



FOOTT PRINTTS: Foco na Formação Contínua de Professores

Orientações Práticas para Formadores
de Professores em Formação Contínua

Guia

2023-1-DE03-KA220-SCH-000165194



Co-funded by
the European Union

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

FOOTT PRINTTS

é uma parceria de cooperação cofinanciada pelo programa Erasmus+ que envolve sete instituições e organizações europeias de ensino e formação, garantindo uma abordagem abrangente à formação contínua de professores.

Mais informações:

www.foottprintts.eu

info@foottprintts.eu



Coordenador:

Bezirksregierung
Arnsberg



Bezirksregierung Arnsberg
Dezernat 46.3 – Lehrerfortbildung
Alemanha, Arnsberg

Parceiros:

21Knowledge, Unipessoal Lda
Portugal, Mangualde



Pädagogische Hochschule Wien
Áustria, Wien



Uniwersytet Rzeszowski
Polónia, Rzeszow



Educom+, The community
for the „plus“ in education
Grécia, Karditsa



Institut Européen d'Education
et de Politique Sociale
França, Paris



Børn og Unge Aalborg
Dinamarca, Noerresundby



Autores:

Georgia Konstantia Karagianni,
Anna Kapsalis



Guia FOOTT PRINTTS

Introdução

O FOOTT PRINTTS — *Focus on Teacher Training: Practical Guidelines for In-Service Teacher Trainers* — é uma parceria de cooperação Erasmus+ que reúne especialistas e profissionais de vários países europeus com o objetivo de reforçar o papel da formação contínua de professores na qualidade da educação. A formação contínua de professores é aqui entendida no sentido amplo de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) e como tal referida neste documento.

O projeto parte da convicção de que o desenvolvimento profissional não é um complemento, mas um elemento central através do qual os professores consolidam a sua identidade profissional, se adaptam à mudança e mantêm a motivação ao longo da carreira. O guia que agora se apresenta constitui um dos principais resultados do projeto. Pretende oferecer apoio prático aos formadores de professores e, simultaneamente, disponibilizar um quadro de referência capaz de orientar decisões ao nível das políticas educativas, tanto em contextos nacionais como europeus.

O projeto assenta em dois pilares fundamentais. O primeiro é o compromisso europeu com uma educação inclusiva e de elevada qualidade, expresso nas prioridades do programa Erasmus+ e do Espaço Europeu da Educação. O segundo é o conjunto de resultados, ou seja, a base de evidência proporcionada pela investigação

internacional, em particular pela investigação desenvolvida no âmbito do projeto FOOTT PRINTTS e pelo Inquérito Internacional sobre o Ensino e a Aprendizagem TALIS, da OCDE.

O mais recente inquérito TALIS, de 2024, confirma aquilo que professores e formadores em toda a Europa há muito identificam na sua experiência profissional: a escassez de professores é expressiva em muitos sistemas educativos, o recrutamento continua a ser difícil e a retenção tornou-se uma preocupação urgente. Os professores também referem frequentemente as cargas de trabalho elevadas e o tempo insuficiente para a preparação, a colaboração e a aprendizagem profissional. O acesso a formação contínua de elevada qualidade é desigual, com diferenças significativas entre escolas, regiões e países.

Ao mesmo tempo, a transformação digital da educação — e, em particular, o rápido desenvolvimento da inteligência artificial — está a redefinir as competências de que os professores necessitam. No entanto, muitos docentes sentem-se ainda pouco preparados para responder a estes desafios. O TALIS 2024 destaca também a importância do bem-estar dos professores e da aprendizagem socioemocional, dimensões cada vez mais reconhecidas como centrais para a identidade profissional, mas ainda insuficientemente integradas nas ofertas de formação contínua.

O FOOTT PRINTTS responde diretamente a este contexto, propondo um quadro de referência sustentado por investigação e orientado para a prática, que identifica seis fatores inter-relacionados determinantes para a qualidade da formação contínua: (I) Identidade Profissional; (II) Satisfação com a Formação Contínua; (III) Apoio Profissional; (IV) Desenvolvimento da Escola e Participação; (V) Organização e Execução; (VI) Elementos de Conceção da Formação Contínua.

Cada fator é sustentado pelos resultados da investigação desenvolvida no projeto e por uma ampla literatura internacional. No seu conjunto, estes fatores oferecem uma visão abrangente daquilo que é relevante para uma aprendizagem profissional eficaz e estabelecem uma ponte entre o crescimento profissional individual e a melhoria ao nível do sistema educativo.

Ao colocar a identidade profissional no início e no fim do processo, o quadro reflete a convicção de que a compreensão que cada professor tem de si próprio enquanto profissional — dos seus valores, do seu papel e do seu contributo para a sociedade — constitui a âncora de todo o desenvolvimento profissional significativo.

Embora o guia apresente uma base conceitual, foi sobretudo concebido como um quadro de referência prático. Cada capítulo articula evidência de investigação com princípios aplicáveis à conceção, à implementação e à avaliação da formação contínua. Além disso, um Cartão de Acompanhamento do Formador resume as linhas orientadoras deste quadro, constituindo uma ferramenta breve de planeamento e reflexão, destinada a apoiar o trabalho quotidiano dos formadores.

A crescente importância atribuída à formação contínua decorre do reconhecimento de que o desenvolvimento profissional não se limita à melhoria da prática em sala de aula. Está também ligado à sustentabilidade e à resiliência da profissão docente no seu conjunto. Uma formação contínua de elevada qualidade pode reforçar a satisfação e a realização profissional dos professores, ajudá-los a lidar com as pressões da carga de trabalho e da mudança e fortalecer a sua capacidade de responder a novas exigências. Estes aspetos têm efeitos diretos na motivação e na retenção dos docentes, dois dos desafios mais prementes identificados pelo TALIS 2024.

Ao mesmo tempo, a formação contínua contribui para a resiliência dos sistemas educativos, ao apoiar a sua capacidade de resposta às mudanças demográficas, à inovação tecnológica e à diversidade social. Por isso, este guia dirige-se a dois públicos estreitamente ligados na definição e concretização do desenvolvimento profissional, os formadores de professores e os decisores políticos.

Para os formadores de professores, o guia oferece orientações práticas sobre como conceber, executar e avaliar processos de formação contínua relevantes, sustentados por evidência e capazes de produzir impacto. Para os decisores políticos, apresenta quadros de referência e resultados de investigação que podem apoiar a definição de estratégias, a governação da formação contínua e a redução de barreiras sistémicas relacionadas com o acesso e a equidade.

Ao longo do guia, são assinaladas secções particularmente relevantes para formadores e para decisores políticos, permitindo

que cada leitor siga os percursos mais ajustados às suas necessidades, sem deixar de partilhar uma base comum de investigação, de reflexão concetual e de compromisso com a qualidade da formação contínua.

Em complemento ao guia, os formadores de professores dispõem, como referido, de um Cartão de Acompanhamento do Formador. Esta ferramenta de uma página traduz os seis fatores FOOTT PRINTTS e apresenta-os na forma de um instrumento prático de planeamento de sessões e de autorreflexão, organizado em torno de três perguntas simples: o que considerar antes de uma sessão, o que fazer durante a sua execução e sobre o que refletir depois dessa sessão. O cartão foi concebido para poder ser utilizado de forma autónoma, uma vez conhecido o quadro de referência: pode acompanhar as sessões de formação, ser consultado no seu termo e servir de estímulo à autoavaliação profissional contínua.

Na sua conceção, este guia reconhece que a formação contínua é uma área dinâmica,

em permanente adaptação. Ao reunir os contributos da investigação internacional, as experiências vividas por professores e formadores e o compromisso partilhado dos parceiros europeus, o FOOTT PRINTTS pretende contribuir para uma cultura de desenvolvimento profissional que fortaleça os professores, apoie as escolas e sustente os sistemas educativos no futuro.

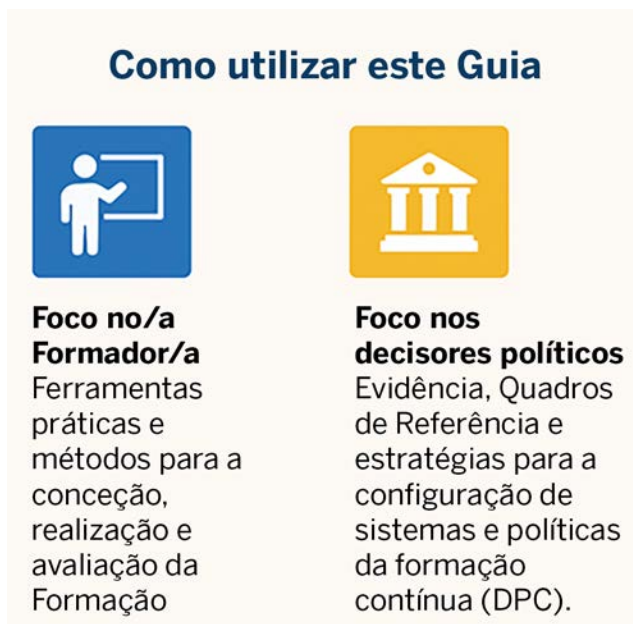


Figura 1. Como usar este guia

Capítulo 1 – O Contexto da Formação Contínua

Este capítulo explica por que razão a formação contínua se tornou uma prioridade estratégica em toda a Europa e quais são as principais necessidades e barreiras identificadas por professores e formadores. Apre-

senta também o quadro FOOTT PRINTTS como um referencial comum para a prática e para as políticas educativas.

Os formadores de professores podem utili-

zar este capítulo para fundamentar a concepção de ações de formação com base na evidência recolhida e na realidade profissional dos docentes. Por sua vez, os decisores políticos podem utilizá-lo para identificar barreiras sistémicas, prioridades de governação e condições necessárias para uma formação contínua de elevada qualidade. O capítulo termina clarificando a razão pela qual a identidade profissional constitui o eixo estruturante de uma aprendizagem profissional sustentável.

O FOOTT PRINTTS — *Focus on Teacher Training: Practical Guidelines for In-Service Teacher Trainers* — foi criado em resposta a uma necessidade europeia clara: reforçar a relevância, a qualidade e a sustentabilidade da formação contínua de professores. O projeto combina contributos da investigação e das políticas internacionais com evidência recolhida junto de mais de 5 000 professores e formadores. Esta dupla perspetiva permite validar as conclusões emergentes da prática à luz da literatura existente e construir um quadro referencial abrangente para a aprendizagem profissional.

Os professores referem de forma consistente que a formação contínua deve ser prática, relevante para a realidade das suas salas de aula e ligada ao seu sentido de identidade profissional. No entanto, identificam também barreiras recorrentes, como a falta de tempo, recursos insuficientes e fraco apoio institucional. É útil distinguir entre dois tipos de barreiras, as barreiras estruturais e as barreiras de conceção.

As **barreiras estruturais** incluem a carga de trabalho, a calendarização, o financiamento e o acesso desigual entre regiões ou contextos escolares. Estas barreiras exigem decisões ao nível da governação, da organização dos sistemas e da afetação de recursos. As **barreiras de conceção**, por sua vez, incluem

a falta de clareza quanto à relevância da formação, modelos de execução demasiado passivos, interação limitada e ausência de acompanhamento ou de transferência para a prática. Estas podem, muitas vezes, ser reduzidas através de uma melhor conceção da formação contínua.

O FOOTT PRINTTS aborda estes dois níveis, articulando a qualidade das ações de formação com condições sistémicas que favoreçam a participação e o impacto. Os formadores reconhecem sinais de inovação, sobretudo através de abordagens digitais e híbridas, mas descrevem também um campo fragmentado e pouco consistente. Estas conclusões estão em linha com a investigação europeia e confirmam que os desafios identificados pelo projeto não são isolados, mas sistémicos.

Em todos os contextos, as necessidades dos professores tendem a agrupar-se em torno de um pequeno conjunto de temas recorrentes:

- **Transferência imediata para a sala de aula**, com estratégias aplicáveis a curto prazo, e não apenas conceitos gerais;
- **Aprendizagem eficiente em termos de tempo**, assente em ciclos curtos com acompanhamento, em vez de eventos pontuais;
- **Apoio face à complexidade das turmas**, incluindo diversidade, inclusão, comportamento e bem-estar;
- **Digitalização e inteligência artificial**, entendidas como desafios pedagógicos e éticos, e não apenas como competências técnicas;
- **Oportunidades de aprender com os pares**, especialmente através da colaboração orientada e da mentoria.

Para os formadores de professores, estas conclusões indicam que uma formação

contínua eficaz deve dar prioridade à relevância, à interação e à transferência para a prática. Ações centradas apenas na exposição teórica correm o risco de gerar baixo envolvimento e impacto limitado. Em alternativa, os formadores são encorajados a conceber processos de formação contínua colaborativos, iterativos e enraizados nas realidades da sala de aula.

O quadro FOOTT PRINTTS identifica seis fatores interligados que, no seu conjunto, ajudam a compreender o que torna a formação contínua eficaz:

- I. A Identidade Profissional é simultaneamente ponto de partida e resultado da aprendizagem profissional. Isto significa que a formação contínua deve ligar a aprendizagem ao sentido de propósito, à autonomia e ao papel dos professores numa profissão em permanente transformação. A identidade profissional está associada à motivação intrínseca e extrínseca dos professores para participarem na formação contínua e reflete as suas necessidades na prática profissional quotidiana, na transferência de conhecimentos e na colaboração.
- II. A Satisfação com a Formação Contínua reflete o modo como os professores percecionam o desenvolvimento profissional como significativo e gratificante. Tal significa que a satisfação é entendida como um indicador da relevância, da qualidade e do significado profissional da formação contínua e não como um resultado meramente subjetivo.
- III. O Apoio Profissional refere-se ao incentivo, à orientação e ao feedback proporcionados por colegas, mentores e lideranças escolares. Neste sentido, a mentoria, o apoio entre pares e o incentivo das lideranças são considerados

condições essenciais para que a formação contínua tenha impacto.

- IV. O Desenvolvimento da Escola e Participação estabelece a ligação entre o crescimento profissional individual e a melhoria institucional. Isto significa que a formação contínua não deve esgotar-se no plano individual, mas deve contribuir para práticas partilhadas, prioridades coletivas e processos de melhoria nas escolas.
- V. A Organização e Execução destacam a importância de uma oferta acessível, flexível e adaptada aos diferentes contextos. O acesso, a calendarização, a flexibilidade e a conceção inclusiva não são apenas questões logísticas, são dimensões centrais da qualidade da formação contínua.
- VI. Os Elementos de Conceção da Formação Contínua dizem respeito aos métodos e princípios que conferem profundidade e impacto aos programas formativos, tais como a aprendizagem ativa, a reflexão e a colaboração. Isto significa que a aprendizagem ativa, a reflexão, a colaboração e o envolvimento continuado fazem parte integrante da conceção do processo de aprendizagem.

O FOOTT PRINTTS coloca a identidade profissional no centro da formação contínua porque a aprendizagem dos professores não consiste apenas na aquisição de novas estratégias. Implica também a construção e reconstrução do seu papel, dos seus valores, da sua autonomia e da sua participação numa profissão em mudança. Quando a formação contínua ignora a identidade profissional, a participação pode ocorrer, mas a transferência para a prática e a motivação sustentada tornam-se menos prováveis. Quando a formação contínua reforça a

identidade — através da relevância, do reconhecimento, do apoio e da voz profissional — torna-se mais do que formação: torna-se um motor de resiliência profissional e de retenção na profissão.

Os resultados do inquérito FOOTT PRINTTS e do relatório TALIS 2024 confirmam a urgência em abordar estas dimensões. Em vários países, os professores referem que barreiras como a calendarização, a carga de trabalho e o financiamento limitado restringem a sua participação na formação contínua. Estas barreiras não se distribuem de forma uniforme já que os professores que trabalham em contextos desfavorecidos ou em zonas remotas enfrentam frequentemente maiores constrangimentos e menor acesso a ofertas de elevada qualidade.

Muitos docentes sentem ainda que a formação contínua disponível não incide nas áreas em que mais necessitam de apoio, incluindo a digitalização, a inteligência artificial e as estratégias relacionadas com a aprendizagem social e emocional. As desigualdades no acesso à formação contínua são também visíveis entre professores que ensinam em escolas mais desfavorecidas ou em fases iniciais da carreira, e que são frequentemente os que menos beneficiam de oportunidades formativas de elevada qualidade. Ao mesmo tempo, o TALIS mostra que os professores que participam em aprendizagem profissional relevante e sustentada relatam níveis mais elevados de satisfação profissional e de competência, sendo também mais propensos a permanecer na profissão.

Estas conclusões demonstram por que razão a formação contínua é importante. Contribui para a satisfação profissional, a motivação e a realização dos professores. Apoia a resiliência, ajudando-os a adaptar-se à mudança, a gerir a carga de trabalho e a responder à diversidade. Contribui ainda para a

retenção e para a sustentabilidade da carreira docente. Ao nível do sistema, a formação contínua reforça a resiliência das escolas e dos sistemas educativos, apoiando a sua capacidade de adaptação a desafios demográficos, tecnológicos e sociais.

Em conjunto, a evidência aponta para uma direção clara: melhorar a formação contínua não significa apenas aumentar taxas de participação, oferecer mais ações ou transferir a oferta para formatos online. A qualidade depende da interação entre a identidade profissional e a motivação dos professores, da conceção dos processos de aprendizagem, da existência de estruturas de apoio e das condições sistémicas que tornam a participação efetivamente possível. Os capítulos seguintes transformam este contexto numa base concetual, em princípios de conceção e em percursos práticos de implementação que podem ser aplicados em diferentes realidades.

Caixa de Destaque para Formadores

- Compreenda de que modo a identidade profissional molda o crescimento e a aprendizagem dos professores.
- Utilize a evidência do FOOTT PRINTTS e do TALIS para conceber conteúdos de formação contínua relevantes, significativos e mobilizadores.
- Reconheça as barreiras práticas que os professores enfrentam ao planear e executar formação.
- Distinga entre barreiras que podem ser reduzidas através da conceção da formação, como relevância, interação e acompanhamento, e barreiras que exigem apoio ao nível do sistema, como tempo, carga de trabalho e financiamento.

Caixa de Destaque para Decisores Políticos

- Identifique e enfrente barreiras sistêmicas, como o tempo, o financiamento e a equidade no acesso.
- Utilize a evidência do FOOTT PRINTTS e do relatório TALIS 2024 para apoiar decisões de governação e afetação de recursos.
- Posicione a formação contínua como uma estratégia central para a retenção de professores e para a resiliência dos sistemas educativos.

- Trate a equidade na formação contínua como uma questão de governação: a monitorização sistémica deve garantir que o acesso e a qualidade do desenvolvimento profissional são priorizados nos contextos onde as necessidades dos professores e das escolas são maiores, incluindo escolas com menos recursos ou em contextos particularmente desfavorecidos, e não apenas onde a oferta é logisticamente mais conveniente.

Capítulo 2 – Enquadramento Concetual e Teórico

Este capítulo clarifica o modo como a formação contínua, entendida no sentido amplo de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC), é compreendida na investigação e nas políticas educativas contemporâneas, bem como a razão pela qual essas definições são relevantes para a prática. Em vez de apresentar a teoria como uma dimensão abstrata ou distante, procura mostrar como conceitos como a cognição docente, a reflexão, a colaboração e a identidade profissional se traduzem em escolhas concretas de conceção, organização e execução da formação contínua. O capítulo oferece, assim, a base concetual necessária às orientações práticas desenvolvidas nos capítulos seguintes.

A formação contínua é reconhecida nos quadros internacionais e europeus como uma componente essencial da qualidade do ensino e da identidade profissional docente. A OCDE define o Desenvolvimento Profissional Contínuo como o conjunto de atividades estruturadas que permitem aos professores aprofundar conhecimentos, desenvolver competências e reforçar características profissionais. A Comissão Europeia situa-o num processo contínuo de crescimento profissional ao longo da vida, que se inicia na formação inicial de professores e se prolonga pela formação em serviço e pelo desenvolvimento ao longo da carreira.

O FOOTT PRINTTS parte desta base, em que a formação contínua não se limita à aquisição de competências técnicas ou ao cumprimento de prioridades de reforma, mas inclui também atitudes, crenças, valores, formas de pensar dimensões da identidade profissional. Uma conceção restrita da formação contínua tende a centrar-se sobretudo na atualização de competências e na resposta a prioridades externas. Uma conceção mais ampla, como a assumida pelo FOOTT PRINTTS, entende a formação contínua como um processo que molda a forma como os professores pensam, decidem, agem e se posicionam profissionalmente ao longo do tempo. Esta perspetiva é particularmente importante para enfrentar desafios complexos, como a transformação digital, a inteligência artificial, a inclusão, a diversidade e o bem-estar dos professores.

Nas últimas décadas, a investigação sobre formação contínua conheceu uma evolução significativa. Os primeiros estudos tenderam a centrar-se na identificação das características de programas eficazes: foco disciplinar ou didático claro, participação ativa, colaboração entre professores e duração sustentada. Estas dimensões continuam a ser relevantes. No entanto, abordagens mais recentes sublinham que a formação contínua deve ser entendida como um processo contínuo de aprendizagem profissional, e não como um conjunto de eventos isolados.

Esta mudança de perspetiva tem consequências práticas. Quando a formação contínua é tratada como um processo, a atenção desloca-se das ações pontuais para ciclos de aprendizagem que incluem preparação, experimentação, reflexão, feedback e acompanhamento. A eficácia deixa de ser avaliada apenas pela assiduidade ou participação e passa a ser compreendida a partir da forma como a aprendizagem é

sustentada, apropriada e integrada na prática profissional.

Esta orientação processual reflete a ideia de que a aprendizagem profissional é cumulativa, situada e contextualizada. É moldada pela reflexão, pela colaboração, pela experiência e pela construção da identidade profissional. O TALIS 2024 reforça esta perspetiva, ao evidenciar que os professores que participam em formação contínua colaborativa e sustentada tendem a relatar níveis mais elevados de satisfação profissional, confiança profissional e disponibilidade para introduzir mudanças na prática em sala de aula.

A cognição docente emergiu como uma dimensão central desta abordagem. Refere-se ao conjunto de crenças, conhecimentos, interpretações e entendimentos que influenciam o modo como os professores leem, avaliam e aplicam novas aprendizagens. Os professores não chegam à formação contínua como uma “tábua rasa”, trazem consigo experiências anteriores, valores, saberes profissionais, crenças pedagógicas e representações sobre o ensino, os alunos e a escola.

Estas dimensões influenciam não apenas a forma como novas ideias são acolhidas, mas também as razões pelas quais algumas propostas são rejeitadas, reinterpretadas ou adaptadas. Reconhecer a cognição docente permite que a formação contínua dialogue de forma crítica com as crenças dos professores, em vez de as ignorar ou procurar substituí-las de forma prescritiva.

Neste processo, a reflexão funciona como ponte entre teoria e prática, já que permite aos professores relacionar novos contributos com os seus contextos concretos de trabalho, interrogar pressupostos, analisar decisões pedagógicas e projetar for-

mas de ação mais conscientes. A reflexão liga também a aprendizagem à identidade profissional, na medida em que os professores reavaliam não apenas o que fazem, mas também quem são, que papel desempenham e que expectativas recaem sobre eles em contextos educativos em transformação.

Os dados do TALIS 2024 confirmam que os professores procuram cada vez mais formação contínua em áreas como a digitalização, a inteligência artificial e a aprendizagem social e emocional. Estes domínios não podem ser abordados apenas como formação técnica. Exigem uma reflexão crítica sobre o papel dos professores em salas de aula marcadas pela diversidade e pela mudança tecnológica.

As condições para uma formação contínua eficaz são consistentemente destacadas tanto na literatura como na investigação FOOTT PRINTTS. Os professores beneficiam mais da aprendizagem profissional quando esta é interativa, prolongada no tempo, estruturada de forma colaborativa e estreitamente ligada às suas necessidades reais em sala de aula. Quando estas condições estão ausentes, a formação contínua corre o risco de se tornar superficial, desligada da prática ou vivida como mais uma exigência acrescida, em vez de ser percebida como apoio ao crescimento profissional.

Estas condições articulam-se diretamente com os seis fatores FOOTT PRINTTS: Identidade Profissional, Satisfação com a Formação Contínua, Apoio Profissional, Desenvolvimento da Escola e Participação, Organização e Execução e Elementos de Conceção da Formação Contínua. Em conjunto, estes fatores constituem um modelo holístico para a conceção e avaliação da formação contínua.

A expansão das modalidades digitais e híbridas de aprendizagem profissional trouxe novas oportunidades, mas também novos desafios. A formação contínua online ou híbrida só é eficaz quando é pedagogicamente redesenhada. A simples transposição de conteúdos presenciais para ambientes digitais raramente produz aprendizagem profissional significativa.

O TALIS 2024 indica que a participação em formação contínua online e mista aumentou de forma expressiva. Estes formatos podem alargar o acesso, particularmente em sistemas marcados por escassez de professores, desigualdades geográficas ou dificuldades de deslocação. No entanto, a qualidade da formação contínua digital é desigual. Para ser eficaz, a formação híbrida deve ser cuidadosamente estruturada, garantindo que a colaboração, a reflexão, a interação e a participação ativa continuam a ocupar um lugar central. Sem estes elementos, existe o risco de a formação online se tornar superficial, desligada da prática ou mesmo de agravar desigualdades no acesso.

Por fim, a questão da garantia da qualidade ocupa um lugar central nos debates conceptuais e teóricos sobre a formação contínua. A garantia da qualidade não deve ser entendida apenas como um mecanismo de controlo ou de responsabilização; deve também proteger os professores de ofertas formativas fragmentadas, pouco relevantes ou de baixo impacto. Embora muitos países europeus tenham desenvolvido quadros de competências para professores, são menos frequentes os mecanismos robustos de garantia da qualidade especificamente orientados para a formação contínua.

O TALIS confirma que os professores valorizam mais a formação contínua quando esta se encontra alinhada com referenciais

profissionais, é reconhecida nas estruturas de carreira e tem a sua qualidade monitorizada. O FOOTT PRINTTS posiciona, por isso, a formação contínua como um investimento sistémico, que deve ser orientado por critérios claros, avaliação transparente e uma visão partilhada da profissionalidade docente.

Este capítulo sustenta que uma formação contínua eficaz depende não apenas do que é ensinado, mas sobretudo da forma como os professores aprendem. Conceitos como cognição docente, reflexão, colaboração e identidade profissional não são ideias abstratas, são princípios práticos de conceção. Quando a formação contínua se alinha com estes princípios, promove crescimento profissional sustentado, reforça a resiliência e apoia a construção de culturas profissionais colaborativas. Quando tal não acontece, mesmo as iniciativas bem-intencionadas podem ter impacto limitado ou não produzirem mudanças significativas.

Caixa de Destaque para Formadores

- Para os formadores, o enquadramento concetual da formação contínua oferece orientações para transformar princípios teóricos em práticas concretas. A noção de cognição docente lembra que a aprendizagem começa com os conhecimentos, experiências e crenças prévias dos professores. Por isso, a formação deve criar oportunidades para que os participantes relacionem novas ideias com a sua experiência profissional e com os desafios concretos da sala de aula.

A reflexão deve constituir um fio condutor ao longo de todo o processo formativo, proporcionando aos professores oportunidades estruturadas para questionar pressupostos, relacionar novos contributos com a sua identidade profissional e

planear formas de ação. A colaboração, outro elemento central, pode ser promovida através de tarefas de grupo, observação entre pares, mentoria e comunidades profissionais de aprendizagem, transformando a aprendizagem individual em crescimento profissional partilhado.

- A formação contínua híbrida exige planeamento cuidadoso. Os formadores podem combinar tarefas assíncronas, como leituras preparatórias, fóruns de discussão ou atividades de diagnóstico, com sessões síncronas centradas no diálogo, na interação e na reflexão conjunta. Desta forma, as ferramentas online aumentam a flexibilidade, enquanto os momentos síncronos preservam a profundidade da aprendizagem e a dimensão relacional da formação.

Manter os princípios da participação ativa, da duração sustentada e da reflexão profissional garante que a formação contínua híbrida apoia os professores, não apenas na aquisição de competências, mas também no reforço da confiança, da resiliência e da identidade profissional.

- Antecipe a resistência ou o desinteresse como possíveis sinais de desalinhamento com as crenças, necessidades ou identidade profissional dos professores, e não simplesmente como falta de motivação.

Caixa de Destaque para Decisores Políticos

- Para os decisores políticos, o enquadramento concetual da formação contínua tem implicações diretas na governação do sistema e na afetação de recursos. Quando a formação contínua está integrada em referenciais nacionais, quadros de competências e normas profissionais, os professores tendem a percecioná-la como mais relevante para a carreira e mais significativa do ponto de vista profissional. O TALIS 2024 mostra que os professores

valorizam o desenvolvimento profissional quando este é reconhecido nos percursos de carreira e nos referenciais de competências, reforçando a necessidade de integrar a formação contínua em mecanismos consistentes de reconhecimento profissional.

- A garantia da qualidade é uma responsabilidade política fundamental. Sem padrões consistentes e mecanismos de monitorização, a oferta de formação contínua corre o risco de se tornar fragmentada, superficial e desigual. Estruturas eficazes devem definir o que constitui formação contínua significativa, estabelecer expectativas mínimas quanto à duração e profundidade e monitorizar resultados a nível escolar, regional e nacional. Tais estruturas asseguram coerência e responsabilização, enquanto protegem os professores de uma oferta ineficaz.

- A forma como a formação contínua é definida nas políticas educativas também molda a sua cultura e o seu financiamento. Definições restritas, que reduzem a formação contínua a sessões pontuais, tendem a gerar subinvestimento e a transformar a aprendizagem profissional numa obrigação formal. Definições mais amplas, como a proposta pelo FOOTT PRINTTS, que inclui identidade, colaboração, apoio profissional e resiliência, criam espaço para um investimento de longo prazo em estruturas que sustentem o crescimento profissional dos professores.
- Assegurar que os quadros de garantia da qualidade avaliam a profundidade, a coerência e o acompanhamento da formação contínua, e não apenas a participação ou a modalidade de execução.

Capítulo 3 – Conceber a Formação Contínua

Este capítulo traduz o quadro de referência FOOTT PRINTTS em princípios concretos para a conceção da formação contínua. Centra-se no modo como a formação pode ser estruturada enquanto processo de aprendizagem significativo para profissionais adultos, sem deixar de considerar as condições reais em que os sistemas educativos, as escolas e os professores trabalham. O capítulo aborda escolhas de conceção que os formadores podem fazer

diretamente, bem como condições que os sistemas devem assegurar para que essas escolhas sejam eficazes.

A conceção da formação contínua exige atenção simultânea aos princípios pedagógicos e às condições sistémicas. O quadro FOOTT PRINTTS oferece seis fatores interligados que podem orientar a estruturação da aprendizagem profissional de modo relevante, sustentável e com impacto. Este

capítulo apresenta princípios para uma concepção eficaz da formação contínua, centrando-se na aprendizagem de adultos, na análise de necessidades, na estruturação dos cursos e na sua execução.

Aprendizagem de Adultos

Uma formação contínua eficaz reconhece que os professores são adultos em formação. A andragogia sublinha que os adultos aprendem melhor quando a aprendizagem é relevante para as suas necessidades, se relaciona com a sua prática quotidiana e lhes permite participar ativamente no processo. Os professores trazem para cada atividade formativa conhecimentos prévios, experiência profissional, crenças, valores e identidade, pelo que a formação contínua deve partir desses pontos de ancoragem e dialogar com eles.

A motivação desempenha aqui um papel central. A formação contínua deve tornar visível o seu valor, mostrando de que modo novos conhecimentos, estratégias ou competências podem apoiar os desafios concretos da sala de aula e o crescimento profissional dos professores. A reflexão e a aprendizagem entre pares são igualmente centrais, permitindo que os professores aprendam não apenas com os formadores, mas também uns com os outros, construindo comunidades de prática.

Conceber formação contínua para adultos também exige evitar abordagens que tratem os professores como recetores passivos de informação. Sessões centradas apenas na transmissão de conhecimento, dependentes sobretudo de exposição oral, como palestras, ou de materiais genéricos, dificilmente mobilizam a experiência profissional dos professores ou apoiam uma transferência significativa para a prática. Os princípios

da aprendizagem de adultos exigem, por isso, participação ativa, diálogo profissional, autonomia e oportunidades de escolha.

A construção da resiliência é uma prioridade na concepção da formação contínua. A aprendizagem profissional deve reforçar a capacidade dos professores para lidar com a carga de trabalho, adaptar-se à mudança e manter a motivação. A resiliência é fortalecida quando a formação contínua afirma a identidade profissional, cria redes de apoio entre pares e oferece estratégias para gerir o stress e a mudança.

Ao integrar a construção da resiliência na concepção da formação contínua, os formadores e os sistemas podem garantir que a aprendizagem profissional apoia não só o conhecimento, mas também o bem-estar e a sustentabilidade da carreira.

Neste quadro de referência, a resiliência é entendida não como uma capacidade individual de resistência, mas como uma capacidade coletiva e sistémica. A formação contínua contribui para a resiliência quando reforça a identidade profissional, promove o apoio entre pares e se integra em culturas escolares que valorizam o bem-estar dos professores.

Identificação e Análise de Necessidades

A concepção da formação contínua deve começar por uma compreensão clara das necessidades dos professores. O Fator 3. do quadro FOOTT PRINTTS destaca que o desenvolvimento profissional é mais eficaz quando assenta numa identificação rigorosa das necessidades. Isto implica combinar a autoavaliação dos professores, diagnósticos ao nível da escola e prioridades de política educativa.

O TALIS 2024 mostra que os professores sentem frequentemente que a formação contínua disponível não responde aos seus desafios mais prementes, em particular em áreas como a digitalização, a inteligência artificial e a aprendizagem social e emocional. A análise de necessidades deve ser, por isso, um processo participativo, capaz de assegurar que a formação responde às realidades dos professores, mantendo simultaneamente o alinhamento com objetivos educativos mais amplos.

A identificação de necessidades só se torna significativa quando se traduz em decisões visíveis de conceção. É provável que os professores se envolvam mais na formação contínua quando for perceptível que as necessidades que expressaram influenciaram os conteúdos, os métodos, os exemplos utilizados ou as áreas de foco. Ciclos transparentes de feedback entre a análise de necessidades e a conceção da formação aumentam, assim, a relevância e a confiança.

Estruturar um Curso de Formação Contínua

A forma como a formação contínua é estruturada determina a sua acessibilidade e impacto. O fator 5, Organização e Execução, sublinha a importância de decisões relativas à calendarização, ao formato, à duração e à sequência das atividades. Estas decisões não são meramente logísticas: comunicam aos participantes se o seu tempo, as suas responsabilidades e as suas condições de trabalho foram verdadeiramente considerados. Um curso bem estruturado reduz barreiras à participação e aumenta o envolvimento antes mesmo de a primeira atividade começar.

Ao estruturar um curso, os formadores devem considerar os seguintes princípios práticos:

Começar pelo que os participantes já sabem e precisam. A fase inicial de qualquer curso de formação contínua deve estabelecer uma ligação clara entre os conteúdos e a experiência profissional dos professores. Isto pode ser feito através de uma breve identificação de necessidades, de uma atividade reflexiva inicial ou de uma discussão curta sobre desafios atuais da sala de aula. Começar a partir da realidade dos professores, em vez de partir da agenda do formador, demonstra, desde logo, a relevância da formação.

Construir um percurso de formação claro. Uma formação contínua eficaz conduz os participantes da tomada de consciência à compreensão e, depois, à aplicação. Uma sessão ou curso que apenas apresenta informação, sem criar oportunidades para experimentar, adaptar ou refletir, dificilmente produzirá mudanças duradouras. Cada etapa deve apoiar-se na anterior, com ligações explícitas entre sessões sempre que o curso decorra ao longo de vários momentos.

Equilibrar profundidade e viabilidade. Um dos erros estruturais mais comuns na formação contínua é a tentativa de abranger demasiados temas. Um curso que aborda superficialmente dez tópicos oferece menos valor do que um curso que explora três tópicos em profundidade, com tempo para diálogo, experimentação e reflexão. Os formadores são, por isso, encorajados a fazer escolhas deliberadas sobre o que incluir e o que deixar de fora, em vez de optarem automaticamente pela abrangência.

Incorporar flexibilidade. Nem todos os participantes chegam à formação com o mesmo nível de conhecimentos prévios, as mesmas pressões profissionais ou o mesmo contexto institucional. Sempre que possível, a estrutura do curso deve incluir

momentos de escolha, seja no formato das tarefas, na profundidade do envolvimento, nos exemplos analisados ou na forma como os resultados são compartilhados. Isto não exige redesenhar todo o curso; mesmo pequenos momentos de autonomia podem influenciar significativamente a forma como os professores vivem a aprendizagem profissional.

Planear a transferência para a prática, não apenas a conclusão do curso. Um curso pode terminar na sala de formação, mas a aprendizagem profissional prossegue na sala de aula e na escola. Estruturar a formação contínua de modo a incluir uma tarefa concreta de transferência — como uma pequena experiência de aplicação antes da sessão seguinte, uma breve observação entre pares ou uma entrada num diário reflexivo — aumenta a probabilidade de a aprendizagem passar do contexto formativo para a prática quotidiana. Momentos de acompanhamento, ainda que breves, reforçam esta ligação e sinalizam que a formação contínua faz parte de um percurso profissional mais longo, e não de um evento isolado.

Implementar a Formação Contínua

A execução da formação contínua corresponde, no quadro FOOTT PRINTTS, ao Fator 6, Elementos de Conceção da Formação Contínua, que destaca os métodos, estratégias e ambientes capazes de promover a aprendizagem profissional significativa.

Uma execução eficaz combina várias abordagens: ambientes presenciais, online ou híbridos; estruturas de mentoria; redes de pares; atividades colaborativas; momentos de reflexão; e integração ponderada de ferramentas digitais, incluindo inteligência artificial. Em todos os casos, o objetivo pe-

dagógico deve orientar a escolha dos métodos. A tecnologia, a mentoria ou as redes de pares não são fins em si mesmos; são meios para apoiar a interação, a reflexão, a colaboração e o significado profissional da aprendizagem.

As escolhas de implementação devem, por isso, ser avaliadas em função da forma como apoiam os processos de aprendizagem, e não apenas em função da sua aparência inovadora. Modelos híbridos podem alargar o acesso e aumentar a flexibilidade; a mentoria pode apoiar professores em início de carreira e garantir continuidade; as redes de pares podem criar ambientes colaborativos onde os professores partilham práticas e sustentam a aprendizagem para além das sessões formais.

As ferramentas digitais podem ampliar o alcance e apoiar a inovação, mas devem ser integradas de forma criteriosa, garantindo que reforçam, e não diluem, a identidade profissional e a colaboração. Métodos de execução que permitem aos professores partilhar experiências, formular desafios e coconstruir soluções, contribuem diretamente para o reforço da identidade profissional.

Em conjunto, estes princípios de conceção asseguram que a formação contínua não seja uma intervenção pontual, mas um processo sustentado, situado e orientado pela identidade profissional, capaz de fortalecer tanto os professores como os sistemas educativos.

Verificação da Integridade da Conceção

Antes de implementar um programa de formação contínua, os formadores podem refletir sobre as seguintes questões:

- A concepção está claramente ligada à identidade profissional dos professores e às necessidades por eles expressas?
- A interação, a reflexão e a colaboração estão estruturalmente integradas, em vez de surgirem como elementos opcionais?
- A sequência de aprendizagem é coerente e sustentada ao longo do tempo?
- Os métodos de formação foram escolhidos por razões pedagógicas, e não apenas por conveniência ou por serem tendência?

Caixa de Destaque para Formadores

- Para os formadores, os princípios de concepção apresentados neste capítulo traduzem-se diretamente em estratégias de prática. A teoria da aprendizagem de adultos oferece a base: a formação contínua deve partir dos conhecimentos prévios dos professores, envolvê-los ativamente e demonstrar relevância clara para a sua vida profissional. Atividades reflexivas, tarefas colaborativas e observação entre pares podem ser integradas ao longo do processo, garantindo que a aprendizagem se relaciona com a identidade profissional e com a prática docente.

Os formadores desempenham também um papel importante na integração da resiliência na formação contínua, abordando a gestão da carga de trabalho, as estratégias para lidar com o stress, a motivação profissional e o apoio entre pares como parte integrante das atividades formativas.

- Há ferramentas práticas que podem apoiar cada fase da concepção. A análise de necessidades pode ser feita através de questionários, entrevistas, ou workshops colaborativos com professores e lideranças escolares. A estruturação de um curso exige equilíbrio entre teoria e prática, reservando tempo suficiente para aplicação e acompanhamento.

A execução pode recorrer a formatos híbridos, combinando tarefas preparatórias assíncronas com sessões síncronas.

A mentoria e as redes de pares podem ser integradas como extensões da formação formal, assegurando continuidade e transferência para a prática. Ao utilizar os seis fatores FOOTT PRINTTS como referência, os formadores podem conceber cursos mais coerentes, relevantes, sustentáveis e capazes de apoiar a resiliência profissional.

- Trate o tempo, a estrutura e a interação como escolhas de concepção pedagógica, e não apenas como constrangimentos organizacionais.

Caixa de Destaque para Decisores Políticos

- Para os decisores políticos, conceber formação contínua eficaz implica criar condições que permitam aos formadores e às escolas desenvolver processos formativos de qualidade. Os sistemas devem assegurar aos professores o tempo e os recursos necessários para participarem de forma significativa na aprendizagem profissional. O TALIS 2024 mostra que o tempo e a carga de trabalho continuam a ser os obstáculos à participação mais frequentemente referidos, evidenciando a necessidade de políticas que integrem a formação contínua nas condições de trabalho dos professores, em vez de a tratar como um acréscimo opcional.
- Os sistemas nacionais de mentoria e indução são particularmente importantes. Os professores em início de carreira são frequentemente menos propensos a aceder a formação contínua de elevada qualidade e, ao mesmo tempo, constituem um grupo especialmente vulnerável ao abandono da profissão. Apoiar a integração profissional e a mentoria através de políticas consistentes garante que a

aprendizagem profissional é sustentada e equitativa.

- As políticas de financiamento também condicionam as possibilidades de concepção e execução. A formação contínua híbrida e potenciada por inteligência artificial exige investimento em infraestruturas, formação de formadores e acesso equitativo a ferramentas digitais. Sem apoio sistémico, a inovação na formação contínua pode agravar desigualdades, em vez de alargar o acesso. Ao garantir o financiamento adequado, ao criar refe-

renciais para a mentoria e ao integrar a formação contínua nas estruturas de trabalho docente, os decisores políticos permitem que os formadores desenvolvam processos de aprendizagem profissional que fortalecem professores, escolas e sistemas educativos.

- Reconhecer que a concepção de formação contínua de elevada qualidade exige alocação de tempo, financiamento estável e confiança institucional nos processos de aprendizagem profissional.

Capítulo 4 – Avaliar e Refletir sobre a Formação Contínua

Este capítulo centra-se no modo como a avaliação e a reflexão podem ser utilizadas para reforçar a qualidade e o impacto da formação contínua. Em vez de tratar a avaliação como um fim em si mesma, apresenta a reflexão como um processo contínuo que apoia a aprendizagem, a adaptação e a melhoria aos níveis individual, organizacional e sistémico.

O capítulo apresenta os fatores FOOTT PRINTTS como um quadro integrado de avaliação, capaz de captar não apenas os resultados imediatos da formação, mas também o seu significado a nível profissional.

A avaliação e a reflexão são essenciais para garantir que a formação contínua tem um

impacto significativo e sustentável. O quadro FOOTT PRINTTS destaca seis fatores que podem ser utilizados como ferramenta abrangente de avaliação: Identidade Profissional, Satisfação com a Formação Contínua, Apoio Profissional, Desenvolvimento da Escola e Participação, Organização e Execução e Elementos de Concepção da Formação Contínua.

Quando utilizados para fins de avaliação, estes seis fatores podem ser usados numa perspetiva de interpretação, e não apenas como uma lista de verificação. Permitem compreender de uma forma integrada como a formação contínua é vivida, apoiada e sustentada, em vez de o foco estar apenas nos resultados imediatos ou nos níveis de satisfação.

Avaliar a formação contínua através destas dimensões interligadas permite aos formadores, às escolas e aos sistemas educativos irem além de medidas restritas de aquisição de conhecimentos, podendo captar os efeitos mais amplos da aprendizagem aos níveis profissional e institucional.

A reflexão não deve ser entendida como uma atividade isolada, realizada apenas no final de uma ação de formação. Deve antes atravessar todo o processo formativo, ou seja, antes, durante e depois da formação contínua. Antes da formação, a reflexão ajuda os professores a identificar objetivos, necessidades e expectativas. Durante a formação, permite relacionar novos conhecimentos com a prática e com a identidade profissional. Depois da formação, cria espaço para consolidar aprendizagens, avaliar a relevância do processo e planear os passos seguintes.

A integração destas fases reflexivas transforma a formação contínua de um evento pontual num processo sustentado de aprendizagem profissional. Cada momento reflexivo desempenha uma função distinta: a reflexão antes da formação apoia a participação intencional e a definição de objetivos; a reflexão durante a formação favorece a construção de sentido e o diálogo profissional; a reflexão após a formação apoia a consolidação, a transferência para a prática e a tomada de decisões informadas sobre aprendizagens futuras.

Os dados do TALIS 2024 indicam que as perceções dos professores sobre a qualidade da formação contínua são fortes indicadores do seu impacto. Os professores que consideram que a formação foi relevante, colaborativa e sustentada tendem a sentir-se mais satisfeitos com o seu trabalho, mais confiantes nas suas competências profissionais e mais motivados para permanecer na profissão. Pelo contrário, quando

a formação contínua é percecionada como irrelevante ou mal executada, tende a produzir pouco ou nenhum efeito positivo na vida profissional dos professores.

Esta evidência sublinha a importância de monitorizar, de forma sistemática, tanto a satisfação como a qualidade percecionada. No entanto, é importante distinguir entre a experiência imediata dos professores com a formação contínua e o seu impacto a longo prazo. Enquanto que a satisfação, por si só, não garante mudanças na prática, a investigação mostra de forma consistente que a relevância, a qualidade e o apoio percecionados são bons indicadores da probabilidade de a aprendizagem profissional ser adotada, adaptada e sustentada.

Por essa razão, os quadros de avaliação devem captar tanto a experiência dos participantes como os efeitos da formação ao longo do tempo.

Os resultados do FOOTT PRINTTS complementam esta evidência internacional, mostrando que a avaliação da formação contínua deve também considerar as condições organizacionais e sistémicas em que a aprendizagem profissional ocorre. Barreiras como a falta de tempo, o apoio insuficiente das lideranças ou a ausência de oportunidades de acompanhamento não devem ser tratadas como fatores externos à avaliação. Pelo contrário, devem ser consideradas como resultados relevantes da própria avaliação, uma vez que condicionam diretamente a eficácia da formação.

Os professores e formadores valorizaram positivamente os processos de formação contínua que incluíam oportunidades de colaboração, trabalho sobre a identidade profissional e desenvolvimento da resiliência. Contudo, relataram também que as barreiras organizacionais limitavam frequentemente a eficácia da aprendizagem

profissional. Estas conclusões apontam para a necessidade de instrumentos mais sistemáticos que permitam captar tanto os pontos fortes como as lacunas da formação contínua.

A resiliência constitui uma dimensão particularmente importante da avaliação. A formação contínua deve ser avaliada não apenas em função dos conhecimentos ou competências desenvolvidas, mas também pelo contributo que dá à capacidade dos professores para se adaptarem à mudança, gerirem o stress profissional e manterem a motivação.

Ao questionar se a formação contínua promove a resiliência, a avaliação pode aproximar-se de uma compreensão mais fiel do impacto real da aprendizagem profissional nas carreiras dos professores e nos sistemas educativos. As perguntas de avaliação podem incluir, por exemplo, se a formação ajudou os professores a sentirem-se mais confiantes perante a mudança, mais ligados aos colegas, mais capazes de enfrentar desafios profissionais e mais motivados para continuarem a desenvolver-se.

Existem ferramentas práticas que podem apoiar este processo de avaliação. Listas de verificação para reflexão, questionários de autoavaliação, instrumentos de feedback dos participantes, podem ajudar formadores e escolas a recolher evidência relevante. Ferramentas digitais, incluindo formulários online, painéis de síntese e recursos acessíveis por código QR, podem facilitar a recolha, organização e análise sistemática do feedback.

Visualizações simples, como gráficos sobre satisfação, barreiras à participação, envolvimento em mentoria, colaboração entre pares ou a utilização de ferramentas digitais, podem tornar os resultados da ava-

liação mais acessíveis e mais úteis para a tomada de decisão.

A avaliação torna-se mais eficaz quando alimenta processos de reformulação. A evidência recolhida através da reflexão, do feedback e de instrumentos de monitorização deve alimentar diretamente decisões futuras sobre conteúdos, estrutura e execução. Deste modo, a avaliação deixa de ser apenas um julgamento retrospectivo e passa a constituir um mecanismo de melhoria contínua da formação contínua.

Verificação da Integridade da Avaliação

Ao avaliar a formação contínua, formadores e sistemas educativos podem refletir sobre as seguintes questões:

- Estamos a avaliar o que é realmente importante para o crescimento profissional dos professores, e não apenas o que é mais fácil de medir?
- Os instrumentos de avaliação captam tanto os processos de aprendizagem como o impacto percebido?
- As condições organizacionais e sistémicas são consideradas parte integrante dos resultados da avaliação?
- A evidência recolhida é utilizada para informar futuras decisões de conceção, execução e política educativa?

O Cartão de Acompanhamento do Formador, incluído nos anexos, reúne os seis fatores FOOTT PRINTTS num formato pensado para utilização quotidiana. Enquanto o guia apresenta a base concetual e os princípios da conceção que sustentam cada fator, o cartão oferece uma referência breve e prática para formadores que pretendem manter o quadro referencial presente durante as sessões, sem necessidade de recorrer ao texto completo.

Os formadores são encorajados a utilizá-lo como ferramenta de planeamento antes das sessões, como apoio durante a sua execução e como instrumento de reflexão estruturada após a formação. Com o tempo, a utilização regular do cartão pode constituir, ela própria, uma prática de desenvolvimento profissional contínuo.

Caixa de Destaque para Formadores

- Para os formadores, a avaliação e a reflexão oferecem oportunidades concretas para melhorar a prática. A utilização de ferramentas de reflexão estruturada e de listas de verificação e instrumentos de feedback permitem adaptar e aperfeiçoar as sessões em tempo real. A recolha sistemática de feedback dos participantes ajuda a garantir que os cursos respondem às necessidades dos professores e que se mantêm relevantes. Os formadores podem também alargar o foco da avaliação para incluir a resiliência e o bem-estar profissional, questionando se as atividades formativas ajudam os professores a lidar com desafios, a manter a motivação e a reforçar a identidade profissional. Ao centrarem-se tanto nos resultados como nos processos, os formadores podem construir uma formação contínua mais responsiva, resiliente e alinhada com o quadro FOOTT PRINTTS.
- Use os dados provenientes da avaliação como feedback formativo para adaptar os conteúdos, métodos e ritmo, durante e após a formação.

Caixa de Destaque para Decisores Políticos

- Para os decisores políticos, a avaliação é essencial para monitorizar a eficácia da formação contínua nas escolas, nas regiões e nos sistemas educativos nacionais. Dados relativos à satisfação dos

participantes, à resiliência, ao apoio profissional, à transferência para a prática e à equidade no acesso podem ser integrados em quadros de avaliação de políticas públicas. Desta forma, a aprendizagem profissional é avaliada em função do seu impacto e não apenas em função das taxas de participação. O TALIS e outras fontes internacionais de comparação oferecem referências que podem orientar a monitorização nacional e revelar desigualdades entre contextos.

- Considere os dados da avaliação como uma fonte de informação estratégica para o sistema, que apoia decisões sobre a organização do trabalho, a afetação de recursos e a governação da formação contínua, e não apenas como forma de responsabilizar os programas pelos seus resultados.

Capítulo 5 – Da Evidência à Ação: Percursos de Formação Contínua e Exemplos

Este capítulo mostra como a evidência recolhida e os princípios conceptuais apresentados nos capítulos anteriores podem ser mobilizados para orientar percursos concretos de formação contínua. Apresenta um modelo de estrutura sequencial que operacionaliza o quadro FOOTT PRINTTS e ilustra a sua aplicação através de exemplos práticos. O objetivo é apoiar formadores e decisores políticos na passagem da compreensão do que funciona na formação contínua para a implementação de processos de aprendizagem profissional coerentes, adaptáveis e sustentáveis.

Os resultados do inquérito FOOTT PRINTTS e as conclusões do TALIS 2024 oferecem evidência relevante sobre os fatores que tornam a formação contínua eficaz. O desafio consiste agora em transformar essa evidência em ação concreta. Este capítulo apresenta o modelo de estrutura sequencial, atrás referido, diretamente articulado com os seis fatores FOOTT PRINTTS e fornece exemplos de aplicação prática do quadro de referência na conceção da formação contínua.

O objetivo é disponibilizar, tanto a formadores como a decisores políticos, modelos suficientemente claros para orientar o desenvolvimento profissional ao nível da sala de aula, da escola e do sistema educativo.

O Cartão de Acompanhamento do Formador complementa este capítulo, oferecendo

uma ferramenta de apoio ao nível da sessão, alinhado com o modelo de estrutura sequencial. Enquanto este capítulo apresenta a lógica de conceção ao nível do programa ou percurso formativo, o cartão apoia a implementação em sessões de formação específicas.

Modelo de Estrutura Sequencial

O modelo de estrutura sequencial (ver figura 2) constitui uma ferramenta prática central do guia FOOTT PRINTTS. Pode ser utilizado para planear ações ou cursos de formação contínua, conceber percursos de aprendizagem profissional ao nível da escola ou comunicar a lógica da formação contínua ao nível do sistema. Embora seja apresentado como uma sequência, o modelo deve ser entendido de forma flexível e iterativa, permitindo adaptações a diferentes contextos, públicos e prioridades.

A conceção da formação contínua pode ser compreendida como um processo por etapas, em que cada fase se articula com um ou mais fatores FOOTT PRINTTS:

1. **Envolver os professores a partir da identidade profissional** → Esta etapa garante que a formação contínua se liga à motivação, à autonomia e ao sentido de propósito dos professores.
 - Clarifica de que modo a formação con-

tínua reforça a compreensão que cada professor tem de si próprio enquanto profissional e a sua motivação profissional.

2. Analisar necessidades (Fator 3: Apoio profissional e detecção de necessidades) → Esta etapa fundamenta a concepção da formação contínua em desafios profissionais reais, e não em lacunas pré-assumidas.

- Envolve recolher informação junto dos professores e das escolas sobre necessidades e desafios.

3. Conceber a estrutura da formação (Fator 5: Organização e Implementação) → Esta etapa articula os objetivos de aprendizagem com condições concretas de tempo, formato e acessibilidade.

- Planifica conteúdos, calendarização, tendo em conta a flexibilidade e a inclusão.

4. Implementar a formação contínua (Fator 6: Elementos de Conceção da Formação Contínua) → Esta etapa garante que os processos de aprendizagem promovem uma aprendizagem ativa, reflexão e colaboração.

- Inclui aprendizagem ativa, reflexão, colaboração e implementação híbrida.

5. Integrar os resultados no desenvolvimento da escola (Fator 4) → Esta etapa liga a aprendizagem individual às práticas coletivas e à melhoria institucional.

- Relaciona os resultados da formação contínua com os objetivos da escola e com práticas colaborativas.

6. Avaliar a satisfação e a resiliência (Fatores 2 e 1) → Esta etapa permite captar tanto a experiência profissional dos participantes como a sustentabilidade do impacto.

- Envolve recolher feedback dos professores, avaliar a relevância da formação, monitorizar efeitos na identidade profissional e na resiliência.

Este ciclo apresenta a formação contínua simultaneamente como um processo e como um sistema. A sua função é garantir que a aprendizagem profissional seja integrada, sustentável e sensível às necessidades.

O modelo de estrutura sequencial foi concebido para ser adaptável, mais do que prescritivo. Os formadores e os sistemas podem dar maior ênfase a etapas específicas, dependendo do contexto, como dando prioridade à mentoria nas fases de indução ou concentrando-se na execução e avaliação em programas de grande escala. O elemento essencial é manter a coerência entre as etapas e assegurar que as decisões de conceção permanecem alinhadas com os seis fatores FOOTT PRINTTS.

Exemplos Práticos

Literacia em Inteligência Artificial na Educação

Um módulo de formação sobre inteligência artificial na educação pode ser estruturado em torno do modelo Envolver–Criar–Gerir–Conceber. O módulo começa por envolver os professores em discussões sobre as suas convicções e preocupações (identidade). Os professores criam então projetos de sala de aula em pequena escala utilizando ferramentas de IA (aprendizagem ativa). As sessões centram-se na gestão de desafios éticos e pedagógicos (apoio, execução), antes de concluírem com tarefas de conceção colaborativa nas quais os professores integram a IA nos seus próprios planos de ensino.

A mesma estrutura pode ser adaptada a outros temas complexos, como a educação inclusiva, a literacia em avaliação ou as salas de aula multilingues. Em todos estes casos, as convicções profissionais, as considerações éticas, a experimentação prática e a reflexão crítica devem ser trabalhadas de forma integrada.

Gestão da Sala de Aula e Mentoria para Professores em Início de Carreira

Este percurso de formação contínua começa com uma análise das necessidades dos professores em início de carreira, recorrendo a questionários e grupos de discussão.

A etapa seguinte pode envolver apoio de mentoria, articulando professores em início de carreira e colegas mais experientes (apoio profissional).

A formação pode ser executada em formato híbrido, combinando módulos online, sessões presenciais, momentos de mentoria e reflexão. As lideranças escolares devem ser envolvidas para assegurar que os resultados da formação se articulam com estratégias mais amplas de desenvolvimento da escola.

A avaliação deste percurso deve considerar a satisfação dos participantes, mas também o impacto na identidade e resiliência, particularmente no apoio à retenção de professores.

Ao combinar mentoria, formação híbrida e envolvimento ao nível da escola, este percurso ilustra como a formação contínua pode contribuir diretamente para a retenção de professores em início de carreira e para o reforço da sua confiança profissional, respondendo aos desafios destacados pelo TALIS 2024.

Resiliência na Conceção

A resiliência não deve ser entendida como um complemento ocasional à formação contínua, mas como um princípio de conceção. Conceber formação contínua orientada para a resiliência significa assegurar que as condições de aprendizagem, o apoio entre pares, o reconhecimento profissional e a ligação à identidade docente estão presentes ao longo de todo o percurso formativo.

A formação contínua pode abordar explicitamente temas como gestão do stress, organização da carga de trabalho, adaptação à mudança, estratégias pedagógicas flexíveis e sustentabilidade da carreira.

Por exemplo, um programa centrado na promoção da resiliência pode combinar sessões sobre a gestão da carga de trabalho com grupos de apoio entre pares e diários reflexivos. Ao associar estas atividades com os seis fatores FOOTT PRINTTS, os formadores asseguram que a formação contínua reforça não apenas competências, mas também motivação, identidade profissional e bem-estar.

Modelo de Estrutura Sequencial

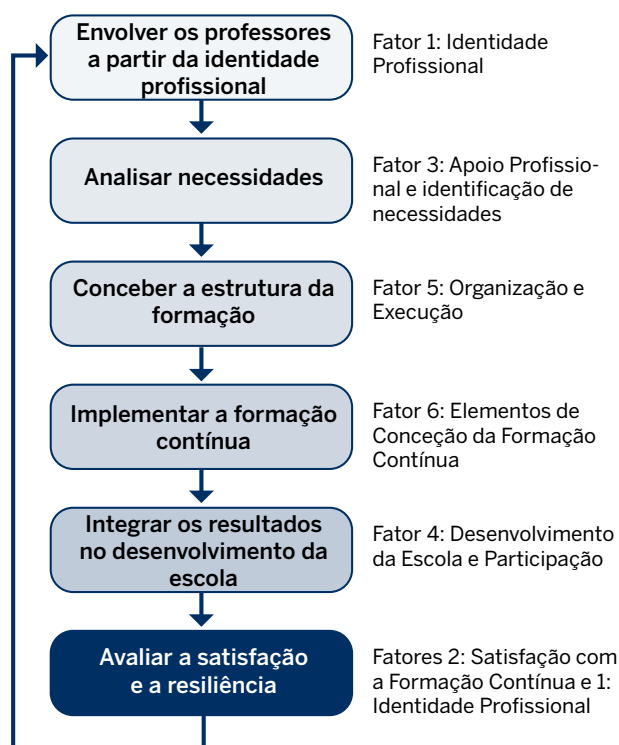


Figura 2. Modelo de Estrutura Sequencial

Os exemplos apresentados neste capítulo devem ser entendidos como modelos inspiradores, e não como formatos a replicar de forma rígida. O seu valor reside em mostrar como o quadro FOOTT PRINTTS pode ser aplicado de modo coerente a diferentes temas e contextos. Os formadores e decisores políticos são encorajados a adaptar a estrutura, a escala e a ênfase destes percursos às necessidades locais e às condições do sistema.

Caixa de Destaque para Formadores

- Para os formadores, o modelo de estrutura sequencial oferece um roteiro prático para conceber formação contínua em qualquer área temática. Ao seguir as seis etapas, os formadores podem assegurar que a aprendizagem profissional é coerente, adaptável e orientada para a identidade profissional dos professores.

Os exemplos de literacia em inteligência artificial e mentoria oferecem modelos concretos que podem ser adaptados a diferentes contextos. Os formadores são incentivados a utilizar os modelos associados aos códigos QR para planificar os seus próprios cursos, passo a passo, integrando os fatores FOOTT PRINTTS em todas as etapas do processo de formação.

Esta abordagem permite conceber formação contínua que não seja apenas tecnicamente sólida, mas também resiliente, motivadora e sustentável.

- O modelo de estrutura sequencial deve ser revisitado ao longo de todo o ciclo formativo, e não apenas utilizado na fase inicial de conceção.

Caixa de Destaque para Decisores Políticos

- Para os decisores políticos, este capítulo mostra como a evidência pode ser transformada em percursos de formação contínua passíveis de adaptação e escalabilidade. O modelo de estrutura sequencial pode ser utilizado como ferramenta de comunicação para explicar às partes interessadas o que caracteriza uma formação contínua eficaz e como esta pode ser estruturada.

Os exemplos de literacia em inteligência artificial e mentoria ilustram como temas específicos podem ser transformados em prioridades nacionais, apoiados por quadros coerentes. Os modelos visuais também podem ser utilizados ao nível da governação para alinhar a conceção da formação contínua com os objetivos políticos e para mostrar como o investimento ao nível do sistema em mentoria, oferta híbrida e resiliência traz dividendos em termos de satisfação e retenção dos professores. Ao apoiar os formadores com recursos e ao integrar a formação contínua no desenvolvimento escolar de forma ampla, os decisores políticos garantem que os percursos, desde a evidência até à ação, são coerentes em todo o sistema.

- Embora estes percursos mostrem como a evidência pode ser mobilizada para orientar a prática, a sua implementação será sempre moldada pelos contextos nacionais, regionais e locais.
- Os modelos de estrutura sequencial e exemplos devem ser utilizados para comunicar claramente a lógica da formação contínua a todas as partes interessadas e como garante de coerência entre as iniciativas.

Cartão de Acompanhamento do Formador

Fator	ANTES da Sessão Questionar-se	DURANTE a Sessão Passos Concretos	DEPOIS da Sessão Refletir
Fator 1: Identidade Profissional	Relacionei o tema de hoje com aquilo que os professores valorizam no seu papel e no seu propósito a nível profissional?	Comece com um breve exercício de reflexão, por exemplo: «Pense num momento desta semana em que se sentiu um verdadeiro profissional.». Peça aos professores que reflitam em pares, antes de introduzir novos conteúdos. Retome-o no final da sessão.	Os participantes falaram sobre a sua própria prática e não apenas sobre os conteúdos? A sessão teve um significado pessoal para os participantes ou permaneceu num plano abstrato?
Fator 2: Satisfação com a Formação Contínua	Os conteúdos de hoje respondem a algo que os professores realmente consideram difícil ou importante? Verifiquei previamente quais são as suas necessidades?	Explique desde o início por que razão escolheu este tema. A meio da sessão, faça uma pausa e pergunte: «De que forma é isto útil para a vossa sala de aula?» Sinta-se à vontade para ajustar a sessão. Termine com a pergunta: «O que vai experimentar amanhã?»	Os professores saíram da sessão com algo de concreto que possam utilizar? Se lhes perguntassem, diriam que esta sessão valeu o tempo que nela investiram?
Fator 3: Apoio profissional	Integrei oportunidades estruturadas de interação entre pares — mentoria, feedback ou discussão colaborativa? Estas fizeram parte da conceção da sessão ou foram acrescentadas no final?	Utilize pequenos grupos em pelo menos uma atividade central. Incentive os professores mais experientes a orientar os colegas em início de carreira. Crie espaço para uma verdadeira troca de experiências, e não apenas para trabalho em conjunto.	Os participantes dialogaram entre si ou dirigiram-se sobretudo ao formador? Houve algum momento de verdadeiro diálogo profissional que dificilmente teria acontecido fora desta sessão?
Fator 4: Desenvolvimento da Escola e Participação	Os participantes compreendem de que forma a sessão de hoje se relaciona com o contexto da escola ou com objetivos mais amplos? Dei-lhes oportunidade de contribuir para a definição do que iremos desenvolver em conjunto?	Pergunte aos professores de que forma o tema se relaciona com a realidade da sua escola. Se possível, permita-lhes que escolham entre duas tarefas ou abordagens. Reconheça as pressões institucionais em que desenvolvem o seu trabalho.	Os professores relacionaram a aprendizagem com algo que vai além da sua sala de aula? Alguém se sentiu ouvido e valorizado como coparticipante na conceção da formação, e não apenas como destinatário da formação?
Fator 5: Organização e Execução	O momento, o formato e a duração desta sessão são realmente adequados aos participantes? Refleti sobre quem poderá ter mais dificuldade em envolver-se e porquê?	Reserve pelo menos um momento à escolha — relativamente ao formato, ao ritmo ou à atividade. Reconheça abertamente as limitações de tempo. Não tente abordar tudo: a profundidade é mais importante do que a abrangência.	O formato esteve ao serviço dos conteúdos ou dificultou a aprendizagem? O que poderia tornar esta sessão mais fácil de acompanhar e mais útil no futuro?
Fator 6: Elementos de Conceção da Formação Contínua	Existe pelo menos uma atividade em que os professores criem, adaptem ou experimentem algo, em vez de se limitarem a ouvir ou a tomar notas?	Recorra ao microensino, à planificação de aulas, ao trabalho com cenários ou à adaptação de materiais. Dê prioridade ao diálogo e às atividades práticas em detrimento da apresentação de diapositivos. Reserve tempo para a partilha informal e para a partilha de experiências.	Os participantes saíram da sessão com algo de tangível produzido por eles próprios? Houve momentos de verdadeiro debate, de riso ou de partilha de experiências? Estes são sinais de envolvimento profissional autêntico.

Anexos

Glossário

Aprendizagem ativa

Abordagem à formação contínua em que os participantes interagem diretamente com os conteúdos através de tarefas, discussão, resolução de problemas ou criação, em vez de receberem informação de forma passiva. Na formação contínua, a aprendizagem ativa aumenta a probabilidade de os novos conhecimentos serem transferidos para a prática em sala de aula.

Andragogia

Teoria e prática da aprendizagem de adultos, associada ao trabalho de Malcolm Knowles. Ao contrário das abordagens centradas no ensino de crianças, a andragogia sublinha que os adultos aprendem melhor quando os conteúdos são relevantes para a sua experiência, quando têm margem de autonomia e quando a aprendizagem se relaciona com desafios reais. Constitui um princípio fundamental para uma conceção eficaz da formação contínua.

Blended Learning

Ver formação contínua híbrida.

Comunidades de prática

Grupos de profissionais que partilham um campo de trabalho comum e se envolvem em aprendizagem coletiva através da interação regular, da partilha de experiências e de práticas. Na formação contínua, as comunidades de prática prolongam a apren-

dizagem profissional para além das sessões formais e ajudam a sustentar a mudança ao longo do tempo.

Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC)

Neste guia, o DPC é abordado sobretudo através da expressão Formação Contínua, entendida em sentido amplo — CPD-Continuous Professional Development na denominação em inglês. Conjunto de atividades de aprendizagem estruturadas ou semiestruturadas que permitem aos professores e a outros profissionais da educação aprofundar conhecimentos, desenvolver competências e reforçar a sua identidade profissional após a formação inicial. Inclui cursos formais, aprendizagem entre pares, mentoria, investigação colaborativa e prática reflexiva.

Elementos de Conceção da Formação Contínua

Sexto fator do quadro FOOTT PRINTTS. Refere-se aos métodos e princípios pedagógicos que conferem profundidade pedagógica e impacto a um programa de formação contínua, incluindo aprendizagem ativa, reflexão, colaboração, diálogo profissional e envolvimento sustentado ao longo do tempo.

Equidade

No contexto da formação contínua, a equidade refere-se à garantia de que todos os professores — independentemente da sua loca-

lização, contexto escolar, fase da carreira ou circunstâncias pessoais — têm acesso justo a oportunidades formativas de elevada qualidade. Distingue-se da igualdade, porque reconhece que alguns professores enfrentam barreiras acrescidas e podem necessitar de apoios adicionais ou diferenciados.

Espaço Europeu da Educação

Iniciativa da União Europeia que visa tornar a educação e a formação de qualidade acessíveis a todos na Europa. Proporciona um quadro comum de prioridades, incluindo o desenvolvimento profissional dos professores, a educação digital e a inclusão, no qual se inscrevem projetos como o FOOTT PRINTTS.

Governança

Conjunto de sistemas, estruturas e processos através dos quais as decisões sobre políticas educativas, incluindo a formação contínua, são tomadas, implementadas e monitorizadas. Neste guia, a governança refere-se às responsabilidades das autoridades nacionais, regionais e institucionais na criação de condições favoráveis à formação contínua, tais como financiamento, referenciais, normas, reconhecimento profissional e mecanismos de garantia da qualidade.

Formação contínua híbrida

Modelo de formação contínua que combina aprendizagem presencial e online, de modo sequencial ou integrado. Uma formação híbrida eficaz não corresponde simplesmente à transferência de conteúdos presenciais para ambientes digitais; exige uma reformulação pedagógica deliberada, que assegure a centralidade da interação, da reflexão, da colaboração e da transferência para a prática.

Formação Contínua

Ver Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC).

Indução profissional

Processo estruturado de apoio a professores que estão a iniciar a profissão ou a integrar um novo contexto escolar. Uma indução eficaz inclui, normalmente, mentoria, redução da carga de trabalho, oportunidades de observação e acesso à formação contínua. É reconhecida como um fator importante para a retenção de professores em início de carreira.

Mentoria

Relação profissional estruturada em que um colega mais experiente apoia a aprendizagem e o desenvolvimento de outro menos experiente ou em transição profissional. Na formação contínua, a mentoria proporciona orientação personalizada, feedback reflexivo e encorajamento profissional, sendo particularmente relevante para professores em início de carreira ou em momentos significativos de mudança.

Identidade profissional

Compreensão que cada professor tem de si próprio enquanto profissional, incluindo valores, crenças, sentido de propósito, autonomia e perceção do seu papel no sistema educativo. A identidade profissional é simultaneamente ponto de partida e resultado de uma formação contínua significativa, pois influencia o modo como os professores se envolvem com novas aprendizagens e como as integram na prática.

Comunidade Profissional de Aprendizagem

Grupo de profissionais da educação que se envolve em aprendizagem profissional contínua e colaborativa, dentro de uma escola ou entre escolas. As comunidades profissionais de aprendizagem caracterizam-se por objetivos partilhados, responsabilidade mútua, diálogo reflexivo e foco na melhoria das práticas e das aprendizagens dos alunos através do crescimento profissional coletivo.

Apoio Profissional

Terceiro fator do quadro FOOTT PRINTTS. Refere-se ao incentivo, à orientação, ao acompanhamento e ao feedback que os professores recebem de colegas, mentores e lideranças escolares. O apoio profissional é entendido como uma condição estrutural para uma formação contínua eficaz, e não como um complemento opcional.

Garantia de Qualidade

Conjunto de processos e mecanismos utilizados para monitorizar, avaliar e melhorar a qualidade da oferta de formação contínua. A garantia da qualidade assegura que a formação cumpre critérios definidos, produz resultados significativos e continua a responder às necessidades dos professores, das escolas e dos sistemas educativos. Pode operar a nível do programa, a nível institucional, da região ou do sistema nacional.

Resiliência

No contexto deste guia, a resiliência refere-se à capacidade dos professores para se adaptarem à mudança, gerirem o stress profissional, manterem a motivação e sustentarem o compromisso com a profissão ao longo do tempo. Não é entendida como uma característica exclusivamente individual, mas como uma capacidade construída e sustentada através de relações profes-

sionais, formação contínua significativa e condições organizacionais favoráveis.

Desenvolvimento da Escola e Participação

Quarto fator do quadro FOOTT PRINTTS. Refere-se aos processos através dos quais os resultados da formação contínua se integram nas práticas coletivas da escola e contribuem para a melhoria institucional, em vez de permanecerem apenas ao nível da aprendizagem individual dos professores. Inclui a participação docente na definição de necessidades, prioridades e processos de desenvolvimento profissional.

Modelo de estrutura sequencial

Ferramenta prática de planeamento desenvolvida pelo FOOTT PRINTTS, que organiza os seis fatores do quadro referencial num processo passo a passo para a conceção da formação contínua. Orienta formadores e decisores políticos desde o envolvimento com a identidade profissional, passando pela análise de necessidades, conceção, organização e execução, até à integração dos resultados no desenvolvimento da escola e à avaliação do impacto. O modelo deve ser entendido como iterativo e não como uma sequência rígida.

TALIS — Inquérito Internacional sobre o Ensino e a Aprendizagem

Estudo internacional a larga escala conduzido pela OCDE que recolhe dados sobre condições de trabalho, aprendizagem profissional de docentes e líderes escolares nos países participantes. O TALIS 2024 é citado ao longo deste guia como fonte relevante de evidência sobre a participação na formação contínua, necessidades dos professores, barreiras de acesso e relação entre desenvolvimento profissional e o bem-estar docente.

Cartão de Acompanhamento para Formadores de Professores

O código QR disponibilizado neste anexo remete diretamente para o Cartão de Acompanhamento do Formador FOOTT PRINTTS. Os formadores são convidados a digitalizá-lo com a câmara de um smartphone ou tablet, de modo a aceder e descarregar uma versão pronta a imprimir.

O cartão pode ser impresso numa única folha, utilizado durante sessões de formação, mantido como apoio à planificação ou partilhado digitalmente com colegas e co-formadores. Por estar acessível através de código QR, e não apenas incorporado neste guia, permanece disponível de forma autónoma. Assim, os formadores podem utilizá-lo sem terem de levar o guia completo para a sala de formação.



Apêndice de Investigação

(Metodologia FOOTT PRINTTS)

Guia FOOTT PRINTTS — Tabela de Referência Rápida

Capítulo	Formadores — Utilização Prática	Decisores Políticos — Ao Nível do Sistema
Introdução	Compreender por que razão a formação contínua é hoje mais importante do que nunca e de que modo o guia pode apoiar o trabalho dos formadores.	Compreender a fundamentação europeia para atribuir prioridade à formação contínua nas políticas educativas.
1. Contexto da Formação Contínua	Reconhecer necessidades, barreiras e questões relacionadas com a identidade profissional dos professores; utilizar estas conclusões para conceber formação contínua relevante e promotora de resiliência.	Eliminar barreiras estruturais, como tempo, custos e acesso desigual; utilizar evidência para definir estratégias de equidade e retenção.
2. Enquadramento Conceitual e Teórico	Mobilizar conceitos como reflexão, colaboração e formação híbrida para a prática.	Utilizar definições, referenciais de qualidade e normas profissionais para moldar estratégias nacionais de formação contínua.
3. Conceber a Formação Contínua	Aplicar princípios da aprendizagem de adultos; realizar análises de necessidades; estruturar e executar formação contínua eficaz, incluindo formatos híbridos e mentoria.	Assegurar recursos, tempo e condições institucionais que viabilizem uma formação flexível e de elevada qualidade.
4. Avaliar e Refletir	Utilizar ferramentas e listas de verificação para melhorar a formação; recolher feedback sobre a resiliência e bem-estar.	Integrar indicadores de satisfação, resiliência nos sistemas de qualidade e na monitorização nacional.
5. Da Evidência à Ação	Utilizar modelos de estrutura sequencial e exemplos práticos (literacia em IA, mentoria) no planeamento da formação.	Compreender como a conceção sustentada por evidência pode orientar programas de formação contínua em larga escala.
Anexos	Utilizar o glossário, os modelos e a síntese metodológica como apoio ao trabalho quotidiano.	Utilizar a metodologia, os dados TALIS e os referenciais para fundamentar decisões políticas e de governação.

Referências

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004).** Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011).** Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185–207. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017).** Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006).** The personal and professional selves of teachers: Stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), 601–616. <https://doi.org/10.1080/01411920600814316>
- Day, C., & Gu, Q. (2014).** Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times. Routledge.
- Desimone, L. M. (2009).** Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- European Commission. (2023a).** Digital Education Action Plan 2021–2027: Resetting education and training for the digital age. Publications Office of the European Union. <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education>
- European Commission. (2023b).** European Education Area: Quality education and training for all. Publications Office of the European Union. <https://education.ec.europa.eu/document/european-education-area-progress-report-2023>
- Fang, Z. (1996).** A review of research on teacher beliefs and practices. *Educational Research*, 38(1), 47–65. <https://doi.org/10.1080/0013188960380104>
- FOOTT PRINTTS Consortium. (2023–2025).** Focus on teacher training: Practical guidelines for in-service teacher trainers — Research and project outputs (Erasmus+ KA220-S-CH-000165194). Unpublished project deliverables. <https://foott-printts.eu>
- Freedman, S. W., & Appleman, D. (2009).** 'In it for the long haul' — How teacher education can contribute to teacher retention in high-poverty, urban schools. *Journal of Teacher Education*, 60(3), 323–337. <https://doi.org/10.1177/0022487109336181>

Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Corwin Press.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.). Routledge.

Korthagen, F. A. J. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 77–97. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.10.002>

McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement. Teachers College Press.

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M. (2013). The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. *Teachers College Record*, 115(3), 1–47.

OECD. (2009). Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264068780-en>

OECD. (2025). Results from TALIS 2024: The state of teaching. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>

Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62(3), 307–332. <https://doi.org/10.3102/00346543062003307>

Sachs, J. (2005). Teacher education and the development of professional identity: Learning to be a teacher. In P. Denicolo & M. Kompf (Eds.), *Connecting policy and practice: Challenges for teaching and learning in schools and universities* (pp. 5–21). Routledge.

Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Basic Books.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration. Ministry of Education, New Zealand.

Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge University Press.

Notas

Nordrhein-Westfalen
repræsenteret af

Bezirksregierung Arnsberg

Seibertzstraße 1
59821 Arnsberg
Germany

Telefon +49 2931 82-0
Fax +49 2931 82-2520
poststelle@bra.nrw.de

www.bra.nrw.de



FOOTPRINTS