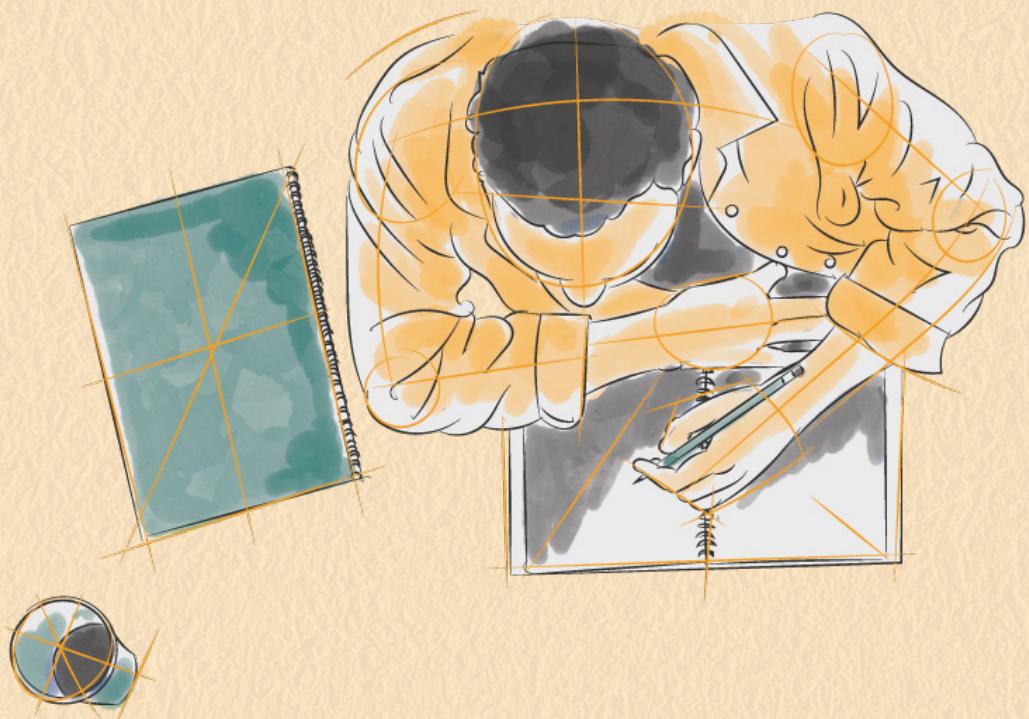
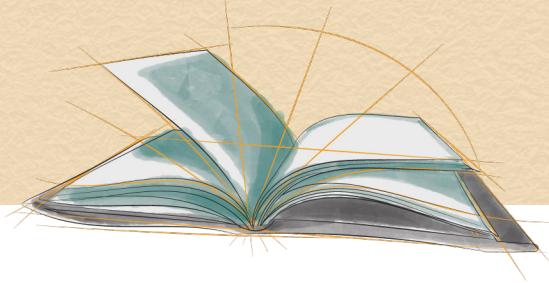


POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DA **REDE ESTADUAL DE GOIÁS**



Versão - Agosto de 2025

EXPEDIENTE



Ronaldo Ramos Caiado
Governador do Estado de Goiás

Daniel Vilela
Vice-governador do Estado de Goiás

Aparecida de Fátima Gavioli Soares Pereira
Secretaria de Estado da Educação

Helena da Costa Bezerra
Secretaria-Adjunta

Andros Roberto Barbosa
Diretor Administrativo e Financeiro

Leonardo de Lima Santos
Superintendente de Gestão Administrativa

Hudson Amarau de Oliveira
Superintendente de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Gustavo de Moraes Veiga Jardim
Superintendente de Infraestrutura

Taís Gomes Manvailer
Superintendente de Planejamento e Finanças

Bruno Marques Correia
Superintendente de Tecnologia

Alessandra Oliveira De Almeida
Diretora Pedagógica

Fátima Garcia Santana Rossi
Superintendente de Educação Infantil E Ensino Fundamental

Osvany da Costa Gundim Cardoso
Superintendente de Ensino Médio

Cel. Mauro Ferreira Vilela
Superintendente de Segurança Escolar e Colégio Militar

Elaine Machado Silveira
Superintendente de Desporto Educacional, Arte e Educação

Rupert Nickerson Sobrinho
Superintendente de Modalidades e Temáticas Especiais

Vanessa de Almeida Carvalho
Diretora de Política Educacional

Márcia Maria de Carvalho Pereira
Superintendente de Gestão Estratégica e Avaliação de Resultados

Márcio Roberto Ribeiro Capitelli
Superintendente do Programa Bolsa Educação

Nayra Claudinne Guedes Menezes Colombo
Superintendente de Apoio ao Desenvolvimento Curricular

Kézia Cláudia da Cruz
Chefe de núcleo do Centro de Estudos, Pesquisa e Formação dos Profissionais da Educação

Lorena Resende Carvalho
Gerente de Desenvolvimento dos Profissionais da Educação

Janaina Magatão
Coordenadora de Formação dos Servidores do Magistério

Carla Mendonça Lisboa Bernardes
Coordenadora de Formação dos Servidores Administrativos e Projeto GoEnglish

ELABORAÇÃO DO MATERIAL

Kezia Cláudia da Cruz
Lorena Resende Carvalho
Giselle Garcia de Oliveira

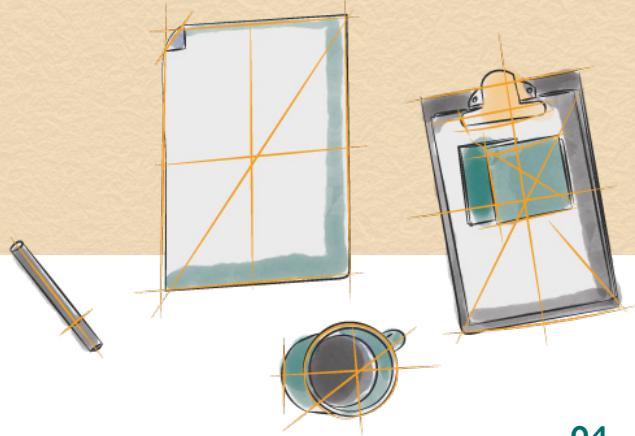
DIAGRAMAÇÃO

Eduardo Souza da Costa

Apoio Técnico Instituto Unibanco

Bárbara Born (Consultora externa)
Camila Camatta
Carine Nascimento
Cristina Couri
Daniel Brandão (Consultor externo)
Deusiane Souza
Felipe de Souza (Coordenador)
Fernando Esperandio (Coordenador)
Jane Reolo Silva
Lara Simielli (Consultora externa)
Mariana Bittar (Coordenadora)
Marlon Marcelo
Mirela de Carvalho (Gerente)
Raquel Souza (Coordenadora)
Ricardo Madeira (Gerente)
Tiago Borba (Gerente)
Tiago Torres Gomes
Valquiria Parlagreco

SUMÁRIO



APRESENTAÇÃO	04
INTRODUÇÃO	06
FUNDAMENTOS DA POLÍTICA	11
Missão	12
Valores	12
Pressupostos teóricos, políticos e pedagógicos	14
Fundamentos legais da política de formação	17
Diretrizes	18
OBJETIVOS DA POLÍTICA	20
Objetivos específicos para cada segmento profissional	20
EIXOS NORTEADORES DA FORMAÇÃO CONTINUADA	24
Currículo e aprendizagens	24
Gestão democrática	25
Práticas pedagógicas	25
Diversidade e equidade	27
Competências socioemocionais	29
Avaliação para aprendizagem	31
ESTRUTURA DA FORMAÇÃO CONTINUADA	34
MODALIDADES FORMATIVAS	37
Tipos	37
Formatos e estratégias	39
Arranjos de apoio à aprendizagem individualizada	40
MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA	41
Uso de avaliações externas	44
Indicadores	46
RESULTADOS ESPERADOS	50
Aprimoramento dos gestores da rede	50
Aperfeiçoamento do trabalho docente	51
Fortalecimento da cultura de aprendizagem contínua na rede	51
ORÇAMENTO	54
IDENTIDADE INSTITUCIONAL DO CENTRO DE ESTUDOS, PESQUISA E FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO (CEPFOR)	55
Funções do CEPFOR	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

APRESENTAÇÃO



É com imensa alegria e o coração pulsando em cada palavra que a Secretaria de Estado da Educação (Seduc) de Goiás apresenta a nova versão da Política de Formação Continuada dos Profissionais da Educação da Rede de Goiás, um texto que não apenas informa, mas também conta uma história... é a história de um estado que sonha grande, que planta sementes no presente com os olhos voltados para o futuro.

Ao longo dos últimos anos, a Seduc vem consolidando ações e programas de formação continuada, como parte do compromisso com a valorização dos trabalhadores da educação e com a melhoria da qualidade do ensino nas escolas públicas estaduais. Nesse sentido, o estado de Goiás, hoje, não apenas tem um Centro de Formação dos Profissionais da Educação, como também dispõe de um farol. Um espaço pulsante, vivo, no qual o saber floresce e é compartilhado. Um lugar de colaboração, de mentoria, de ensino e de aprendizagem! Um centro que é abrigo e impulso, e que a partir de agora contará com uma política de Estado, representando uma normativa sólida, contínua, que se sobrepõe às vontades individuais e que se alinha ao dever de ensinar e ao direito de aprender.

Essa política revisada nasce do compromisso, empenho e responsabilidade de quem faz a educação acontecer: os profissionais que, com coragem, escrevem a cada dia os versos de uma escola pública viva, plural e democrática. Este documento orientador se ancora em evidências, em marcos legais, na escuta da rede e, acima de tudo, na valorização de quem ensina e transforma a realidade à sua volta.

Não é uma simples atualização. É um reposicionamento intencional, assim como uma convocação ao desenvolvimento que se entrelaça com a prática, que respeita os tempos e os territórios, que comprehende que formar é um gesto de cuidado, de escuta e de esperança. É também um processo permanente de desenvolvimento humano e profissional e de valorização da prática como espaço de produção de saberes.

Por último, cabe dizer que este projeto, dada a sua qualidade, pretende deixar um legado... As pegadas de uma gestão que não apenas governa, mas também acolhe, respeita e reconhece. Uma gestão que faz da valorização do magistério e de todos os profissionais da educação um compromisso real, vivo e poético.

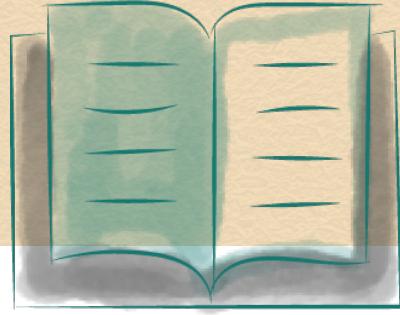
Que esta publicação inspire seus leitores. Que cada linha encontre eco em quem acredita na força da formação, no poder da educação e na beleza de ensinar.

Sigamos. Porque a educação é movimento, é rede, é transformação constante. E o estado de Goiás está, mais do que nunca, em plena travessia.

Aparecida de Fátima Gavioli
Secretaria de Estado da Educação de Goiás



INTRODUÇÃO



A Secretaria de Estado da Educação (Seduc) de Goiás, por meio do Centro de Estudos, Pesquisa e Formação dos Profissionais da Educação (Cepfor), considera a formação continuada como um dos alicerces das políticas públicas, uma vez que essa ação visa assegurar a qualidade do trabalho educacional. Se o mundo contemporâneo é caracteristicamente veloz, marcado por inovações técnico-científicas e regido por novos paradigmas, a educação deve tanto responder às novas demandas como também promovê-las. A formação continuada é um instrumento fundamental para isso, devendo ser resultado de um planejamento contíguo à realidade das escolas, à atuação docente e à ação administrativa no âmbito da educação.

Assim, a Seduc elaborou a política de formação continuada para os profissionais da rede estadual de Goiás, que descende de uma visão abrangente e estratégica da atual gestão, liderada pela secretária de Estado da Educação de Goiás, Aparecida de Fátima Gavioli, amplamente respaldada pelo governador do estado, Ronaldo Ramos Caiado.

Atenta às necessidades de desenvolvimento de professores, gestores e técnicos que asseguram a implementação da política educacional, a proposta materializa o compromisso da Seduc com a formação continuada de suas equipes, considerada como a raiz da melhoria contínua das condições de funcionamento e organização das escolas, das boas práticas pedagógicas em sala de aula, dos bons resultados de aprendizagem e de uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade.

Sua matriz está alinhada à Política Nacional de Formação dos Profissionais em Educação, que, por sua vez, segue os princípios estabelecidos na Constituição Federal, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no Plano Nacional de Educação (PNE 2014). O programa também está em consonância com o Plano Estadual de Educação (PEE 2015-2025), em especial com sua Meta 17, que estabelece como objetivo “[...] garantir a todos os profissionais da educação básica formação continuada em sua área de

atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino” (GOIÁS, 2016, p. 40 b). E, mais recentemente, pela Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024, que estabelece as diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Essa lei refere em seu artigo 3º que a valorização deve contemplar, entre outras questões, uma formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais (BRASIL, 2024).

Com base nesses dispositivos legais, a Seduc tem implementado ações de formação continuada para contribuir com a realidade dos docentes e demais profissionais da educação, possibilitando “ação-reflexão-ação” para a práxis educativa e, com isso, fortalecendo o fazer pedagógico, as relações interpessoais, o clima escolar, entre outros aspectos próprios da realidade educativa.

No caso específico da docência, o horizonte de um programa de formação continuada é ampliar a experiência do docente para alcançar melhores resultados no exercício de seu ofício para com os estudantes. Conforme o artigo 67 da LDB, é responsabilidade da escola assegurar “aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; [...] e período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho” (BRASIL, 1996, p. 27).

Esse constructo, que embasa a ação do Cepfor, é esclarecido, por exemplo, em Oliveira, Lima e Borges (2024), quando se apresenta e analisa o programa de formação continuada “Aprender para Promover Aprendizagens”, desenvolvido pela Seduc-GO para professores em estágio probatório. A pesquisa parte de uma fundamentação teórica e legal sobre o processo de inserção profissional docente, reconhecendo o impacto do início da carreira nas trajetórias e na permanência dos professores na profissão. Além disso, reforça que políticas de formação continuada baseadas em evidências são estratégicas para consolidar a identidade profissional docente e promover o desenvolvimento de com-

petências essenciais à qualidade da educação. Ao valorizar o estágio probatório como momento formativo, e não apenas avaliativo, o programa sinaliza o compromisso da gestão pública com a formação docente como política estruturante e permanente, com potencial para impactar positivamente os resultados educacionais e a valorização do magistério.

Dessa forma, a Seduc reafirma sua visão de que uma educação pública equitativa e de qualidade exige uma política de formação continuada coerente e sustentada por evidências e articulações teóricas robustas, que garantam não apenas a atualização dos profissionais, mas também o fortalecimento de suas identidades, saberes e práticas pedagógicas. Sob a perspectiva da valorização da pesquisa e da produção fundamentada em evidências, a Revista Educação em Contexto (REC) desempenha um papel estratégico no fortalecimento da política de formação de professores em Goiás, ao oferecer subsídios teóricos e práticos que orientam a atuação docente, promovem o desenvolvimento profissional contínuo e incentivam a articulação entre teoria e prática nos diferentes níveis e modalidades de ensino.

A REC é uma publicação eletrônica da Seduc, de acesso aberto e gratuito, que publica manuscritos originais e inéditos sobre temáticas educacionais nos formatos de artigo, ensaio, relato de experiência e resenha. Seu principal objetivo é fomentar o debate qualificado entre pesquisadores, professores e estudantes da área de educação, além de difundir o conhecimento científico produzido, contribuindo, assim, para a consolidação de práticas educativas embasadas teoricamente. A revista prioriza estudos que explorem metodologias inovadoras, políticas públicas educacionais, experiências exitosas em contextos escolares, avaliações educacionais, bem como reflexões teóricas e práticas relacionadas ao campo da educação.

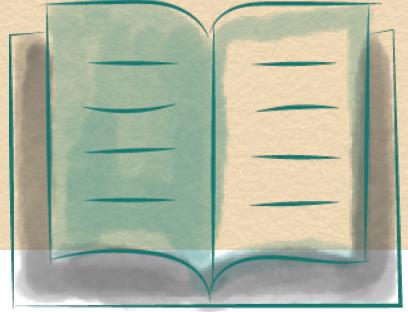
Partindo da perspectiva de que o desenvolvimento profissional é um direito e uma condição essencial para a garantia da qualidade da educação, a política proposta pela Seduc anora-se em três dimensões: conceitual, estratégica e operacional.

No plano conceitual, o entendimento de formação continuada está alinhado às proposições de autores como Nóvoa (1992), Imbernón (2009), Marcelo (2010) e Zeichner (2010), que defendem a formação como experiência situada, colaborativa e voltada à reflexão sobre a prática. Com base nesses referenciais, a formação deve ser compreendida como um processo de “profissionalização” em curso, que considera os profissionais da educação, em particular os professores, como sujeitos e autores da sua prática, com capacidade de intervir criticamente na realidade, e não como meros executores.

Estrategicamente, a política visa consolidar um ecossistema formativo integrado, que articule formações presenciais e a distância, momentos de estudo coletivo nas escolas, programas de tutoria e acompanhamento pedagógico, produção de materiais e recursos pedagógicos, além de processos avaliativos com foco no desenvolvimento profissional e institucional. Essa formação deve dialogar diretamente com os desafios concretos da escola e da sala de aula, promovendo a reconfiguração das práticas docentes e gestoras.

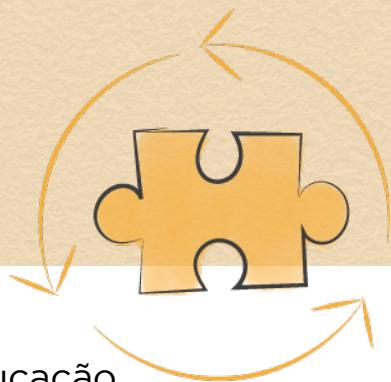
No âmbito operacional, a política se expressa no Programa de Formação Continuada dos Profissionais da Educação da Rede Estadual, coordenado pela Superintendência de Apoio ao Desenvolvimento Curricular (Supadec) e pelo Centro de Estudos, Pesquisa e Formação dos Profissionais da Educação (Cepfor). Esse programa atende ao plano de carreira dos servidores, de modo que as formações são continuamente ofertadas, possibilitando aos profissionais da educação o cumprimento da carga horária de aprimoramento exigida para fortalecerem seu desenvolvimento profissional. Ademais, está pautado em uma concepção dialógica das ações de formação e em coerência com as demais ações governamentais, necessárias para promoção do direito à educação para todos com qualidade e equidade.

A proposta é que a formação continuada dos profissionais de educação seja construída coletivamente, visando ao desenvolvimento de



estratégias para enfrentar os desafios do ambiente escolar, como a atualização de conhecimento científico e das práticas pedagógicas inerentes à condição do trabalho desses profissionais de diferentes áreas do saber humano. Também se intenta construir um sistema educacional orgânico e sólido, composto por profissionais conscientes dos limites e potencialidades do seu papel.

FUNDAMENTOS DA POLÍTICA



A Seduc tem como missão promover uma educação de qualidade em todo o território goiano, pautada no princípio da equidade, garantindo a formação para a cidadania e o desenvolvimento integral dos estudantes. Essa função está assentada em bases teóricas sólidas sobre educação formal e alto grau de intencionalidade, que se traduzem em práticas ordenadas ao que normatizam a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e os Documentos Curriculares de Goiás (DC-GO).

Tendo em vista a realidade escolar e o contexto sócio-histórico atual, com as marcas da contemporaneidade que os tornam desafadores para a ação educativa, a política de formação continuada tem como perspectiva o desenvolvimento profissional como um processo contínuo. Esse processo é instaurado pela formação inicial, à qual se integram saberes e experiências diversas construídos na prática, que são processualmente interiorizados e que promovem o aprimoramento do trabalho dos profissionais da educação em geral.

A formação continuada, portanto, contribui para a identidade dos educadores e dá forma às suas trajetórias na rede por meio da construção conjunta de saberes centrados na prática. Propõe-se alcançar todos os servidores da rede estadual de ensino, abarcando gestores escolares, docentes e funcionários técnico-administrativos, conforme terminologia estabelecida pelo artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996).

Nesse contexto, para responder ao seu alto propósito, a presente política define, com contornos bem marcados, a sua missão, visão e valores, conforme exposto a seguir:

MISSÃO

Promover o desenvolvimento profissional contínuo dos educadores da rede pública de ensino, por meio de ações formativas articuladas às demandas pedagógicas e institucionais, que valorizem a prática reflexiva, colaborativa e transformadora, contribuindo para a qualificação da

ação educativa e para a garantia de aprendizagens significativas, equitativas e humanizadoras para todos os estudantes.

VISÃO

Consolidar-se como uma política pública de formação continuada dos profissionais da educação básica de referência, comprometida com a valorização e o desenvolvimento profissional dos educadores, por meio de processos formativos integrados, contextualizados e de qualidade, que reconheçam a diversidade dos territórios educativos e fortaleçam a construção de uma educação democrática, inclusiva e de excelência (conforme Meta 17 do PEE/2015).

VALORES

Os programas, projetos e ações desenhados e implementados por essa política ancoram-se em um conjunto de valores que servem de esteio para cada iniciativa de formação continuada, buscando garantir ambiente de aprendizado produtivo, ético e inovador. Esses valores podem ser assim relacionados:

- **Ética:** em todas as ações de formação, a conduta íntegra e transparente é priorizada, promovendo ambiente de respeito mútuo, no qual honestidade e responsabilidade são a bússola para o desenvolvimento profissional e pessoal de todos os envolvidos.
- **Responsabilidade social:** a presente política de formação continuada reconhece o impacto de suas ações na comunidade. Por isso mesmo, propõe formar indivíduos para atuarem de forma consciente e engajada, contribuindo para um futuro mais justo e sustentável, alinhado às necessidades da sociedade.
- **Foco em resultados:** a concepção adotada é de que a formação deve gerar impacto tangível. Por isso, seus programas são estruturados para desenvolver competências que se traduzam em me-

lhoria de desempenho e aprendizagem, inovação e alcance de metas educacionais.

- **Valorização de pessoas:** a literatura sobre eficácia escolar evidencia que as práticas e o trabalho dos profissionais das escolas fazem muita diferença na qualidade dos serviços educativos e da aprendizagem dos estudantes. Nesse sentido, esta política de formação continuada busca reconhecer e fortalecer o trabalho de cada um, potencializando talentos e oferecendo oportunidades de crescimento, como também o trabalho coletivo, promovendo trocas, articulação e corresponsabilização.
- **Inovação:** se o mundo está em constante transformação, entende-se que a formação deve acompanhar o ritmo contemporâneo, se não, inclusive, promovê-lo. Com base nessa premissa, propõe-se a busca por novas ideias, metodologias e tecnologias, estimulando a experimentação, a curiosidade e a adaptabilidade para que os participantes estejam sempre à frente dos desafios e oportunidades.
- **Criatividade:** Para tirar partido do design do modelo, use a galeria de Estilos, na guia Início. Você pode formatar seus títulos usando estilos de títulos ou realçando texto importante usando outros estilos, como Ênfase e Citação Intensa. Esses estilos já vêm formatados para ter um ótimo aspecto e podem ser combinados para ajudar a comunicar suas ideias.
- **Equidade:** a política se compromete a oferecer para todos os profissionais da educação possibilidades e condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento. Ao mesmo tempo, reconhece que é necessário avançar no enfrentamento de desigualdades, que se expressam nas trajetórias escolares de crianças, adolescentes e jovens. Assim, a formação continuada também se organiza de modo a apoiar gestores, professores e técnicos que atuam em contextos e estabelecimentos marcados por maior vulnerabilidade e desafios.

- **Democracia:** propõe-se a construção coletiva do conhecimento. A política de formação promove a participação ativa, o diálogo aberto e a escuta atenta, valorizando as diferentes perspectivas e construindo um ambiente em que as decisões são tomadas de forma colaborativa e transparente.

Tais valores, integrados e permeando cada proposta da atual política de formação, visam desenvolver profissionais de alta performance e cidadãos conscientes e engajados, capazes de construir um mundo melhor.

PRESSUPOSTOS TEÓRICOS, POLÍTICOS E PEDAGÓGICOS

A formação de professores e profissionais da educação em geral vem-se modificando no decorrer da história, abrangendo desde modelos de treinamento, que visavam assimilação de práticas a serem aplicadas, passando pelo primado da teoria como condição para o bom funcionamento da escola e da sala de aula, até o que hoje se espera efetivamente construir na rede estadual de Goiás: a promoção de práticas informadas por teorias e por um processo contínuo de reflexão, aperfeiçoamento e revisão dos fundamentos que orientam o trabalho de gestão e coordenação do trabalho na escola e de organização e proposição de práticas de ensino.

No caso da formação de professores, essa vertente formativa é denominada “formação de professores centrada na prática” (BORN, 2019). Aqui, os aprendentes são envolvidos no novo objeto de conhecimento por meio de situações concretas, cuja solução implica a mobilização de seus conhecimentos prévios e experiências, demandando as funções cognitivas e a consciência dos fundamentos teóricos no processo de construção do saber.

Isso vai ao encontro do que propõe a aprendizagem do adulto, ou andragogia, que se diferencia da aprendizagem infanto-juvenil princi-

palmente por depender de interações fundamentadas em suas experiências de vida. Nesse sentido, a percepção é a de que o pragmatismo é como o “livro-texto do adulto aprendiz” (LINDERMAN, 1926, p. 8). Por isso mesmo, todas as estratégias de formação para a rede se orientam pela máxima da reflexão, mas uma reflexão pautada na prática de sala de aula, considerando situações concretas, desafios reais e suas características de complexidade e diversidade.

No âmbito da aprendizagem de adultos, as ações formativas propostas levam em conta pelo menos três cenários do desenvolvimento profissional, tanto no campo do magistério como no da atuação dos servidores administrativos: o desenvolvimento integral desses sujeitos, sua ação laboral e o aspecto sociopolítico de sua atuação. Essas dimensões evidenciam a clareza dos pressupostos políticos do desenho formativo proposto pela Seduc, uma vez que a educação, entendida como práxis humana, pode ser, por um lado, um espelho da sociedade, mas tem, por outro lado, o potencial de projetar o mundo que se quer. Sob esse prisma, o público-alvo da política de formação continuada é considerado objeto e sujeito desses processos. Sendo assim, aprende, se desenvolve e tem elementos teórico-práticos para formar e transformar a realidade em que se inscreve.

Esses pressupostos (a formação centrada na prática e a perspectiva da aprendizagem para adultos) se alicerçam em abordagens socioculturais da educação. Dentre os princípios dessas abordagens, destaca-se a visão de que a aprendizagem decorre sobretudo da interação do sujeito com o meio social ou, mais precisamente, com o meio educacional, envolvendo as múltiplas dimensões do ser (aspecto cognitivo, socioemocional e psicomotor, por exemplo) e o contexto histórico-cultural, no qual o sujeito se vê inserido. Ou seja, a despeito da base biológica que “define” os seres humanos, é a cultura que exerce sobre eles um papel decisivo em seu processo de desenvolvimento e formação. Em linhas gerais, desse postulado emerge a ideia de que toda ação educativa formal,

intencional e planejada gera aprendizagens significativas e promove o desenvolvimento humano. Tal concepção teórica ilumina o planejamento das práticas formativas em contexto pedagógico e andragógico.

O princípio mencionado acima aponta ligações com outro conceito delineado pela mesma corrente teórica, ambos de autoria do psicólogo russo Lev Semyonovich Vygotsky (1998). Seguindo a lógica, se a aprendizagem resulta em desenvolvimento psíquico, ela o faz se valendo de um contexto de colaboração. Ao interagir com certo objeto de conhecimento, o sujeito que aprende se beneficia da mediação do “outro que ensina”, o qual intervém naquilo que Vygotsky denominou de “zona de desenvolvimento próximo”. Isso porque, de acordo com a teoria, entre os processos cognitivos que estão por amadurecer (nível de desenvolvimento potencial) e as aprendizagens já efetivadas (nível de desenvolvimento real), há um espaço ideal (zona de desenvolvimento proximal) em que um professor deve atuar, uma vez que poderá contar com o apoio de aprendizagens prévias para favorecer a consolidação de novos processos cognitivos. Esse raciocínio reforça a marca da prática educativa em contextos andragógicos: deve-se partir dos saberes prévios, das experiências e das vivências do adulto aprendente.

De modo geral, são essas as principais bases sobre as quais a presente política constrói seus projetos de formação continuada voltados aos profissionais da educação. Contudo, não só a ciência valida essa política que se intenta aperfeiçoar. Seus contornos passam a ter voz porque há um alicerce legal importante fruto de lutas históricas fundamentadas, as quais têm reivindicado a profissionalização da atuação docente e dos demais profissionais que desenvolvem seus trabalhos nesse setor.

Com efeito, são expostos a seguir alguns dos diversos dispositivos legais e institucionais que refletem essa luta e que, ao mesmo tempo, estabelecem caminhos mais seguros para a classe, no que diz respeito à sua valorização e formação continuada.

FUNDAMENTOS LEGAIS DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO

A valorização dos profissionais da educação tem sido consolidada como princípio fundamental nas políticas educacionais brasileiras, sendo abordada de forma articulada em diversos documentos legais e normativos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), em seu artigo 67, estabelece a formação continuada como um direito dos educadores e um elemento essencial para a valorização profissional (BRASIL, 1996). Em 2020, o Conselho Nacional de Educação (CNE) emitiu uma resolução que propunha as Diretrizes Nacionais para Formação Continuada de Professores da Educação Básica e instituía a Base Nacional Comum para a Formação Continuada de Professores da Educação Básica (BNC-Formação Continuada).

O documento produzido pelo CNE, em seu artigo terceiro, reconhecia a necessidade de professores com um “sólido conhecimento dos saberes constituídos, das metodologias de ensino, dos processos de aprendizagem e da produção cultural local e global, objetivando propiciar o pleno desenvolvimento dos educandos”, reconhecendo a formação continuada como componente essencial da profissionalização docente. O parecer nunca chegou a ser reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) e, em 2024, foi revogado pelo próprio CNE, que propôs novas diretrizes para formação inicial de professores, mas sem nenhuma orientação para formação continuada desses profissionais.

Aos demais profissionais que atuam na educação, particularmente na escola, em que pese o reconhecimento sobre a necessidade de estratégias de formação continuada e em serviço, as normativas nacionais pouco especificam os contornos do que deve ser previsto, estruturado e oferecido a gestores e técnicos administrativo-financeiros. Destaque para a resolução do CNE de 2021 que propõe a Matriz Nacional Comum

de Competências do Diretor de Escola, mas que nunca foi homologada pelo Ministério da Educação.

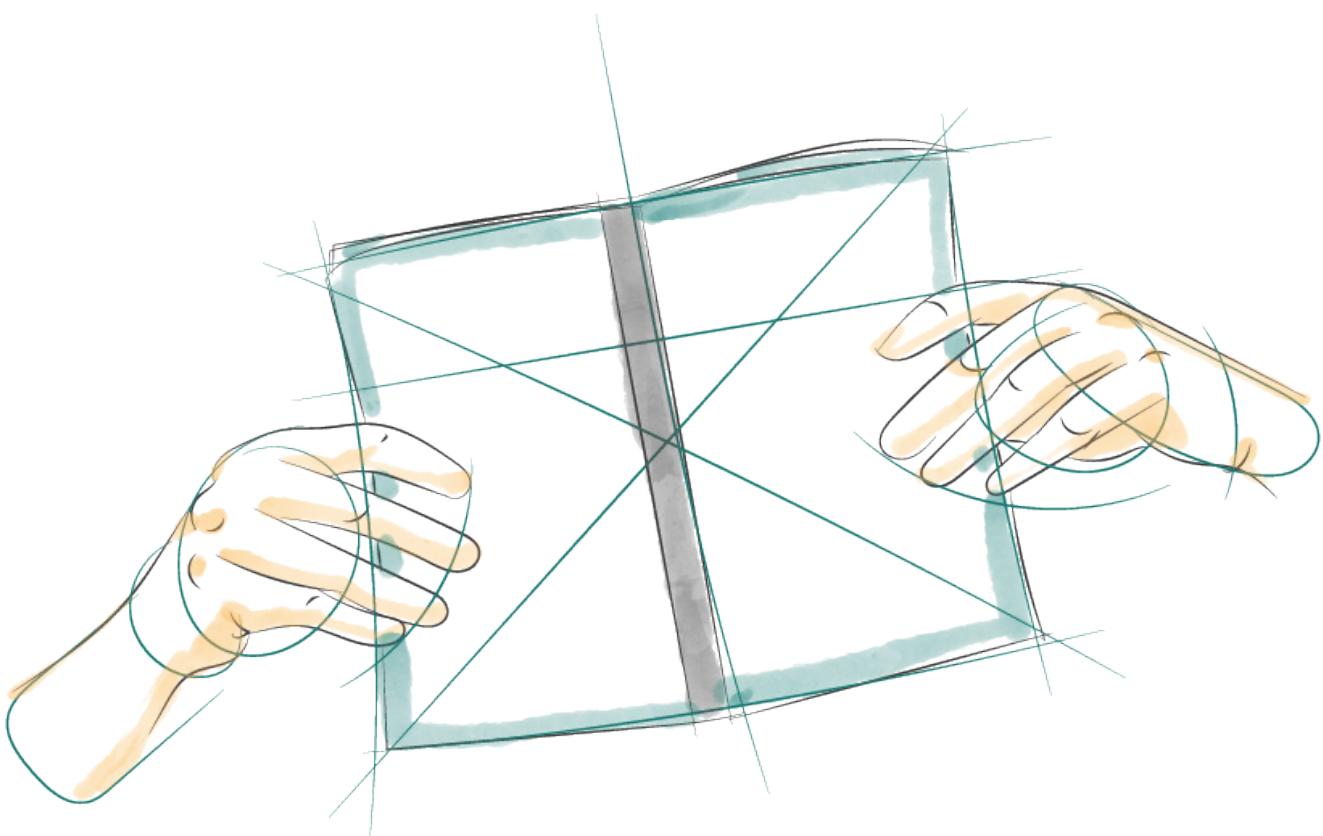
Apesar dessas limitações, a Seduc tem empreendido esforços para desenvolver uma política coerente e em consonância às melhores evidências científicas, técnicas e práticas. No âmbito estadual, o Plano Estadual de Educação de Goiás (PEE) também estabelece diretrizes específicas para a formação continuada, particularmente em sua Meta 17, ao propor a formação dos profissionais da educação básica em suas áreas de atuação, considerando as necessidades e contextos dos sistemas de ensino locais (GOIÁS, 2015).

Diretrizes

A política de formação dos profissionais da educação da rede estadual de educação de Goiás segue as seguintes diretrizes e procedimentos:

- Iniciativas de formação aos profissionais de acordo com as necessidades, tais como as condições estruturantes nas quais a política de formação será efetivada.
- Observação da legislação e das políticas atuais que incidem sobre a formação dos profissionais da educação.
- Estudo e pesquisa sobre formação de profissionais da educação em nível nacional e internacional com foco em perspectivas consideradas exitosas.
- Uso de mecanismos para dar voz aos professores que atuam em sala de aula e aos demais profissionais da rede, realizando contratações desses docentes para que eles repliquem suas boas práticas por meio da formação continuada de seus pares.
- Utilização de ferramentas tecnológicas e plataformas digitais para realização de formações síncronas e assíncronas (webinários, lives, aulas on-line no *classroom* etc.) para os profissionais da rede.

- Integração da política de formação às demais políticas educacionais desenvolvidas pela Secretaria Estadual de Educação de Goiás, em consonância com as escolas do governo do estado.
- Promoção de estratégias de formação individualizada/personalizada, centradas na figura dos profissionais da educação e considerando as etapas de sua vida profissional, bem como de formação colaborativa, com atividades realizadas predominantemente nas escolas, com ênfase no trabalho comum e no compartilhamento de boas práticas.
- Estabelecimento de relação entre as instituições de ensino superior (IES) e as escolas, promovendo o recebimento do egresso da licenciatura e estimulando o protagonismo das redes de ensino na formação de professores.



OBJETIVOS DA POLÍTICA

OBJETIVO GERAL

Desenvolver ações e estratégias que valorizem o trabalho dos profissionais de educação da rede estadual de Goiás e assegurem uma base de saberes para o exercício pleno de suas funções, em articulação com as demandas sociais e educacionais, de modo a fortalecer a carreira, qualificar as práticas pedagógicas e administrativas, consolidar ambientes educacionais colaborativos, inovadores e comprometidos com uma aprendizagem de qualidade e equitativa para todos os estudantes e propiciar uma visão compartilhada das políticas educacionais da rede.



Objetivos específicos para cada segmento profissional

Professores

- Desenvolver competências pedagógicas, tecnológicas e socioemocionais que qualifiquem a prática docente, promovendo aprendizagens significativas e inclusivas.
- Fomentar o uso de metodologias ativas, recursos digitais e estratégias inovadoras no processo de ensino-aprendizagem.
- Estimular a reflexão crítica sobre a prática pedagógica, por meio de espaços de estudo, pesquisa e troca de experiências entre pares.
- Alinhar os processos formativos às necessidades concretas dos contextos escolares e às diretrizes curriculares da rede estadual.
- Abordar temas das áreas do conhecimento, articulando teoria e prática com foco na oferta de ações formativas embasadas nos Documentos Curriculares de Goiás (DC-GO).
- Desenvolver e aprimorar a capacidade formativa dos professores, qualificando-os para a formação continuada de seus pares, em rede.

Gestores escolares

- Fortalecer competências em liderança pedagógica, gestão democrática e tomada de decisão baseada em evidências.
- Ampliar a capacidade de planejamento, monitoramento e avaliação de resultados educacionais, com foco na aprendizagem dos estudantes.
- Estimular práticas de gestão participativa que promovam o engajamento da equipe escolar e o clima institucional favorável à inovação.
- Ampliar a competência de articular as ações de formação com o projeto político pedagógico da escola, promovendo coerência entre gestão, currículo e ensino.
- Abordar temas das áreas do conhecimento, articulando teoria e prática com foco na oferta de ações formativas embasadas nos Documentos Curriculares de Goiás (DC-GO).
- Desenvolver uma visão articuladora e integradora dos vários segmentos relacionados à sua função: pedagógico, curricular, administrativo, de serviços e das relações com a sociedade em geral.

Coordenadores pedagógicos

- Desenvolver a efetiva capacidade operacional da coordenação pedagógica.
- Qualificar a atuação dos coordenadores como mediadores da prática docente, apoiando processos de ensino reflexivos e colaborativos.
- Instrumentalizar os coordenadores para que possam operar com dados pedagógicos no acompanhamento do desempenho escolar e na construção de estratégias de intervenção.

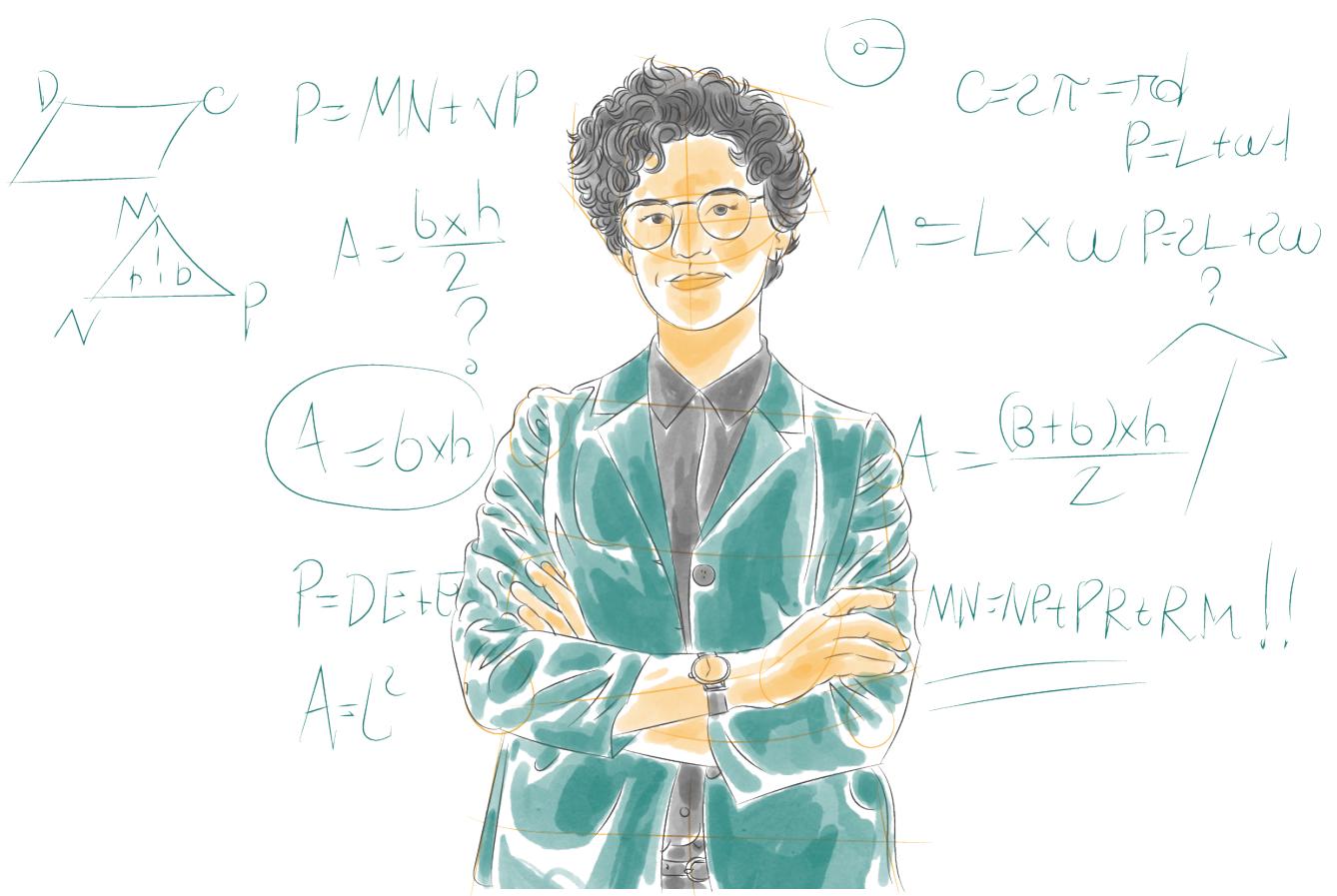
- Propor e implementar propostas curriculares e metodológicas que valorizem a diversidade e o protagonismo dos estudantes.
- Desenvolver habilidades de escuta, orientação e formação em serviço junto ao corpo docente, fortalecendo a cultura formativa da escola.

Servidores administrativos da educação

Nesta categoria estão incluídos os seguintes profissionais: servidores administrativos de nível técnico e de nível superior, que compõem o quadro de profissionais da Seduc-GO (centralizada), das Coordenações Regionais de Educação (CREs) e das unidades escolares; servidores em função de gestão, secretários, superintendentes, gerentes, assessores, chefes e coordenadores, compondo a alta gestão da Seduc-GO (centralizada) e das Coordenações Regionais de Educação (CREs).

- Oferecer experiências de aprendizagem que desenvolvam nos servidores as competências necessárias para o desempenho das suas funções, em alinhamento com as diretrizes operacionais da Seduc.
- Oferecer formações que qualifiquem os servidores nas áreas de atendimento, organização institucional e suporte pedagógico-administrativo.
- Estimular o desenvolvimento de competências digitais, de comunicação e de gestão documental que contribuam para o funcionamento eficiente de seus departamentos.
- Estimular o reconhecimento da importância do trabalho administrativo no apoio à missão pedagógica da escola.
- Promover formações voltadas ao acolhimento, ao atendimento ao público e a práticas inclusivas.

A presente política de formação propõe oferecer um mínimo de 120 horas/ano de formação continuada para cada uma das categorias de profissionais da educação supracitados, a saber: professores, gestores escolares, coordenadores pedagógicos e servidores administrativos da educação.



EIXOS NORTEADORES DA FORMAÇÃO CONTINUADA

CURRÍCULO E APRENDIZAGENS

Uma perspectiva curricular clara, ancorada em competências essenciais para os servidores da educação da rede estadual, é relevante para enfrentar os desafios educacionais de Goiás. Ao definir objetos de conhecimento e evidências de aprendizagem, garante-se a coerência entre a formação profissional e as expectativas de desenvolvimento dos estudantes (BRASIL, 2017). Toda ação formativa deve alinhar-se às matrizes curriculares vigentes, criando um continuum do planejamento ao acompanhamento de resultados, promovendo equidade e reduzindo disparidades regionais (FULLAN; QUINN, 2016).

Concebido como prática social (SACRISTÁN, 2013), o currículo expressa valores e identidades que impactam o direito de aprender. A BNCC e os DC-GO estruturam essa política, articulando-se a outros documentos locais para assegurar o desenvolvimento profissional dos servidores. Atentar-se ao princípio da equidade exige apoio diferenciado a contextos urbanos, rurais, indígenas e quilombolas, enquanto a diversidade é tratada como riqueza pedagógica por meio de abordagens antirracistas, de gênero e inclusão (FRASER, 2019).

Quando articulada às matrizes de aprendizagem, a formação continuada possibilita o espelhamento de competências (SHULMAN, 1987), o monitoramento por evidências (OECD, 2021) e a coerência entre materiais e práticas, potencializando seu impacto nos resultados obtidos nas salas de aula. Assim, a política deve incidir sobre:

- o plano estadual de formação alinhado aos DC-GO e à recomposição das aprendizagens;
- sistemas integrados de monitoramento, conectando avaliações externas e dados de sala de aula aos itinerários formativos;
- a produção colaborativa de recursos culturalmente responsivos;

- o apoio regionalizado com tutoria in loco às escolas com maiores vulnerabilidades.

Essas estratégias estabelecem um ciclo virtuoso de desenvolvimento profissional e melhoria da aprendizagem dos estudantes, consolidando uma perspectiva de formação continuada que seja responsiva aos desafios perenes e/ou contextuais da rede estadual de educação de Goiás.

GESTÃO DEMOCRÁTICA

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96, estabelece a gestão democrática como um dos princípios para a educação pública. Esse princípio extrapola os marcos legais, sendo adotado pela rede pública de ensino como base filosófica e sociológica, no sentido em que, por um lado, a escola espelha uma sociedade que se propõe democrática e, por outro lado, forma sujeitos conscientes de seu papel no fortalecimento de tal democracia. Nesse sentido, a formação continuada para profissionais que cumprem a função de gestores na rede estadual de ensino de Goiás está ancorada e movida por premissas como participação ativa de toda a comunidade escolar, transparência relativa às decisões e funcionamento de todos os pilares da gestão, no respeito e valorização da diversidade e na igualdade de oportunidades, abrindo espaço de voz, escuta e participação de todos os componentes de sua realidade.

PRÁTICAS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas são as ações, estratégias e abordagens utilizadas dentro do espaço escolar pelos professores para promover a aprendizagem e o desenvolvimento dos estudantes. Elas envolvem a execução do plano de aula e a avaliação do processo de ensino-apren-

dizagem, abrangendo desde a seleção de conteúdos e recursos até a interação com os estudantes.

As pesquisas em educação já comprovaram o quanto importante é o efeito do professor e das práticas de ensino na aprendizagem dos estudantes. Segundo o relatório McKinsey (1999), os métodos pedagógicos dos professores e o entusiasmo do corpo docente são fatores cruciais para a melhoria nos resultados de aprendizagem.

Assim, as práticas pedagógicas desempenham um papel estruturante na prática docente que se relaciona diretamente com a política de formação continuada. A oferta de formações deve basear-se em práticas que promovam aprendizado significativo, engajamento e desenvolvimento integral, como o uso de metodologias diversas, a inclusão de experiências práticas e a valorização da diversidade.

Contudo, para que haja aprendizado, é preciso que exista intencionalidade. Ou seja, o trabalho do professor, ao preparar sua aula, precisa extrapolar o planejamento dos conteúdos, englobando a ambientação necessária (que materiais serão utilizados, como a sala estará organizada, que atividades serão realizadas pelos estudantes, quais perguntas serão direcionadas a eles, como será aferido o entendimento deles etc.). Essa intencionalidade pode ser traduzida nas práticas pedagógicas adotadas pelos docentes para cada turma que lecionam.

Alguns exemplos de práticas pedagógicas a serem desenvolvidas e fortalecidas nas formações ofertadas estão descritas a seguir:

Mediação da aprendizagem

Refere-se às práticas do professor para promover a aprendizagem dos estudantes, incentivando o desenvolvimento de suas potencialidades e respeitando seus ritmos e formas de aprender. Por exemplo:

- considerar os conhecimentos prévios sobre os tópicos abordados na aula;



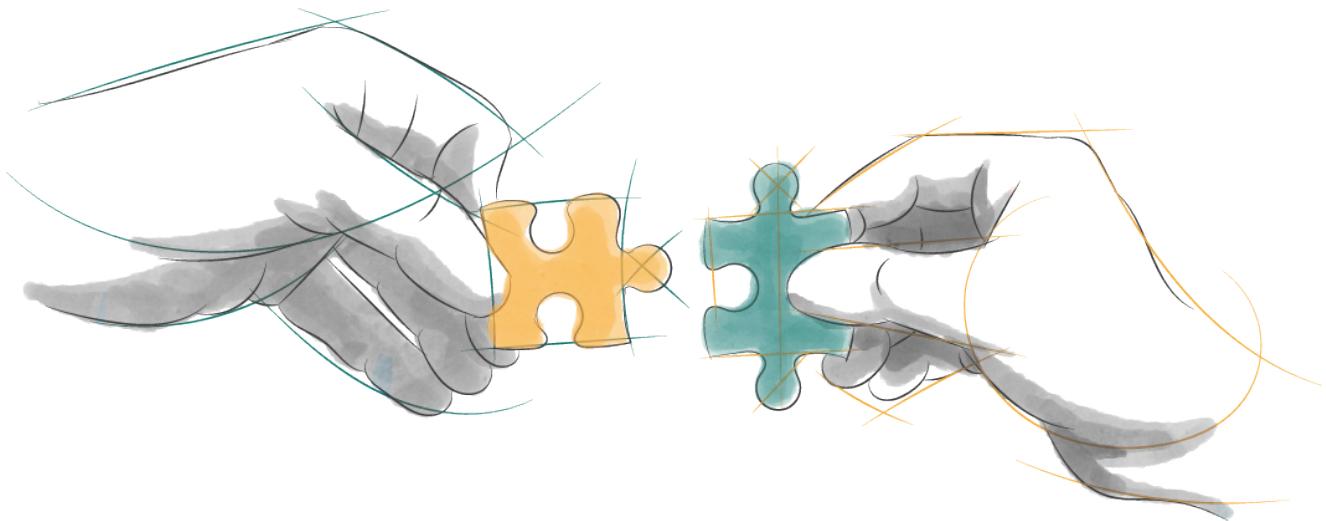
- estabelecer conexões com a realidade dos estudantes;
- identificar, reconhecer e/ou valorizar os pontos fortes dos estudantes;
- estimular a participação ativa dos estudantes, oferecendo oportunidades para que compartilhem ideias, entendimentos e argumentos, visando à construção colaborativa do aprendizado;
- formular perguntas com o objetivo de avaliar o nível de compreensão dos estudantes acerca dos objetos de conhecimento, em diferentes etapas da aula;
- responder às dúvidas dos estudantes com acolhimento, utilizando perguntas ou explicações para verificar a compreensão;
- adotar diferentes estratégias para fomentar a participação dos estudantes que habitualmente apresentam dificuldades em expressar suas ideias, opiniões ou dúvidas;

As formações voltadas para o aprimoramento das práticas pedagógicas com intencionalidade podem influenciar diretamente a qualidade da educação e, consequentemente, o desenvolvimento dos estudantes.

DIVERSIDADE E EQUIDADE

A Política de Formação Continuada dos Profissionais da Educação da Rede Estadual de Goiás está dirigida para a oferta de programas que fortaleçam o olhar para a diversidade e a equidade. Ou seja, reconhece as necessidades específicas de diferentes grupos e públicos e implementa medidas para garantir que todos tenham acesso a oportunidades e recursos, segundo suas diferenças. Isso implica ações que partem de uma oferta formativa universal para programas específicos e adaptados a diferentes contextos, a fim de reduzir as desigualdades estruturais.

Alguns exemplos e recomendações de práticas com foco no respeito à diversidade e na promoção da equidade que podem ser adotadas nas formações estão listadas a seguir:



- Realizar um diagnóstico, na etapa de planejamento da formação, que possibilite identificar as causas e os grupos mais vulneráveis, considerando fatores como raça, gênero, classe social, deficiência, idade, entre outros.
- Criar um ambiente seguro e acolhedor em que todos os participantes se sintam à vontade para expressar suas opiniões e participar das atividades propostas.
- Respeitar e valorizar as diferenças, dentro do ambiente formativo, para contribuir com o desenvolvimento de habilidades de empatia e comunicação eficaz.
- Promover a troca de experiências, conhecimentos e perspectivas para enriquecer o processo de aprendizagem, estimulando a criatividade e a equidade.
- Propiciar equidade de acesso e oportunidades dentro do desenvolvimento profissional, valorizando a diversidade e construindo um ambiente seguro para os diferentes tipos de aprendizagem.
- Considerar as especificidades de cada grupo, adaptando as ações e os serviços para atender às necessidades individuais e coletivas.
- Valorizar a diversidade de opiniões e trajetórias dentro do espaço formativo para criar um ambiente de aprendizagem inclusivo e enriquecedor para todos. Ao valorizar a diversidade, promovem-se o

respeito, a empatia e a compreensão entre pessoas com diferentes origens, culturas e perspectivas.

- Assegurar que os currículos e roteiros das formações refletem a diversidade de conhecimentos e experiências dos participantes, abordando temas como cultura, igualdade de gênero, respeito à diversidade, inclusão do público-alvo da educação especial (estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação), questões étnico-raciais e religiosas, bem como a implementação da Lei nº 10.639/2003 e da Lei nº 11.645/2008.
- Garantir a acessibilidade física e de comunicação para pessoas com deficiência, criando um ambiente inclusivo para todos.
- Não tolerar nenhuma forma de preconceito nos ambientes formativos e dar atenção ao enfrentamento do preconceito de raça, gênero, origem, físico, socioeconômico, entre outros.
- Avaliar constantemente os resultados das formações e corrigir as ações conforme necessário, garantindo que as metas de equidade e diversidade sejam alcançadas.

Ao implementar e direcionar esse foco em equidade e diversidade nas propostas formativas da rede, as escolas e regionais podem contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, em que todos se sintam valorizados e tenham a oportunidade de se aprimorar e desenvolver os estudantes.

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

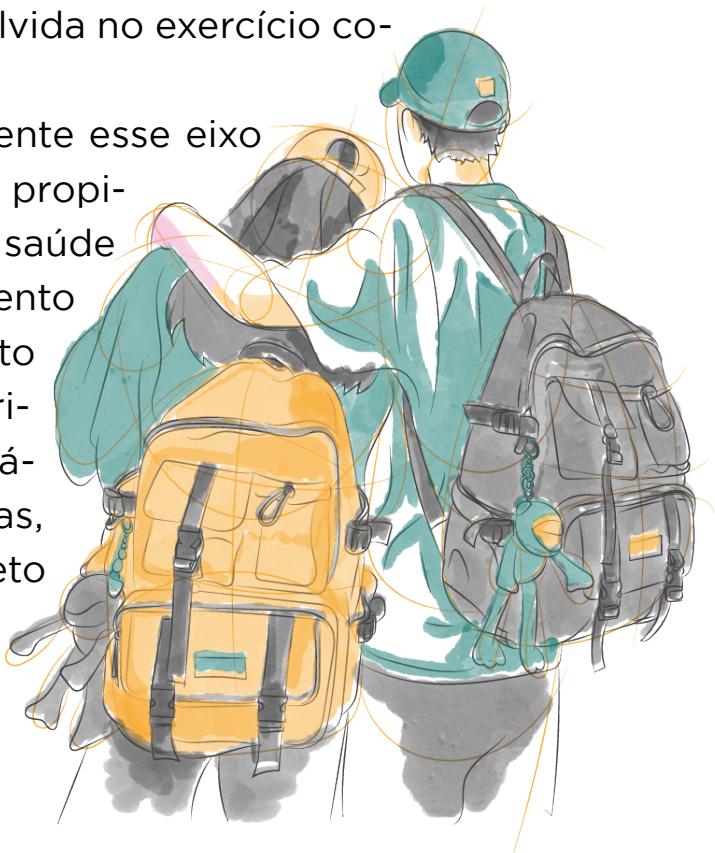
Reconhecendo a centralidade das relações interpessoais no cotidiano escolar e a crescente demanda por cuidado com a saúde mental dos profissionais da educação, a política de formação continuada tem o de-

senvolvimento de competências socioemocionais como eixo transversal de suas ações. Tais competências não são apenas objeto de aprendizagem, mas também condição para a construção de ambientes educacionais saudáveis, colaborativos e promotores de bem-estar.

Segundo Vinha (2012), competências socioemocionais referem-se à capacidade de lidar de forma ética e construtiva com as emoções, estabelecer relações respeitosas, tomar decisões responsáveis e enfrentar desafios com empatia e cooperação. Elas se desenvolvem no cotidiano escolar por meio do diálogo, da escuta e da reflexão coletiva sobre os modos de convivência.

As competências socioemocionais (como empatia, escuta ativa, autorregulação emocional, cooperação e resiliência) são mobilizadas tanto nos processos de ensino e aprendizagem quanto na mediação de conflitos, na liderança de equipes, na gestão do tempo e no fortalecimento dos vínculos entre os profissionais e a comunidade escolar. Por isso, são tratadas na política tanto como conteúdo formativo quanto como capacidade a ser desenvolvida no exercício cotidiano da profissão.

Ao incorporar intencionalmente esse eixo às ações formativas, a Seduc propicia uma forma de proteção à saúde mental, bem como um elemento estruturante do desenvolvimento profissional contínuo que contribui para o fortalecimento de práticas pedagógicas mais humanas, reflexivas e integradas ao projeto de uma escola pública mais justa, inclusiva e democrática.



AVALIAÇÃO PARA APRENDIZAGEM

A avaliação em processos de formação continuada na educação deve ser uma prática permanente, articulada à intencionalidade formativa e comprometida com o desenvolvimento profissional reflexivo e transformador da prática. Nesse contexto, a avaliação formativa é adotada como abordagem central por sua capacidade de orientar, retroalimentar e qualificar os percursos de aprendizagem de adultos em ambientes profissionais, respeitando os saberes prévios, os contextos de atuação e os ritmos individuais.

A partir dos referenciais de Dylan Wiliam (2018), Black & Wiliam (2008) e Instituto Unibanco (2022), a avaliação formativa é compreendida como um processo intencional e contínuo que visa promover a autorreflexão, o engajamento e a corresponsabilização dos participantes pelo seu próprio desenvolvimento e o do grupo (quando for o caso). Trata-se de uma prática que ocorre ao longo da formação, e não ao final, mediando a relação entre ensino e aprendizagem com foco na prática profissional. Avaliar para aprender implica criar oportunidades constantes de devolutivas qualificadas, promover a autoavaliação e a avaliação entre pares, estimular a análise crítica da prática e orientar o aprimoramento a partir de metas compartilhadas. A formação baseada nessa abordagem reconhece o erro como parte do processo de aprendizagem e encoraja a experimentação e a inovação pedagógica.

Essa abordagem reconhece que a aprendizagem significativa de adultos acontece pela interação entre teoria e prática, pelo enfrentamento de problemas reais e pela capacidade de refletir sobre a ação. Assim, a avaliação formativa contribui para a construção de saberes profissionais ao favorecer momentos de análise crítica da prática, devolutivas qualificadas (*feedback*), avaliação entre pares e autorregulação da aprendizagem.

A devolutiva, nesse processo, desempenha um papel essencial. De acordo com Wiliam (2018) e Hargreaves e Fullan (2020), a devolutiva

formativa e eficaz deve ser específica, oportuna, orientada para a melhoria e capaz de promover o pensamento autônomo daquele que a recebe. Essas ideias enfatizam que a devolutiva vai além de um informar: trata-se de um diálogo pedagógico que ajuda o sujeito a compreender seus pontos fortes, reconhecer suas lacunas e identificar caminhos possíveis de aperfeiçoamento. Ainda segundo Hargreaves e Fullan (2020), a devolutiva é mais transformadora quando acontece dentro de uma cultura colaborativa, baseada na confiança mútua, na escuta ativa e no compromisso com o desenvolvimento conjunto dos profissionais.

A avaliação formativa na política da Seduc, portanto, não é um instrumento de controle ou medição, mas um recurso pedagógico potente para fortalecer a aprendizagem situada, estimular a autonomia profissional, valorizar a experiência dos sujeitos e promover uma cultura de formação pautada pela melhoria contínua, pela equidade e pela inovação.

Entre os instrumentos e estratégias que fortalecem essa abordagem destacam-se uso de rubricas, autoavaliação, observação estruturada, registros reflexivos e acompanhamento formativo contínuo. A rubrica, em particular, permite tornar visíveis os critérios de qualidade esperados, facilitando o planejamento, o acompanhamento e a reflexão sobre o próprio processo de desenvolvimento profissional.

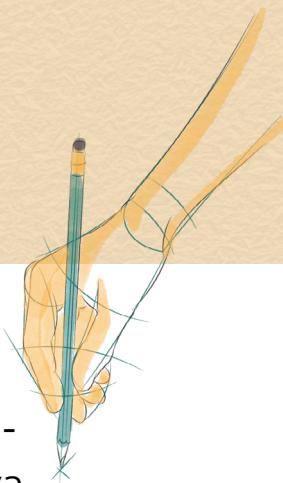
Seguem algumas possibilidades para realização de avaliação para aprendizagem:

- Propor uma atividade aberta o suficiente para promover o pensamento e o desenvolvimento.
- Oferecer nitidez a todos os envolvidos sobre a qualidade esperada em relação ao que será desenvolvido.
- Oferecer devolutivas construtivas, especialmente entre pares, focando nas próximas tarefas e destacando o que está bom e o que pode ser aprimorado numa próxima vez.

- Promover atividades de autoavaliação acompanhadas de evidências, fortalecendo o pensamento metacognitivo e a autorregulação que permitam a tomada de consciência sobre seu processo de desenvolvimento (como, por exemplo, reflexões que evidenciem como estava, o que estou aprendendo, quais os desafios, o que preciso conhecer mais, para quem peço ajuda, como consigo aplicar as novas aprendizagens, quais as diferenças da minha forma de pensar e da dos colegas, no que estou indo bem etc.). Usar de rubrica de autoavaliação para promover o pensamento, a reflexão, com parada em alguns momentos-chave do processo formativo para a reflexão, de forma que facilite o avanço e o desenvolvimento nas tarefas seguintes.



ESTRUTURA DA FORMAÇÃO CONTINUADA



A formação continuada é um direito e uma necessidade para todos os profissionais ao longo de sua trajetória de trabalho. No entanto, para que ela seja efetiva, precisa considerar a diversidade de experiências, saberes prévios e necessidades formativas dos sujeitos em diferentes momentos da carreira. De acordo com as ideias de Nóvoa (1992), é interessante que essa formação seja situada, reflexiva e colaborativa, reconhecendo e aproveitando os saberes das experiências e os contextos de atuação dos profissionais.

Nesse sentido, é fundamental que a estrutura da formação continuada contemple tanto os profissionais iniciantes quanto aqueles com experiência consolidada, promovendo o desenvolvimento em uma perspectiva de educação permanente que articule teoria e prática, bem como valorizando a construção coletiva do conhecimento e os processos de inovação (IMBERNÓN, 2010).

Para atender à heterogeneidade dos profissionais, a formação continuada deve ser estruturada por níveis ou eixos de aprofundamento, levando em conta três grandes grupos e etapas da carreira, descritos a seguir:

Profissionais iniciantes – Etapa indutiva

Envolve os profissionais que chegam à instituição cheios de expectativas e muitas dúvidas acerca de como proceder no ambiente de trabalho. Assim, necessitam de apoio para conhecer o trabalho, integrar-se e consolidar-se no ambiente e exercer suas funções em conformidade com as diretrizes institucionais. Segundo Marcelo (2009), essa é a etapa fundamental da profissionalização, especialmente para os que iniciam a carreira ou ingressam em um novo contexto de trabalho.

A etapa de indução atua como elo entre a formação inicial e o exercício pleno da prática profissional, favorecendo o acolhimento, a compreensão da cultura organizacional e o desenvolvimento de competências necessárias ao bom desempenho no cargo. Dessa forma, para

esse grupo, a formação continuada deve contemplar os aspectos técnicos, éticos e relacionais envolvidos no processo de ingresso na instituição, com foco no acolhimento, na construção da identidade profissional e no domínio das rotinas e competências básicas.

Nessa etapa, a formação continuada deve envolver ações estruturadas de acompanhamento, como tutoria e espaços colaborativos para troca de experiências, buscando reduzir os choques e aumentar a permanência e a eficácia profissional.

Temas formativos:

- integração institucional e cultura organizacional;
- ética profissional, convivência democrática e relações interpessoais;
- planejamento, gestão de tempo, metodologias e técnicas de trabalho;
- saúde mental e emocional no ambiente de trabalho;
- outros temas pertinentes à especificidade de suas funções.

Carga horária mínima de formação: 120 horas/ano.

Profissionais experientes – Etapa de novos desafios e inovação

Esses são os profissionais ativos com mais tempo de trabalho e que, portanto, acumulam saberes e experiências, podendo, conforme Nóvoa (2009), contribuir como agentes formadores e liderar processos de mudança. Para os profissionais desse grupo, é importante criar espaços que os desafiem a adquirir conhecimentos novos e inovadores e assegurem a discussão, o debate e a reflexão sobre suas práticas, de modo que isso resulte em material profícuo para a formação continuada dos demais grupos. O foco deve ser colocado na atualização, na socialização de saberes e troca de experiências, na liderança, na mediação de conflitos e na atuação como formadores em pares.

Temas formativos:

- formação de novos profissionais (tutoria/mentoria);
- liderança pedagógica em processos formativos;
- estudos de caso e inovação institucional;
- atualização normativa e ética profissional;
- outros temas pertinentes à especificidade de suas funções.

Carga horária mínima de formação: 120 horas/ano.

De forma geral, faz parte da proposta de formação continuada a valorização do diálogo e dos diversos saberes e experiências que venham contribuir para a construção coletiva e colaborativa das práticas dos profissionais da rede e, consequentemente, para a estruturação de um ambiente de trabalho de sucesso com o aporte de todos que nele se integram. A formação deve ser permanente e articulada ao cotidiano do trabalho; contextualizada, considerando as realidades locais e sociais; colaborativa, promovendo comunidades de prática e aprendizagem entre pares; e orientada por princípios da equidade, justiça social e compromisso ético.

MODALIDADES FORMATIVAS

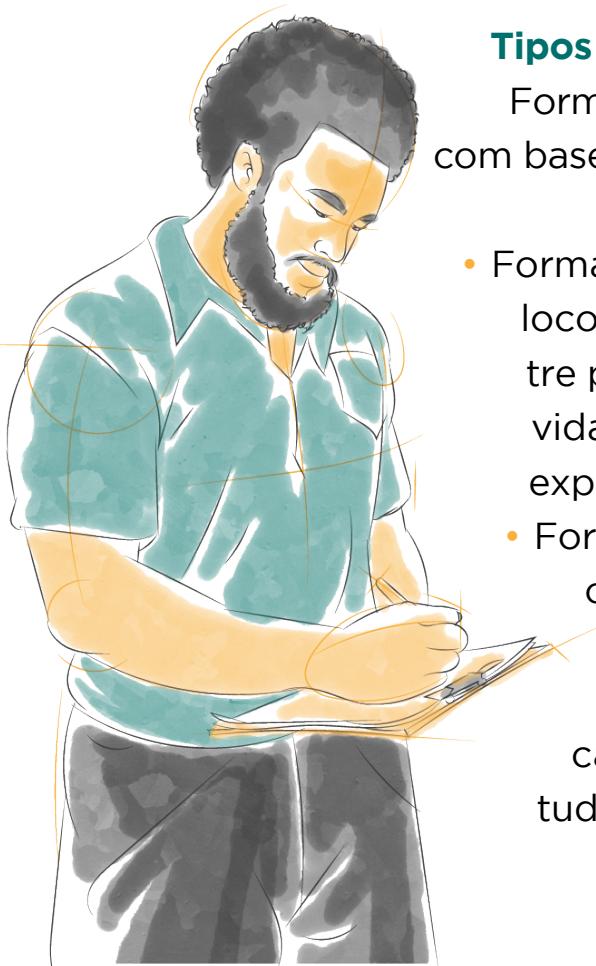
A política de formação continuada pressupõe que uma diversidade de estratégias e modalidades formativas é necessária para responder às múltiplas realidades da rede estadual de educação. Essa diversidade considera as diferentes funções, áreas de atuação, contextos e necessidades dos profissionais, buscando assegurar acesso, equidade, qualidade e aderência das ações formativas às práticas e desafios cotidianos das escolas e demais instâncias da rede.

A escolha da abordagem formativa deve estar alinhada aos objetivos de aprendizagem, à função dos profissionais envolvidos, à disponibilidade de tempo, às possibilidades de acesso e às condições técnicas e operacionais de oferta. Cada formato apresenta especificidades que impactam diretamente a eficácia das formações e, por isso, sua seleção deve ser pautada por critérios pedagógicos, técnicos e operacionais.

A seguir, estão apresentadas as principais formas de realização das formações, distribuídas em três categorias.

Tipos

Formatos estruturais de organização da formação, com base em mediação, tempo, espaço e interação.

- 
- Formações presenciais: por serem encontros in loco, promovem maior engajamento e troca entre pares. São indicadas principalmente para atividades que demandam colaboração e troca de experiências.
 - Formações híbridas: combinam momentos síncronos (presenciais ou remotos) e assíncronos, diversificando as estratégias pedagógicas. Permitem ampliar o alcance das ações e flexibilizar o tempo de estudo, assim como mantêm a oportunidade de

interação entre os participantes e entre participantes e formadores. A alternância entre os formatos contribui para organizar a metodologia de aprendizagem de forma a permitir aprofundamento temático e reflexão individual, seguidos de troca entre cursistas para conexão com a prática e a aprendizagem colaborativa.

- Formações autoinstrucionais: são realizadas de forma assíncrona, integralmente a distância, em ambiente virtual de aprendizagem, com percursos individualizados. Possibilitam o estudo autônomo, no ritmo e no tempo do participante, sendo úteis para ampliar o acesso às formações, trabalhar temas introdutórios, retomar/reforçar conhecimentos específicos e atender demandas de atualização e aprofundamento conceitual. Requerem autonomia dos participantes e qualidade no desenho do programa, com estratégias de engajamento, conexão com os cursistas e ativação de cognição com perguntas reflexivas e materiais significativos para o público-alvo. Sua potência está na personalização do percurso, no desenvolvimento da autonomia e na escalabilidade da oferta formativa. Ainda na modalidade de curso autoinstrucional, também é possível trabalhar com trilhas formativas, que se configuram como conjuntos de módulos organizados em sequência lógica e progressiva, com objetivos de aprendizagem interligados.
- Formações entre pares: fundamentadas na aprendizagem colaborativa e no reconhecimento dos saberes da prática, são estruturadas a partir do compartilhamento de experiências entre profissionais que exercem funções semelhantes. São eficazes para promover a troca, ampliar a coerência interna, fortalecer vínculos profissionais e aprimorar coletivamente as práticas.
- Comunidades de prática: inspiradas nos referenciais teóricos de aprendizagem situada (WENGER, 1998; SCHÖN, 1983), são espaços permanentes de troca, reflexão e construção coletiva de conhecimento a partir de problemas reais enfrentados pelos profis-

sionais de uma mesma função (por exemplo, comunidades de professores, gestores etc.). Reúnem sujeitos em torno de um domínio comum, estimulam a negociação de significados e o engajamento mútuo, fortalecendo identidades profissionais e promovendo a produção de soluções contextualizadas. É uma modalidade com potencial para inovação da prática.

Formatos e estratégias

- Oficina/workshop: encontro de curta duração voltado a experimentação, produção coletiva, construção de algo, exercício de habilidades específicas ou aplicação de ferramentas na prática. Caracteriza-se pelo alto grau de interação e pela ênfase no aprender fazendo.
- Desenvolvimento técnico: voltado à aprendizagem de procedimentos, protocolos, rotinas técnicas e uso de ferramentas, com foco em tarefas específicas. Possui caráter diretivo e está relacionado ao domínio instrumental necessário para determinadas funções.
- Palestra: apresentação expositiva sobre determinado tema por especialista acadêmico ou profissional da rede com experiência reconhecida na temática.



- Seminário: conjunto de palestras, discussões e debates voltados à apresentação e à análise de temas acadêmicos ou profissionais. Potente para aprofundamento temático e no diálogo entre teoria e prática.
- Webinário: evento virtual e síncrono, com especialistas convidados e interação em tempo real. Eficaz para atualização temática, ampliação de repertório em larga escala ou alinhamento estratégico da rede.
- Curso: formação com carga horária ampliada e currículo estruturado para o desenvolvimento de competências mais complexas e/ou que necessita de maior tempo para reflexão e aprimoramento da prática.

Arranjos de apoio à aprendizagem individualizada

Tutoria/mediação: processo formativo individualizado, com apoio contínuo de um profissional experiente para suporte à prática reflexiva e ao desenvolvimento personalizado. Potencializa o aprimoramento profissional ao oferecer escuta qualificada, orientação e reflexão sobre a prática com corresponsabilização entre os sujeitos envolvidos na atividade de aprendizagem. Essas modalidades e metodologias podem contribuir com uma política de formação robusta, plural e ajustada às diferentes necessidades da rede estadual de Goiás.



Essas modalidades e metodologias podem contribuir com uma política de formação robusta, plural e ajustada às diferentes necessidades da rede estadual de Goiás.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

A política de formação continuada está ancorada em processos sistemáticos de monitoramento e avaliação, concebidos como instrumentos estratégicos de gestão educacional e de aperfeiçoamento contínuo. Esses processos não se restringem ao controle de resultados e constituem um ciclo permanente de escuta, análise, retroalimentação e tomada de decisão com base em evidências empíricas, indicadores educacionais e experiência docente vivida na prática escolar.

Nesse sentido, o monitoramento não apenas acompanha a implementação das ações, como também produz conhecimento sobre os impactos das formações na cultura pedagógica da rede, no desenvolvimento profissional docente e na aprendizagem dos estudantes. Já a avaliação é concebida como formativa, processual e participativa, orientada pela lógica da contribuição e da corresponsabilização institucional, conforme destacam autores como Guba e Lincoln (1989) e Lima e Shinyaiki (2007).

Para tirar partido do design do modelo, use a galeria de Estilos, na guia Início. Você pode formatar seus títulos usando estilos de títulos ou realçando texto importante usando outros estilos, como **Ênfase** e **Citação Intensa**. Esses estilos já vêm formatados para ter um ótimo aspecto e podem ser combinados para ajudar a comunicar suas ideias.

Transparência como princípio de governança

A política assegura a transparência pública por meio da divulgação sistemática das ações e dos dados formativos, utilizando plataformas digitais e institucionais como as listadas a seguir:

- Portal da Seduc: publicação contínua de documentos normativos, planos de ação, editais, relatórios e sínteses avaliativas na aba “Centro de Formação”.
- Sistema Eletrônico de Informações (SEI): espaço oficial para protocolar e compartilhar projetos formativos, incluindo objetivos pe-

dagógicos, metodologias, cronogramas, critérios de avaliação e certificação.

- Portfólio Anual de Formação: documento elaborado pelo Cepfor que sistematiza trimestralmente indicadores quantitativos (participação, aprovação, evasão) e qualitativos (impacto, aderência temática, devolutiva dos cursistas).
- Orçamento público: publicação regular de informações sobre os recursos alocados para a política de formação, possibilitando o controle social dos investimentos.
- Canais institucionais de comunicação (*Instagram, Facebook, YouTube* e *e-mail* institucional): meios utilizados para ampliar o acesso e o engajamento da comunidade escolar nas atividades formativas.

Participação e escuta qualificada como pilares estruturantes

A política valoriza o envolvimento ativo dos profissionais da educação na concepção, na validação e no aprimoramento das ações formativas, assegurando representatividade, territorialidade e diversidade. Entre os mecanismos estruturados, destacam-se:

- Consultas periódicas com docentes, coordenadores e gestores escolares voltadas à identificação de necessidades formativas, desafios de implementação e propostas de melhoria.
- Grupos de trabalho regionais (GTs), constituídos em cada uma das 40 Coordenações Regionais de Educação (CREs), com representação de professores, pedagogos e técnicos, responsáveis por propor e revisar estratégias formativas à luz das realidades locais.
- Fóruns educacionais e rodas de escuta, que promovem diálogo horizontal e colaborativo entre gestores de políticas públicas e profissionais da linha de frente das escolas.

- Orçamento público: publicação regular de informações sobre os recursos alocados para a política de formação, possibilitando o controle social dos investimentos.
- Comissões temáticas de validação de cursos, as quais garantem que os programas ofertados atendam aos princípios de contextualização, pertinência e aplicabilidade.

Avaliação orientada para resultados e efeitos

A avaliação das formações é realizada de forma contínua, articulando diferentes dimensões e instrumentos descritos a seguir:

- Indicadores de desempenho e permanência: taxas de participação, conclusão, evasão e avaliação do desempenho dos cursistas nos cursos ofertados.
- Avaliação de impacto pedagógico: investiga como os conhecimentos adquiridos nas formações são transpostos para a prática pedagógica, a gestão escolar e a melhoria da aprendizagem dos estudantes.
- Questionários de satisfação e autoavaliação: aplicados ao final de cada formação ou ciclo formativo, identificam percepções dos cursistas quanto à relevância, aplicabilidade e eficácia dos conteúdos.
- Devolutivas orientativas e intervenções pedagógicas: elaboradas a partir dos relatórios técnicos do Cepfor, visam ajustar o percurso formativo, corrigir falhas e potencializar boas práticas.

Estratégias de descentralização, colaboração e inovação formativa

Compreendendo a diversidade do território goiano e a importância da proximidade entre formação e prática, a política adota medidas como:

- Modelo híbrido de formação, articulando momentos presenciais nas CREs com atividades em ambiente virtual (*Moodle* e Escola Virtual Cepfor), de forma a garantir flexibilidade e alcance territorial.
- Mediações pedagógicas e programas de formação em pares, que promovem o diálogo entre professores iniciantes e experientes, fortalecendo comunidades de prática e aprendizagem coletiva.
- Produção e difusão de conhecimento, por meio de artigos, *e-books*, vídeos, documentários e portfólios reflexivos, sistematizando e valorizando experiências docentes exitosas.

Por fim, ao estruturar um modelo de monitoramento e avaliação robusto, essa política de formação continuada se consolida como instrumento estratégico de valorização dos profissionais da educação e de fortalecimento da escola pública. Mais do que medir resultados, busca-se compreender processos, incentivar o desenvolvimento profissional e fomentar uma cultura institucional de aprendizagem contínua, alinhada às diretrizes legais e às evidências produzidas no campo educacional. Dessa forma, o estado de Goiás avança na construção de uma política educacional fundamentada, democrática e responsável, com potencial para promover transformações estruturais na formação e no exercício da docência, em consonância com os princípios de equidade, qualidade e justiça social.

USO DE AVALIAÇÕES EXTERNAS

As avaliações externas, como o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) e o Sistema de Avaliação Educacional do Estado de Goiás (Saego), são relevantes para apoiar a reflexão sobre os resultados da política de formação continuada dos profissionais da rede e sua influência na aprendizagem dos estudantes. Embora os efeitos da formação de profissionais sobre os resultados dessas avaliações sejam indiretos, elas

podem fornecer evidências importantes para orientar decisões, identificar prioridades e redirecionar estratégias formativas.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (FOSTER; PIACENTINI, 2023), apesar de contemplar apenas parte do currículo, as avaliações educacionais funcionam como sinalizadores de objetivos de aprendizagem valorizados pelas políticas públicas por gerar indicadores de qualidade da educação. O alinhamento entre currículo, pedagogia e avaliação é essencial para garantir coerência e efetividade nas ações educacionais. Dessa forma, os dados gerados por avaliações de larga escala, quando analisados em conjunto com outras evidências qualitativas e contextuais, contribuem para identificar padrões de aprendizagem, lacunas por território e possíveis áreas em que a formação continuada pode ter maior incidência.

Ao se observar a evolução de indicadores ao longo do tempo e sua distribuição entre unidades escolares, podem-se construir hipóteses fundamentadas sobre a efetividade das ações formativas em determinadas competências pedagógicas e de gestão.

Uma abordagem essencial nesse processo é a da equidade educacional. As avaliações externas permitem identificar grupos de estudantes, escolas e territórios em situação de vulnerabilidade, nos quais os resultados podem revelar desigualdades de aprendizagem. A política de formação continuada pode, com base nesses dados, estruturar ações mais direcionadas para apoiar essas comunidades escolares, com foco no fortalecimento das práticas pedagógicas e de gestão voltadas à garantia do direito à aprendizagem de todos os estudantes.

No entanto, é preciso considerar que os dados das avaliações por si só não são suficientes para produzir diagnósticos robustos. Eles devem ser interpretados à luz do contexto local, da escuta ativa das equipes escolares e da análise das condições de trabalho e de vida dos estudantes. Muitas vezes, os baixos resultados são sintomas de questões que extrapolam o campo pedagógico, como desigualdades socioeconômicas,

ausência de políticas de suporte psicossocial ou dificuldades estruturais da escola. Nesse sentido, o uso reflexivo e contextualizado das avaliações externas é condição para que se tornem instrumentos de justiça educacional, e não de estigmatização.

No contexto da política de formação continuada da Seduc, a análise dos resultados do Saeb e do Saego pode apoiar:

- A identificação de temáticas prioritárias para a formação de gestores e coordenadores pedagógicos e de professores a partir de evidências de desempenho das escolas em que atuam.
- A avaliação do alinhamento entre os conteúdos formativos e os resultados observados, com base em padrões de desempenho esperados em língua portuguesa e matemática.
- A priorização de ações em territórios vulneráveis, com formações focadas nas necessidades específicas desses contextos e em estratégias que favoreçam a equidade.

Assim, as avaliações externas se tornam ferramentas de reflexão crítica e planejamento estratégico no âmbito da formação continuada.

INDICADORES

Os indicadores servem para qualificar a necessidade, relevância, desenho, implementação, execução e avaliação da formação continuada. Funcionam, para cada uma dessas etapas, como informações que vão orientar a tomada de decisão. Por exemplo, um indicador de presença funciona como um orientador de engajamento na formação e sinaliza a necessidade de uma busca ativa dos cursistas. A finalidade dos indicadores é avaliar se, tendo em vista o objetivo macro da política, as forma-

ções oferecidas se traduziram em bons resultados de aprendizagem por parte dos seus estudantes.

Sendo assim, é possível acompanhar e avaliar a política a partir de indicadores tanto de processo como de resultado. Indicadores de processo são métricas utilizadas para medir e acompanhar a execução de atividades específicas. Eles ajudam a entender se o processo está sendo feito no tempo certo, com os recursos adequados e conforme o padrão esperado. Indicadores de resultado são métricas que mostram o que foi alcançado ao final de um processo, ação ou intervenção. Eles avaliam os efeitos diretos daquilo que foi realizado, normalmente ligados aos objetivos imediatos da política.

Exemplos de Indicadores de processo:

- Taxa de participação do público-alvo, envolvendo profissionais do magistério e administrativos (a meta em 2025 aponta para o total de 43 mil servidores).
- Nível de satisfação dos inscritos nos cursos a distância e/ou presenciais e híbridos ofertados pelo Cepfor.
- Percentual de escolas com professores cursistas.
- Percentual de turmas com professores cursistas.
- Taxa de professor cursista por turma.
- Percentual de professores cursistas.
- Distribuição de professores cursistas por regional.
- Percentual de regional com professor cursista.
- Desempenho do professor cursista na formação.
- Autopercepção dos professores cursistas em relação à aplicabilidade do conteúdo.
- Avaliação geral da formação.

Exemplos de Indicadores de resultado:

- Aprimoramento do trabalho docente, verificado nas devolutivas das escolas.
- Aprimoramento do trabalho docente, resultando em melhores resultados de aprendizagem dos estudantes, constatados no desempenho em avaliações internas e externas, como Saego, Saeb e Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Iddeb).
- Aprimoramento do trabalho administrativo, verificado nas respostas a questionários referentes ao desempenho profissional.
- Impacto na aprendizagem dos estudantes, aferido com base em seu nível de proficiência geral nas avaliações externas e internas antes e depois de determinada formação.
- Desempenho dos estudantes na avaliação em blocos, com e sem professores cursistas.

Indicadores e os meios de verificação

Para aferir os indicadores apontados acima é necessário que tenham meios de verificação, que devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido para garantir sua eficácia na avaliação do desempenho da política. Além disso, a escolha dos meios de verificação deve ser adequada ao tipo de indicador e ao contexto do projeto.

INDICADOR	MEIO DE VERIFICAÇÃO
Percentual de escolas com professores cursistas	Dados de enturmação dos professores com informações de alocação
Percentual de turmas com professores cursistas	Dados de enturmação dos professores com informações de alocação
Taxa de professor cursista por turma	Dados de enturmação dos professores com informações de alocação
Percentual de professores cursistas	Dados de enturmação mais dados de todos os professores da rede
Distribuição de professores cursistas por regional	Dados de enturmação dos professores com informações de alocação
Percentual de regional com professor cursista	Dados de enturmação dos professores com informações de alocação
Desempenho do professor cursista na formação	Dados de avaliação do professor cursista nas trilhas
Autopercepção dos professores cursistas em relação à aplicabilidade do conteúdo	Pesquisa específica via ferramenta de coleta
Avaliação geral da formação	Pesquisa específica via ferramenta de coleta

RESULTADOS ESPERADOS



Conforme se pronunciou nos textos introdutórios, a política de formação continuada visa aprimorar a qualidade do ensino, desenvolver as competências dos profissionais da rede estadual de educação, a fim de aumentar o seu engajamento e promover o desenvolvimento profissional contínuo.

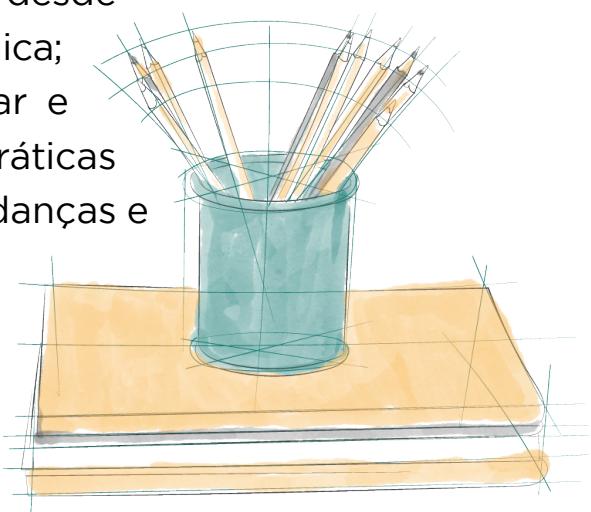
Os resultados esperados incluem, por exemplo, práticas pedagógicas intencionalmente vinculadas a melhores resultados de aprendizagem, maior conhecimento sobre as necessidades e especificidades dos estudantes e uma comunidade escolar mais colaborativa e engajada.

APRIMORAMENTO DOS GESTORES DA REDE

A partir das experiências formativas oferecidas, espera-se que os gestores se tornem mais capacitados nas dimensões político-institucional, pedagógica, administrativo-financeira e pessoal e relacional.

Possibilidades:

- fortalecer os diretores e capacitá-los para motivar e inspirar a equipe, criando um ambiente escolar mais democrático e colaborativo;
- otimizar o funcionamento da escola, desde a área administrativa até a pedagógica;
- formar os diretores para identificar e implementar novas tecnologias e práticas pedagógicas, adaptando-se às mudanças e desafios do mundo moderno;
- favorecer a liderança, tornando-a mais eficaz, o que pode levar a resultados de avaliação escolar mais positivos.



APERFEIÇOAMENTO DO TRABALHO DOCENTE

Espera-se que a formação continuada possibilite aos professores a apropriação de novas metodologias, técnicas de ensino e ferramentas tecnológicas, resultando em aulas mais dinâmicas e eficazes.

Possibilidades:

- manter os professores atualizados com as novas pesquisas, tendências e desafios da área da educação, promovendo um crescimento profissional constante;
- repertoriar os professores para que lidem com as dificuldades de aprendizagem, personalizar o ensino para as necessidades dos estudantes e criar ambientes de aprendizagem mais inclusivos;
- apoiar os professores na elaboração de planos de aula mais convergentes com a realidade dos estudantes, na gestão da sala de aula e no acompanhamento do desenvolvimento dos estudantes.

FORTELECIMENTO DA CULTURA DE APRENDIZAGEM CONTÍNUA NA REDE

A cultura de aprendizagem contínua pode ser compreendida como o conjunto de crenças, valores e práticas que promovem a busca permanente por novos saberes, a reflexão crítica sobre a prática e o aprimoramento profissional como parte integrante da identidade dos sujeitos e da vida institucional. Nessa perspectiva, aprender não é uma atividade esporádica ou isolada, mas um modo de ser, pensar e atuar dentro da escola e da rede educacional.

Essa política de formação continuada considera que consolidar uma cultura de aprendizagem contínua exige mais do que oferecer cursos ou oportunidades eventuais de aprimoramento. Trata-se de fomentar,

de maneira intencional e sistemática, ambientes em que o pensamento crítico e metacognitivo é valorizado, a colaboração é praticada e a aprendizagem se torna um valor partilhado por todos os profissionais, em todas as funções e instâncias da rede.

Ritchhart (2015), ao abordar a construção de culturas de pensamento nas escolas, destaca que ambientes de aprendizagem ricos são aqueles nos quais o pensamento é visível, valorizado e promovido de forma intencional. A formação continuada, nessa lógica, deve estimular o desenvolvimento de competências metacognitivas, como a autorregulação, o pensamento reflexivo e a consciência sobre os próprios processos de aprendizagem, para que os profissionais possam não apenas adquirir novos saberes, mas também aprender a aprender.

O fortalecimento dessa cultura também requer práticas avaliativas coerentes com seus pressupostos. Wiliam (2018), Black (1998) e Andrade (2000) apontam a avaliação formativa como uma ferramenta essencial para consolidar trajetórias de aprendizagem contínua.

Desse modo, o fortalecimento de uma cultura de aprendizagem contínua se traduz na ampliação da capacidade da rede para enfrentar seus desafios com inteligência coletiva, ética profissional e compromisso com a equidade. Ao valorizar o pensamento crítico, a reflexão sobre a prática e a construção compartilhada do conhecimento, essa política formativa contribui para a constituição de uma rede que aprende e, por isso mesmo, transforma.

Seguem algumas possibilidades para fortalecer a cultura de aprendizagem na rede a partir das estratégias e práticas formativas:

Fomentar práticas formativas que valorizem o pensamento crítico e a metacognição

- Priorizar metodologias que estimulem a autorreflexão e a análise da própria prática (registros de aprendizagem, rubricas de autoavaliação, comunidades de práticas).

- Incluir, nos encontros formativos, estratégias explícitas para desenvolvimento de competências metacognitivas.
- Sempre que possível, prever processos de acompanhamento, devolutivas e momentos de retomada de aprendizagem ao longo do ano.
- Evitar formações pontuais e desconectadas, priorizando itinerários que criem continuidade e aprofundamento.

Valorizar a colaboração como prática formativa

- Estimular formações entre pares e práticas colaborativas, fortalecendo vínculos profissionais e trocas horizontais.
- Reconhecer e apoiar espaços coletivos de aprendizagem nas escolas (reuniões pedagógicas, planejamento conjunto, projetos etc.). Integrar avaliação formativa ao ciclo da formação continuada.
- Utilizar avaliação diagnóstica e formativa como ferramenta para personalizar a formação, conforme as necessidades reais dos profissionais.
- Incluir autoavaliação e devolutiva formativa como parte regular dos percursos formativos.
- Garantir que os dados de avaliação sejam devolvidos aos profissionais de maneira formativa, contribuindo para seu desenvolvimento contínuo.

Sustentar institucionalmente a cultura de aprendizagem

- Assegurar tempo regular e protegido para formação para os profissionais da rede.
- Promover ações formativas para todas as funções da rede, garantindo que a cultura de aprendizagem envolva todos os profissionais.
- Promover uma visão de formação de longo prazo, que reforce a aprendizagem enquanto condição para o aprimoramento contínuo da prática profissional.

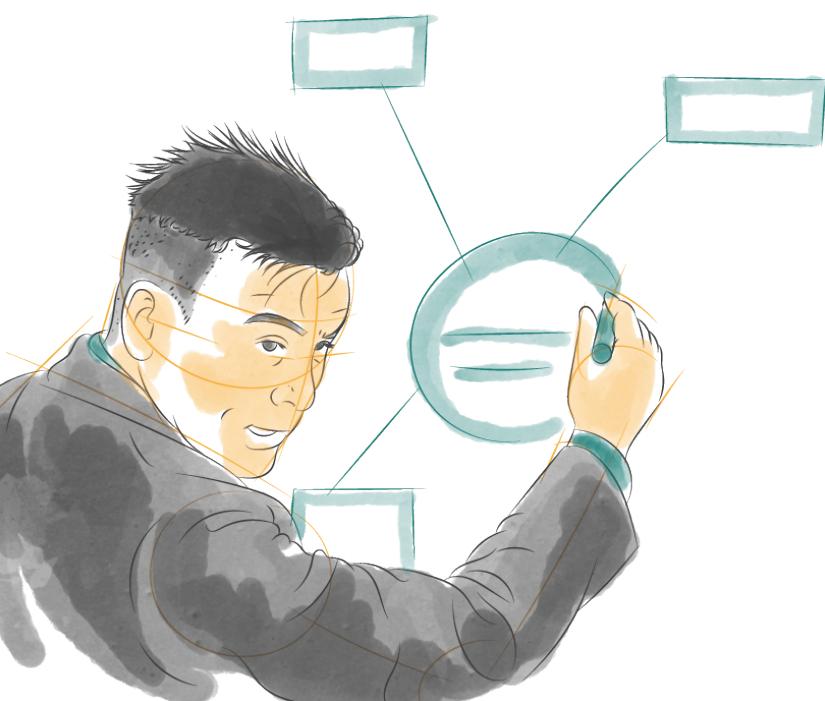
ORÇAMENTO

Propõe-se uma previsão orçamentária anual, pensada por ocasião das atividades de avaliação e planejamento conjuntos realizadas por parte dos setores que compõem a Seduc, que poderá contemplar, dependendo das demandas formativas, as seguintes categorias.

- Recursos humanos: contratação de formadores, especialistas e equipe de apoio.
- Infraestrutura e logística: locação de espaços, possíveis materiais didáticos, alimentação e transporte, quando necessário.
- Tecnologia e plataformas digitais: aquisição/licenciamento de ambientes virtuais de aprendizagem e recursos tecnológicos.
- Produção de material didático: impressão de cadernos, aquisição de livros, kits pedagógicos.

O orçamento deverá ser estruturado, tendo por base as múltiplas fontes de financiamento (dependendo da disponibilidade):

- Orçamento próprio do Estado.
- Transferências federais, como o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e programas do Ministério da Educação (MEC).
- Parcerias com universidades públicas e instituições privadas, Organizações Não Governamentais (ONGs) ou com organismos internacionais.

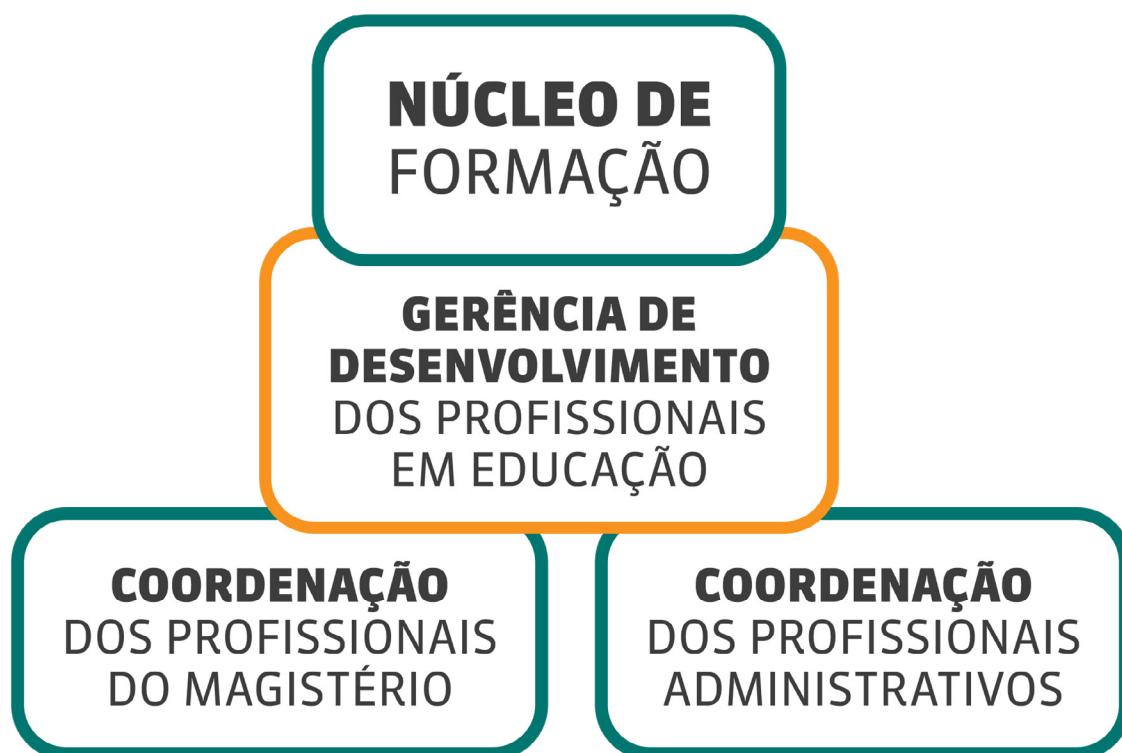


IDENTIDADE INSTITUCIONAL DO CENTRO DE ESTUDOS, PESQUISA E FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO (CEPFOR)

O Cepfor, vinculado à Superintendência de Apoio ao Desenvolvimento Curricular (Supadec), foi criado pela Lei da Reforma Administrativa nº 20.491, de 25 de junho de 2019 (revogada posteriormente pela Lei nº 21.792, de 16 de fevereiro de 2023).

Quando de sua implementação, o Cepfor foi constituído por uma coordenação e cinco gerências. No entanto, em 2023, com o novo organograma, passou a ser composto pelos seguintes departamentos: Núcleo de Formação, Gerência de Desenvolvimento dos Profissionais em Educação, Coordenação dos Profissionais do Magistério e Coordenação dos Profissionais Administrativos.

COMPOSIÇÃO ATUAL DO CEPFOR



Sua estrutura técnica está organizada para atuar desde o planejamento até a execução tática e operacional das formações. Do ponto de vista estratégico, sua atuação está voltada ao alinhamento das formações com o propósito, missão, visão e objetivos da rede estadual de educação. Já no âmbito tático e operacional, concentra-se na conexão das formações com as necessidades de desenvolvimento profissional da rede, considerando as diferentes especificidades de áreas e funções na execução técnica das ações e na produção de percursos formativos, metodologias, conteúdos, estratégias de avaliação e instrumentos de acompanhamento.

De acordo com o artigo 51, Seção III, do Regulamento da Secretaria de Estado da Educação (Decreto nº 9.920/2021) e as Diretrizes Operacionais da Rede Pública Estadual de Educação de Goiás (2020-2022), o Cepfor é a unidade responsável por organizar, coordenar, monitorar e supervisionar tecnicamente as ações de formação continuada dos profissionais da educação da rede estadual. Seu propósito fundamental é contribuir com a melhoria da aprendizagem dos estudantes por meio da valorização profissional e da ampliação das condições de desenvolvimento profissional para todos os segmentos da rede. A amplitude das atribuições do Cepfor expressa o reconhecimento de que a formação de qualidade requer liderança técnica, capacidade de articulação e clareza de objetivos.

A consolidação do Cepfor como centro articulador da formação continuada dos profissionais da rede estadual responde a um movimento necessário e estratégico: a construção de uma estrutura institucional capaz de consolidar a visão da Seduc, que compreende a formação não como ação isolada, mas como política de Estado, conectada à aprendizagem dos estudantes e ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores da rede. Em um sistema educacional complexo e em constante transformação, atender às múltiplas e diversas demandas de formação

exige mais do que descentralização: demanda uma instância especializada, com escuta ativa, capacidade de articulação e visão sistêmica.

Nesse sentido, como articulador das ações formativas, o Cepfor atua em cooperação constante com as demais superintendências da Seduc, as CREs e as unidades escolares. Apoia o desenho de formações sob medida para necessidades locais ou temáticas, assegurando que tais ações estejam em conformidade com os marcos legais, a política de formação continuada, os referenciais pedagógicos e as metas institucionais. O diálogo com o conjunto da rede se dá de forma integrada, coordenando esforços, identificando necessidades e potências formativas e mobilizando parcerias estratégicas.

Além disso, o Cepfor desempenha papel central no monitoramento, na avaliação e no aperfeiçoamento das ações formativas. A partir de evidências quantitativas e qualitativas de escuta da rede, promove ajustes contínuos nos programas ofertados, sustentando uma lógica de rede aprendente e reflexiva. Essa lógica fortalece uma cultura institucional de desenvolvimento profissional contínuo, em que a formação deixa de ser um evento pontual e passa a ser parte estruturante da política educacional da Seduc.

Nesse contexto de promoção do desenvolvimento profissional por meio da formação continuada aos profissionais da rede, o Cepfor se consolida como uma área estruturante da Seduc, promovendo, com visão sistêmica e competência técnica, o direito à formação de qualidade para todos os profissionais da educação e contribuindo com a transformação da escola pública goiana.

FUNÇÕES DO CEPFOR

O artigo 51, Seção III, do Regulamento da Secretaria de Estado da Educação, aprovado pelo Decreto nº 9.920, de 6 de agosto de 2021, e as

Diretrizes Operacionais da Rede Pública Estadual de Educação de Goiás (2020-2022) estabelecem que compete ao Cepfor:

- elaborar e implementar a política e os programas de formação continuada, presencial e a distância, destinados aos profissionais da educação da rede estadual de ensino;
- organizar, selecionar, coordenar e manter o quadro de professores do Cepfor para atendimento de suas demandas;
- buscar e propiciar oportunidades de pós-graduação nas áreas de interesse da Seduc e da rede de ensino;
- promover a gestão do conhecimento na Seduc por meio da implantação de novas metodologias e instrumentos de ensino e aprendizagem, como também o fomento da cultura de inovação entre os servidores;
- elaborar e executar formações direcionadas à melhoria da prática pedagógica dos professores e do aprendizado dos estudantes;
- desenvolver formação continuada com foco no aprimoramento de práticas de gestão e competências de liderança no serviço público;
- promover a formação dos profissionais da Seduc para que eles participem de um sistema modular capacitador das modalidades de ensino presencial e a distância;
- promover a formação continuada dos profissionais que atuam na inspeção escolar das CREs, para orientá-los quanto a normas aplicáveis à organização e ao funcionamento escolar;
- apoiar projetos de pesquisa em todas as áreas do conhecimento, para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação do estado de Goiás;
- buscar parcerias com as instituições de ensino superior (IES), instituições de pesquisa científica e tecnológica e inovação (ICTIs) e com o setor empresarial, para melhoria da qualidade da educação;

- manter interlocução com os gestores de políticas públicas de centros de estudos, pesquisas e formação dos profissionais da educação vinculados ao governo federal e a outras esferas governamentais;
- coordenar, supervisionar e orientar atividades relacionadas ao Cepfor;
- realizar outras atividades correlatas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Base Nacional Comum Curricular*. Brasília: MEC, 2017.

_____. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2003.

_____. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 mar. 2008.

BORN, Bárbara. Transformar a formação de professores pela prática: um desafio possível. In: O papel da prática na formação inicial de professores. Instituto Península; Profissão Docente (Orgs.). 1 ed. São Paulo: Moderna, 2019.

BRANDSFORD, J.; DARLING-HAMMOND, L. *Preparing Teachers for a Changing World*. [S. I.]: Jossey-Bass, 2005.

FOSTER, N.; PIACENTINI, M. (org.). *Inovação em avaliação para medir e dar suporte a competências complexas*. [S. I.]: OCDE/Instituto Unibanco, 2023.

FRASER, N. The Old is Dying and the New Cannot Be Born. [S. I.]: Verso, 2019.

FREIRE, P. *A Educação na Cidade*. São Paulo: Cortez, 1991.

FULLAN, M.; QUINN, J. *Coherence: The Right Drivers in Action*. [S. I.]: Corwin, 2016.

GOIÁS. *Documento Curricular para Goiás (DC-GO)*. Goiânia: Consed/Udime Goiás, 2018.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage. 1989.

HARGREAVES, A.; FULLAN, M. Desenvolvimento profissional contínuo para uma educação eficaz: o papel das culturas colaborativas. In: DAY, C.; SACHS, J. (org.). *Desenvolvimento profissional dos professores: políticas, práticas e pesquisa*. Porto Alegre: Artmed, 2020.

_____. *Professional Capital*. [S. I.]: Teachers College Press, 2012.

IMBERNÓN, F. *Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza*. São Paulo: Cortez, 2010.

INSTITUTO SINGULARIDADES; INSTITUTO UNIBANCO. *Comunidades de Prática e Aprendizagem Profissional para gestores escolares: um estudo de caso da Rede de Gestores*. São Paulo: Instituto Singularidades/Instituto Unibanco, 2024. Disponível em: <<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/cedoc/detalhe/comunidades-de-pratica-e-aprendizagem-profissional-para-gestores-escolares-um-estudo-de-caso-da-rede-de-gestores.281b01f3-40b-3-4695-a15e-0234b8045b44>>. Acesso em: 29 maio 2025.

INSTITUTO UNIBANCO. *Protocolo: uso de rubrica na avaliação formativa – Professor/a 2022*. São Paulo: Instituto Unibanco, 2022. Disponível em: <<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/cedoc/detalhe/tf-protocolo-uso-de-rubrica-na-avaliacao-formativa-professor-a-2022,5f-899760-88a3-4c95-8bf1-6de7e82e016f>>. Acesso em: 29 maio 2025.

LIMA, A. F.; SHINYASHIKI, G. T. Avaliação institucional: fundamentos e processos. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, [S. I.], v. 23, n. 1, p. 75-88, 2007.

MARCELO, C. G. O processo de indução à docência: conceitos e modelos. *Revista Portuguesa de Educação*, [S. I.], v. 22, n. 1, 2009.

MARCELO, C. G. O professor iniciante, a prática pedagógica e o sentido da experiência. *Revista Brasileira de Formação de Professores*, [S. I.], v. 3, n. 3, p. 11-49, 2010.

NÓVOA, A. *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

_____. *Formar professores para a transformação*. Lisboa: Educa, 2009.

OECD. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*. Paris: OECD Publishing, 2021.

OLIVEIRA, G. G. de; LIMA, E. M.; BORGES, F. J. A. Formação Continuada para Professores Ingressantes na Rede Estadual de Educação de Goiás. *Revista Educação em Contexto*. [S. I.], v. 3, n. 1, p. 145-158, 2024.

SACRISTÁN, J. G. *O currículo: uma reflexão sobre a prática*. [S. I.]: Art-med, 2013.

SCHÖN, D. A. *The Reflective Practitioner*. [S. I.]: Basic Books, 1983.

SHULMAN, L. S. *Knowledge and Teaching*. [S. I.]: Harvard Educational Review, 1987.

TARDIF, M. *Saberes Docentes e Formação Profissional*. [S. I.]: Vozes, 2014.

VINHA, T. P. *Competências socioemocionais e convivência ética na escola*. Campinas: Papirus, 2012.

WILLIAM, D. *Embedded Formative Assessment*. 2. ed. Bloomington, IN: Solution Tree Press, 2018.

ZEICHNER, K. Repensando as conexões entre a formação na universidade e as experiências nas escolas nas quais os professores aprendem a ensinar. *Revista Educação e Sociedade*, v. 31, n. 113, p. 15-39, 2010.

SEDUC
Secretaria de Estado
da Educação

