



## MODELOS DE AVALIAÇÃO DE IMPACTE DA FORMAÇÃO

<p><b><u>Pontos de partida:</u></b></p> <p>-Dec. Lei 127/15 (regime de funcionamento dos CFAE)</p> <p>-Portugal 2020 (Programa europeu de financiamento)</p> <p>-Exequibilidade – CFAE sem recursos humanos</p>	<p><b><u>Qual o objeto a avaliar:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• As ações; O Plano; A formação no global.</li></ul> <p><b><u>Conceitos a definir:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avaliação de impacto,</li><li>• Aprendizagem de alunos,</li><li>• Aprendizagem de formandos</li><li>• Transferência,</li><li>• Perceção,</li><li>• Resultados</li></ul> <p><b><u>Quais as finalidades:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prestação de contas</li><li>• Apurar os efeitos</li></ul> <p>Tomar decisões para futuro</p>
<p><b><u>Modelos de avaliação</u></b></p> <p>de Tyler (1942) , Kirkpatrick (1975), Stufflebeam (1987) e Guskey (2000).</p>	<p>Tendo sido Tyler (1942) pioneiro na avaliação com o seu modelo de “<b>avaliação orientada por objetivos</b>”, todos os outros modelos tiveram as suas premissas como ponto de partida para a reconstrução e transformação em um novo modelo de avaliação da formação.</p> <p>Kirkpatrick (1959, 1977, 1978) inovou ao aplicar e adaptar os conceitos de Tyler ao mundo do trabalho, criando um modelo de avaliação da formação <b>em ambientes de negócio de trabalho e industriais</b>.</p> <p>Stufflebeam (1969, 1971, 1987) adaptou o conceito da avaliação por objetivos à <u>avaliação como um instrumento de aperfeiçoamento</u> e tomada de decisões, em que são analisadas quatro dimensões: <b>Contexto, Entrada (Input), Processo e Produto (modelo CIPP)</b>.</p> <p>Guskey (2000) inspirou-se no modelo de Kirkpatrick mas foi muito além criando um conjunto de <b>níveis de avaliação</b>, com caráter marcadamente exploratório e que procuram a responder não só a questões sobre “o quê” mas principalmente a questões tipo “porquê”.</p>





# CENTRO DE FORMAÇÃO MONTIJO E ALCOCHETE

MODELO DE AVALIAÇÃO DE IMPACTE DA FORMAÇÃO DO CENFORMA (Antes, Durante , Depois)				
FASE DE AVALIAÇÃO	Tipo de Avaliação	Questões a colocar	Formas de recolha de informação	Calendário
(ANTES) PREPARAÇÃO DA AÇÃO	CONTEXTO	-Que necessidades foram sentidas? -Qual o problema de partida? -Que recursos estão disponíveis? -Como se caracterizam os intervenientes?	Plano de Formação  (no Plano de Formação deve, desde à partida e para cada uma das acções propostas, constar este tipo de informações)	Na fase de levantamento de necessidades e preparação do Plano de Formação
	ENTRADA	-Que impactes são esperados? ➤ <b>Quantitativos:</b> ➤ Nº de participantes? ➤ Nº de alunos beneficiários? ➤ <b>Qualitativos:</b> • Que alterações na prática profissional?  Que melhoria nos resultados dos alunos?		





# CENTRO DE FORMAÇÃO MONTIJO E ALCOCHETE

DURANTE A REALIZAÇÃO DA AÇÃO	PROCESSO	-Quais as expectativas e objetivos pessoais dos participantes? -Que competências possuem os participantes à partida?	-O CFAE aplica um questionário misto eletrónico aos <b>formandos</b> e ao <b>formador</b> no início e a meio da formação	Durante o período de realização da ação
		- Como decorre a realização do programa? -Corresponde ao que estava planificado ou há desvios? -Atinge os objectivos ou está a ser ineficaz? -Está a ter os resultados esperados?? -Que alterações sugere?		

DEPOIS DA REALIZAÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS	Execução	-Grau de execução da formação	Nº de inscritos, participantes com aprovação e beneficiários	
		Reativa	- Qual o nível de satisfação dos formandos em relação ao tema, métodos, desempenho do formador, perceção sobre a utilidade da formação, etc?	-Questionário individual de satisfação	No último dia da ação <b>(avaliação a quente)</b>
		Centrada na aprendizagem dos formandos	-Correspondeu ao que estava planificado? -Correspondeu às expectativas, objetivos e necessidades dos formandos? -Foram adquiridos os conhecimentos e competências planeados?	-Relatório do formador <b>(este relatório tem de ter uma estrutura orientada para a avaliação de impacte)</b> -Análise documental: relatórios de reflexão crítica dos formandos <b>(deve haver um documento orientador destes relatórios)</b> -Classificações atribuídas aos	2 semanas depois de terminada a ação <b>(avaliação a morno)</b>





# CENTRO DE FORMAÇÃO MONTIJO E ALCOCHETE

			formandos	
	Centrada na transferência para os contextos de trabalho	<p>-Atingiu os objectivos da organização?</p> <p>-Que alterações ocorreram em relação aos problemas/necessidades identificados no Plano de Formação?</p>	<p>-Questionário misto a diretores e lideranças intermédias das escolas envolvidas (abrangendo várias acções no mesmo questionário)</p>	<p>No mínimo 3 meses depois de terminada a ação ou no final do ano letivo (avaliação a frio)</p>
		<p>-Teve os resultados esperados pelos participantes?</p> <p>-Que melhorias/ alterações ocorreram na prática letiva/profissional?</p>	<p>-Questionário misto a participantes (e tb. comparação com os dados de partida constantes no Plano de Formação e comparação com o questionário no início da formação)</p>	
	Centrada nos resultados longos da formação	<p>-Houve melhorias a nível das aprendizagens dos alunos?</p>	<p>-Análise de resultados escolares</p>	<p>No final do ano lectivo corrente ou no final do seguinte ano lectivo (avaliação a LONGO PRAZO...)</p>

