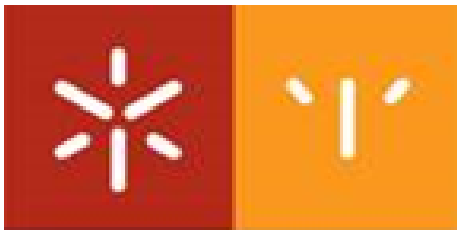
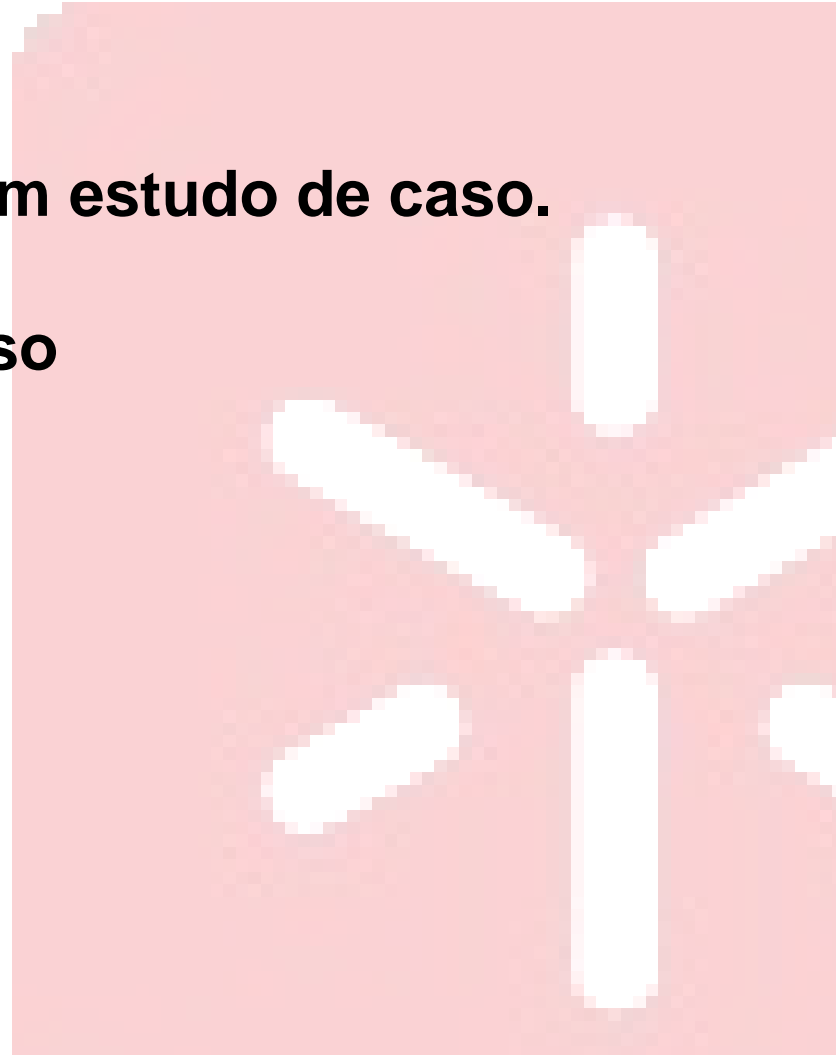


Avaliação da formação. Um estudo de caso.

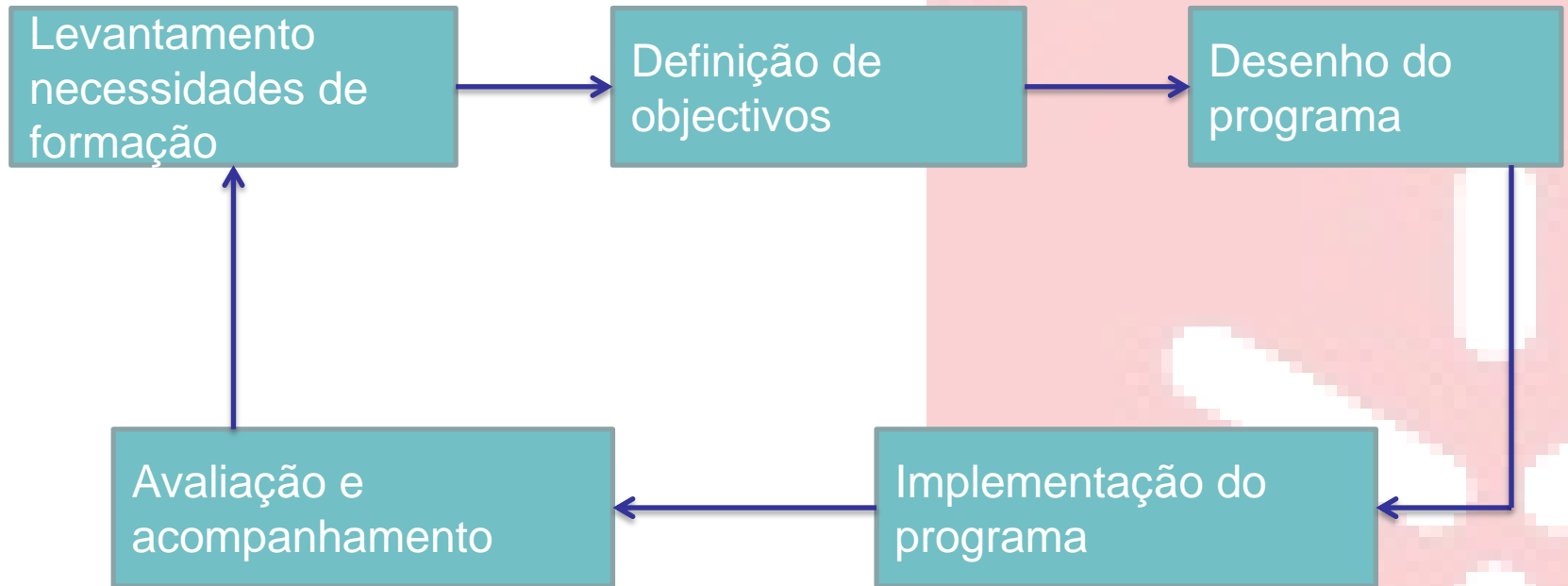
Ana Veloso



Universidade do Minho
Escola de Psicologia



Avaliação da Formação



Modelo de Kirkpatrick

(Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

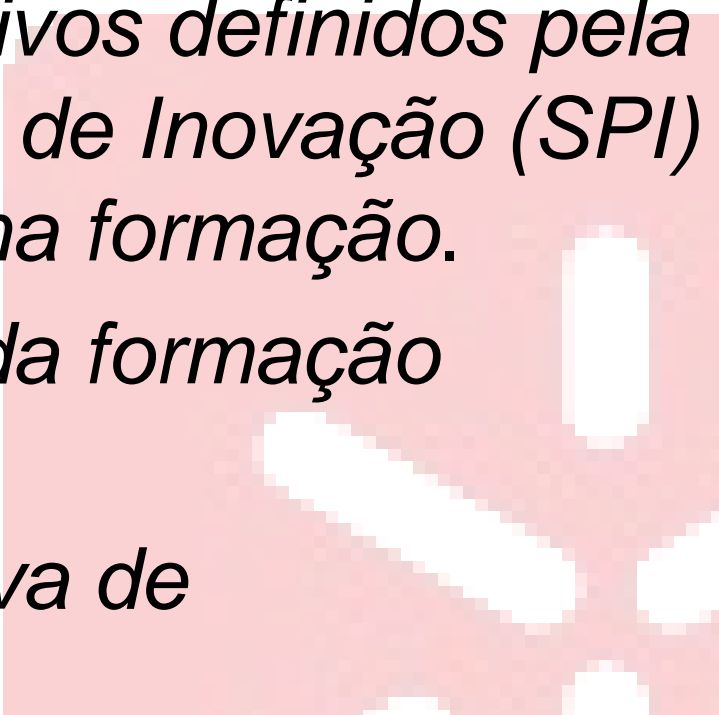
- (1º nível) **reação** dos formandos à formação em termos dos sentimentos sobre os diferentes aspectos da realização (organização, material, formação, programa, métodos pedagógicos, etc.) e da sua motivação para a mudança de comportamentos;
- (2º nível) **aprendizagem** - conhecimentos adquiridos, aptidões desenvolvidas ou mudança de atitudes;
- (3º nível) **comportamentos** - aplicação no posto de trabalho das aprendizagens realizadas
- (4º nível) **resultados** - impacto nos resultados da organização.

Avaliação da formação Pedido

- Avaliação de cursos de formação para jovens licenciados cujo objectivo é o aumento de empregabilidade;
- Avaliação de necessidades e oportunidades de inovação (estrutura dos cursos e oferta de novos cursos).

Avaliação da Formação

Metodologia

- 1. Clarificação dos objectivos definidos pela Sociedade Portuguesa de Inovação (SPI) para a sua actividade na formação.*
 - 2. Avaliação do impacto da formação realizada.*
 - 3. Identificação prospectiva de necessidades.*
- 

Avaliação da Formação

Metodologia

Focus Group

Guião

- i) actividade profissional actual dos ex-formandos, caso estivessem activos,
- ii) tipo e áreas de conhecimento necessários para o desempenho das funções actuais,
- iii) grau de importância da formação adquirida nos processos de formação em que participaram,
- iv) avaliação do curso de formação frequentado (formadores, colegas, manuais, etc.),
- v) avaliação do estágio (o que foi importante, o apoio da organização acolhedora de estágio, apoio da organização promotora da formação, sugestões de optimização)
- vi) pedido de sugestões de formação para cursos futuros a promover pela SPI.

Avaliação da Formação

Metodologia

Questionários

- Dados demográficos: sector de actividade; dimensão, volume de negócios e áreas funcionais.
- Identificação dos planos estratégicos e operacionais das organizações-clientes da SPI e das áreas de conhecimento mais importantes, e em desenvolvimento, para o seu negócio. *“Que desafios se coloca à sua organização a curto e médio prazo? Indique que medidas pensa adoptar, para a concretização dos desafios. Considera que a formação profissional pode apoiar a concretização desses desafios?”*
- Existência da prática de Formação na gestão de recursos humanos interna e suas características. *“A organização realiza acções de formação profissional? Indique o modelo de formação a que recorre habitualmente (interna, externa, etc.)”*

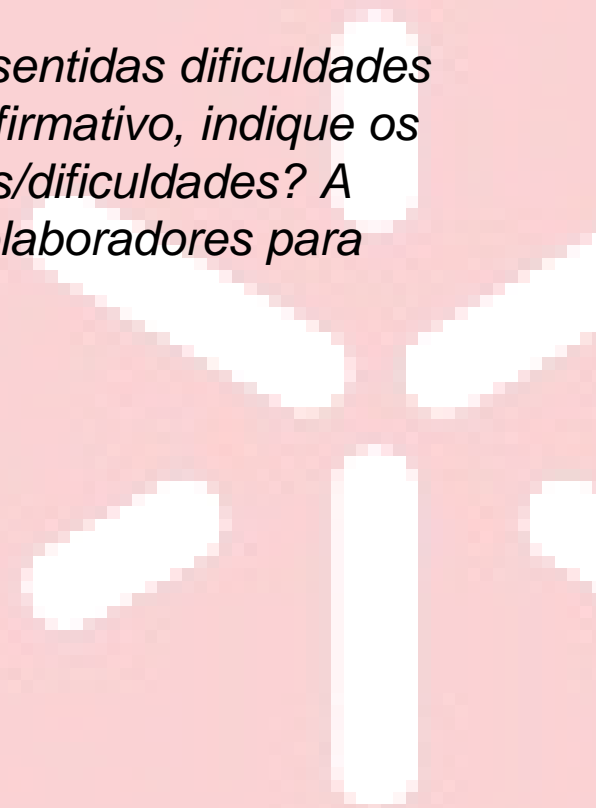
Avaliação da Formação

Metodologia

Questionários

Características do perfil dos estagiários no que se refere á sua formação base bem como às suas competências pessoais e técnicas.

Por exemplo, “No âmbito dos estágios realizados foram sentidas dificuldades associadas ao desempenho dos estagiários? Em caso afirmativo, indique os motivos que julga terem estado na origem dos problemas/dificuldades? A empresa tem sentido dificuldades no recrutamento de colaboradores para alguma área específica?”



Avaliação da Formação

Metodologia

Entrevistas

Aos formadores e director pedagógico.

Estrutura do curso de formação, conteúdos, análise dos estágios e aprofundamento dos relatórios de avaliação de 1º nível.

Por exemplo, *“Os estágios visam a aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala? A actualização dos conteúdos programáticos é realizada por quem: por iniciativa do formador, do director pedagógico?”*

Avaliação da Formação

Metodologia

Entrevistas

Aos responsáveis de estágio nas organizações

Análise dos estágios e perspectivas de melhoramento; análise do perfil do estagiário, suas competências e em particular, os seus comportamentos, análise da oferta formativa da SPI e sugestões de melhoramento.

Por exemplo, *“Porque recebem estagiários da SPI? Porque contrataram posteriormente os estagiários? Qual a sua opinião sobre a estrutura do estágio? Que aspectos pensa ser necessários desenvolver no perfil/comportamentos dos estagiários?”*

Avaliação da Formação

Metodologia

Relatório

- Desenho do processo de avaliação. Plano metodológico.
- Caracterização do público-alvo (organizações, candidatos aos cursos de formação e formandos)
- Apresentação dos resultados (inquéritos, análise de documentação, entrevistas e *focus group*)
- Conclusões (impacto da formação; sugestões de melhoria e propostas de novos domínios de formação/oferta formativa.)

Avaliação da Formação

Conclusões

- Revelou-se uma boa opção, realizar os *focus group* na sequência da análise de documentação e antes da elaboração do questionário e das entrevistas.
- O desenho metodológico utilizado pela sua complementaridade conferiu maior robustez aos resultados obtidos.



