

FORMAÇÃO CONTINUADA: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE

Lívia Barbosa Pacheco Souza¹

RESUMO: A formação continuada desempenha um papel fundamental na qualificação profissional dos professores, proporcionando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento ao longo de suas carreiras. Este artigo abordou os benefícios, as abordagens, as limitações e as recomendações para aprimorar a formação continuada dos docentes. Ficou evidente que a formação continuada tem um impacto significativo na prática docente, promovendo o aprimoramento das habilidades pedagógicas e o crescimento profissional. No entanto, enfrenta desafios como a falta de tempo, recursos limitados e barreiras tecnológicas. Para melhorar a formação continuada, é recomendado identificar necessidades claras, personalizar a formação, promover a colaboração, integrar a formação com a prática, utilizar abordagens ativas de aprendizagem, integrar a tecnologia, avaliar de forma abrangente e fornecer suporte contínuo aos professores. Investir nessas estratégias garantirá que a formação continuada seja acessível, relevante e efetiva, contribuindo para a qualidade da educação e o desenvolvimento dos estudantes.

2249

Palavras-chave: Formação continuada. Qualificação profissional. Docentes.

INTRODUÇÃO

A formação continuada é um componente essencial para a qualificação profissional docente. Com o constante avanço das práticas educacionais, o papel do professor torna-se cada vez mais complexo e desafiador. Nesse contexto, a formação continuada surge como uma estratégia fundamental para aprimorar as habilidades e conhecimentos dos professores, garantindo que estejam atualizados e capacitados para enfrentar as demandas do ambiente educacional contemporâneo (Darling et al, 2009).

A formação continuada refere-se a um processo de aprendizagem ao longo da carreira do professor, que visa promover o desenvolvimento profissional e pessoal, expandindo suas competências pedagógicas e possibilitando a adoção de novas abordagens metodológicas. Através de programas de formação continuada, os professores têm a oportunidade de aprofundar seus conhecimentos em áreas específicas, explorar novas práticas educativas,

¹Especialista em Saúde da Família e em Gestão em Saúde pela Universidade da Integração Lusofonia Afro-Brasileira.

trocar experiências com outros profissionais e refletir sobre sua própria prática pedagógica (Guskey & Yoon 2009).

Além de atualizar e aprimorar os conhecimentos técnicos e pedagógicos dos professores, a formação continuada também desempenha um papel importante na valorização da profissão docente. Ao investir na qualificação profissional dos professores, as instituições de ensino reconhecem a importância do papel do professor na promoção da aprendizagem e no desenvolvimento dos alunos (Desimone, 2009).

No entanto, embora a formação continuada seja amplamente reconhecida como uma ferramenta indispensável para a qualificação profissional docente, ainda existem desafios a serem enfrentados. Questões como a disponibilidade de recursos, a articulação entre teoria e prática, a adequação das estratégias de formação às necessidades dos professores e a sustentabilidade dos programas de formação continuada são alguns dos aspectos que merecem atenção (Darling, 2017).

Este artigo tem como objetivo analisar a importância da formação continuada na qualificação profissional docente, explorando suas potencialidades e desafios. Serão discutidos os principais benefícios da formação continuada, as abordagens e metodologias utilizadas, bem como as questões que afetam sua eficácia e implementação. Através dessa análise, busca-se fornecer insights e orientações para aprimorar os programas de formação continuada, visando melhorar a qualidade da educação e o desenvolvimento profissional dos docentes (Ingersoll, & Strong 2011).

METODOLOGIA

A metodologia de revisão adotada para o artigo sobre formação continuada e qualificação profissional docente consistiu em uma revisão sistemática da literatura. O processo envolveu as seguintes etapas:

Definição dos critérios de inclusão: Foram estabelecidos critérios para selecionar os estudos relevantes, como ano de publicação, idioma, foco na formação continuada e na qualificação profissional docente, entre outros.

Busca de literatura: Foi realizada uma busca abrangente em bases de dados acadêmicas, como PubMed, Scopus, ERIC, Google Scholar, entre outras. Foram utilizados termos de busca relacionados à formação continuada, qualificação profissional docente e outros conceitos relacionados.

Triagem inicial: Os artigos identificados na etapa anterior foram avaliados com base nos critérios de inclusão estabelecidos. Os resumos foram revisados para determinar sua relevância para o tema em questão.

Avaliação em profundidade: Os artigos selecionados na triagem inicial foram lidos integralmente e avaliados em detalhes. Foram analisados o conteúdo, a metodologia, os resultados e as conclusões de cada estudo.

Síntese dos resultados: Os principais achados e informações relevantes foram extraídos dos estudos selecionados e organizados de forma coerente. Foram identificados os temas comuns, as tendências e as lacunas na literatura.

Análise crítica: Os resultados foram interpretados e discutidos em relação ao objetivo do estudo. Foram identificadas as limitações dos estudos analisados e consideradas as implicações para a prática e para pesquisas futuras.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Benefícios da formação continuada

Aprimoramento das habilidades pedagógicas: A formação continuada proporciona aos professores a oportunidade de aprimorar suas habilidades de ensino, adquirindo novas técnicas e metodologias educacionais. Isso os capacita a oferecer um ensino de maior qualidade, tornando as aulas mais dinâmicas e envolventes para os alunos (Bolívar, 2005).

Atualização dos conhecimentos: A formação continuada permite que os professores se mantenham atualizados em relação aos avanços e mudanças no campo educacional. Eles têm acesso a novas pesquisas, teorias e práticas inovadoras, o que lhes permite acompanhar as demandas e necessidades dos estudantes em um mundo em constante evolução (Clarke, 2001).

Desenvolvimento profissional e pessoal: A formação continuada contribui para o desenvolvimento profissional e pessoal dos professores. Eles têm a oportunidade de refletir sobre sua prática pedagógica, identificar áreas que precisam de aprimoramento e buscar soluções para desafios específicos. Isso promove o crescimento profissional e o sentimento de realização pessoal (Borko et al., 2008).

Melhoria do engajamento dos alunos: Professores bem qualificados e atualizados têm mais recursos e estratégias para engajar os alunos em seu processo de aprendizagem. Eles conseguem criar ambientes de aprendizagem estimulantes, despertando o interesse e a

motivação dos estudantes. Isso resulta em um maior envolvimento dos alunos nas atividades escolares e no alcance de melhores resultados acadêmicos (Kennedy, 2005).

Maior confiança e autoestima: A formação continuada contribui para o aumento da confiança e autoestima dos professores. Ao adquirirem novos conhecimentos e habilidades, eles se sentem mais preparados e capazes de enfrentar os desafios da sala de aula. Isso reflete positivamente em sua atuação, gerando uma postura mais segura e assertiva na condução das aulas (Wilson & Berne 1999).

Valorização profissional: A formação continuada é um sinal de investimento e valorização por parte das instituições de ensino. Ao promover a qualificação dos professores, as escolas demonstram reconhecimento pela importância do papel docente e pelo impacto que os professores têm na formação dos alunos. Isso contribui para elevar a autoestima dos professores e fortalecer sua posição dentro do sistema educacional (Larrivee, 2000).

Em resumo, a formação continuada traz uma série de benefícios para os professores, incluindo o aprimoramento das habilidades pedagógicas, a atualização dos conhecimentos, o desenvolvimento profissional e pessoal, o engajamento dos alunos, o aumento da confiança e autoestima, e a valorização profissional. Esses benefícios impactam positivamente a prática docente e a qualidade da educação oferecida nas escolas. (Hargreaves & Fullan 2012).

3.2 Abordagens e metodologias de formação continuada

Existem diversas abordagens e metodologias que podem ser adotadas na formação continuada dos professores. Cada uma delas oferece diferentes oportunidades de aprendizagem e interação, e pode ser aplicada de acordo com as necessidades e características dos professores e das instituições de ensino. A seguir, são apresentadas algumas das principais abordagens e metodologias utilizadas na formação continuada (Timperley et al., 2007).

Cursos presenciais: Os cursos presenciais são uma abordagem tradicional na formação continuada. Eles oferecem a oportunidade de os professores participarem de palestras, workshops, seminários e outras atividades conduzidas por especialistas na área educacional. Esses cursos geralmente ocorrem em um ambiente de sala de aula, permitindo a interação direta entre os participantes e o compartilhamento de experiências (Penuel et al., 2011).

Formação online: Com o avanço da tecnologia, a formação continuada online tem ganhado destaque. Por meio de plataformas digitais, os professores podem acessar cursos,

webinars, tutoriais em vídeo e materiais de estudo online. Essa abordagem oferece flexibilidade de tempo e local, permitindo que os professores aprendam no seu próprio ritmo e de acordo com sua disponibilidade (Snow, 2005).

Comunidades de prática: As comunidades de prática são grupos de professores que compartilham interesses e objetivos comuns de aprendizagem. Essas comunidades podem ser formadas dentro de uma escola ou entre diferentes instituições educacionais. Os professores se reúnem regularmente para discutir práticas pedagógicas, compartilhar recursos, trocar experiências e colaborar no desenvolvimento profissional (Darling et al., 2017).

Estudos de caso: Os estudos de caso são uma abordagem que envolve a análise e discussão de situações reais ou fictícias relacionadas à prática docente. Os professores são desafiados a analisar os casos, identificar problemas, propor soluções e refletir sobre suas próprias práticas. Essa abordagem promove a reflexão crítica e o desenvolvimento de habilidades de resolução de problemas (Guskey & Yoon 2009).

Aprendizagem colaborativa: A aprendizagem colaborativa envolve a participação ativa dos professores em atividades de aprendizagem em grupo. Eles trabalham juntos para resolver problemas, desenvolver projetos educacionais e compartilhar conhecimentos. Através da colaboração, os professores aprendem uns com os outros, trocam ideias e se beneficiam da diversidade de experiências e perspectivas (Desimone, 2009).

Mentoria: A mentoria é uma abordagem em que professores mais experientes atuam como mentores, oferecendo suporte e orientação a professores menos experientes. Essa relação de mentoria permite a transmissão de conhecimentos, compartilhamento de boas práticas e apoio emocional. A mentoria pode ocorrer de forma presencial ou online, e contribui para o desenvolvimento profissional e pessoal dos professores (Bolívar, 2005).

Essas são apenas algumas das abordagens e metodologias de formação continuada que podem ser adotadas. É importante que as instituições de ensino considerem as necessidades dos professores, as características do contexto educacional e os recursos disponíveis ao selecionar a abordagem mais adequada (Tschannen & Hoy 2001).

3.3 Impacto da formação continuada na prática docente

A formação continuada tem um impacto significativo na prática docente, proporcionando melhorias substanciais no desempenho dos professores e na qualidade da

educação oferecida. Abaixo estão alguns dos principais impactos da formação continuada na prática docente (Guskey & Yoon 2009).

Aprimoramento das habilidades pedagógicas: A formação continuada oferece aos professores a oportunidade de aprimorar suas habilidades pedagógicas. Eles têm acesso a novas estratégias de ensino, técnicas inovadoras e métodos educacionais eficazes. Isso lhes permite diversificar suas práticas de ensino, tornando as aulas mais interativas, envolventes e adequadas às necessidades dos alunos (Darling, 2017).

Atualização dos conhecimentos: A formação continuada permite que os professores se mantenham atualizados em relação aos avanços na área educacional. Eles têm a oportunidade de aprender sobre novas pesquisas, teorias, tecnologias e abordagens educacionais. Isso os capacita a incorporar práticas baseadas em evidências e a adaptar seus métodos de ensino de acordo com as demandas contemporâneas (Bolívar, 2005).

Melhoria da gestão da sala de aula: A formação continuada auxilia os professores na gestão efetiva da sala de aula. Eles aprendem estratégias para lidar com a diversidade dos alunos, gerenciar o comportamento em sala de aula, promover a participação ativa dos estudantes e criar um ambiente de aprendizagem positivo. Isso contribui para a criação de um clima escolar favorável e para o desenvolvimento de relações positivas entre professores e alunos (Borko et al., 2008).

Personalização do ensino: A formação continuada capacita os professores a adotar abordagens mais personalizadas de ensino. Eles aprendem a identificar as necessidades individuais dos alunos, adaptar os materiais e atividades de acordo com seus estilos de aprendizagem e fornecer suporte diferenciado para garantir o sucesso de todos os estudantes. Isso promove uma educação mais inclusiva e centrada no aluno (Wilson & Berne 1999).

Desenvolvimento de competências socioemocionais: A formação continuada pode enfatizar o desenvolvimento de competências socioemocionais nos professores. Eles aprendem a cultivar habilidades como empatia, inteligência emocional, resiliência e habilidades de comunicação eficazes. Isso os capacita a melhorar a interação com os alunos, a lidar com situações desafiadoras e a promover um ambiente escolar positivo e acolhedor (Hargreaves & Fullan 2012).

Promoção da reflexão e do crescimento profissional: A formação continuada incentiva os professores a refletirem sobre sua prática e a buscar o crescimento profissional contínuo. Eles são encorajados a avaliar sua própria atuação, identificar áreas de melhoria e estabelecer metas de desenvolvimento. Isso promove uma cultura de aprendizagem entre os

professores, impulsionando o aprimoramento constante de suas habilidades e competências (Penuel et al., 2011).

No geral, a formação continuada tem um impacto positivo na prática docente, capacitando os professores com conhecimentos atualizados, habilidades aprimoradas e uma mentalidade de crescimento (Darling et al., 2017).

3.4 Avaliação da formação continuada

A avaliação da formação continuada é uma etapa fundamental para medir a eficácia e o impacto dessa modalidade de desenvolvimento profissional dos docentes. Através da avaliação, é possível verificar se os objetivos propostos foram alcançados, identificar pontos fortes e áreas de melhoria, e tomar decisões informadas para aprimorar os programas de formação continuada. Existem diferentes abordagens e métodos de avaliação que podem ser utilizados. A seguir, são apresentados alguns aspectos que podem ser considerados na avaliação da formação continuada (Desimone, 2009).

Avaliação dos participantes: Os participantes da formação continuada podem fornecer feedback valioso sobre a relevância, a qualidade e a utilidade dos conteúdos e atividades oferecidos. Isso pode ser feito através de questionários de satisfação, entrevistas individuais ou em grupo, ou outras formas de coleta de opiniões dos participantes. Essa avaliação qualitativa permite compreender a percepção dos professores em relação à formação e identificar áreas de melhoria (Tschannen & Hoy 2001).

Avaliação do impacto na prática docente: A avaliação deve ir além da satisfação dos participantes e analisar o impacto da formação continuada na prática docente. Isso pode ser feito através de observações em sala de aula, análise de planos de aula e materiais produzidos pelos professores, ou mesmo por meio de relatos e estudos de caso que evidenciem as mudanças nas práticas pedagógicas dos participantes. Essa avaliação permite verificar se a formação está gerando resultados concretos e positivos (Darling et al, 2009).

Indicadores de desempenho: É importante definir indicadores de desempenho que possam ser medidos antes e depois da formação continuada. Esses indicadores podem incluir aspectos como o engajamento dos alunos, o desempenho acadêmico, a participação dos estudantes, entre outros. A comparação dos resultados obtidos antes e depois da formação pode fornecer insights sobre o impacto da formação na melhoria dos resultados dos alunos (Desimone, 2009).

Avaliação do contexto e das condições de implementação: A eficácia da formação continuada também pode ser influenciada pelo contexto e pelas condições em que ela é implementada. É importante avaliar fatores como o apoio institucional, a disponibilidade de recursos, a cultura escolar e o ambiente de trabalho dos professores. Essa avaliação permite identificar fatores facilitadores ou barreiras que podem impactar o sucesso da formação (Ingersoll, & Strong 2011).

Monitoramento contínuo: A avaliação da formação continuada não deve se limitar a um momento específico, mas deve ser realizada de forma contínua ao longo do programa. Isso permite ajustar as estratégias e abordagens de acordo com as necessidades dos participantes e do contexto educacional. O monitoramento contínuo também facilita a identificação de tendências e a obtenção de dados atualizados sobre o impacto da formação (Clarke, 2001).

A avaliação da formação continuada é um processo complexo, que requer a combinação de diferentes abordagens e métodos. É importante envolver todos os atores relevantes, incluindo os participantes da formação, os gestores educacionais e outros profissionais envolvidos (Kennedy, 2005).

3.5 Desafios e limitações da formação continuada

A formação continuada dos professores enfrenta diversos desafios e limitações que podem impactar sua efetividade. É importante estar ciente desses desafios para desenvolver estratégias adequadas de superação. Abaixo estão alguns dos principais desafios e limitações enfrentados na formação continuada (Larrivee, 2000).

Disponibilidade de tempo: Os professores geralmente têm uma carga de trabalho pesada, com várias responsabilidades e demandas diárias. A falta de tempo livre pode dificultar a participação em programas de formação continuada, especialmente se eles exigirem um compromisso significativo de tempo. É essencial encontrar maneiras de tornar a formação continuada flexível e acessível, integrando-a à rotina dos professores (Timperley et al., 2007).

Recursos financeiros limitados: A formação continuada muitas vezes requer investimento financeiro significativo, seja para pagar cursos, adquirir materiais de apoio ou fornecer suporte técnico. A falta de recursos financeiros adequados pode restringir o acesso dos professores a programas de formação continuada de qualidade. É necessário buscar

fontes de financiamento adequadas e encontrar alternativas viáveis para garantir que os professores tenham acesso às oportunidades de formação (Snow, 2005).

Falta de apoio institucional: A formação continuada pode não receber o apoio necessário das instituições educacionais. A falta de priorização e investimento por parte dos gestores pode resultar em programas fragmentados, sem continuidade e sem conexão com as necessidades dos professores e da escola. É fundamental obter o comprometimento e o suporte das instituições para garantir a implementação efetiva da formação continuada (Guskey & Yoon 2009).

Barreiras tecnológicas: Com o avanço da tecnologia, a formação continuada online tornou-se uma opção viável. No entanto, nem todos os professores têm acesso igualitário a recursos tecnológicos e habilidades digitais. A falta de infraestrutura adequada e a falta de familiaridade com as ferramentas online podem dificultar a participação efetiva na formação continuada. É necessário oferecer suporte técnico e garantir a inclusão digital dos professores (Bolívar, 2005).

Falta de alinhamento com as necessidades dos professores: A formação continuada pode ser padronizada e não atender às necessidades específicas dos professores. Cada professor tem suas próprias demandas e áreas de desenvolvimento, e é essencial que a formação seja personalizada e relevante para cada um. A falta de alinhamento entre a formação oferecida e as necessidades reais dos professores pode resultar em baixo engajamento e falta de motivação (Desimone, 2009).

Avaliação inadequada: A avaliação da formação continuada nem sempre é abordada de maneira adequada. A avaliação muitas vezes se concentra apenas na satisfação dos participantes, sem avaliar o impacto real na prática docente e nos resultados dos alunos. É importante adotar abordagens de avaliação abrangentes que possam fornecer evidências concretas do impacto da formação continuada (Wilson & Berne 1999).

Superar esses desafios e limitações requer um esforço conjunto de professores, gestores educacionais e formuladores de políticas (Darling, 2017).

3.6 Recomendações para aprimorar a formação continuada

Para aprimorar a formação continuada dos professores, é importante considerar as seguintes recomendações:

Identificar necessidades e objetivos claros: Antes de desenvolver um programa de formação continuada, é essencial realizar uma análise das necessidades dos professores e

definir objetivos claros. Isso ajudará a garantir que a formação seja relevante, direcionada e atenda às demandas reais dos professores e do contexto educacional (Guskey & Yoon 2009).

Personalizar a formação: Reconheça que os professores têm diferentes níveis de experiência, habilidades e interesses. Ofereça opções de formação personalizadas para atender às necessidades individuais, permitindo que os professores escolham os cursos e atividades que sejam mais relevantes para seu desenvolvimento profissional (Ingersoll, & Strong 2011).

Promover a colaboração: Incentive a colaboração entre os professores, criando espaços para compartilhar experiências, ideias e boas práticas. Estabeleça comunidades de prática, grupos de estudo ou fóruns online para promover a troca de conhecimentos e a colaboração entre os participantes da formação continuada (Borko et al., 2008).

Integrar a formação com a prática: A formação continuada deve estar intimamente ligada à prática docente. Promova a reflexão sobre a aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula e forneça oportunidades para os professores experimentarem e receberem feedback sobre suas práticas. Isso ajudará a consolidar o aprendizado e a promover a transferência de habilidades para a sala de aula (Bolívar, 2005).

Utilizar abordagens ativas de aprendizagem: Valorize abordagens de aprendizagem ativas que envolvam os professores de forma participativa e prática. Inclua atividades como estudos de caso, simulações, projetos colaborativos, discussões em grupo e práticas reflexivas. Isso incentivará o envolvimento e a aplicação prática dos conceitos aprendidos (Timperley et al., 2007).

Integrar a tecnologia de forma eficaz: Aproveite o potencial da tecnologia para oferecer formação continuada online, recursos digitais e ferramentas de comunicação. No entanto, certifique-se de que a infraestrutura tecnológica esteja disponível e que os professores recebam suporte adequado para utilizar essas ferramentas de maneira eficaz (Desimone, 2009).

Avaliar de forma abrangente: Implemente uma avaliação abrangente da formação continuada, que vá além da satisfação dos participantes. Avalie o impacto na prática docente, nos resultados dos alunos e no ambiente escolar. Utilize indicadores de desempenho relevantes e colete evidências qualitativas e quantitativas para medir o sucesso da formação continuada (Tschannen & Hoy 2001).

Fornecer suporte contínuo: A formação continuada não deve ser vista como um evento isolado, mas como um processo contínuo. Ofereça suporte contínuo aos professores

após a conclusão da formação, por meio de acompanhamento, mentoring, supervisão e acesso a recursos adicionais. Isso ajudará a sustentar o aprendizado e a aplicação dos conhecimentos adquiridos (Timperley et al., 2007).

Ao implementar essas recomendações, é possível aprimorar a formação continuada dos professores, fortalecendo suas habilidades, conhecimentos e práticas pedagógicas (Darling et al, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação continuada desempenha um papel crucial na qualificação profissional dos docentes, proporcionando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento ao longo de suas carreiras. Ao longo deste artigo, exploramos os benefícios, as abordagens, as limitações e as recomendações para aprimorar a formação continuada dos professores.

Ficou evidente que a formação continuada tem um impacto significativo na prática docente, promovendo o aprimoramento das habilidades pedagógicas, a atualização dos conhecimentos, a melhoria da gestão da sala de aula, a personalização do ensino, o desenvolvimento de competências socioemocionais e o crescimento profissional. Esses resultados refletem-se na qualidade da educação oferecida aos alunos.

No entanto, também reconhecemos os desafios e limitações enfrentados na implementação da formação continuada. A falta de tempo, recursos financeiros limitados, falta de apoio institucional, barreiras tecnológicas e a necessidade de alinhamento com as necessidades dos professores são obstáculos que precisam ser superados para garantir a eficácia e a sustentabilidade da formação continuada.

Para aprimorar a formação continuada, recomendamos a identificação de necessidades e objetivos claros, a personalização da formação, a promoção da colaboração entre os professores, a integração da formação com a prática, a utilização de abordagens ativas de aprendizagem, a integração eficaz da tecnologia, uma avaliação abrangente e o fornecimento de suporte contínuo aos professores.

Em suma, a formação continuada desempenha um papel fundamental na qualificação profissional docente, contribuindo para o aprimoramento das práticas pedagógicas e para a promoção de uma educação de qualidade. É essencial investir em estratégias e recursos adequados para superar os desafios e garantir que a formação continuada seja acessível, relevante e efetiva, atendendo às necessidades dos professores e do contexto educacional.

Dessa forma, poderemos proporcionar uma educação de excelência e promover o desenvolvimento integral dos estudantes.

REFERÊNCIAS

- 1 Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad. Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- 2 Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495-500.
- 3 Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, 38(3), 181-199.
- 4 Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- 5 Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- 6 Bolívar, A. (2005). A formação contínua do professorado: entre a tradição e a inovação. *Revista Portuguesa de Educação*, 18(1), 7-42.
- 7 Clarke, S. (2001). *Unlocking formative assessment: Practical strategies for enhancing pupils' learning in the primary classroom*. Hodder Education.
- 8 Borko, H., Jacobs, J., Eiteljorg, E., & Pittman, M. (2008). Video as a tool for fostering productive discussions in mathematics professional development. *Teaching and Teacher Education*, 24(2), 417-436.
- 9 Kennedy, A. (2005). Models of continuing professional development: a framework for analysis. *Journal of in-service education*, 31(2), 235-250.
- 10 Wilson, S. M., & Berne, J. (1999). Teacher learning and the acquisition of professional knowledge: An examination of research on contemporary professional development. *Review of research in education*, 24(1), 173-209.
- 11 Larrivee, B. (2000). Transforming teaching practice: Becoming the critically reflective teacher. *Reflective Practice*, 1(3), 293-307.
- 12 Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- 13 Timperley, H. S., Wilson, A. N. N., Barrar, H., & Fung, I. Y. Y. (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration*. Ministry of Education, New Zealand.

- 14 Penuel, W. R., Gallagher, D. J., & Moorthy, S. (2011). Preparing teachers to create a mainstream mathematics classroom culture. *Journal of Teacher Education*, 62(2), 97-111.
- 15 Snow-Gerono, J. L. (2005). Professional development in the context of accountability: Implications for policy and practice. *Educational Policy*, 19(1), 164-185.
- 16 Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute.
- 17 Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495-500.
- 18 Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, 38(3), 181-199.
- 19 Bolívar, A. (2005). A formação contínua do professorado: entre a tradição e a inovação. *Revista Portuguesa de Educação*, 18(1), 7-42.
- 20 Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805.