

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
JOÃO DE MEIRA



PROGRAMA DE FORMAÇÃO PARA A INTEGRIDADE

Aprovado a 14/02/2025

Assinado por: **ANTÓNIO MARTINS DE SOUSA BESSA**

Data: 2025.02.14 23:51:42+00'00'

Certificado por: **Diário da República**

Atributos certificados: **Diretor - Agrupamento de Escolas João de Meira, Guimarães**



ÍNDICE

1. Introdução.....	1
2. Objetivos	2
3. Público-Alvo.....	3
4. Estrutura do Programa de Formação	4
5. Metodologia de formação.....	5
6. Cronograma e Avaliação.....	6

1. Introdução

O Programa de Formação interna tem como objetivo garantir que todos os elementos do Agrupamento de Escolas João de Meira (AEJM) possuam o conhecimento necessário relativamente às políticas e procedimentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, conforme definido no art.º 9.º do Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021.

2. Objetivos

O Programa de Formação visa alcançar os seguintes objetivos:

- Apresentar as bases legais do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), princípios e aplicação no contexto da administração pública e, mais especificamente, nas escolas.
- Explicar as políticas e procedimentos específicos implementados no AEJM para a execução do Plano de Prevenção de Riscos.
- Refletir sobre os comportamentos éticos exigidos aos dirigentes e trabalhadores no AEJM, dentro do contexto do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).
- Capacitar para a realização de auditorias internas e gestão do sistema de controlo de riscos.
- Sensibilizar os membros da comunidade escolar para a importância de um sistema de denúncia eficaz e para a proteção dos denunciantes.

3. Público-Alvo

A formação será destinada a:

Dirigentes: Diretor e responsáveis pelas estruturas de orientação educativa;

Trabalhadores: Docentes, técnicos, assistentes técnicos e operacionais.

4. Estrutura do Programa de Formação

As principais ações previstas são:

Formação	Público Alvo	Calendarização
Sessões de sensibilização dos trabalhadores sobre prática anticorrupção, ética profissional e Responsabilidade administrativa	Pessoal docente e não docente	Ao longo do letivo
Capacitação específica sobre os procedimentos internos do Agrupamento, o canal de denúncia e os mecanismos de controlo aplicáveis a cada função.	Pessoal docente e não docente	Ao longo do letivo
Programas de formação para gestores, membros do Conselho Administrativo e coordenadores de Departamento sobre identificação de riscos, gestão de conflitos de interesse e medidas de controlo interno.	Líderes e/ou Coordenadores	Ao longo do letivo
Programa de acolhimento para novos funcionários, que inclui formação em ética e integridade, apresentando os principais pontos do Código de Conduta.	Novos profissionais	Início de funções

5. Metodologia de formação

A abordagem será prática e interativa com recurso à realização de sessões presenciais e à distância.

O Programa de Formação será implementado ao longo do ano, de acordo com o definido no ponto 4.

A avaliação será feita de forma contínua através de:

- Questionários de satisfação;
- Análise do impacto da formação nas práticas diárias e na adoção das políticas de prevenção de riscos

Reunião do Conselho Administrativo do Agrupamento de Escolas João de Meira, de 14 de fevereiro de 2025.

The background of the cover features a series of hands and their shadows. A large, dark hand is at the top left, reaching down. Below it, a smaller, lighter hand is visible. To the right, a large, light-colored hand is reaching up. At the bottom, there are two more hands, one dark and one light, both reaching upwards. The shadows are cast in various directions, creating a sense of movement and depth.

VIVER O PRESENTE, PROJETAR O FUTURO

**Plano de Formação e de
Atualização do Pessoal
Docente e Não Docente
2023 - 2026**



**PLANO DE FORMAÇÃO E DE ATUALIZAÇÃO
DO PESSOAL DOCENTE E NÃO DOCENTE
A ESCOLA COMO LOCAL DE DESENVOLVIMENTO HUMANO**

Novembro de 2023

Índice

Lista de Siglas e Acrónimos	iii
INTRODUÇÃO	1
Enquadramento Legal	3
Caraterização do Pessoal Docente e Não Docente	6
LINHAS ORIENTADORAS	8
Outras Metas (Específicas)	10
Planos de Formação de Entidades Parceira (e outras)	11
BIBLIOGRAFIA	12

Lista de Siglas e Acrónimos

ACD - Ações de Curta Duração

AEJM – Agrupamento de Escolas João de Meira

CFAE – Centro de Formação de Associação de Escolas

CIM – Comunidade Intermunicipal

DGAE – Direção-Geral da Administração Escolar

OPP - Ordem dos Psicólogos Portugueses

PAA - Plano Anual de Atividades

PASEO - Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória

PE - Projeto Educativo

PF - Plano de Formação e de Atualização do Pessoal Docente e Não Docente

SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

INTRODUÇÃO

Para dar cumprimento ao disposto na lei, apresenta-se o Plano de Formação e de Atualização do Pessoal Docente e Não Docente (PF) do Agrupamento de Escolas João de Meira (AEJM) para o triénio 2023-2026. Na elaboração do presente PF foram tidas em consideração as propostas das diversas Estruturas de Orientação Educativa e de Supervisão Pedagógica, nomeadamente as lideranças intermédias e os departamentos curriculares. Na elaboração do PF foram igualmente tidos em consideração não só o Projeto Educativo (PE), bem como o Plano Anual de Atividades (PAA), o Relatório de Autoavaliação (plano de melhoria) e ainda o Plano de Formação do Centro de Formação Martins Sarmento.

O PF visa, fundamentalmente, satisfazer as prioridades formativas do pessoal docente e não docente, mas também, a dos restantes membros da comunidade educativa, no âmbito da visão, missão, princípios e valores do PE. Sendo o PE o principal instrumento de autonomia definidor da identidade do AEJM, sob o lema “Viver o presente, projetar o futuro”, deverá reforçar essa identidade sugerindo ações que contribuam para o desenvolvimento da cidadania ativa e para a construção de uma sociedade mais equitativa e sustentável.

A formação é um processo contínuo de aprendizagem ao longo da vida em que o pessoal docente e não docente, sentindo a necessidade de atualizar e aprofundar conhecimentos e competências, se prepara para o exercício da sua atividade profissional e para a melhoria do seu desempenho. Neste sentido, a escola deverá desenvolver um modelo organizativo com práticas pedagógicas fortemente ligadas aos percursos formativos do pessoal docente e não docente; deve oferecer um serviço educativo com atividades pedagógicas e lúdicas diversificadas, tendo em consideração os diferentes níveis de ensino e sempre em articulação com as estruturas organizativas.

No entanto, a escola enfrenta incertezas a todos os níveis de intervenção, desde a gestão administrativa, à gestão pedagógica, à prática de ensino e à aprendizagem dos alunos. Algumas destas imposições provêm da necessidade de dar resposta às necessidades da sociedade em acelerada transformação e contribuir para a constituição de um paradigma adequado às exigências formativas dos atuais cidadãos (Cosme, 2018). Outras exigências provêm dos múltiplos apelos dos diferentes atores do sistema educativo, constatando-se que nem sempre é possível alcançar a eficiência e cadência na desejável resposta às necessidades e, por isso, vão-se acumulando tarefas por realizar. Neste contexto de dificuldade operacional que se coloca às escolas, será premente implementar hábitos de utilização de ferramentas digitais, numa perspetiva abrangente de transição para o digital que vá ao encontro do plano de ação para a transição digital (resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020 de 21 de abril), no qual se torna evidente a necessidade de desenvolver e atualizar as competências digitais do pessoal docente e não docente.

Espera-se, por isso, que a transição para o digital reforce a qualidade do serviço educativo, cujo objetivo principal será a consolidação das aprendizagens conducentes à concretização dos princípios, visão, valores e áreas de competências enunciados no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO).

Assim, o PF representa um plano que se pretende aberto à inovação e à permanente mudança, características intrínsecas a qualquer comunidade aprendente que valoriza a sua identidade. Através

do PF, ambiciona-se implementar uma política educativa que diligencie a formação integral do aluno, mas também a melhoria do serviço educativo e, ainda, que possa contribuir para a concretização da missão, visão, princípios e valores inscritos no PE.

Relativamente ao pessoal docente, o PF dá ênfase às ações de formação contínua que incidem sobre a valorização das práticas pedagógicas ativas, com conteúdos de natureza científico-didática em estreita ligação aos currículos e respetivas aprendizagens essenciais, assegurando e garantindo uma formação de qualidade, isto é, práticas de formação orientadas para dotar os docentes de meios para construir a sua profissão de um modo autónomo e responsável (Silva, 2000), que constituem um importante catalisador promotor de respostas à sociedade (Canário, 1994).

Quanto ao pessoal não docente, devem ser proporcionadas diversas formações, quer para assistentes operacionais e técnicos, quer para técnicos superiores. Aos assistentes operacionais pede-se que, através da atualização em processos de formação, possam melhorar os seus níveis de qualificação nas diferentes funções que exercem. Aos assistentes técnicos pede-se que desenvolvam as suas competências profissionais, acompanhando as necessidades inerentes às exigências legislativas e à modernização administrativa na transição para o digital. Já quanto aos técnicos superiores e, como no AEJM são licenciados em Psicologia, será essencial a divulgação da oferta formativa e a criação de oportunidades para a sua frequência em colaboração com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) e outras entidades, reconhecendo-as como decisivas para um excelente desempenho na atividade profissional.

Enquadramento Legal

A construção do PF do AEJM tem como suporte o enquadramento legislativo, nomeadamente:

- Decreto-Lei n.º 50/98, 11 de março:

No artigo 4.º define a formação para o pessoal não docente “os funcionários e agentes da Administração Pública têm o direito de frequentar ações de formação profissional” e “os funcionários e agentes da Administração Pública, bem como os candidatos sujeitos a um processo de recrutamento e seleção, são obrigados a frequentar as ações de formação profissional para que forem designados, especialmente as que se destinem a melhorar o seu desempenho profissional ou a suprir carências detetadas na avaliação do seu desempenho”.

- Decreto-Lei n.º 240/2001, de 30 de agosto:

No âmbito do perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário que evidencia “as respetivas exigências de formação inicial, sem prejuízo da indispensabilidade da aprendizagem ao longo da vida para um desempenho profissional consolidado e para a contínua adequação deste aos sucessivos desafios que lhe são colocados”.

- Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro (Estatuto da Carreira Docente), o Decreto-Lei n.º 270/2009 de 30 de setembro, Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho e Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro:

A formação contínua, além de permitir o aperfeiçoamento profissional, está também relacionada com as necessidades da avaliação de desempenho e progressão na carreira docente.

De acordo com as alíneas d) e e) do artigo 10.º, a formação mantém-se como um direito, devendo o docente “atualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho” e “participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela Administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional”.

De acordo com o artigo 15.º, n.º 1, “a formação contínua destina-se a assegurar a atualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à atividade profissional do pessoal docente, visando ainda objetivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade...” e no n.º 2, “a formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente”.

- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril (Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário):

No âmbito artigo 31.º, “o conselho pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos

alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente.”. Já no artigo 33.º, alínea d), compete ao Conselho Pedagógico, entre outras funções, “apresentar propostas e emitir parecer sobre a elaboração do plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente”.

- Despacho n.º 18038/2008, de 4 de julho:

No ponto 1, releva que a conceção, organização e operacionalização da formação contínua dos profissionais da educação é da competência da escola, competindo-lhe “em termos concretos e precisos, a explicitação do levantamento de necessidades, a indicação dos objetivos a atingir, a identificação das áreas de formação a desenvolver e das modalidades mais adequadas a utilizar e qual o público-alvo a atingir”.

- Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho:

De acordo com a alínea d) do artigo 33.º, compete ao Conselho Pedagógico “elaborar e aprovar o plano de formação e de atualização do pessoal docente” e segundo a alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º, compete ao Diretor “aprovar o plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente, ouvido também, no último caso, o município”.

- Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro:

Há que potenciar os recursos endógenos das entidades formadoras e das próprias escolas na produção de respostas formativas de qualidade, tendo por base as prioridades formativas identificadas. Neste âmbito, mobilizam-se não apenas a experiência e o acervo diversificado de recursos existente, mas também a significativa melhoria registada na massa crítica, tanto no número, como na qualificação dos formadores existentes nas escolas.

- Despacho n.º 4595/2015, de 6 de maio:

Estabelece o processo de avaliação, certificação e reconhecimento da formação acreditada. A frequência, com aproveitamento, de ações de formação contínua releva para os efeitos previstos no ECD.

- Despacho n.º 5418/2015, de 22 de maio:

Estabelece a correspondência entre as áreas de formação previstas no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e as áreas de formação estabelecidas na legislação anterior à sua publicação, para efeitos de manutenção e correspondência da acreditação dos formadores acreditados pelo CCPFC.

- Despacho n.º 5741/2015, de 29 de maio:

Fixa o processo de reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro.

– Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho:

Aprova as regras a que obedece a constituição e o funcionamento dos Centros de Formação de Associação de Escolas, designados por CFAE.

– Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 24 de março:

Cria o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar com a finalidade de promover um ensino de qualidade para todos, combater o insucesso escolar, num quadro de valorização da igualdade de oportunidades e do aumento da eficiência e qualidade da escola pública.

– Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho:

Estabelece os princípios e as normas que garantem a inclusão, enquanto processo que visa responder à diversidade das necessidades e potencialidades de todos e de cada um dos alunos, através do aumento da participação nos processos de aprendizagem e na vida da comunidade educativa.

– Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho:

Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens, de modo a garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e desenvolvam as capacidades e atitudes que contribuem para alcançar as competências previstas no PASEO.

– Portaria n.º 223-A/2018, de 3 de agosto:

Tomando como referência as matrizes curriculares-base dos cursos artísticos especializados constantes dos anexos do Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, estabelece ainda o regime destes cursos, designadamente nas áreas da dança, música e canto gregoriano, bem como as suas regras específicas de frequência e de matrícula.

– Despacho n.º 6851-A/2019, de 31 de julho:

Define as prioridades de formação contínua dos docentes, bem como a formação que se considera abrangida na dimensão científica e pedagógica.

– Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020, de 21 de abril:

Aprova o Plano de Ação para a Transição Digital.

Assim sendo, justifica-se a elaboração de um PF que procure harmonizar as solicitações não só da legislação em vigor com as metas e objetivos presentes no PE do AEJM, bem como com as necessidades formativas sentidas pelos diversos agentes educativos - pessoal docente e não docente, encarregados de educação e famílias.

É no âmbito deste quadro normativo e no levantamento de necessidades e prioridades de formação do AEJM que se define o PF, do qual resulta a proposta de formação contida neste documento.

Caraterização do Pessoal Docente e Não Docente

No AEJM exercem a sua atividade profissional 123 docentes e 49 não docentes, conforme os quadros que a seguir se apresentam.

- Tipo de contrato laboral:**

Situação Profissional (Pessoal Docente)	Educação Pré-Escolar	1.º Ciclo	2.º Ciclo	3.º Ciclo	Educação Especial
Quadro de Escola	2	20	18	45	6
QZP		4	13	6	2
Contratados		4	1	1	1

Situação Profissional (Pessoal Não Docente)	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais
Quadro de Escola	1	8	39
Contratados	1		

- Habilitações académicas (ensino superior):**

Docentes por Grupos Disciplinares											
	100	110	120	200	210	220	230	240	250	260	290
Licenciatura	2	23	1	2	2	2	4	3	2	4	4
Mestrado		2	2	3		1	3		1		1

Docentes por Grupos Disciplinares														
	300	320	330	350	400	420	500	510	520	530	550	600	620	910
Licenciatura	7	1	2	1	2	3	8	3	3	1	1	2	2	6
Mestrado	1		1	1		1	1	4	3		1		3	1

Pessoal Não Docente	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais
Licenciatura	1	3	1
Mestrado	1	1	2

Relativamente ao processo de formação desenvolvido pelo Centro de Formação Martins Sarmiento, CFAE ao qual o AEJM está associado, foi feito o levantamento relativo à capacitação digital de docentes, tendo-se verificado a frequência com sucesso de 40 docentes na formação de nível I (inicial), 54 de nível II (intermédio) e 18 de nível III (avançado), perfazendo um total de 112 participações, num universo de 123 docentes. Estes dados reforçam a ideia de que houve um grande investimento, por parte dos docentes, relativamente à atualização de competências digitais.

Também o pessoal não docente teve oportunidade de atualizar os seus conhecimentos no domínio das ferramentas digitais. Com vista a capacitar assistentes operacionais e assistentes técnicos, a equipa da direção, em parceria com a coordenadora do Plano Tecnológico da Educação (PTE), promoveu formação interna essencial para assegurar o apoio ao programa Escola Digital. Com este programa, a tutela pretende que todos os alunos, professores e escolas possam colaborar, ensinar e aprender em ambiente digital. Contudo, tal medida é muito mais do que disponibilizar computadores e internet, pois com a mesma pretende-se disponibilizar plataformas digitais de colaboração e acesso a recursos pedagógicos digitais para alunos e professores, contribuindo para a inovação e diversificação das práticas pedagógicas. Contudo, o parque tecnológico disponibilizado necessita de permanente assistência técnica, que em primeira instância, é suportada pela equipa de assistentes operacionais e assistentes técnicos que frequentaram a formação interna.

LINHAS ORIENTADORAS

O PF procura enunciar um conjunto de ações (formais e não formais) que têm por base o contexto de desempenho profissional e a assunção da necessidade de investir em áreas consideradas de grande relevância para a eficácia do sistema educativo, segundo a hierarquização das seguintes prioridades:

- políticas educativas determinadas pela tutela;
- ações relacionadas com o PE do AEJM;
- necessidades de formação específica do pessoal docente;
- necessidades de formação específica do pessoal não docente.

Em função destas prioridades, o PF é constituído pelas seguintes ações de formação:

- cursos de formação;
- oficinas de formação;
- círculos de estudos;
- ações de curta duração (ACD);
- ações da DGAE;
- formação interna;
- webinars.

Contudo, serão privilegiadas as “Oficinas de Formação” que promovam a construção e a operacionalização, quer de metodologias e técnicas, quer de instrumentos, recursos e produtos pedagógicos e/ou didáticos, com vista a resolver problemas concretos e devidamente identificados ao nível da escola, esperando que, no imediato, resulte na melhoria de práticas dentro da sala de aula.

Perante isto, a oferta formativa deve apresentar as seguintes temáticas:

- educação inclusiva;
- pedagogias ativas;
- avaliação dos alunos;
- transição para o digital;
- internacionalização e capacitação no domínio de línguas estrangeiras;
- avaliação de desempenho docente;
- avaliação SIADAP;
- higiene e segurança no trabalho (multitarefas e/ou rotatividade de funções do pessoal não docente).

No âmbito de diferentes parcerias e colaborações deve atender-se às ofertas geradas pelas seguintes entidades:

- Câmara Municipal de Guimarães;
- CIM do Ave;
- outros CFAE;
- DGAE;
- Instituições de ensino superior;

- associações de professores;
- associações sindicais;
- outras.

Por exemplo, será dada continuidade aos projetos pedagógicos de intervenção no 1.º ciclo, proporcionados pela Câmara Municipal de Guimarães e/ou CIM do Ave, facultando aos docentes a respetiva formação para a implementação destes projetos.

Quanto à criação de oportunidades de acesso à formação, deverão ser priorizadas as modalidades de formação *a distância* ou *híbrida*, possibilitando maior facilidade ao pessoal docente e não docente em período de formação para ajustar o esforço e a logística do quotidiano.

A realização de formação interna permitirá dar uma resposta pontual e adequada às necessidades específicas do AEJM e inexistente nos planos de formação de outras entidades.

O presente PF segue as orientações supramencionadas para a formação e será alvo de acompanhamento e avaliação pelo Conselho Pedagógico ao longo do triénio.

Outras Metas (Específicas)

- Aumentar as competências para assistentes operacionais e assistentes técnicos.
- Segurança na Internet.
- Digitalização dos serviços administrativos.
- Apoio técnico para equipamentos tecnológicos.

Planos de Formação de Entidades Parceira (e outras)

CFAE Martins Sarmento	https://www.cfms.pt/
CFAE Francisco de Holanda	https://www.cffh.pt/
DGAE – Direção-Geral da Administração Escolar	https://www.dgae.medu.pt/
Universidade do Minho – Instituto da Educação	https://www.ie.uminho.pt/pt/ /formacaocontinua.aspx
UTAD - Núcleo de Formação Contínua e Executiva	https://www.utad.pt/gform/
Casa do Professor	https://casadoprofessor.pt/
APP – Associação de Professores de Português	https://app.pt/
APM - Associação de Professores de Matemática	https://www.apm.pt/
APPFQ – Associação Portuguesa de Professores de Física e Química	https://appfq.pt/
SPF – Sociedade Portuguesa de Física	https://formacao.spf.pt/
SPQ – Sociedade Portuguesa de Química	https://formacao.spq.pt/
APROF GEO - Associação de Professores de Geografia	https://www.aprofgeo.org/
APH – Associação de Professores de História	https://aph.pt/
APEVT – Associação Nacional de Professores de Educação Visual e Tecnológica	https://apevt.pt/
APPI – Associação Portuguesa de Professores de Inglês	https://www.appi.pt/
ANPRI – Associação Nacional de Professores de Informática	https://www.anpri.pt/
APPEFIS – Associação Portuguesa de Professores de Educação Física	https://appefis.org/
APPF – Association Portugaise des Professeurs de Français	https://www.appf.pt/
SIPE – Sindicato Independente de Professores e Educadores	https://www.sipe.pt/
SPZN – Sindicato de Professores da Zona Norte	https://www.spzn.pt/
SPN – Sindicato de Professores do Norte	https://www.spn.pt/
CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional	https://cefosap.pt/
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional	https://www.iefp.pt/

BIBLIOGRAFIA

Canário, R. (1994). Centros de formação das associações de escolas: que futuro. *Escolas e mudança: o papel dos centros de formação*. Lisboa: Educa, 13-58.

Cosme, A. (2018). *Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular (PAFC): Estudo Avaliativo da Experiência Pedagógica Desenvolvida em 2017/2018 ao abrigo do Despacho nº 5708/2017*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade do Porto.

Silva, M. A. (2000). Do poder mágico da formação às práticas de formação com projecto e à avaliação reflexiva. *Revista Portuguesa de Educação*, 13(1), 77-109.

Com parecer favorável em reunião do Conselho Pedagógico de 22/11/2023.

O Presidente do Conselho Pedagógico

(António Martins de Sousa Bessa)

Aprovado em reunião de Conselho Geral de 28/11/2023.

A Presidente do Conselho Geral

(Ana Maria Antunes Marques)