



Universidade do Minho
Instituto de Educação

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO DO
CENTRO DE FORMAÇÃO MARTINS SARMENTO**

Fernando Guimarães

Joana Sousa

Instituto de Educação

Universidade do Minho

Maio de 2019

Índice

	Página
Considerações iniciais.....	3
1. Objetivos do Relatório.....	4
2. Resultados.....	6
2.1. Plano de Formação.....	6
2.2. Formação: perspetivas dos formandos.....	8
2.3. Formação: perspetivas dos formadores.....	14
2.4. <i>Follow-up</i> : perspetivas dos formandos.....	16
2.5. <i>Follow-up</i> : Perceção da Diretora.....	20
3. Considerações finais.....	23

Considerações iniciais

O relatório de avaliação da formação do Centro de Formação Martins Sarmiento (CFMS) enquadra-se no Protocolo assinado, a 30 de novembro de 2017, entre o CFMS, com sede na Escola Secundária Martins Sarmiento, Guimarães, e a Universidade do Minho (UMinho). De acordo com a cláusula primeira, o protocolo inclui a prestação do serviço, pela UMinho, na implementação da avaliação da formação e do seu impacto, conforme um plano. Este plano, apresentado a 1 de março de 2017, pelo Instituto de Educação (IE) engloba quatro fases, que são descritas no ponto 1 do Relatório.

Estando a formação contínua realizada no âmbito do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar (PNPSE), a avaliação realizada tem em consideração a formação como ação estratégica de melhoria das aprendizagens e do sucesso escolar, sendo para isso fundamental a análise da formação contínua realizada, considerando: i) o plano de formação contínua do CFMS; ii) as perceções dos formadores sobre a formação realizada; iii) as perceções dos formandos sobre a formação realizada; iv) as perceções dos formandos sobre o impacto das aprendizagens, construídas em contexto de formação, nas suas práticas escolares; v) as perceções do Diretor sobre o plano de formação e o seu impacto junto da comunidade educativa.

A metodologia de avaliação da formação incluiu o uso de várias técnicas de recolha de dados, cuja elaboração foi da responsabilidade de um grupo do IE-UMinho, nomeadamente por via de inquéritos por questionário a formadores e a formandos em duas fases (numa primeira, no término da formação, numa segunda, passados três meses da realização da formação) e do inquérito por entrevista à Diretora do CFMS. Recorreu-se, ainda, à análise documental, sobretudo na análise do Plano de Formação do CFMS. Na análise dos dados recolhidos foi usada a análise de conteúdo para dados qualitativos e procedimentos estatísticos (tabelas de frequência, medidas de tendência central e medidas de dispersão) para os dados quantitativos.

As considerações finais contêm algumas recomendações para a melhoria da formação em função do objetivo estratégico de melhoria das aprendizagens e do sucesso escolar.

1. Objetivos do Relatório

No âmbito do protocolo assinado entre a UMinho e o CFMS, o envolvimento na monitorização e avaliação da formação é uma das atividades referidas no plano de desenvolvimento. Esta atividade traduz-se quer na avaliação da formação realizada pelo Centro, a partir do plano de formação elaborado para responder a desafios colocados, entre outros, pelo PNPSE, quer na avaliação do impacto dessa formação nas escolas, em geral, e nas práticas curriculares e pedagógicas, em particular, para além da sua relação com a melhoria do sucesso escolar.

Esta avaliação engloba as seguintes fases:

1.ª – Avaliação inicial do plano de formação do Centro

Finalidade: avaliar a qualidade do plano de formação – enquadramento, relevância, coerência, viabilidade e impacto esperado.

Metodologia: entrevista semiestruturada à Diretora do Centro; análise do plano de formação; inquérito por questionário aos Formadores.

2.ª – Avaliação intermédia das ações de formação

Finalidade: monitorizar a qualidade da implementação das ações de formação – relevância dos objetivos, conteúdos, atividades, materiais/recursos e avaliação; clima de formação; condições de realização; impacto e limitações; grau de satisfação. Esta avaliação intermédia não se aplica a ações de curta duração.

Metodologia: inquérito por questionário aos Formandos (faseamento em função da calendarização das ações).

3.ª – Avaliação final das ações de formação

Finalidade: monitorizar a qualidade da implementação das ações de formação – relevância dos objetivos, conteúdos, atividades, materiais/recursos e avaliação; clima de formação; condições de realização; impacto e limitações; grau de satisfação.

Metodologia: Inquérito por questionário aos Formandos e Formadores e análise dos relatórios dos Formadores (faseamento em função da calendarização das ações). Procede-se à triangulação dos resultados desta avaliação com resultados de avaliação das fases anteriores.

4.^a – *Avaliação do impacto das ações de formação* (entre 3 a 6 meses após a conclusão das ações)

Finalidade: avaliar o impacto da formação – mudanças operadas nas práticas curriculares e pedagógicas dos Formandos; condições que favorecem e dificultam a mudança; necessidades de desenvolvimento profissional.

Metodologia: inquérito por questionário aos Formandos e estudos de caso com foco na inovação (faseamento em função da calendarização das ações). Procede-se à triangulação dos resultados desta avaliação com resultados de avaliação das fases anteriores.

2. Resultados

Neste ponto do Relatório apresentam-se os resultados obtidos através da recolha e análise de dados enunciada nas fases acima identificadas.

2.1. Plano de Formação

Em resposta à finalidade “Avaliar a qualidade do plano de formação – enquadramento, relevância, coerência, viabilidade e impacto esperado”, verifica-se, através da análise documental dos dados disponibilizados, que o Plano de Formação 2016-2018 contém 98 ações de formação, assim distribuídas: 18 ações de curta duração para o pessoal docente, mais 10 para o pessoal não-docente; 58 ações acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC); e 10 ações no âmbito da Formação Profissional na Administração Pública (PND).

Do total das ações acreditadas pelo CCPFC, 43 seguiram a modalidade de curso de formação, 13 a modalidade de oficina de formação, duas ambas as modalidades e uma das formações não identifica qual a modalidade planeada. Segundo o Relatório Anual de Avaliação da Formação e de Atividades do CFMS 2017/2018, as formações realizadas durante esse ano letivo corresponderam a 33 turmas de formação, abrangendo 471 formandos de um total de 878 docentes, de todos os grupos de recrutamento, que integram o CFMS, o que representa 53,64% da população docente. A participação dos docentes apresenta uma maior tendência para a procura de formação ao nível das questões do currículo e da pedagogia, demonstrando que a 3.^a prioridade definida pelo CFMS no seu plano de formação – em desenvolver as “necessidades de formação específica do pessoal docente” –, é um critério relevante para a melhoria da atividade educativa dos docentes integrados neste centro de formação. Salienta-se a preocupação do CFMS em criar oportunidades de desenvolvimento profissional dos docentes, desde o nível da educação pré-escolar ao secundário.

Conclui-se, portanto, que durante o ano letivo de 2017/2018 os níveis de participação dos docentes nas ações de formação foram satisfatórios o que pode ter sido resultado do esforço do CFMS em motivar os docentes para a frequência das ações de formação disponíveis, bem como do empenho dos formadores para a respetiva orientação. Porém, para que seja possível a análise da qualidade do plano de formação, sugere-se que seja realizada a monitorização anual da formação oferecida pelo CFMS, pois só com dados dos vários anos é possível aferir o impacto deste plano de formação.

Os dados do inquérito por entrevista realizado à atual Diretora do CFMS revelam que, durante a criação do plano de formação a sua ligação ao centro era, apenas, como elemento da seção de formação. Ainda assim, as respostas obtidas permitiram enquadrar o contexto de preparação do plano em algumas das suas vertentes. À questão sobre quais eram as principais preocupações e intenções do CFMS aquando a elaboração do plano de formação, a Diretora afirma que o foco fundamental consistiu “em dar resposta às necessidades elencadas pelas escolas associadas, pelos seus projetos educativos e pelas metas traçadas nos planos de promoção do sucesso”. De acordo com a Diretora do CFMS, o propósito do plano de formação (intenções, preocupações e contributos) é, sobretudo a resposta às necessidades das escolas integradas e o sucesso educativo, sendo que os desafios principais na construção do plano surgiram, sobretudo, do seu foco – a resposta às necessidades das escolas e dos diferentes grupos de recrutamento –, que gerou dificuldade em “ter formadores disponíveis para as ações propostas”. Em resposta à questão: Em que medida as ações propostas respondem aos objetivos?, a Diretora do CFMS respondeu que: “As propostas respondem a uma parte dos objetivos do plano, foram mantidas as ações que estavam diretamente relacionadas com os planos de promoção do sucesso dos alunos (Ex: Hypatiamat, Fénix, Promoção da autorregulação da aprendizagem), foram desenvolvidas algumas oficinas de formação que obrigam a desenvolver trabalho com os alunos em contexto sala de aula, (Ex: Oficinas de escrita), foram promovidos cursos sobre temas pertinentes (Ex: Ciclo de saberes e olhares sobre autonomia e flexibilidade curricular), no sentido de promover novas práticas e incentivar o grau de motivação dos alunos. Foram promovidas algumas ações de curta duração (Dislexia, Hiperatividade, Intervir para Incluir) para dar respostas específicas aos projetos educativos das escolas e foram promovidas ações que se orientam para o aumento de conhecimentos em algumas áreas específicas dos docentes (Ex: Filosofia, Matemática, Ciências e tecnologia e Inglês)”. Segundo a perceção da Diretora, revelada por via do inquérito por entrevista, há espaço para melhorar o plano de formação, tendo em conta os seus objetivos.

Em suma, verifica-se que para desenvolver a qualidade do plano de formação – enquadramento, relevância, coerência, viabilidade e impacto esperado – é fundamental que o CFMS realize periodicamente um diagnóstico das necessidades de formação dos docentes, defina um plano de formação que implique um plano estratégico para a concretização e monitorização das respetivas formações previstas, e que envolva a sua comunidade na perceção de quais os impactos que resultaram do investimento formativo.

2.2. Formação: perspetivas dos formandos

Com o objetivo de aferir a qualidade da implementação das ações de formação, foi aplicado um inquérito por questionário aos formandos denominado *Opinião dos formandos sobre as ações de formação que frequentaram*. Responderam a esse questionário 60 formandos.

No inquérito por questionário, os 60 formandos efetuaram a *Identificação da ação de formação* frequentada, sendo que a ação de formação intitulada “Excel” foi a mais indicada, com 12 formandos (20%) a referirem que a tinham frequentado, seguindo-se a ação “Quadros interativos multimédia: novas dinâmicas na sala de aula”, tendo sido mencionada por 8 formandos, o que representa 13,3% do total de respondentes. Seguiram-se quatro ações com o mesmo número de respostas intituladas “Formação PRESSE”; “Geometria descritiva – nível 1”; “Tecnologia TI-NSPIRE como recurso pedagógico no ensino das ciências”; “Promoção da autorregulação da aprendizagem”, referidas por 7 formandos (11,7%) e a ação “ANDROID – programação móvel para motivação dos alunos”, foi indicada por 6 formandos (10%). Os valores apresentados foram diminuindo, verificando-se que as ações: “Lógica formal: cálculo proposicional”; “IV Jornadas Pedagógicas”; e, “Formação FÉNIX”, foram referenciadas, respetivamente, por 3, 2 e 1 formandos, o que representa 5%, 3,3% e 1,6% respetivamente, como se pode verificar na Tabela 1 – Identificação da ação de formação.

Tabela 1 – Identificação da ação de formação		
Ação	Respostas	Percentagem
Excel	12	20%
Quadros interativos multimédia: novas dinâmicas na sala de aula	8	13,3%
Formação PRESSE	7	11,7%
Geometria Descritiva – nível I	7	11,7%
Tecnologia TI-NSPIRE como recurso pedagógico no ensino das ciências	7	11,7%
Promoção da autorregulação da aprendizagem	7	11,7%
ANDROID – programação móvel para motivação dos alunos	6	10%
Lógica Formal: cálculo proposicional	3	5%
IV Jornadas Pedagógicas	2	3,3%
Formação FÉNIX	1	1,6%
Total	60	100%

No que respeita à *Modalidade da ação de formação frequentada*, os 60 formandos indicaram ter participado, maioritariamente, num “Curso de formação” (35 formandos – 58,4%), seguindo-se a

“Oficina de formação” com 17 formandos (28,3%). Foi ainda referida a “Ação de curta duração” por 8 formandos, representando 13,3%, como se pode confirmar na Tabela 2 – Modalidade da ação de formação frequentada.

Tabela 2 – Modalidade da ação de formação frequentada		
Modalidade	Respostas	Percentagem
Curso de formação	35	58,4%
Oficina de formação	17	28,3%
Ação de curta duração	8	13,3%
Total	60	100%

Relativamente aos *Aspetos práticos da ação de formação* frequentada, pedia-se aos formandos que respondessem através de uma escala gradativa de 1 (adequação mínima) a 5 (adequação máxima). Os resultados obtidos mostraram médias muito próximas, tendo a “Adequação do horário das sessões” obtido a média mais alta (4,62) e a “Adequação da bibliografia sugerida” a menor média (4,40), como se pode observar na Tabela 3 – Aspetos práticos da ação de formação.

Tabela 3 – Aspetos práticos da ação de formação		
Questão	Média	Desvio Padrão
Adequação do horário das sessões	4,62	0,72
Adequação do cronograma da ação	4,57	0,59
Adequação dos materiais utilizados	4,50	0,77
Adequação das instalações	4,45	0,67
Adequação da bibliografia sugerida	4,40	0,96

Em relação à *Avaliação global do desempenho do(s) formador(es)*, solicitava-se aos formandos para expressarem as suas opiniões a partir de uma escala de 1 (insatisfatória) a 5 (totalmente satisfatória). É de realçar o nível de satisfação dos formandos (“Totalmente satisfatória” e “Bastante satisfatória”, com um somatório de 96,6%), como se pode observar na Tabela 4 – Avaliação global do desempenho do(s) formador(es).

Tabela 4 – Avaliação global do desempenho do(s) formador(es)		
Avaliação	Respostas	Porcentagem
Totalmente satisfatória	46	76,6%
Bastante satisfatória	12	20%
Satisfatória	1	1,7%
Insatisfatória	1	1,7%
Pouco satisfatória	0	0%
Total	60	100%

Sobre o *Funcionamento da ação de formação* foi utilizada uma escala de *Likert* de cinco níveis: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (não concordo nem discordo), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente). Os dados permitiram constatar que as respostas dadas pelos formandos se situaram, maioritariamente, no concordo e concordo totalmente, com médias a variar entre 4,80, para a questão “O desenvolvimento da ação foi pautado por um claro rigor científico”, e 4,50, para a questão “A ação de formação deu resposta às minhas necessidades formativas”. Os valores das médias das respostas permitem-nos constatar a satisfação dos formandos relativamente ao funcionamento da ação de formação, já os valores do desvio-padrão permitem verificar que o consenso entre os respondentes foi moderado-baixo, como se pode observar na Tabela 5 – Funcionamento da ação de formação.

Tabela 5 – Funcionamento da ação de formação		
Questão	Média	Desvio Padrão
O desenvolvimento da ação foi pautado por um claro rigor científico	4,80	0,44
As metodologias utilizadas foram adequadas e pertinentes	4,70	0,56
O ambiente da formação foi adequado ao grupo de formandos	4,70	0,70
O tipo de sessões foi adequado à natureza do trabalho a desenvolver	4,62	0,61
A ação de formação deu resposta às minhas necessidades formativas	4,50	0,75

Sobre a *Relevância dos conteúdos abordados na ação de formação* que frequentaram, os formandos podiam expressar as suas opiniões através de uma escala de 1 a 5, na qual 1 indica relevância mínima e 5 relevância máxima. Dessa forma, os dados demonstraram que, de acordo com os formandos, os conteúdos abordados na ação de formação foram relevantes a nível pedagógico-didático, com uma média de 4,62 e um desvio-padrão de 0,69, e a nível científico, com uma média de 4,48 e um desvio padrão de 0,91, como se pode atentar na Tabela 6 – Relevância dos conteúdos abordados na ação de formação.

Tabela 6 – Relevância dos conteúdos abordados na ação de formação		
Os conteúdos abordados na ação de formação foram relevantes a nível:	Média	Desvio Padrão
Pedagógico-Didático	4,62	0,69
Científico	4,48	0,91

Um outro aspeto sobre o qual os formandos foram convidados a pronunciar-se foi sobre os *Contributos das aprendizagens adquiridas na ação*, pedindo-lhes que emitissem as suas opiniões, utilizando para o efeito uma escala de *Likert* de cinco níveis: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (não concordo nem discordo), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente). Os dados permitiram constatar que as aprendizagens adquiridas na ação contribuíram para: “Aumentar a minha confiança e segurança sobre as temáticas abordadas” (média de 4,63 – desvio-padrão 0,66); “Melhorar o meu desenvolvimento pessoal” (média de 4,62 – desvio padrão de 0,76); “Melhorar a minha prática profissional” (média de 4,60 – desvio-padrão de 0,72); “Atualizar os meus conhecimentos científicos” (média de 4,53 – desvio-padrão de 0,85); “Melhorar o meu desempenho pedagógico-didático” (média de 4,50 – desvio-padrão de 0,77), e, por fim, “Promover o trabalho cooperativo” (média de 4,40 – desvio-padrão de 0,76), como se pode verificar na Tabela 7 – Contributos das aprendizagens adquiridas na ação.

Tabela 7 – Contributos das aprendizagens adquiridas na ação		
As aprendizagens adquiridas contribuíram para:	Média	Desvio Padrão
Aumentar a minha confiança e segurança sobre as temáticas abordadas	4,63	0,66
Melhorar o meu desenvolvimento pessoal	4,62	0,76
Melhorar a minha prática profissional	4,60	0,72
Atualizar os meus conhecimentos científicos	4,53	0,85
Melhorar o meu desempenho pedagógico-didático	4,50	0,77
Promover o trabalho cooperativo	4,40	0,76

No que respeita ao(s) *Impacto(s) da ação de formação*, pediu-se aos formandos para emitirem as suas opiniões utilizando para o efeito uma escala de *Likert* de cinco níveis idêntica à anterior. Assim, confrontados com o pressuposto de que “Esta ação de formação terá impacto no sucesso educativo dos alunos através da(do)”, as respostas variaram de acordo com as situações apresentadas, nomeadamente: “Aumento da motivação dos alunos” (média de 4,25 – desvio-padrão 0,93); “Melhoria das estratégias de ensino-aprendizagem” (média de 4,20 – desvio padrão de 0,94); “Contextualização do currículo e das aprendizagens” (média de 4,18 – desvio-padrão de 0,91); e, por fim, “Diminuição da

indisciplina” (média de 3,60 – desvio-padrão de 1,21), como se pode corroborar na Tabela 8 – Impacto(s) da ação de formação.

Tabela 8 – Impacto(s) da ação de formação		
Esta ação de formação terá impacto no sucesso educativo dos alunos através da(do):	Média	Desvio Padrão
Aumento da motivação dos alunos	4,25	0,93
Melhoria das estratégias de ensino-aprendizagem	4,20	0,94
Contextualização do currículo e das aprendizagens	4,18	0,91
Diminuição da indisciplina	3,60	1,21

Sobre a *Avaliação global da ação de formação*, os formandos responderam de acordo com uma escala de 1 a 5, em que 1 correspondia à situação de insatisfatória e 5 a totalmente satisfatória. Desta forma, a média atribuída foi de 4,72 e o desvio-padrão de 0,64, como se pode comprovar na Tabela 9 – Avaliação global da ação de formação.

Tabela 9 – Avaliação global da ação de formação	
Média	Desvio Padrão
4,72	0,64

Aos formandos foi, ainda, solicitado que *Se assim o entender, indique um aspeto das suas práticas profissionais que considera que irá melhorar como resultado do seu envolvimento na ação de formação*. As respostas obtidas encontram-se na Tabela 10 – Se assim o entender, indique um aspeto das suas práticas profissionais que considera que irá melhorar como resultado do seu envolvimento na ação de formação.

Tabela 10 – Se assim o entender, indique um aspeto das suas práticas profissionais que considera que irá melhorar como resultado do seu envolvimento na ação de formação	
1	Melhorei os meus métodos de trabalho e de ensino
2	Melhorar os documentos de registo de avaliação e de tratamento de dados
3	Na avaliação dos alunos
4	Apoio no trabalho da componente individual no registo e tratamento de dados
5	Melhorei as estratégias de ensino-aprendizagem relativamente à geometria no espaço
6	Nada a assinalar

7	Melhoria do domínio de conteúdos e práticas relativas à leção específica de matérias de geometria descritiva
8	A motivação de todos os alunos
9	Melhorar a abordagem da desmotivação e incentivar o aluno como agente na transformação do seu processo de aprendizagem
10	Vou passar a utilizar o Quadro Interativo, não apenas como tela de projeção, mas explorando algumas das enormes potencialidades do mesmo
11	Termos na nossa sala de aula o material necessário

Como se pode verificar pela análise da tabela anterior, existe uma diversidade de aspetos que os formandos consideram ter melhorado através da sua participação na ação de formação.

Por último, no inquérito por questionário, foi pedido que *Se assim o entender, apresente uma sugestão para melhorar a ação de formação frequentada*, sendo esse contributo essencial para melhorar a qualidade de ações futuras. Os dados obtidos encontram-se na Tabela 11 – Se assim o entender, apresente uma sugestão para melhorar a ação de formação frequentada.

Tabela 11 – Se assim o entender, apresente uma sugestão para melhorar a ação de formação frequentada	
1	Frequência de uma ação de formação em Excel Avançado
2	Mais tempo para que os conteúdos abordados possam ser mais aprofundados
3	Nada a assinalar
4	Criação de complementos à ação de formação em níveis mais avançados de geometria descritiva
5	Aumentar o número de sessões para poder utilizar e aplicar os sensores em diferentes contextos potencializando ao máximo cada um deles. Ainda não me sinto à vontade para trabalhar de forma autónoma e sem ajuda
6	Penso que poderia ter mais horas permitindo desenvolver mais o tema e colocar em prática analisando e partilhando a experiência dos formandos
7	Periodicamente atualizar e revitalizar estas práticas de autorregulação da aprendizagem
8	Mais sessões subordinadas ao tema
9	Para que esta ação possa vir a decorrer sem interferências, é necessário que, no local de realização da mesma, haja uma boa cobertura da internet e melhores condições materiais
10	Maior abertura de diálogo entre formadora/formandos; elaboração prática de materiais didáticos para a implementação adequado do projeto

2.3. Formação: perspectivas dos formadores

No que diz respeito ao *Tipo de ação* que os formadores promoveram, os dados do questionário indicam que, num total de 12 respostas, a modalidade de formação mais implementada foi o “Curso de formação” com 10 escolhas, o que equivale a 83,3%. A “Oficina de formação” teve apenas 2 respostas (16,7%) do total. Nenhum formador indicou ações de curta duração, como se pode confirmar na Tabela 12 – Tipo de formação.

Tabela 12 – Tipo de ação		
Tipo	Respostas	Percentagem
Curso de formação	10	83,3%
Oficina de formação	2	16,7%
Total	12	100%

No que concerne aos *Intensões que presidiram à ação, tendo em consideração os seus objetivos e metodologia* utilizadas, os formadores podiam expressar as suas opiniões através de uma escala de 1 a 5, na qual 1 indica importância mínima e 5 importância máxima. Os dados permitiram aferir que as intenções dos formadores que consideraram nas ações foram: “Promover competências de inovação de práticas educativas” (média de 4,58 – desvio-padrão 0,67); “Promover culturas de colaboração profissional” (média de 4,50 – desvio padrão de 0,67); “Promover a atualização de conhecimentos teóricos” (média de 4,50 – desvio-padrão de 0,52); “Promover competências de avaliação de situações educativas” (média de 4,42 – desvio-padrão de 0,79); “Promover competências de intervenção em situações educativas” (média de 4,42 – desvio-padrão de 0,51); “Promover competências de análise de recursos educativos” (média de 4,33 – desvio-padrão de 0,65); “Promover competências de construção de recursos educativos” (média de 4,25 – desvio-padrão de 0,75), e, por fim, “Promover competências de investigação de práticas educativas” (média de 4,17 – desvio-padrão de 1,19), como se pode verificar na Tabela 13 – Intensões que presidiram à ação, tendo em consideração os seus objetivos e metodologia utilizadas.

Tabela 13 – Intenções que presidem à ação, tendo em consideração os seus objetivos e metodologia		
Objetivos e metodologia:	Média	Desvio Padrão
Promover competências de inovação de práticas educativas	4,58	0,67
Promover culturas de colaboração profissional	4,50	0,67
Promover a atualização de conhecimentos teóricos	4,50	0,52
Promover competências de avaliação de situações educativas	4,42	0,79
Promover competências de intervenção em situações educativas	4,42	0,51
Promover competências de análise de recursos educativos	4,33	0,65
Promover competências de construção de recursos educativos	4,25	0,75
Promover competências de investigação de práticas educativas	4,17	1,19

Por último, no inquérito por questionário, foi pedido aos formadores para emitirem as suas *Expectativas pessoais relativamente à ação* que dinamizaram. Para expressarem as suas opiniões, os formadores utilizavam para o efeito uma escala de *Likert* de cinco níveis: sendo 1 (expectativa mínima) e 5 (expectativa máxima). Os dados demonstram que, na perspetiva dos formadores, a “Recetividade dos formandos à metodologia de formação” obteve a média de 4,58 e o desvio padrão de 0,67. A opção “Recetividade dos formandos à modalidade de avaliação” conseguiu a média de 4,58 e o desvio padrão de 0,67. O “empenhamento dos formandos na modalidade de avaliação” atingiu a média de 4,42 e o desvio-padrão de 0,67, enquanto o “Impacto da ação na evolução de conceções e perspetivas dos formandos sobre o tema” teve a média de 4,25 e o desvio padrão de 0,87. Por fim, o “Impacto da ação na mudança das práticas dos formandos” alcançou a média de 4,08 e o desvio padrão de 0,79, como se pode verificar na Tabela 14 – Expectativas pessoais relativamente à ação.

Tabela 14 – Expectativas pessoais relativamente à ação		
Questão	Média	Desvio Padrão
Recetividade dos formandos à metodologia de formação	4,58	0,67
Recetividade dos formandos à modalidade de avaliação	4,58	0,67
Empenhamento dos formandos à modalidade de avaliação	4,42	0,67
Impacto da ação na evolução de conceções e perspetivas dos formandos sobre o tema	4,25	0,87
Impacto da ação na mudança das práticas dos formandos	4,08	0,79

Na perspetiva dos formadores, podemos depreender que, de uma maneira geral, as metodologias propostas, a recetividade e o empenhamento dos formandos nas modalidades de avaliação utilizadas nas

ações, bem como a mudança tanto nas concepções sobre as temáticas exploradas, como nas práticas dos formandos tiveram uma aceitação e um impacto razoáveis, uma vez que foram bem aceites pelos professores que participaram nas ações.

2.4. *Follow-up*: perspectivas dos formandos

Uma outra etapa prevista neste processo era a participação dos formandos que frequentaram ações de formação (Cursos de formação e Oficinas de formação), preenchessem um questionário, designado de *follow-up*. O questionário *follow-up* foi aplicado alguns meses depois da ação de formação realizada pelos formandos, com o propósito de compreender o impacto dessas ações nas suas práticas educativas.

Assim, aos 25 formandos que responderam a esse questionário, no item relativo *Das ações seguintes, indique as que frequentou*, a ação de formação “IV Jornadas Pedagógicas” foi identificada como tendo sido frequentada por 9 formandos (34,6% do total de respondentes), seguida da ação “Promoção da autorregulação da aprendizagem” frequentada por 6 formandos (23%). As ações de formação “Geometria Descritiva – Nível I” e “Lógica Formal: cálculo proposicional” foram frequentadas por 5 formandos cada (19,3%). “ANDROID – programação móvel para motivação dos alunos” foi indicada por 1 formando (3,8%), como se pode observar na Tabela 15 – Das ações seguintes, indique as que frequentou.

Tabela 15 – Das ações seguintes, indique as que frequentou		
Ação	Respostas	Percentagem
IV Jornadas Pedagógicas	9	34,6%
Promoção da autorregulação da aprendizagem	6	23%
Geometria Descritiva – Nível I	5	19,3%
Lógica Formal: cálculo proposicional	5	19,3%
ANDROID – programação móvel para motivação dos alunos	1	3,8%
Total	26	100%

Os formandos podiam indicar mais de uma ação de formação, por isso, os 25 formandos referiram 26 ações de formação como frequentadas por si.

Sobre *Que mudanças tem feito na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?*, foram apresentadas 17 afirmações de professores das quais, os formandos, puderam escolher uma ou mais mudanças. Dessa forma, as afirmações foram escolhidas 112 vezes pelos 25 formandos, como se

pode atentar na Tabela 16 – Que mudanças tem feito na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?.

Tabela 16 – Que mudanças tem feito na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?		
Mudanças	Respostas	Percentagem
Diversifico mais as estratégias de ensino em função da heterogeneidade dos alunos	12	10,7%
Uso estratégias e recursos mais motivadores e eficazes na aprendizagem	11	9,8%
Estou mais disponível para práticas de articulação curricular	9	8%
Envolvo mais os alunos na avaliação das suas aprendizagens (ex., através da auto/coavaliação)	9	8%
Colaboro mais com os pares na discussão e resolução de problemas de aprendizagem dos alunos	9	8%
Reajusto mais as práticas de ensino em função das aprendizagens e opiniões dos alunos	8	7,1%
Forneço mais feedback aos alunos sobre as suas aprendizagens (progresso, dificuldades e estratégias de melhoria)	7	6,3%
Faço uma gestão do programa mais ajustada aos contextos de ensino-aprendizagem	7	6,3%
Estou mais atento(a) às características dos alunos (ritmos, estilos, necessidades, interesses...)	7	6,3%
Promovo mais a iniciativa e a participação dos alunos	7	6,3%
Incentivo mais os alunos a expandir/ aprofundar as aprendizagens realizadas	6	5,4%
Uso modalidades de avaliação da aprendizagem mais adequadas	5	4,4%
Envolvo mais os alunos na avaliação das práticas de ensino (ex., através da recolha de opinião)	5	4,4%
Nenhum dos impactos anteriores	4	3,6%
Faço uma gestão mais adequada de problemas de comportamento dos alunos	3	2,7%
Realizo mais atividades de remediação em função das dificuldades observadas nos alunos	3	2,7%
Promovo mais as competências transversais dos alunos (ex., cooperação, criatividade, pesquisa, hábitos de estudo...)	0	0%
Total	112	100%

As mudanças “Diversifico mais as estratégias de ensino em função da heterogeneidade dos alunos” e “Uso estratégias e recursos mais motivadores e eficazes na aprendizagem” foram as mais escolhidas pelos formandos, com 12 e 11 referências respetivamente – 10,7% e 9,8% para cada uma

dessas mudanças. Seguem-se as afirmações “Estou mais disponível para práticas de articulação curricular”; “Envolvo mais os alunos na avaliação das suas aprendizagens (ex., através da auto/coavaliação)”; e “Colaboro mais com os pares na discussão e resolução de problemas de aprendizagem dos alunos”, assinaladas 9 vezes pelos formandos (8%), e “Reajusto mais as práticas de ensino em função das aprendizagens e opiniões dos alunos” indicada por 8 formandos (7,1%). As afirmações “Forneço mais feedback aos alunos sobre as suas aprendizagens (progresso, dificuldades e estratégias de melhoria)”; “Faço uma gestão do programa mais ajustada aos contextos de ensino-aprendizagem”; “Estou mais atento(a) às características dos alunos (ritmos, estilos, necessidades, interesses...)”; e, “Promovo mais a iniciativa e a participação dos alunos”, foram seleccionadas 7 vezes cada (6,3% cada) e a mudança “Incentivo mais os alunos a expandir/ aprofundar as aprendizagens realizadas” foi escolhida por 6 formandos (5,4%). A opção “Uso modalidades de avaliação da aprendizagem mais adequadas” foi referida por 5 formandos (4,4%), assim como “Envolvo mais os alunos na avaliação das práticas de ensino (ex., através da recolha de opinião)” (4,4%). Quatro formandos (3,6%) optaram por “Nenhum dos impactos anteriores”¹. As mudanças “Faço uma gestão mais adequada de problemas de comportamento dos alunos” e “Realizo mais atividades de remediação em função das dificuldades observadas nos alunos” foram escolhidas por 3 formandos cada uma delas (2,7%). Por fim, a mudança “Promovo mais as competências transversais dos alunos (ex., cooperação, criatividade, pesquisa, hábitos de estudo...)” não foi escolhida por nenhum formando.

No inquérito por questionário, foi pedido que *Se possível, dê um exemplo concreto de uma mudança que efetuou na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas e que, no seu entender, se relaciona com a promoção do sucesso educativo*. Responderam 7 formandos, com exemplos, como se pode verificar na Tabela 17 - *Se possível, dê um exemplo concreto de uma mudança que efetuou na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas e que, no seu entender, se relaciona com a promoção do sucesso educativo*.

¹ Os formandos, quando optavam por esta questão, tinham a possibilidade de dar uma resposta aberta. Dos 4 formandos que a seleccionaram, só 1 manifestou a sua opinião com a seguinte resposta: “Foi mais um alerta, não trouxe nada de novo!”.

Tabela 17 – Se possível, dê um exemplo concreto de uma mudança que efetuou na sua prática educativa em resultado das ações frequentadas e que, no seu entender, se relaciona com a promoção do sucesso educativo	
1	Maior investimento na planificação e organização de aulas em trabalho de grupos; promoção de debates dos trabalhos realizados em grupo
2	Talvez um pouco mais atenta...
3	Uma maior articulação entre pares contribuiu para uma melhor rentabilização dos conteúdos lecionados
4	Solicitar aos alunos que sejam eles a propor um caminho para abordar um determinado tema. Preocupo-me muito em integrar os alunos com mais dificuldades. Procuo aplicar o modelo PLEA
5	Construção de um plano individual de trabalho por parte dos alunos
6	Atualmente não estou a lecionar a disciplina de Geometria
7	Aprofundamento de conhecimentos para lecionação

Sobre *Que fatores têm dificultado a mudança da sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?*, os 25 formandos tiveram a oportunidade de escolher entre 10 afirmações fornecidas, tendo sido assinaladas 43 vezes. Os fatores “Falta de recursos educativos necessários para concretizar a mudança” e “Falta de tempo pela sobrecarga de trabalho” foram os mais escolhidos pelos formandos, com 10 referências cada – 23,3%. Seguem-se as afirmações “Dificuldade inerente à concretização das implicações práticas da/s ação/ações” e “Pouca valorização da inovação no meu contexto de trabalho” assinaladas pelos formandos 7 e 6 vezes, respetivamente (16,3% e 13,9%). Quatro formandos (9,3%) optaram por “Nenhum dos fatores anteriores”². As afirmações “Pouca relação entre a/s ação/ações e a minha prática”; “Falta de colaboração entre pares no meu contexto de trabalho”; e, “Receio de arriscar/ insegurança face ao desconhecido”, foram selecionadas 3, 2 e 1 vezes cada (6,9%, 4,7% e 2,3%, respetivamente). Por fim, os fatores “Falta de apoio institucional à mudança no meu contexto de trabalho” e “Falta de motivação para mudar as minhas práticas” não foram escolhidos por nenhum formando, como se pode verificar na Tabela 18 – Que fatores têm dificultado a mudança da sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?

² Os formandos, quando optavam por esta questão, tinham a possibilidade de dar uma resposta aberta. Dos 4 formandos que a selecionaram, só 1 manifestou a sua opinião com a seguinte resposta: “Uma política educativa que muda ao sabor do vento...”.

Tabela 18 – Que fatores têm dificultado a mudança da sua prática educativa em resultado das ações frequentadas?		
Fatores	Respostas	Porcentagem
Falta de recursos educativos necessários para concretizar a mudança	10	23,3%
Falta de tempo pela sobrecarga de trabalho	10	23,3%
Dificuldade inerente à concretização das implicações práticas da/s ação/ações	7	16,3%
Pouca valorização da inovação no meu contexto de trabalho	6	13,9%
Nenhum dos fatores anteriores	4	9,3%
Pouca relação entre a/s ação/ações e a minha prática	3	6,9%
Falta de colaboração entre pares no meu contexto de trabalho	2	4,7%
Receio de arriscar/ insegurança face ao desconhecido	1	2,3%
Falta de apoio institucional à mudança no meu contexto de trabalho	0	0%
Falta de motivação para mudar as minhas práticas	0	0%
Total	43	100%

2.5. *Follow-up*: Perceção da Diretora

Por via de inquérito por entrevista, a Diretora do CFMS demonstrou a sua perceção relativamente ao impacto da formação.

À questão: *Que condições poderão favorecer ou dificultar a viabilidade do plano de formação?* – respondeu que a ampliação da divulgação é um eixo relevante para a melhoria da viabilidade do plano de formação: “As condições que podem facilitar são a divulgação junto de outras escolas, desenvolver ações nas diferentes escolas associadas, e o trabalho em rede com outros parceiros e as respostas específicas aos grupos de recrutamento”. Por outro lado, considera que a gestão da falta de diversidade de docentes em alguns grupos de recrutamento, dos horários e da disponibilidade dos formadores, são aspetos que dificultam a execução do plano de formação: “As maiores dificuldades prendem-se com número restrito de professores de alguns grupos disciplinares, com a falta de horários compatíveis durante o período do dia, para os formandos e com a dificuldade em selecionar alguns formadores”. Esta questão enfatiza a importância da articulação entre o CFMS e a comunidade. A criação de uma rede ampla de elementos das diferentes escolas e de formadores, proporcionando-lhes as condições adequadas para a concretização das intenções do plano de formação, poderão favorecer a viabilidade do plano de formação que o CFMS propõe.

Em resposta à questão: *Que impacto espera que o plano de formação tenha nas escolas?* – a Diretora respondeu: “Espero que este plano de formação abra janelas, levante muitas questões e muitas dúvidas, dê exemplos de sucesso e de caminhos diversos, que leve os professores a questionar práticas, que seja um conjunto de novas ideias exequíveis para implementar em contexto real. Espero que as direções se envolvam neste processo e se tornem mais permeáveis à troca de ideias e de projetos entre as diversas escolas associadas”. A perceção da Diretora do CFMS aparenta vontade em validar a importância do plano de formação no desenvolvimento das escolas, junto das mesmas, revelando interesse em ampliar a articulação entre o CFMS e as direções das escolas integradas. Aliás, este é um dos fatores identificados pela Diretora no que diz respeito ao aumento do impacto no plano de formação: “Os fatores que podem elevar o impacto são a cultura de partilha e de envolvimento das direções das escolas” –, contudo, identifica vários entraves neste processo: “A falta de recursos tecnológicos e o estado obsoleto de outros. O elevado número de alunos por turma. A desmotivação do corpo docente e o baixo nível de literacia digital da maioria do corpo docente. A falta de verbas e condicionantes associadas ao financiamento das escolas nos dias de hoje, limitando a imaginação e a inovação através de projetos que exigem algo que não foi previamente planeado com demasiada antecedência. O facto de a maioria dos docentes ter a ideia de formação associada à progressão e o facto das carreiras estarem congeladas durante tanto tempo desvalorizou a procura da formação. Por outro lado, o facto da formação não poder ser gerida para o escalão seguinte também é um fator que não incentiva os docentes a procurar mais formação. Algumas escolas valorizam a formação na avaliação dos docentes, mas outras tratam-na como uma mera condição necessária, com o número de horas associada ao número de horas das exigências em cada um dos escalões da carreira”. Se por um lado, a Diretora identifica a falta de condições económicas para o desenvolvimento de formação que crie mais efeitos junto da população que dela usufrui, por outro, considera que as questões da identidade e do desenvolvimento profissional docente são, também, fatores decisivos na forma como a formação, disponibilizada pelo CFMS, atinge os objetivos pretendidos. Por esse motivo, durante a entrevista, faz algumas sugestões em várias dimensões.

Ao nível do processo de formação de adultos, identifica que “é importante pensar em processos de formação mais aprofundados e em modalidades de atualização científica mais eficazes”, sendo que, na sua perceção, o contexto em que a formação é orientada é significativo: “Penso que a formação devia ser sempre em contexto sala de aula, com pequenos grupos de docentes e com formadores muito experientes em lidar com alunos das faixas etárias em que os docentes trabalham e com os recursos disponíveis. Sendo que considero imperioso um forte investimento na formação na área da tecnologia a

na dotação das escolas com meios e recursos atualizados, funcionais e com meios para sua constante atualização e substituição” –, dado que na sua perspectiva há lacunas já identificadas: “a aposta na formação intensiva nos docentes do primeiro ciclo devia ser um caminho prioritário, há lacunas grandes na formação de alguns docentes na área científica”. A aproximação da formação à realidade dos docentes, ou seja, à ação profissional de cada docente é, para a Diretora do CFMS, um elemento essencial para o aumento dos efeitos da formação: “É necessário passar da teoria à prática, todos os docentes sabem que é necessário flexibilizar, adaptar e articular os conteúdos das diferentes disciplinas, mas nunca tiveram a oportunidade de ver como funciona na prática na sala de aula. Todos os docentes já ouviram falar da metodologia de projeto, mas nunca aprenderam a implementar projetos como alunos. A teoria é muito importante, mas a maioria dos docentes não dedica tempo à leitura de artigos e/ou de teorias, até podem saber o que devem fazer mas não sabem como se faz na sala de aula! Há muitos livros sobre pedagogia, mas há poucos com exemplos práticos de atividades exequíveis, funcionais e motivadoras. Há poucos formadores que tenham efetivo conhecimento das dificuldades reais existentes nas salas de aula”. O envolvimento dos formandos nas formações é um elemento que surge ao longo do discurso da Diretora do CFMS: “Tenho ideias para fazer coisas mais práticas, tipo visitas de estudo, em escolas com projetos inovadores e em salas de aula com docentes audaciosos, com mente aberta e com coragem para partilhar os que os enriquece, em que os formandos se comprometem a fazer atividades e partilhar no mesmo formato, na presença de alunos” –, mas acrescenta que esta realidade apenas estará próxima quando, efetivamente, a formação for percebida pelos docentes como um fator chave da sua profissão, defendendo: “A avaliação dos docentes terá de ser efetiva e de começar a ter impacto nas suas carreiras para que o investimento na profissão seja maior”.

3. Considerações finais

Como pudemos verificar, os níveis de participação dos docentes nas ações de formação foram satisfatórios como resultado do empenho do CFMS em motivar os docentes para a frequência das ações de formação disponíveis, assim como do esforço dos formadores para a respetiva orientação. Todavia, para que seja possível a análise da qualidade do plano de formação, sugere-se que seja realizada a monitorização anual da formação oferecida pelo CFMS, pois só com dados dos vários anos é possível aferir o impacto deste plano de formação.

Para fortalecer a qualidade do plano de formação – enquadramento, relevância, coerência, viabilidade e impacto esperado – é essencial que o CFMS realize periodicamente um diagnóstico das necessidades de formação dos docentes, defina um plano de formação que envolva um plano estratégico para a concretização e monitorização das respetivas formações previstas, e que implique a sua comunidade na perceção de quais os impactos que resultaram do investimento formativo.

Do número total de ações frequentadas, registamos as ações desenvolvidas nas modalidades de Curso e de Oficina de Formação, o que nos permite inferir que, embora os formadores e os professores envolvidos não tenham descurado a necessidade de adquirirem, atualizarem e aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos, se preocupam, também, de forma expressiva com a produção e utilização quer de metodologias e técnicas mais concordantes com os atuais reptos educativos, quer de instrumentos e recursos pedagógico-didáticos que lhes permitam resolver problemas concretos com que se deparam na escola e/ou na sala de aula.

Relativamente aos *Aspetos práticos da ação de formação* frequentada, embora tenha sido feita uma apreciação muito positiva pelos formandos, tal apreciação não deve diluir a necessidade de pensar em melhorias ao nível dos recursos e das instalações onde decorre a formação. Já na *Avaliação global do desempenho do(s) formador(es)*, é de registar o nível de satisfação dos formandos, com uma maioria muito expressiva a reconhecer o bom desempenho dos formadores. No que respeita ao(s) *Impacto(s) da ação de formação*, a análise das médias das respostas dos formandos permite-nos comprovar que estes consideram que a formação terá um impacto substantivo no sucesso educativo dos alunos quer através da melhoria das aprendizagens, quer do aumento da sua motivação, quer, ainda, da contextualização do currículo e dos processos de ensino-aprendizagem. Contudo, as opiniões não são tão concordantes no que diz respeito à melhoria da disciplina, onde o consenso existente entre os professores é diminuto.

Na perspetiva dos formadores, quanto às *Expectativas pessoais relativamente à ação* que dinamizaram podemos depreender que, de uma maneira geral, as metodologias propostas, a receptividade e o empenhamento dos formandos nas modalidades de avaliação utilizadas nas ações, assim como a mudança tanto nas conceções sobre as temáticas exploradas, como nas práticas dos formandos tiveram uma aceitação e um impacto razoáveis, uma vez que foram bem aceites pelos professores que participaram nas ações.

Por último, os dados do inquérito por entrevista realizado à atual Diretora do CFMS revelam que, durante a criação do plano de formação, a sua ligação ao centro era, apenas, como elemento da seção de formação. Ainda assim, as respostas obtidas permitiram enquadrar o contexto de preparação do plano em algumas das suas vertentes. De um modo geral, a Diretora revela-se conhecedora da sua missão enquanto elemento charneira no impacto que o CFMS pode desenvolver junto das escolas que o integram, apesar de identificar alguns aspetos mais distantes do seu campo de ação.