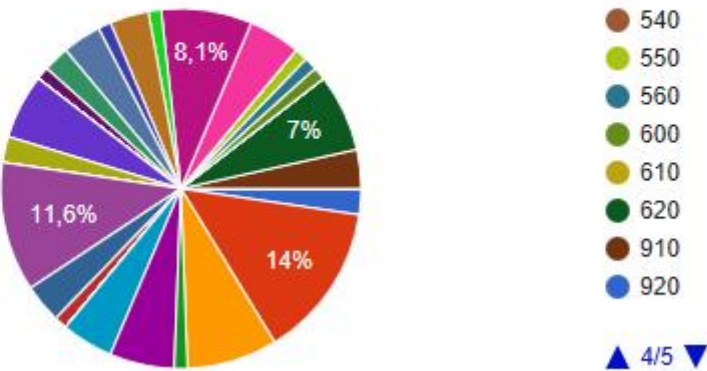
Grupo de recrutamento (código) (86 respostas)



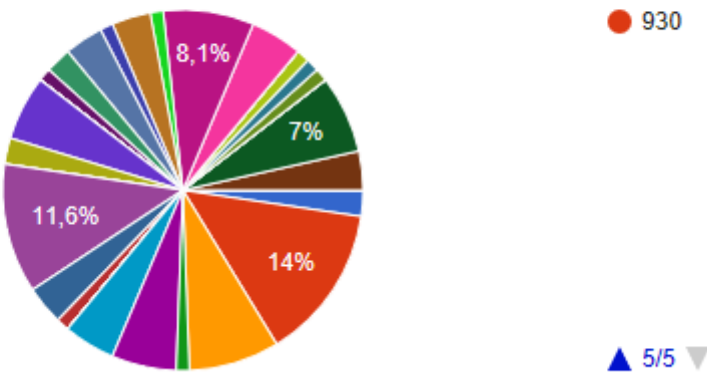
Grupo de recrutamento (código) (86 respostas)



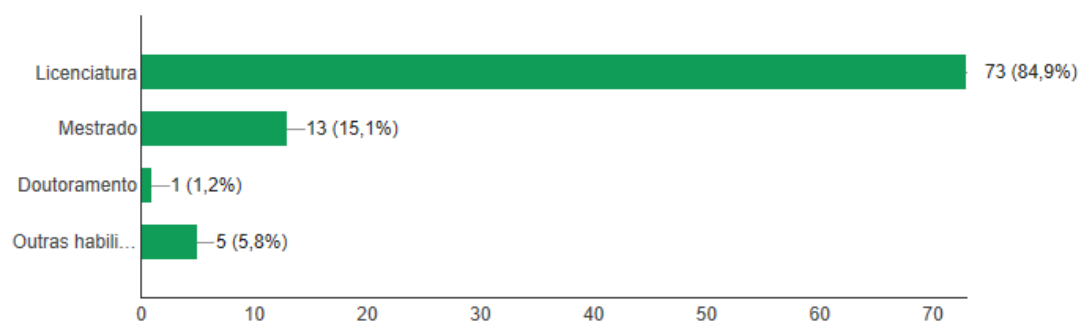
Grupo de recrutamento (código) (86 respostas)



Grupo de recrutamento (código) (86 respostas)

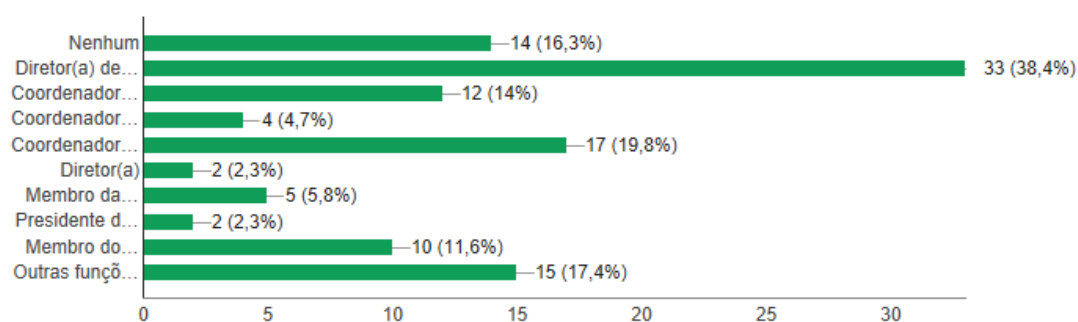


Habilitações (86 respostas)



Cargos de coordenação, gestão e administração (ano escolar 2014/2015)

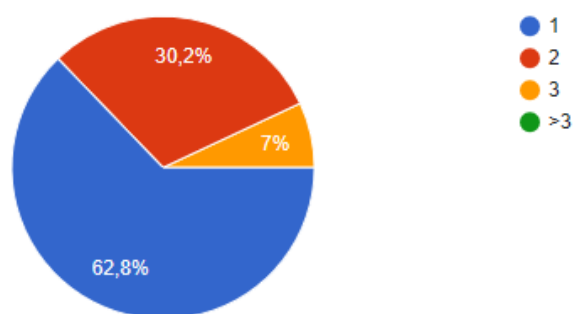
(86 respostas)



Se na questão anterior seleccionou "outras funções", refira quais: (14 respostas)

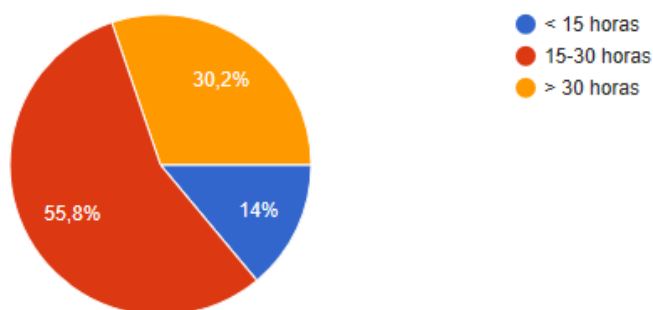
Representante de disciplina
Educadora Titular de Turma
Coordenador da Biblioteca Escolar
Diretora de Curso Profissional
Representante de Grupo e Diretora de Instalações
Representante do grupo disciplinar
Diretora de um Curso Profissional
Coordenadora das Bibliotecas Escolares
Sub-coordenadora de departamento e coordenadora da área disciplinar de ciências experimentais
Secção de Formação e Monitorização
Membro da Secção de Formação e Monitorização
Coordenador Projeto
coordenadora de disciplina
Membro do C. Pedagógico, Membro da SADD.

N.º de ações acreditadas realizadas no ano escolar 2014-2015 (86 respostas)



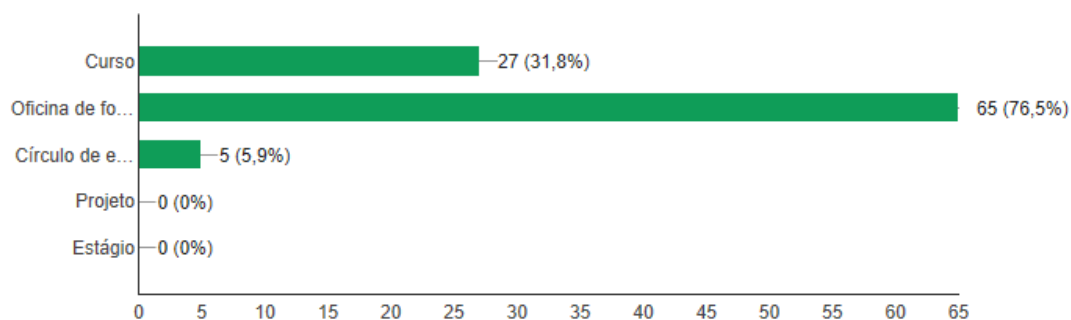
N.º de horas de formação acreditadas realizadas durante o ano escolar 2014-2015

(86 respostas)

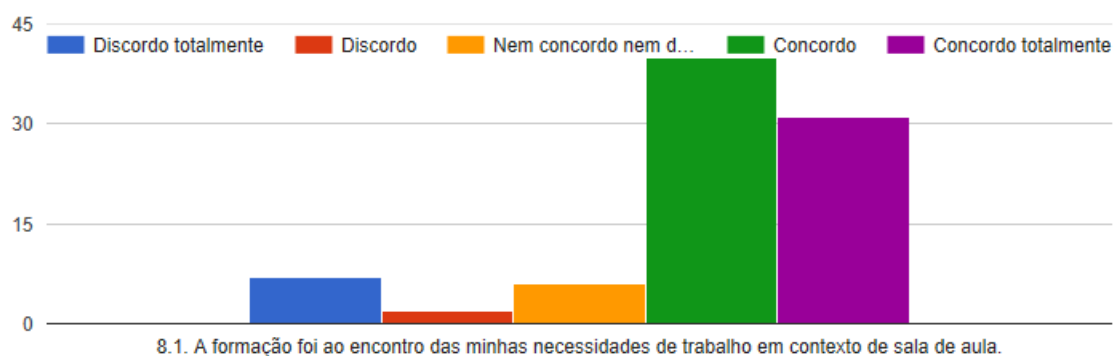


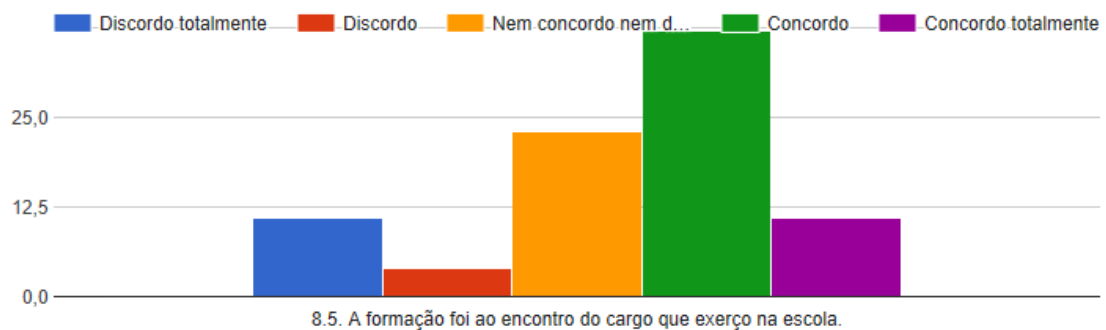
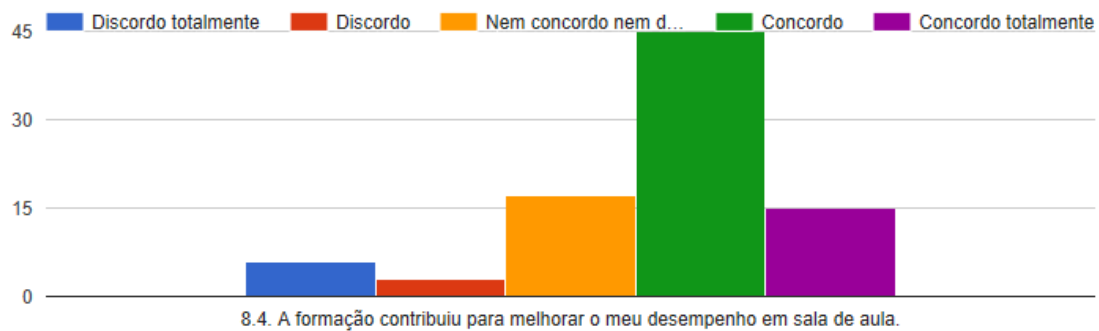
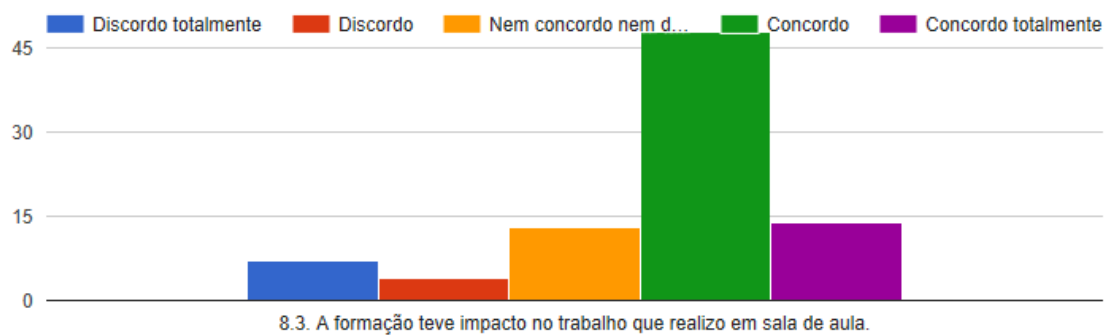
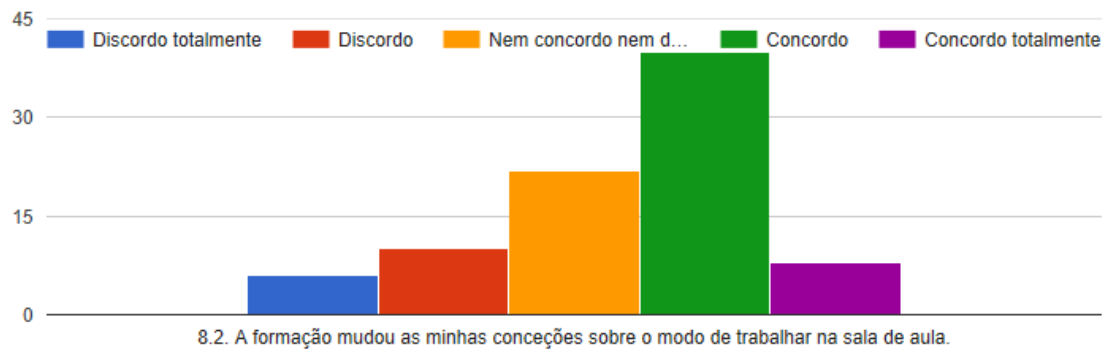
Modalidades de formação frequentadas no ano escolar 2014-2015

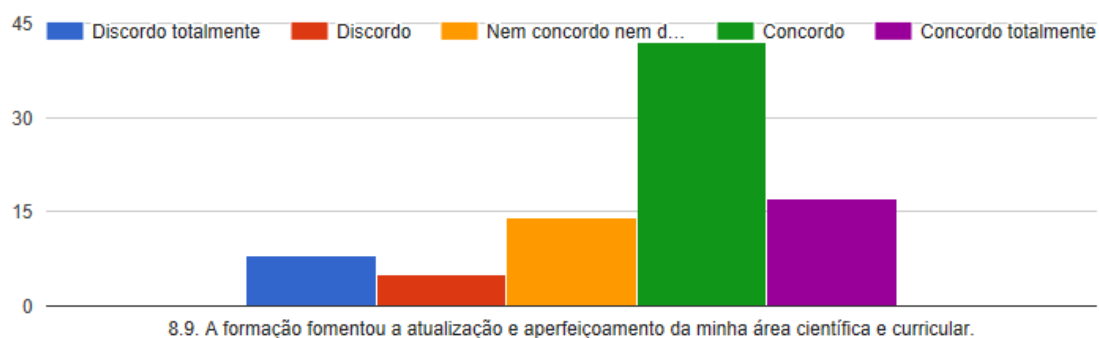
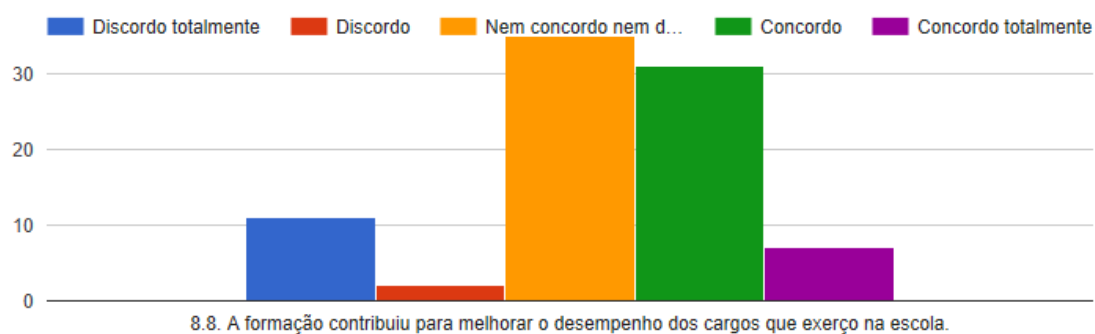
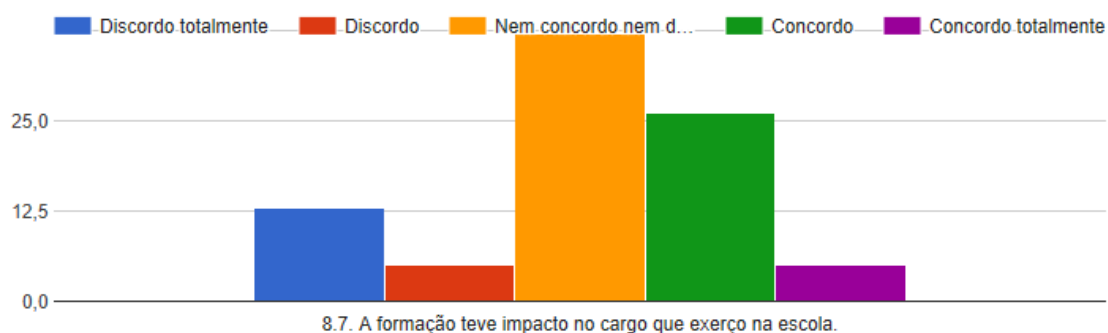
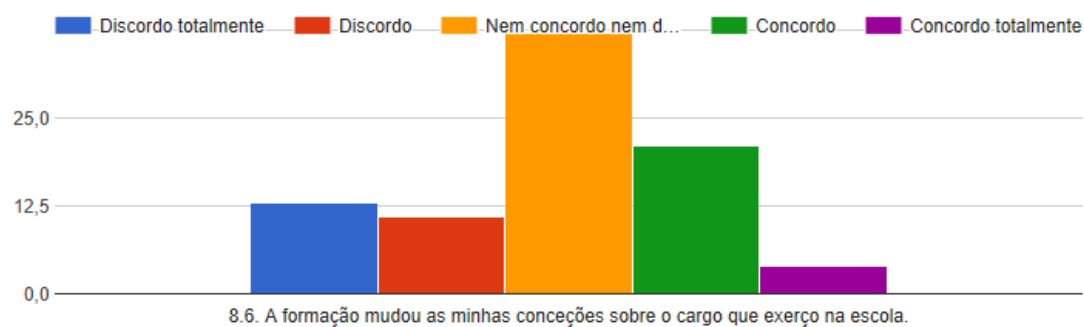
(85 respostas)

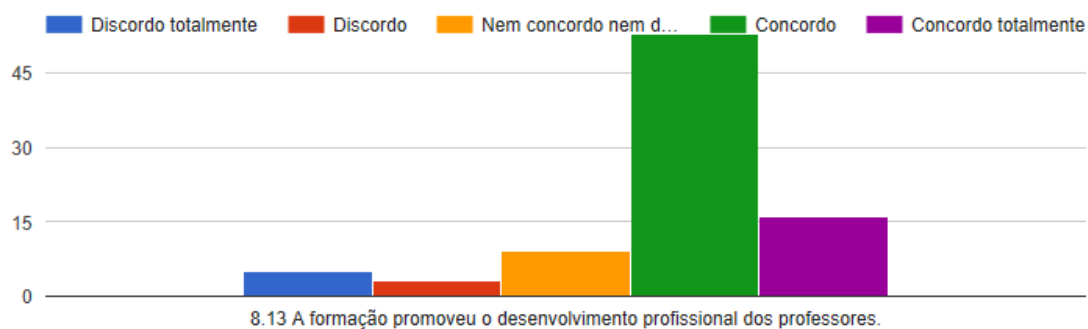
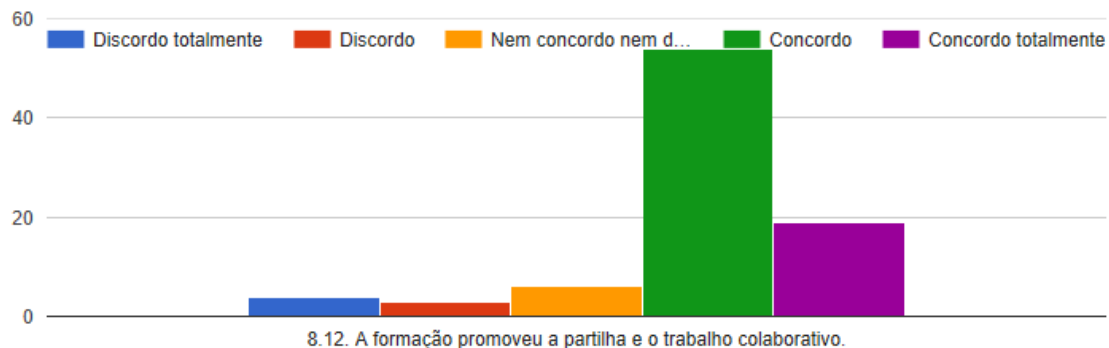
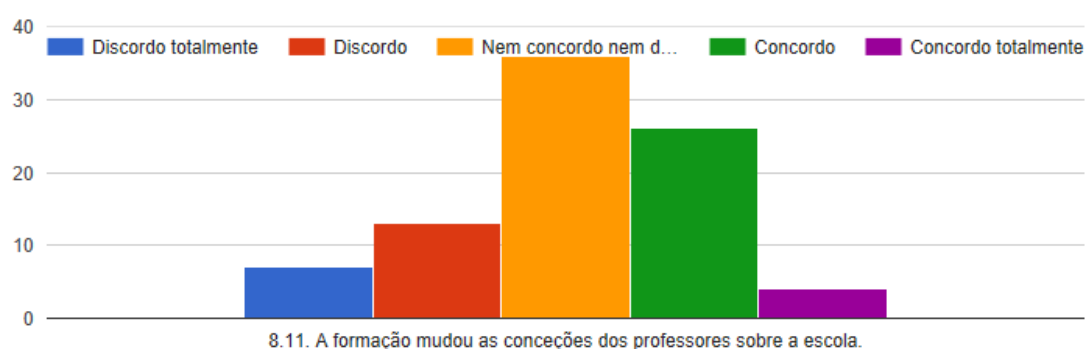
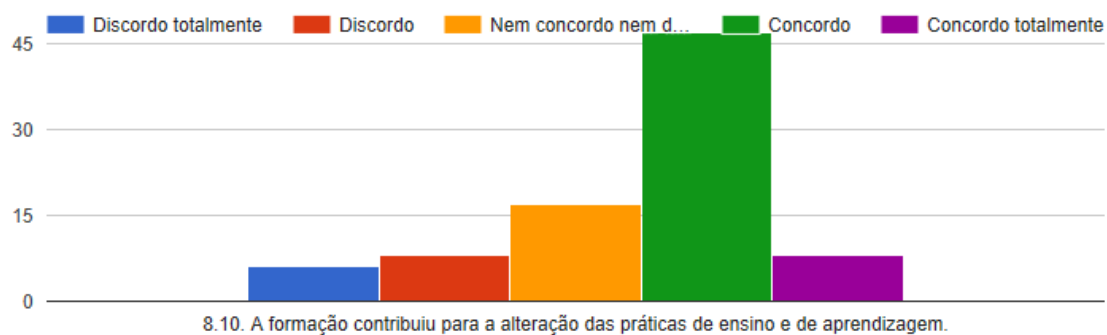


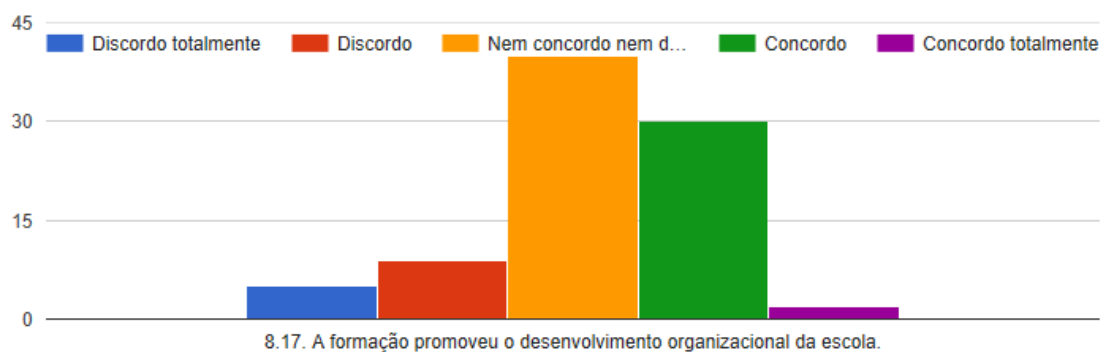
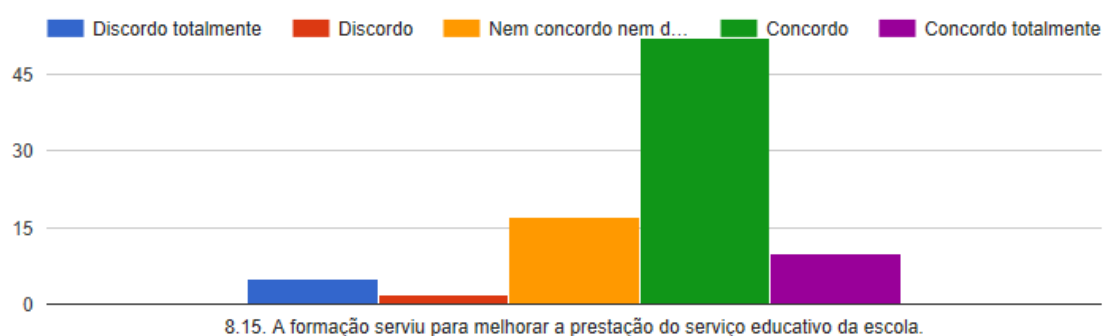
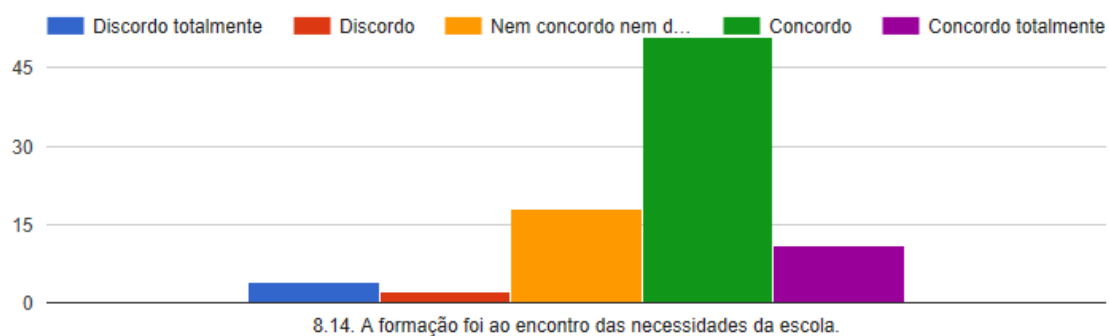
Avaliação da formação contínua de professores

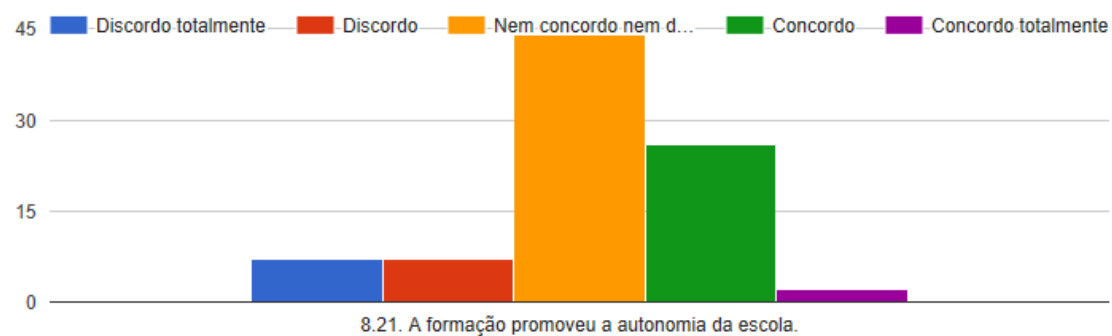
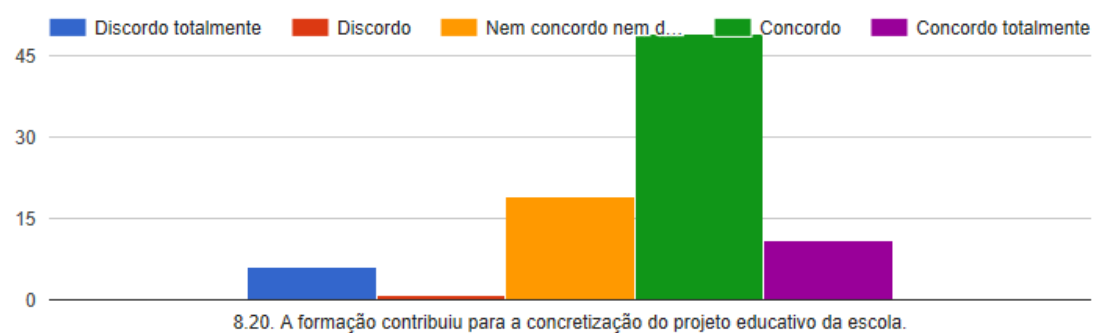
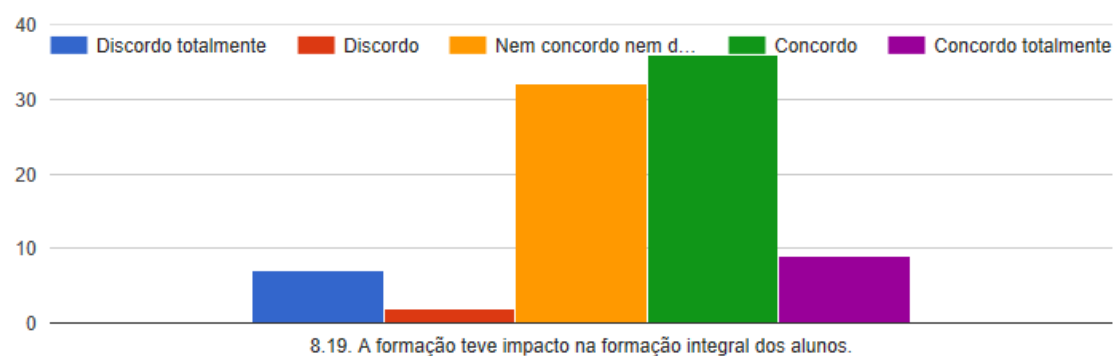
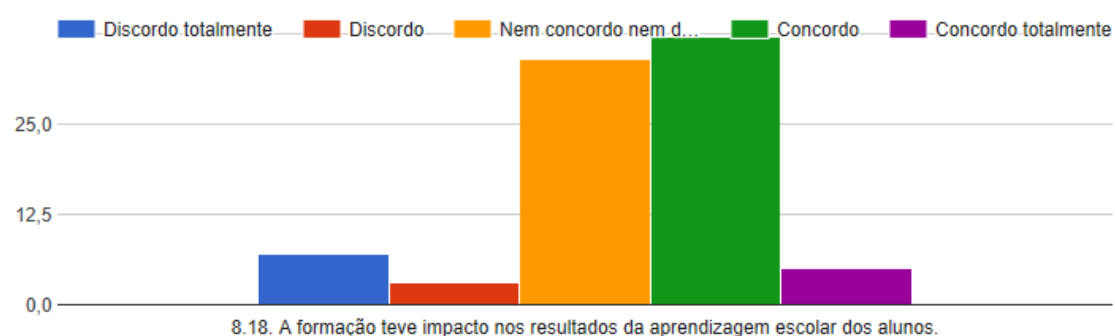


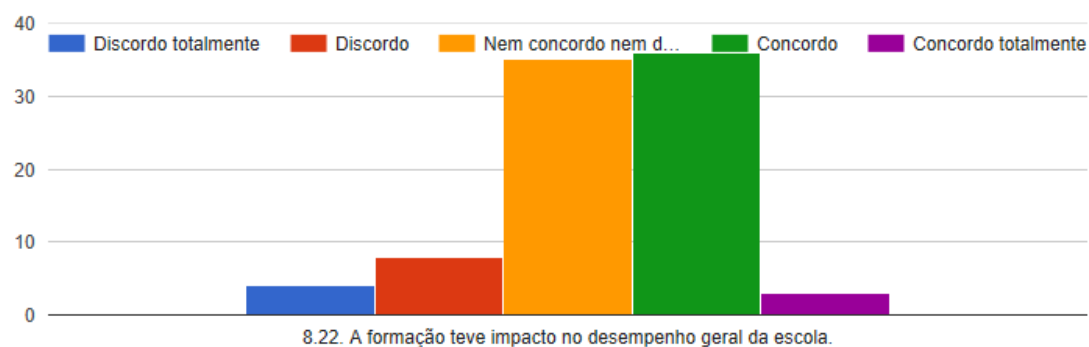




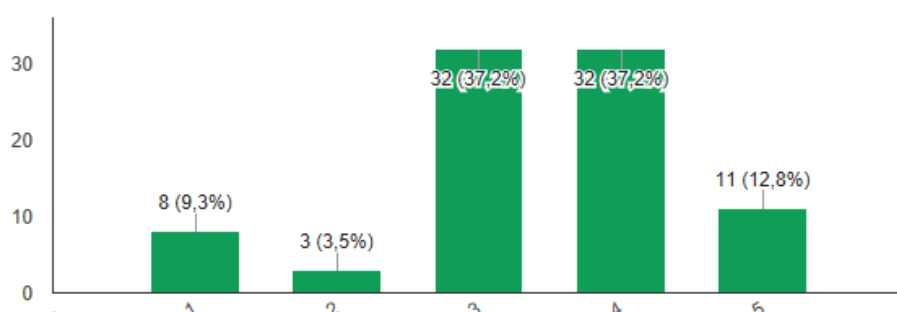




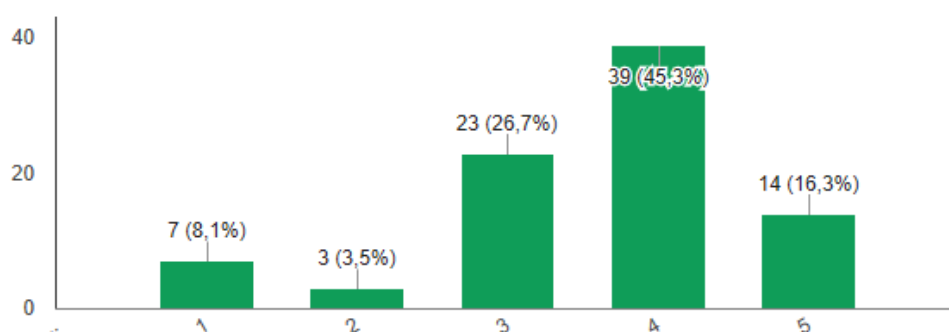




8. 23. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos alunos (86 respostas)

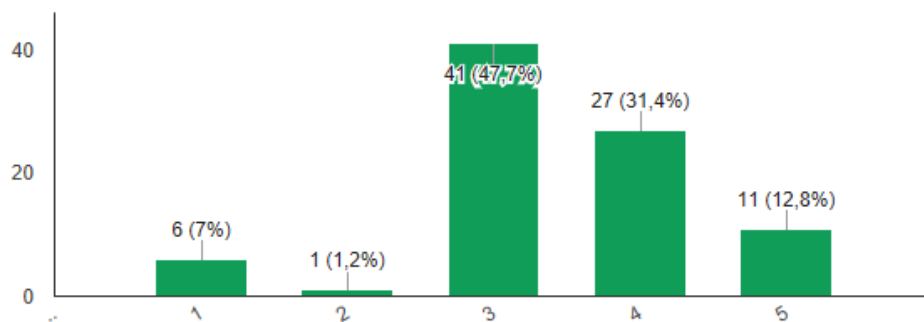


8.24. Avaliação global do impacto da formação no desempenho dos professores (86 respostas)



8.25. Avaliação global do impacto da formação no desempenho da escola

(86 respostas)



Observações (0 respostas)

Ainda não existem respostas a esta pergunta.