

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima  
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

### Sugestões de monitorização e avaliação do PFA/E

#### Criação de um observatório de formação

Uma forma de garantir a monitorização e avaliação do PFA/E é a criação de um Observatório de Formação. Constituído pelos órgãos responsáveis pelo PFA/E do Agrupamento/Escola, Diretor, Conselho Pedagógico, com o apoio dos Responsáveis pelo PFA/E e de que poderão também fazer parte formadores e formandos. Reunindo, de dois em dois meses, por exemplo, este observatório analisaria dados relativos à formação em curso, recolhidos se necessário junto do CFAE\_Matosinhos, garantindo assim que o PFA/E cumpre o seu percurso não se afastando do desenho e das intenções com que foi concebido.

#### Utilização do Modelo de Kirkpatrick para avaliação da formação

A avaliação do impacto da formação realizada implica um processo sistemático de recolha de dados sobre as ações, tendo por base critérios indicadores pré-estabelecidos, medindo não só o aproveitamento dos participantes mas também a transferência que fazem do que aprenderam para o seu dia-a-dia de trabalho e o que daí resulta, a médio prazo, para os resultados da organização.

Os indicadores para avaliar o impacto da formação podem ser de dois tipos: quantitativos, que relacionam dados numéricos dos resultados, usando ou não um grupo de controlo e qualitativos, menos conclusivos, mas no entanto úteis, usados especialmente quando se trata de avaliar competências.

O Modelo de Kirkpatrick é um exemplo conhecido de avaliação da formação. Estabelece 4 níveis não necessariamente a considerar em sequência cronológica.

#### Reação

Faz referência à satisfação dos participantes em relação à formação que realizaram. Pode ser medida através de questionários de satisfação (que utilizam escalas numéricas) aplicados no final e que recolhem dados sobre os conteúdos abordados, sobre a prestação do formador e sobre as condições em que decorreu a ação. Um resultado positivo no grau de satisfação não é garantia de aprendizagem, mas é, no entanto, uma condição necessária.

## Plano de Formação de Agrupamento/Escola em 8 passos

### Do caráter estratégico à conceção, avaliação e legislação que o suporta

Jorge Lima  
Matosinhos, Abril 2015 revisto em Julho 2015

#### Aprendizagem

Para Kirkpatrick este nível mede a quantidade de mudança em resultado da formação que foi produzida nos conhecimentos e competências dos participantes. É sempre medida à posteriori em função dos objetivos propostos e em comparação com o nível de conhecimentos de partida. Os instrumentos utilizados neste nível, são, normalmente, testes.

#### Comportamento

As mudanças de comportamento que os participantes passaram a demonstrar após a realização da formação são o objeto deste nível. É o nível de transferência. Essas mudanças não são visíveis logo após o final da formação, pelo que é necessário esperar um tempo para as verificar na prática. O instrumento de recolha de dados utilizado neste nível é normalmente a entrevista aos envolvidos no processo formativo, mas também aos seus colegas de trabalho.

#### Resultados

Neste nível avalia-se o impacto da formação em resultados para a organização. É o mais difícil de medir, mas, sem dúvida o mais estratégico. Os instrumentos utilizados são normalmente indicadores de resultados que devem ser delineados precocemente, aquando do desenho da formação a realizar.

Existem outros modelos alternativos de avaliação do impacto da formação de entre os quais se destaca o Modelo CIPP de Stufflebeam e o Modelo de Holton.