

A green vintage car, possibly a Volkswagen Beetle, is shown from a side profile. A white rectangular sign with rounded corners is attached to its side. The sign contains text in green and black. The car's headlight is visible in the foreground, and the background is a plain, light-colored surface.

XIII

Congresso Nacional de CFAE

Formação Contínua:
Pensar o presente, perspetivar o futuro

MANGUALDE
14 e 15
outubro
2016

Avaliação da Formação - Antónia Serra

Resumo

O Workshop versará os seguintes tópicos:

Enquadramento legal do tema;

Problemática da formação/avaliação/qualidade;

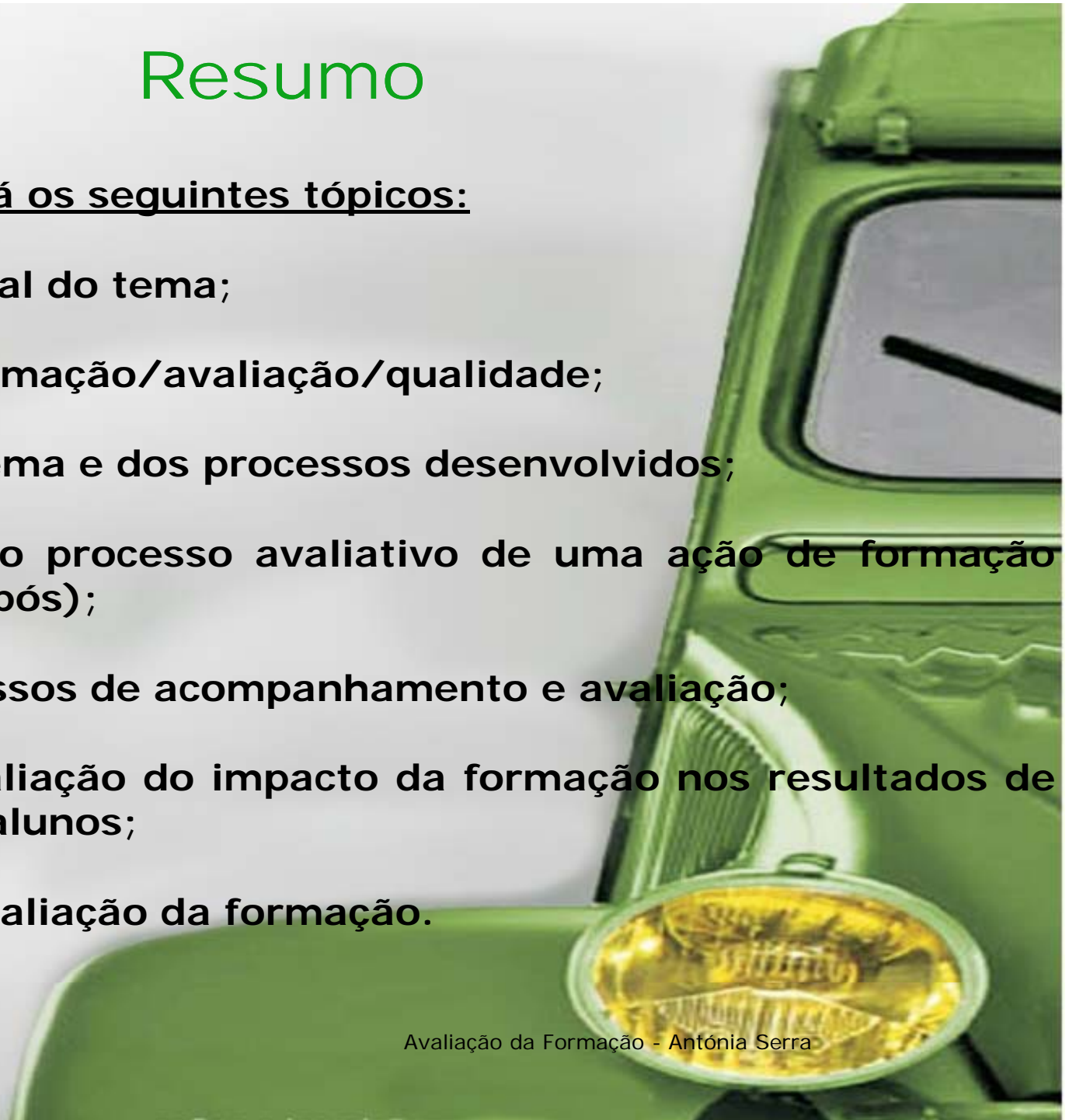
A avaliação do sistema e dos processos desenvolvidos;

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação (antes, durante e após);

Mecanismos/processos de acompanhamento e avaliação;

Dificuldades na avaliação do impacto da formação nos resultados de aprendizagem dos alunos;

**Instrumentos de avaliação da formação.
Etc.**



Enquadramento legal do tema

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA
Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro (Regime Jurídico da
Formação Contínua de Professores)

Artigo 20.º

Avaliação das ações de formação

1 — As ações de formação contínua são avaliadas pelo **formando**, pelo **formador** e pela **entidade formadora**, de modo a permitir a análise da sua adequação aos objetivos definidos e da sua relevância para a melhoria do ensino e dos resultados escolares dos alunos, para o desenvolvimento profissional dos docentes e para a melhoria organizacional das escolas

Enquadramento legal do tema

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA
Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro

Artigo 20.º

Avaliação das ações de formação

2 — Cabe à entidade formadora criar instrumentos de avaliação adequados, proceder ao tratamento dos dados recolhidos, promover a divulgação dos resultados e utilizar esses resultados como elemento de regulação da oferta Formativa

3 — A avaliação, certificação e reconhecimento da formação é objeto de despacho do membro do Governo responsável pela área da educação.

Enquadramento legal do tema

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

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

Artigo 21.º

Sistema de informação, monitorização e avaliação

1 — A DGAE é responsável pela constituição de um sistema de informação no qual devem constar, entre outros, elementos sobre a oferta de formação, a formação realizada e os indicadores de desempenho.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, as entidades formadoras disponibilizam, obrigatoriamente, até ao dia 31 de agosto de cada ano, por via eletrónica, todos os elementos necessários ao registo anual das ações de formação realizadas.

Enquadramento legal do tema

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA
Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro

Artigo 21.º

Sistema de informação, monitorização e avaliação

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, a formação contínua é ainda objeto de avaliação periódica por parte dos serviços competentes do Ministério da Educação e Ciência, designadamente quanto aos seus efeitos.

Enquadramento legal do tema

Gabinete do Secretário de Estado do Ensino
e da Administração Escolar

Despacho n.º 4595/2015 de 23 de abril

Artigo 3.º

Avaliação das ações de formação

1 — As entidades formadoras são responsáveis pela avaliação das ações de formação acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC) que realizam.

2 — As ações de formação contínua acreditadas pelo CCPFC são avaliadas pelo formando, pelo formador e pela entidade formadora, de modo a permitir a análise da sua adequação aos objetivos definidos e da sua relevância para a melhoria do ensino e dos resultados escolares dos alunos, para o desenvolvimento profissional dos docentes e para a melhoria organizacional das escolas.

Enquadramento legal do tema

Gabinete do Secretário de Estado do Ensino
e da Administração Escolar

Despacho n.º 4595/2015 de 23 de abril

Artigo 3.º

Avaliação das ações de formação

3 — Nos termos e critérios definidos pela direção da entidade formadora, a avaliação das ações de formação tem por base:

- a) A adequação às prioridades de formação definidas;
- b) O funcionamento da ação de formação;
- c) Os resultados alcançados;
- d) Os impactos a registar.

Enquadramento legal do tema

Gabinete do Secretário de Estado do Ensino
e da Administração Escolar -
Despacho n.º 4595/2015 de 23 de abril

Artigo 3.º

Avaliação das ações de formação

4 — À entidade formadora cabe:

- a) Elaborar os instrumentos e os critérios de avaliação em cada uma das modalidades de formação previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro;
- b) Proceder ao tratamento dos dados recolhidos;
- c) Promover a divulgação dos respetivos resultados à comunidade educativa;
- d) Utilizar os resultados como elemento de regulação e melhoria da formação.

Enquadramento legal do tema

Gabinete do Secretário de Estado do Ensino
e da Administração Escolar
Despacho n.º 4595/2015 de 23 de abril

Artigo 3.º

Avaliação das ações de formação

5 — Até ao final do mês de junho de cada ano escolar, a secção de formação e monitorização da comissão pedagógica elabora o relatório anual de avaliação da formação, que informa a elaboração do plano de formação anual ou plurianual seguinte.

Problemática da formação/avaliação/qualidade

Está hoje assumido que o sucesso das organizações depende essencialmente do grau de qualidade do desempenho dos seus recursos humanos. Para adquirir um bom nível de desempenho é indispensável atualizar e melhorar competências.

A maioria dos professores já não vêem a formação como uma mera obrigação para a sua avaliação e progressão, mas antes como uma necessidade para a melhoria do seu desempenho.

As escolas, de um modo geral consideram-na como uma estratégia de gestão e inovação.

Problemática da formação/avaliação/qualidade

A formação passa, por esta razão, a ser encarado como um investimento e uma actividade estratégica das organizações. Tal como todas as outras actividades estratégicas que são tomadas e implementadas, tem que ser feito o seu planeamento, a informação dos intervenientes sobre o processo que compõe esta medida estratégica e a sua implementação e feito o respectivo acompanhamento e avaliação ao longo e no final do processo.

Problemática da formação/avaliação/qualidade

Avaliar a formação não é contudo uma tarefa fácil uma vez que o que se pretende hoje vai muito para além do grau de satisfação dos formandos face à formação frequentada, evoluindo para uma avaliação mais completa e complexa do impacto da formação nas pessoas e no seu desempenho, nas equipas de trabalho e na mudança estratégica da escola.

O que é avaliar?

Avaliar pode ser definido como uma recolha sistemática de informação sobre um conjunto de dimensões/componentes de um projecto de formação sobre os quais se faz uma reflexão e se emitem juízos de valor com vista à utilização dos resultados produzidos.

Esses resultados servem para a apreciação da qualidade ou do grau de eficácia de um processo de formação e dos seus efeitos na produção da mudança pretendida.

Para que serve avaliar?

- Produção de informação e conhecimento
- Tomada de decisão
- Manter público e parceiros informados
- Compreender a realidade
- Referenciar avanços
- Identificar valor e mérito das ações e dos resultados

Para que serve avaliar?

1. Se não medirmos resultados, não conseguiremos distinguir sucesso de fracasso;
2. Se não conseguirmos identificar o sucesso, não conseguiremos reproduzi-lo;
3. Se não conseguirmos identificar o sucesso, não conseguiremos aprender com ele;
4. Se não conseguirmos identificar o fracasso, não poderemos evitá-lo;

Para que serve avaliar?

- Avaliar para mudar ⇒ mudar: atitudes, práticas, paradigmas

A avaliação do sistema e dos processos desenvolvidos

- AVALIAÇÃO DE PROCESSO

- Trata-se da avaliação da forma como o projeto é conduzido e procura verificar a eficiência do método de trabalho empregado para atingir o objetivos.

- AVALIAÇÃO DE RESULTADO

- Consiste em verificar o cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas, no período de tempo previsto.

- AVALIAÇÃO DE IMPACTO

- Refere-se aos impactos que os objectivos alcançados causaram na conceção e praticas pedagógicas, na melhoria da auto-estima, na valorização da cultura local e das experiencias dos alunos, na estratégia de sala de aula e no contexto escolar em geral.

A avaliação do sistema e dos processos desenvolvidos

Há, diversos aspectos a considerar na preparação da avaliação da formação:

- Momento de avaliação;
- Instrumentos de avaliação;
- Intervenientes da avaliação;
- Níveis de avaliação;
- Avaliação da avaliação.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

A avaliação da formação **deverá, ser aplicada em diferentes momentos** e não apenas ao momento final. A avaliação deve: iniciar-se **antes** da implementação da formação, ser feita **de modo contínuo** ao longo de processo formativo, e em diversos momentos **após a conclusão** da formação. Cada momento terá o seu objectivo distinto, diferentes intervenientes e diferentes instrumentos para aplicação.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

Avaliação inicial ou diagnóstico

Permite ao formador conhecer o nível de conhecimentos dos formandos sobre o tema que irá leccionar, e deste modo direccionar as sessões de formação para onde se revelarem mais necessárias.

Podendo, ser encarado com um momento de avaliação de importância reduzida, o diagnóstico de conhecimentos dos formandos pode ser decisivo na condução que o formador vai dar à formação.

Poderá ainda, detectar que são necessárias actividades que não estariam preparadas à partida, ou detectar que existe um grande desfasamento de níveis de conhecimento na turma sobre o tema em causa e solucionar a situação com actividades em que os próprios formandos, de um modo colaborativo, estabelecem um nivelamento mais regular.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

Avaliação formativa, contínua

A avaliação formativa tem como principal objectivo a verificação por parte dos formandos da evolução da sua aprendizagem.

Consiste no desenvolvimento de actividades, ou mesmo testes e, com base nos resultados obtidos, o formando toma consciência da forma como está a acompanhar a formação.

Esta avaliação permite ainda avaliar até que ponto os formandos se encontram de facto envolvidos e motivados com a formação, o seu grau de interesse e de que forma progridem.

O formador poderá tomar decisões sobre a condução da formação.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

Avaliação sumativa ou final

Esta avaliação é o ponto último de avaliação dos conhecimentos dos formandos, sendo realizada no final da formação, e serve essencialmente para a deteção do nível de aprendizagem dos formandos.

É uma avaliação que incide de forma global sobre os conteúdos da formação e permite, portanto, avaliar também de que modo os métodos seleccionados pelo formador foram eficazes.

Serve também para atribuir uma classificação ao formando.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

Avaliação de competências

Avaliar competências é diferente de avaliar conhecimentos.

Pode dizer-se que um formando **adquiriu competências** quando consegue transportar os conhecimentos adquiridos numa ação de formação para o seu contexto de trabalho.

A avaliação de competências torna-se deste modo necessária, uma vez que o facto **de uma pessoa deter um saber não garante que o saiba aplicar**, ou seja, que detenha a respectiva competência.

Assim, **uma avaliação da eficácia da formação passa necessariamente pela avaliação das competências, ou seja, pela verificação da alteração de atitudes e modos de trabalho**. Esta avaliação, obviamente só poderá ser feita no local de trabalho.

Desenvolvimento do processo avaliativo de uma ação de formação

Avaliação de impacto

A avaliação do impacto faz finalmente o apuramento das alterações que a implementação da formação realmente trouxe a quem nela participou.

Trata-se, essencialmente, de apurar o impacto da aprendizagem na valorização humana e técnico-profissional dos formandos e no global da organização em que estão integrados.

São procuradas alterações reais nos comportamentos e modos de trabalho dos formandos e até mesmo na organização como um todo, com reflexos em especial nos resultados de aprendizagem dos alunos;

Processos de acompanhamento e avaliação

O conjunto de intervenientes no processo de avaliação da formação, ao contrário do que se possa pensar, **não se restringe ao diretor do centro e respetiva equipa, formador e formandos**, apesar destes serem os elementos mais próximos da sua execução.

Na verdade, e especialmente quando falamos da avaliação do impacto, **as direções de escola e as estruturas intermédias também são decisivos**, para a verificação da eficácia da formação na produção da mudança positiva de práticas e/ou atitudes.

Estes mesmos podem também, inicialmente, **dar contributos** muito valiosos na detecção de lacunas, na definição das necessidades de formação, no estabelecimento claro de objectivos e dos resultados esperados com a intervenção formativa.

Processos de acompanhamento e avaliação: O QUE AVALIAR

- **Eficiência:** relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos
- **Eficácia:** se chegou aos resultados propostos.
- **Efetividade:** as mudanças na vida dos beneficiários diretos e indiretos
-

Processos de acompanhamento e avaliação: QUEM FAZ?

Avaliação interna – Quem deve e pode controlar e utilizar o que a avaliação diz, ou seja quem vai colocar as conclusões da avaliação em uso.

Avaliação externa – especialistas contratados utilizando metodologias específicas ao tema. A avaliação externa pode versar a formação em geral ou algum aspeto específico desta.

A AVALIAÇÃO TEM QUE TER AUTONOMIA

Instrumentos de avaliação da formação

- Fichas de avaliação
- Análise dos trabalhos apresentados na formação
- Entrevistas
- Análise documental
- Análise da intervenção
- Estudo de caso
- Outros

Avaliação do impacto da formação

IMPACTO - benefícios de médio e longo prazo para os beneficiários diretos e indiretos do projeto

Avaliação do impacto da formação

- Só se pode considerar como impacto o que é efectivamente transferido para o local de trabalho.
- Avaliar o impacto da formação de professores nos resultados escolares dos alunos, a melhoria na eficácia de uma liderança, ou qualquer outra mudança ao nível comportamental, é um processo complexo, mas de grande importância.

Avaliação do impacto da formação

- No plano operacional entende-se que, por exemplo, um operário produz x peças e após formação passa a produzir $x+10$ peças. É um resultado óbvio.
- Mas ao nível comportamental?
- Somos levados a responder que a simples observação é suficiente.
- Mas qual o resultado expresso no desempenho?
- Que indicadores?

Avaliação do impacto da formação

- Normalmente, utilizam-se questionário, com escalas do tipo Likert (por exemplo: de nada satisfeito a muito satisfeito), em que se procura avaliar os factores de motivação, retenção da informação, percepção de auto-eficácia, experiência actual face à anterior e a percepção de quem lidera nas mudanças de práticas dos professores.
- Mas será que isto é suficiente para a realização de uma verdadeira avaliação de impacto?

Avaliação do impacto da formação

Proposta de trabalho:

1-Como **medir as expetativas** dos professores, no imediato, quanto ao impacto esperado na mudança das práticas em contexto de trabalho?

2-Identificar **fatores críticos** na conceção de um modelo de avaliação de impacto.

3-Que **indicadores**?

4-Que **instrumentos**?

Obrigada pela atenção.