

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO NA SAÚDE
MESTRADO PROFISSIONAL EM ENSINO NA SAÚDE**

Joseane Stahl Silveira

**INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE
NOS PROCESSOS DE TRABALHO EM UM HOSPITAL PÚBLICO-UNIVERSITÁRIO**

PORTO ALEGRE
2023

Joseane Stahl Silveira

**INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS
PROCESSOS DE TRABALHO EM UM HOSPITAL PÚBLICO-UNIVERSITÁRIO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Ensino na Saúde da Universidade de Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Ensino na Saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Helena Terezinha Hubert Silva

Co-orientadoras: Profa. Dra. Andréa Wander Bonamigo

Profa. Dra. Carolina Sturm Trindade

Porto Alegre
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na Publicação

Stahl Silveira, Joseane
INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO EM UM HOSPITAL
PÚBLICO-UNIVERSITÁRIO / Joseane Stahl Silveira. -- 2023.
147 p. : il., tab. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de
Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de
Pós-Graduação em Ensino na Saúde, 2023.

Orientador(a): Helena Terezinha Hubert Silva ;
coorientador(a): Andréa Wander Bonamigo, Carolina Sturm
Trindade.

1. Ensino na Saúde. 2. Educação Permanente em Saúde.
3. Avaliação Educacional. 4. Gestão em Saúde. 5.
Administração em Saúde Pública. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados
fornecidos pelo(a) autor(a).

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas oportunidades a mim concedidas e pela minha resiliência nos momentos de dificuldades;

A minha mãe Elsi, pelo exemplo de força, incentivo e apoio para que esta conquista fosse possível;

Ao meu pai Manoel, pela educação e incentivo;

Ao meu marido Jardel, pelo incentivo na busca de meus sonhos e compreensão nos momentos de ausência;

Aos meus filhos Benício e Vicente, minhas maiores motivações, pelos momentos de ausência ainda não compreendidos;

A minha chefe Elisa, pelo incentivo constante da qualificação de sua equipe de trabalho e apoio na realização deste projeto de pesquisa;

A minhas colegas de trabalho, pela parceria na jornada diária de qualificar;

A minha orientadora Helena, por ter acreditado em meu projeto, pela atenção e disponibilidade em me guiar durante todo o curso, em persistir nos momentos mais difíceis, com carinho e dedicação;

A minha co-orientadora Carolina, pelas contribuições, auxílio e incentivo constante na busca pelo melhor resultado na minha pesquisa;

A minha co-orientadora Andrea, pelas contribuições e auxílio;

A banca avaliadora por suas contribuições.

A todos meu muito obrigada! Sem vocês eu não teria chegado até aqui...

*“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para
a sua própria produção ou a sua construção”.*
Paulo Freire

RESUMO

A Educação Permanente em Saúde é a política de formação e desenvolvimento do Sistema Único de Saúde, baseada na aprendizagem significativa, a partir dos problemas enfrentados no trabalho. No entanto, a educação permanente apresenta dificuldades em seu processo, tal como a ausência de avaliação quanto às mudanças nas práticas em serviço. O objetivo deste estudo foi desenvolver um instrumento de avaliação para as ações de educação permanente em saúde, a fim de contribuir na melhoria dos processos de trabalho na assistência. A pesquisa realizada foi classificada como mista, qualitativa e quantitativa, aplicada e avaliativa, em que a análise foi o processo avaliativo das ações educativas. A instituição em que a pesquisa foi realizada é um hospital universitário-federal, localizado na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. No hospital existe uma Política de Educação instituída, porém não existe uma orientação clara quanto aos processos avaliativos. A realização desta pesquisa foi composta de quatro fases: aplicação de questionário sobre processos avaliativos para um grupo de lideranças da enfermagem; análise dos dados e desenvolvimento dos modelos dos instrumentos de avaliação; aplicação de questionário de validação de conteúdo do instrumento a um grupo de especialistas em educação na saúde e a análise dos dados e revisão do modelo do instrumento de avaliação. O questionário das lideranças em enfermagem foi composto de perguntas sobre aspectos da avaliação de ações educativas, em que a maioria das respostas foram de concordância com as questões propostas, sobre a importância dos processos avaliativos e de como melhorar este acompanhamento. Na validação de conteúdo dos instrumentos de avaliação, realizada pela equipe de especialistas, também através de um questionário, com a aplicação da escala tipo Likert, em que para a análise dos dados foi utilizado o Índice de Validade de Conteúdo (IVC). Neste estudo utilizamos um IVC de concordância de 80% nas respostas para aprovação das questões. O IVC geral dos instrumentos de avaliação em ações educativas foi de 0,91, tendo então sido aprovados na visão das respondentes, para aplicação em serviço. Como resultados desta pesquisa foram desenvolvidos o produto técnico científico, um artigo sobre a Avaliação de Comportamento e Resultados para Ações de Educação Permanente em Saúde no Contexto Hospitalar e o produto técnico educacional, denominado Modelos de Instrumentos de Avaliação para Ações Educativas. A avaliação das ações educativas é uma importante ferramenta de gestão para a instituição e, a partir da realização desta pesquisa e do desenvolvimento do produto técnico, espera-se contribuir na melhoria das ações educativas do hospital, para sua efetiva contribuição nos processos de trabalho da assistência.

Palavras-chave: Ensino na Saúde; Educação Permanente em Saúde; Avaliação Educacional; Gestão em Saúde; Administração em Saúde Pública; Avaliação de Eficácia-Efetividade de Intervenções.

ABSTRACT

Permanent Health Education is the training and development policy of the Unified Health System, based on meaningful learning based on the problems faced at work. However, permanent education presents difficulties in its process, such as the lack of evaluation regarding changes in in-service practices. The objective of this study was to develop an evaluation tool for permanent health education actions, in order to contribute to the improvement of work processes in care. The research carried out was classified as mixed, qualitative and quantitative, applied and evaluative, in which the analysis was the evaluative process of educational actions. The institution where the research was carried out is a federal university hospital, located in the city of Porto Alegre, Rio Grande do Sul. The hospital has an Education Policy, but there is no clear guidance regarding the evaluation processes. This research was carried out in four phases: application of a questionnaire on evaluation processes to a group of nursing leaders; data analysis and development of evaluation instrument models; application of a questionnaire to validate the instrument's content to a group of specialists in health education and data analysis and revision of the evaluation instrument model. The nursing leaders' questionnaire was composed of questions about aspects of the evaluation of educational actions, in which most of the answers were in agreement with the proposed questions, about the importance of the evaluation processes and how to improve this follow-up. In the content validation of the evaluation instruments, carried out by the team of specialists, also through a questionnaire, with the application of the Likert-type scale, in which the Content Validity Index (CVI) was used for data analysis. In this study, we used an agreement CVI of 80% in the answers for approval of the questions. El CVI general de los instrumentos de evaluación en las acciones educativas fue de 0,91, habiéndose entonces aprobado a juicio de los encuestados, para aplicación en servicio. Como resultado de esta investigación, se elaboró un producto técnico científico, un artículo sobre Evaluación de Comportamientos y Resultados para Acciones de Educación Permanente en Salud en el Contexto Hospitalario y el producto técnico educativo, denominado Modelos de Instrumentos de Evaluación para Acciones Educativas. La evaluación de las acciones educativas es una importante herramienta de gestión para la institución y, con base en esta investigación y el desarrollo del producto técnico, se espera contribuir a la mejora de las acciones educativas del hospital, para su contribución eficaz a los procesos de trabajo de la institución asistencia.

Keywords: Health Education; Permanent Education in Health; Educational Assessment; Health Management; Administration in Public Health; Evaluation of Efficacy-Effectiveness of Interventions.

RESUMEN

La Educación Permanente en Salud es la política de formación y desarrollo del Sistema Único de Salud, basada en un aprendizaje significativo a partir de los problemas enfrentados en el trabajo. Sin embargo, la educación permanente presenta dificultades en su proceso, como la falta de evaluación de los cambios en las prácticas en servicio. El objetivo de este estudio fue desarrollar una herramienta de evaluación de las acciones de educación permanente en salud, con el fin de contribuir a la mejora de los procesos de trabajo en la atención. La investigación realizada se clasificó en mixta, cualitativa y cuantitativa, aplicada y evaluativa, en la que el análisis fue el proceso evaluativo de las acciones educativas. La institución donde se realizó la investigación es un hospital universitario federal, ubicado en la ciudad de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. El hospital tiene una Política de Educación, pero no hay una orientación clara con respecto a los procesos de evaluación. Esta investigación se realizó en cuatro fases: aplicación de un cuestionario sobre procesos de evaluación a un grupo de líderes de enfermería; análisis de datos y desarrollo de modelos de instrumentos de evaluación; aplicación de un cuestionario para validar el contenido del instrumento a un grupo de especialistas en educación para la salud y análisis de datos y revisión del modelo del instrumento de evaluación. El cuestionario de los líderes de enfermería estuvo compuesto por preguntas sobre aspectos de la evaluación de las acciones educativas, en el que la mayoría de las respuestas estuvieron de acuerdo con las preguntas propuestas, sobre la importancia de los procesos de evaluación y cómo mejorar ese seguimiento. En la validación de contenido de los instrumentos de evaluación, realizada por el equipo de especialistas, también a través de un cuestionario, con la aplicación de la escala tipo Likert, en la que se utilizó el Índice de Validez de Contenido (IVC) para el análisis de datos. En este estudio se utilizó una concordancia CVI del 80% en las respuestas para aprobación de las preguntas. El CVI general de los instrumentos de evaluación en las acciones educativas fue de 0,91, habiéndose entonces aprobado a juicio de los encuestados, para aplicación en servicio. Como resultado de esta investigación, se elaboró un producto técnico científico, un artículo sobre Evaluación de Comportamientos y Resultados para Acciones de Educación Permanente en Salud en el Contexto Hospitalario y el producto técnico educativo, denominado Modelos de Instrumentos de Evaluación para Acciones Educativas. La evaluación de las acciones educativas es una importante herramienta de gestión para la institución y, con base en esta investigación y el desarrollo del producto técnico, se espera contribuir a la mejora de las acciones educativas del hospital, para su contribución eficaz a los procesos de trabajo de la institución asistencia.

Palabras claves: Educación para la salud; Educación Permanente en Salud; Evaluación Educativa; Manejo de la salud; Administración en Salud Pública; Evaluación de la Eficacia-Efectividad de las Intervenciones.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Elementos que compõem o processo de ensino | 29 |
| Quadro 2 – Escala de avaliação de Kirkpatrick..... | 31 |
| Quadro 3 – Identificação das Respondentes..... | 61 |
| Quadro 4 – IVC de Avaliação Estrutura e Apresentação do POP..... | 61 |
| Quadro 5 – IVC de Avaliação Relevância do POP..... | 62 |
| Quadro 6 – IVC de Avaliação de Reação - Presencial / Semipresencial..... | 64 |
| Quadro 7 – IVC de Avaliação de Reação - Virtual..... | 65 |
| Quadro 8 – IVC de Avaliação de Reação - Instrutor..... | 66 |
| Quadro 9 – IVC de Avaliação de Reação - Avaliação Geral da Ação Educativa..... | 66 |
| Quadro 10 – IVC de Avaliação de Reação - Avaliação Geral..... | 67 |
| Quadro 11 – IVC de Avaliação de Aprendizagem – Pré-teste..... | 68 |
| Quadro 12 – IVC de Avaliação de Aprendizagem – Pós-teste..... | 68 |
| Quadro 13 – IVC de Avaliação de Aprendizagem - Geral..... | 68 |
| Quadro 14 – IVC de Avaliação de Comportamento - Participante..... | 70 |
| Quadro 15 – IVC de Avaliação de Comportamento - Participante Geral..... | 71 |
| Quadro 16 – IVC de Avaliação de Comportamento - Liderança..... | 72 |
| Quadro 17 – IVC de Avaliação de Resultados - Liderança | 73 |
| Quadro 18 – IVC de Avaliação de Mudança de Comportamento e de Resultado - Lideranças Geral..... | 73 |
| Tabela 1 – Respostas Questionário Primeira Fase..... | 45 |

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Fases da Pesquisa..... | 40 |
| Figura 2 – Fluxograma do Processo Avaliativo..... | 52 |
| Figura 3 – Cálculo do IVC..... | 60 |

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

| | |
|-------|---|
| CIES | Comissões de Integração Ensino Serviço |
| DEGES | Departamento de Gestão da Educação na Saúde |
| EPS | Educação Permanente em Saúde |
| EUA | Estados Unidos da América |
| IVC | Índice de validação de conteúdo |
| MEC | Ministério da Educação |
| PNEPS | Política Nacional de Educação Permanente em Saúde |
| POP | Procedimento Operacional Padrão |
| PEPS | Política de Educação Permanente em Saúde |
| SUS | Sistema Único de Saúde |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| UBS | Unidade Básica de Saúde |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----|
| 1 INTRODUÇÃO | 14 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA | 17 |
| 2 OBJETIVOS | 23 |
| 2.1 OBJETIVO GERAL..... | 23 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 23 |
| 3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 24 |
| 3.1 EDUCAÇÃO NA SAÚDE | 24 |
| 3.2 POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE | 266 |
| 3.3 O PLANEJAMENTO E A REALIZAÇÃO DE AÇÕES EDUCATIVAS EM EDUCAÇÃO PERMANENTE | 28 |
| 3.4 A AVALIAÇÃO EM EDUCAÇÃO PERMANENTE | 31 |
| 4 METODOLOGIA | 36 |
| 4.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA | 36 |
| 4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA | 37 |
| 4.3 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS | 39 |
| 4.4 AVALIAÇÃO DOS DADOS..... | 41 |
| 4.5 ASPECTOS ÉTICOS..... | 42 |
| 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES | 45 |
| 5.1 PRIMEIRA FASE..... | 45 |
| 5.2 SEGUNDA FASE | 49 |
| 5.2 TERCEIRA FASE..... | 58 |
| 5.2 QUARTA FASE | 60 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 75 |
| REFERÊNCIAS | 78 |
| APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM | 85 |
| APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA COM AS LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM | 87 |
| APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO NA SAÚDE | 96 |
| APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO NA SAÚDE | 98 |
| APÊNDICE E – PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP) | 130 |
| APÊNDICE F – SOLICITAÇÃO DE AÇÃO EDUCATIVA | 138 |
| APÊNDICE G – AVALIAÇÃO DE REAÇÃO | 140 |
| APÊNDICE H – AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM | 143 |

| | |
|--|-----|
| APÊNDICE I – AVALIAÇÃO DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO – PARTICIPANTE | 145 |
| APÊNDICE J – AVALIAÇÃO DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO E RESULTADOS - LIDERANÇA | 146 |
| APÊNDICE K – AVALIAÇÃO GERAL DA AÇÃO EDUCATIVA | 148 |

1 INTRODUÇÃO

A educação, em seu histórico, é marcada pela fragmentação disciplinar e pela separação das áreas de conhecimento, com base em metodologias tradicionais de transmissão de conhecimento, em um currículo separado por disciplinas. O ensino em saúde não poderia ser diferente, pois as capacitações são baseadas na transmissão de conhecimentos dentro da lógica do “modelo escolar”, que pressupõe a reunião das pessoas em uma sala de aula, isolando-as do contexto real de trabalho, colocando-as ante um ou vários especialistas experientes, que transmitirão conhecimentos os quais, uma vez incorporados, serão aplicados (BRASIL, 2009).

Nesse viés, o serviço em saúde, por muito tempo se caracterizou pela separação por especializações e na cultura do hospital como o centro do cuidado, baseado nas orientações dadas no Relatório Flexner (Flexner Report), um estudo publicado em 1910, intitulado *Medical Education in the United States and Canada – A Report to the Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching*, considerado o responsável pela mais importante reforma das escolas médicas nos Estados Unidos da América (EUA), com implicações para a formação médica mundial. Ele é considerado o grande reformista e transformador da educação médica, uma vez que reorganizou e regulamentou o funcionamento das escolas médicas. Além disso, é considerado o principal responsável pela consolidação de um modelo de formação que não conseguiu atender às necessidades de saúde das sociedades, em que os currículos apresentam uma divisão clara entre um ciclo inicial de disciplinas básicas, seguido de outro dedicado aos estudos clínicos, com o estudo centrado na doença e no tratamento hospitalar (PAGLIOSA; ROSS, 2008).

Sob essas perspectivas, a Educação Permanente em Saúde foi estabelecida como política de formação e desenvolvimento do Sistema Único de Saúde (SUS), pela Portaria nº 198, de 13 de fevereiro de 2004, sendo definida como a estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor (BRASIL, 2004). Em suas definições, significa o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUS e constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Ademais, compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a

especialização, o aperfeiçoamento e a atualização, tendo o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, bem como das necessidades dos usuários e da demanda social (BRASIL, 2006).

A educação permanente é uma política brasileira que se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações, além de ser constituída a partir dos problemas enfrentados na realidade, levando em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Além disso, propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e a organização do trabalho (BRASIL, 2006).

No entanto, conforme levantamentos do Ministério da Saúde, é necessário retomar a reflexão e o debate sobre a implementação e o conceito de Educação Permanente em Saúde (EPS), uma vez que consideram não ter havido uma apropriação plena da concepção que fundamenta a Política. Existem dificuldades em monitorar e avaliar as ações de EPS, comentando a ausência de indicadores que superem a mera quantificação dos cursos e outras atividades realizadas (BRASIL, 2018b).

No Brasil, a avaliação de ações e programas educativos de trabalhadores de saúde ainda não se consolidou como uma tradição de pesquisa e constitui-se como uma temática relevante a ser investigada. Para tanto, um longo caminho de acompanhamento das práticas e de pesquisa terá de ser percorrido, incluindo uma variedade de aspectos que permita a compreensão dos processos de levantamento e diagnóstico de necessidades e dos resultados esperados, das variáveis que afetam os resultados, do cumprimento dos objetivos de ações e programas educativos e sua efetividade para a atenção à saúde, bem como a definição de critérios e parâmetros de avaliação, de indicadores específicos de qualidade das ações e programas educativos de trabalhadores e de metodologia de avaliação (MIRA et al., 2011).

Sob essa ótica, algumas pesquisas indicam que o processo avaliativo nas ações de educação apresentava fragilidade em suas fases de proposição,

planejamento e execução. Na portaria publicada pelo Ministério da Saúde, em 2007, e no caderno sobre educação permanente de 2014, destaca-se que a implementação, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas devem considerar elementos de aprendizagem em um processo contínuo. A esse respeito, Campos, Sena e Silva (2017) destacam a importância da estruturação de processos educativos dependentes dos espaços e meios de participação ativa das equipes, usuários e instituições de ensino, além da criação de dispositivos de planejamento, monitoramento e avaliação.

Assim, a avaliação periódica dos resultados tem por finalidade verificar a eficácia do programa, isto é, constatar se realmente atendeu as necessidades da organização, das pessoas e dos clientes, objetivando retroalimentar o setor e o redirecionando, ou simplesmente mantendo suas ações. Sob esse aspecto, a avaliação, segundo LUCKESI (1995, p.69) pode ser entendida “como um juízo de qualidade sobre dados relevantes, tendo em vista uma tomada de decisão” o que implica três possibilidades: continuar na situação, introduzir modificações ou suprimir a situação ou o objeto. Nessa concepção, segundo Silva e Seiffert (2009), a avaliação é um processo dinâmico e reencaminha a ação para a transformação.

Para o campo da Educação na Saúde, os processos avaliativos são essenciais, uma vez que oferecem as informações sobre o curso de uma ação educativa ou sobre as demandas e as necessidades de revisão dos processos de trabalho nesta área de atuação. Avaliar, ainda em curso, uma ação educativa permite que seus rumos sejam ajustados antes mesmo que esta seja finalizada, atendendo, por vezes, as demandas que não haviam sido identificadas quando se pensou inicialmente o trabalho. Em conformidade com (Justo et al., 2018), avaliar a ação após a sua finalização permite também que esta seja aprimorada e que alterações possam ser pensadas para redesenhar futuros trabalhos.

Sob essas perspectivas, este trabalho teve como objetivo desenvolver modelos de instrumentos de avaliação para as ações de educação, a fim de promover a melhoria de resultados nas ações educativas.

A instituição em que a pesquisa foi realizada é um hospital federal, localizado na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul (RS), integrante da rede de hospitais universitários do Ministério da Educação (MEC), onde os macroprocessos finalísticos são a Assistência, o Ensino e a Pesquisa. No hospital existe uma Política de Educação instituída, baseada na Educação Permanente em Saúde, que preconiza a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, a partir

da problematização deste e da aprendizagem significativa, embora não exista uma orientação clara quanto aos processos avaliativos.

Desse modo, a partir desta pesquisa, espera-se contribuir na melhoria das ações de educação permanente em saúde, auxiliando no planejamento dos projetos educativos e na avaliação de seus resultados, para sua efetiva contribuição nos processos de trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

A qualificação da atenção à saúde está vinculada a diversos fatores, os quais incluem estruturação e organização dos serviços, definição de processo de trabalho, aderência a novas tecnologias, definição quantitativa e qualitativa de pessoal, disponibilidade de materiais/equipamentos e medicações, e, sobretudo, comprometimento com o desenvolvimento contínuo e permanente de ações educativas suficientemente abrangentes que permitam o desenvolvimento integral dos trabalhadores em saúde, como contemplam Silva et al. (2016).

A discussão da educação como prática transformadora e aprendizagem significativa é premissa da educação permanente, e configura-se como significativo campo do saber e de prática na área da saúde. Esse reconhecimento, por sua vez, vem sendo construído pelos teóricos da educação, como contemplam Campos, Sena e Silva (2017), a partir da discussão da educação de adultos, com inserção no setor saúde, enquanto necessidade permanente para a qualificação dos profissionais e trabalhadores, visando à formação crítica e reflexiva para lidar com a realidade e transformá-la.

Para Oliveira et al. (2016), a educação em saúde é citada como importante na melhoria dos processos de trabalho, mas não há evidências de sua real contribuição neste processo assistencial. Ademais, o autor afirma que é necessário realizar mais estudos que abordem o resultado da adesão da equipe multiprofissional e como isso pode contribuir na melhoria dos resultados assistenciais obtidos.

A análise da Política de Educação Permanente aponta dificuldades enfrentadas no processo, tais como a ausência de avaliação acerca dos projetos desenvolvidos no que tange a suas desejadas mudanças nas práticas de formação, gestão e atenção na saúde, dentre outras (BRASIL, 2018a). Além disso, conforme pesquisas

consultadas, existe a necessidade de se analisar os resultados da Política de Educação Permanente, para assim qualificar a metodologia e alcançar seus objetivos de transformar a realidade do trabalho.

Identifica-se, ainda, a escassez de avaliação de atividades educativas de profissionais inseridos em serviços de saúde. No Brasil, segundo Mira et al. (2011), a avaliação de ações e programas educativos de trabalhadores de saúde ainda não se consolidou como uma tradição de pesquisa e constitui-se como uma temática relevante a ser investigada.

A partir disso, o objetivo desta pesquisa foi desenvolver um modelo de avaliação sobre as ações de educação permanente em saúde e suas contribuições nos processos de trabalho de assistência ao paciente.

Este estudo foi desenvolvido em um hospital público universitário, localizado na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul (RS). É uma instituição integrante da rede de hospitais universitários do Ministério da Educação (MEC), onde os macroprocessos finalísticos são a Assistência, o Ensino e a Pesquisa. Do ponto de vista assistencial, trata-se de um hospital terciário (especializado ou com especialidades, destinado a prestar assistência a usuários em outras especialidades médicas além das básicas), inserido nas redes nacional, estadual e municipal da saúde, articulando-se com estas três esferas para prover atendimento de excelência à população, especialmente ao SUS, mantendo contrato de prestação de serviços especializados junto aos gestores. O atendimento nas dependências do Hospital abrange consultas ambulatoriais, exames diagnósticos, procedimentos terapêuticos, partos, internações e outros tratamentos complexos, como os transplantes, com uma capacidade instalada/operacional de 839 leitos. O Hospital dispõe ainda de uma Unidade Básica de Saúde (UBS).

A Gestão do Trabalho está a cargo da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, que abrange as áreas de seleção, remuneração, benefícios, administração de pessoal, desenvolvimento organizacional e qualificação. O Serviço de Qualificação, do qual faço parte, é o responsável por acompanhar as ações de formação e de educação dos colaboradores da instituição. Esta área é responsável pelo planejamento, acompanhamento e análise de políticas de ensino e qualificação, relacionadas aos processos de Gestão de Pessoas. Realização do planejamento, implementação, acompanhamento e análise das ações referentes à qualificação dos profissionais da instituição, bem como à atualização de seus respectivos currículos

dos colaboradores, conforme previsto no planejamento da área e da instituição, visando contribuir para a qualificação de seus profissionais.

Entre suas atividades, estão assessorar na identificação das necessidades de educação e desenvolvimento de funcionários, na elaboração de planos de capacitação e no acompanhamento de seus resultados, buscando atender as necessidades identificadas e a constante qualificação dos profissionais. Atuar no planejamento e desenvolvimento de cursos na modalidade de Educação a Distância, destinado aos colaboradores da instituição. Ainda, visando reforçar o seu compromisso com a sociedade, o hospital mobiliza todos os que fazem parte da instituição a adotar os mais elevados padrões de qualidade e segurança, aperfeiçoando cada vez mais os seus serviços. Nesse sentido, várias ações educativas são realizadas com a intenção de preparar e aprimorar as equipes, priorizando as orientações de qualidade assistencial, o desenvolvimento de competências e a promoção da gestão do conhecimento.

O Plano de Educação e Desenvolvimento de Pessoas da instituição em estudo, registrado como Procedimento Operacional Padrão, datado de 26 de junho de 2012 e revisado em 07 de novembro de 2018, visa definir as ações de desenvolvimento dos colaboradores, contribuindo para a excelência na prestação de serviços, de forma a garantir a melhor qualidade assistencial e o alinhamento com as políticas públicas de saúde. Também tem como objetivo instituir, implementar e regulamentar as ações para educação e desenvolvimento de pessoas, respeitando a legislação vigente (2018).

Conforme este plano, a educação e o desenvolvimento estão alinhados à Política de Educação Permanente em Saúde (PEPS), que tem como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, a partir da problematização deste e da aprendizagem significativa. Diz que as necessidades de capacitação e desenvolvimento são identificadas de acordo com as definições estratégicas da Instituição (Planejamento Estratégico), os projetos e programas institucionais, os indicadores de qualidade assistencial, as alterações de processos ou adoção de novas tecnologias, bem como por meio de demandas pontuais das áreas.

Para sistematizar a realização destas ações educativas é elaborada uma matriz de capacitação, constituída por temas institucionais e específicos. Os temas institucionais são transversais à prática assistencial e administrativa, devendo ser abordados, obrigatoriamente, junto à comunidade interna da instituição. Já os temas

específicos são definidos considerando as diversas funções e áreas de atuação dos profissionais. Assim, esta matriz é atualizada periodicamente, conforme as necessidades de ações educativas e a maioria de seus cursos são na modalidade de educação à distância ou semipresencial, facilitando o acesso dos profissionais de saúde às ações educativas (BRASIL, 2017).

Ademais, com o objetivo de valorizar e estimular a participação dos funcionários nas capacitações, as ações educativas são uma das Iniciativas do Planejamento Estratégico, por meio de um indicador que acompanha o percentual de funcionários aprovados nos cursos da Matriz de Capacitação Institucional. Todo ano são selecionados cursos estratégicos, importantes para a qualificação e aperfeiçoamento dos colaboradores, que irão compor o indicador institucional, que mede o percentual de participações em cada curso selecionado (BRASIL, 2017).

As ações educativas são realizadas no sentido de preparar e aprimorar lideranças e equipes, priorizando as orientações de segurança e qualidade assistencial, o fomento a uma cultura participativa e inovadora, o desenvolvimento de competências, assim como a adequação dos processos de trabalho às melhorias preconizadas na acreditação internacional. Somam-se a estas ações educativas aquelas realizadas por decorrência de programas estratégicos de Gestão de Pessoas (BRASIL, 2017). Por essa razão, a aplicação dos conteúdos abordados nas capacitações deve ser acompanhada diretamente pela chefia do funcionário, podendo ser vinculada à Gestão por Competências (acompanhamento e avaliação do funcionário), uma vez que os cursos realizados estão acessíveis para a chefia e para o funcionário via sistema informatizado.

O Procedimento Operacional Padrão das Capacitações Internas, datado de 22 de maio de 2005 e revisado em 17 de novembro de 2020, tem o objetivo de proporcionar aos profissionais que atuam na instituição, aquisição e desenvolvimento de competências necessárias ao desempenho e aperfeiçoamento do trabalho. Este documento orienta sobre as atividades educativas realizadas entre funcionários, para registro da atividade de capacitações. Para poder requisitar o procedimento, a área solicitante deve preencher o formulário eletrônico de Solicitação de Capacitação Interna e encaminhar para o Serviço de Qualificação. Os profissionais envolvidos no processo de Capacitações Internas do Serviço de Qualificação avaliam a solicitação, considerando a necessidade de capacitação e as informações contidas no formulário específico. Ao fim da atividade, a lista de presença e o formulário de Solicitação de

Capacitação Interna devem ser entregues no Serviço de Qualificação, para registro no sistema.

Atualmente, conforme análise de documentos, existe uma política de educação e orientações sobre o registro destas ações, porém não há orientações específicas sobre o processo de avaliação das ações educativas, cabendo às áreas e suas lideranças o acompanhamento das atividades realizadas. Além do indicador estratégico, algumas áreas utilizam indicadores próprios de ações educativas, tais como a quantidade de horas de ações educativas realizadas por mês, indicadores estes quantitativos e não relacionados à qualidade das atividades educativas.

Algumas ações educativas estão mais diretamente relacionadas a indicadores assistenciais e conseguem compor uma avaliação do processo de trabalho, tais como a utilização de cateter venoso central e a higienização das mãos. Estas são o ideal de um acompanhamento para as ações educativas, porém são ações isoladas, de processos específicos, que não são padrão para mensuração dos resultados na instituição.

No geral, o índice utilizado pelas áreas é o acompanhamento do indicador estratégico, que mede a participação nos cursos selecionados anualmente. Nesse sentido, muitas organizações se preocupam com a contribuição do treinamento para o desempenho organizacional, em que geralmente a avaliação do treinamento se concentra na quantidade de treinamento fornecido, mas não particularmente na qualidade. Portanto, para verificar a eficácia do treinamento, a avaliação do treinamento é necessária (Saad, 2013).

Possuo formação em Pedagogia com Habilitação em Matérias Pedagógicas do Ensino Médio e Empresarial e realizei toda minha trajetória profissional na Educação Corporativa, em empresas privadas. Iniciei minha trajetória no Hospital em 2014, no Serviço de Qualificação, atuando então no planejamento e acompanhamento das ações educativas presenciais e à distância, onde busquei aprofundar os conhecimentos na Educação Permanente em Saúde. Neste caminho percebi a lacuna entre a realização das ações educativas e a avaliação dos resultados obtidos, enfrentando dificuldades em encontrar publicações e materiais que aprofundassem esta temática.

A partir deste problema e da busca pelo meu aperfeiçoamento constante iniciei o mestrado de ensino na saúde, a fim de desenvolver instrumentos que pudessem auxiliar na avaliação das ações educativas.

Avaliar os resultados das ações educativas é uma importante ferramenta de gestão para o hospital, possibilitando a análise de processos e investimentos.

Desse modo, justifica-se a necessidade de se desenvolver um instrumento que facilite a avaliação dos processos educativos e, conseqüentemente, a contribuição para o aperfeiçoamento da assistência, com base nas ações realizadas em um hospital público e universitário, da cidade de Porto Alegre – RS.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Desenvolver um modelo de instrumento de avaliação para as ações de educação permanente em saúde, em um hospital público-universitário de Porto Alegre (RS).

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, na perspectiva dos participantes da pesquisa, o que entendem como importante para o processo avaliativo das ações de educação permanente;
- Estruturar o modelo de instrumento de avaliação das ações de educação a partir da pesquisa realizada e do referencial teórico sobre o tema;
- Validar o conteúdo do modelo de instrumento de avaliação estruturado;
- Desenvolver um modelo de instrumento de avaliação das ações de educação permanente em saúde.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 EDUCAÇÃO NA SAÚDE

A educação na saúde, seus conceitos e propósitos adaptaram-se conforme as mudanças que ocorreram no setor e foram também influenciados pelas transformações ocorridas nos modelos pedagógicos da educação. Por muito tempo, o ensino em saúde se caracterizou pela fragmentação disciplinar, em sua maioria baseadas na transmissão de conhecimentos dentro da lógica do “modelo escolar” (BRASIL, 2009).

A Andragogia é a ciência de auxiliar os adultos no aprendizado, sendo uma estrutura útil na organização da aprendizagem no ambiente de trabalho. Este modelo apresenta pressupostos diferentes do modelo pedagógico tradicional, pois os adultos diferem dos jovens. Os adultos são pessoas independentes e, portanto, as suas experiências de aprendizagem necessitam ser estruturadas, de modo a estimular diálogos abertos, troca de ideias e respeito à heterogeneidade do grupo e dos seus indivíduos. Além disso, os professores têm de ser facilitadores ou fonte de recursos para os aprendizes, assim como o conteúdo deve ser baseado em experiências reais e na verificação da aprendizagem baseada em componentes de autoavaliação (MANCIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

A capacitação é uma das estratégias mais usadas para enfrentar os problemas de desenvolvimento dos serviços de saúde (BRASIL, 2018b). Nesse sentido, as organizações, sejam do setor privado ou do setor público, concordam que o treinamento e o desenvolvimento são pontos críticos para o crescimento e o desenvolvimento das principais atividades nas quais as organizações se envolvem, como contempla Saad (2013).

O Ministério da Saúde, segundo Falkenberg et al. (2014), define educação em saúde como o processo educativo de construção de conhecimento em saúde que visa à apropriação temática pela população. Também é definido pelo conjunto de práticas do setor que contribui para aumentar a autonomia das pessoas no seu cuidado e no debate com os profissionais e os gestores, a fim de alcançar uma atenção de saúde de acordo com as suas necessidades. Já a Educação na Saúde consiste na produção e sistematização de conhecimentos relativos à formação e ao desenvolvimento para

a atuação em saúde, envolvendo práticas de ensino, diretrizes didáticas e orientação curricular (BRASIL *apud* FALKENBERG et al., 2014).

Ainda, conforme Falkenberg et al. (2014), há duas modalidades de educação no trabalho na saúde: a educação continuada e a educação permanente. No modelo convencional de educação continuada, geralmente o trabalho é compreendido como aplicação do conhecimento teórico especializado. Nele é possível encontramos elementos para avaliar que o grande investimento na capacitação de recursos humanos não tem se traduzido em mudanças na prestação de serviços de saúde, “em outras palavras, a atualização é útil, mas não necessariamente tem o potencial de transformar as práticas nos serviços” (MANCIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

Além disso, na educação permanente em saúde, as necessidades de conhecimento e a organização de demandas educativas são geradas no processo de trabalho apontando caminhos e fornecendo pistas ao processo de formação. Sob este enfoque, o trabalho não é concebido como uma aplicação do conhecimento, mas entendido em seu contexto sócio-organizacional e resultante da própria cultura do trabalho. Diferencia-se, assim, das listas de demandas individuais por treinamento, resultantes da avaliação de cada um sobre o que lhe falta ou deseja conhecer e que, muito frequentemente, orienta as iniciativas de capacitação (MANCIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

Além desses fatores, a educação precisa estar configurada com as necessidades e particularidades de cada segmento de trabalho, de forma a obter as transformações nos modos de gestão e atenção. Assim, a reconfiguração do processo de trabalho está representada por ações contínuas, em que a religação da tríade gestão, educação, atenção constitui-se em uma forma de fomento e fortalecimento de todos os segmentos envolvidos. Nesse atrelamento, o intento está em redimensionar a inserção da educação no processo de trabalho e, conseqüentemente, qualificar a atenção aos usuários, como contempla Silva (2016).

A Educação Permanente destaca-se pela valorização do trabalho como fonte do conhecimento, vinculação do cotidiano e do processo de aprendizagem, orientação das ações educativas para a integração do trabalho de maneira inter e multiprofissional. Com isso, segundo Almeida et al. (2016), a educação deve ser trabalhada de maneira permanente e dinâmica, buscando construir espaços coletivos para a reflexão e avaliação, pondo o cotidiano do trabalho em análise.

Dessa forma, neste projeto serão tratadas as ações educativas na modalidade da Educação Permanente e não da Educação Continuada, com base na diferença conceitual apresentada, entendendo que o processo de formação deve contemplar as necessidades oriundas do trabalho e resultar em uma mudança nas práticas profissionais.

3.2 POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

O artigo 200 da Constituição Federal de 1988, em seu inciso III, atribui ao SUS a competência de ordenar a formação na área da Saúde (BRASIL, 1988). Desse modo, as questões da educação na saúde passam a fazer parte do rol de atribuições finalísticas do sistema. Para observá-lo e efetivá-lo, o Ministério da Saúde tem desenvolvido, ao longo do tempo, várias estratégias e políticas voltadas para a adequação da formação e qualificação dos trabalhadores de saúde às necessidades de saúde da população e ao desenvolvimento do SUS (BRASIL, 2006).

A Política de Educação Permanente em Saúde foi instituída em 13 de fevereiro de 2004, sob a Portaria nº. 198, como estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor (BRASIL, 2004). Posteriormente, foi editada a Portaria GM/MS1.996/07, que dispõe sobre as diretrizes da PNEPS. Nesse sentido, constituiu um grande avanço quando elencou as diretrizes de sua implementação fomentando a condução regional da política, bem como a participação interinstitucional através das Comissões de Integração Ensino Serviço (CIES) (BRASIL, 2018a).

Assim, a educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Pode ser entendida ainda como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações e é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade, levando em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Além disso, propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Por essa razão, os processos de educação

permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e a organização do trabalho (BRASIL, 2006).

Mais do que apenas a capacitação, a Política de Educação Permanente em Saúde representa uma valorização de seus colaboradores. Assim, foi e continua sendo preciso, pensar na necessidade de educação que surge na assistência, para com isso melhorar o processo de trabalho. Por isso, segundo Ceccim (2005), a produção desta política nacional representou o esforço de cumprir uma das mais nobres metas formuladas pela saúde coletiva no Brasil, de tornar a rede pública de saúde uma rede de ensino-aprendizagem no exercício do trabalho.

Percebe-se, ainda, que ao longo do tempo, a Política de Educação Permanente em Saúde foi se estruturando e se organizando. Ela deveria ser efetivada pelos polos de educação permanente, instância interinstitucional e locorregional, com a função de identificar as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores do setor saúde, além de construir estratégias e processos que qualifica a atenção e a gestão e, fortalecesse o controle social, como apontam Gigante e Campos (2016).

Atualmente, a Política de Educação Permanente em Saúde perpassa todas as esferas da saúde e orienta as atividades que visam uma melhor qualificação dos trabalhadores. Segundo Ceccim (2005), uma política de educação para o SUS envolve não somente o desenvolvimento dos profissionais de saúde que já estão trabalhando no SUS, mas também estudantes, docentes, pesquisadores, gestores de ensino e gestores de informação científico-tecnológica que estão em seus respectivos nichos ocupacionais. Além disso, ele parte do pressuposto da aprendizagem significativa, que promove e produz sentidos, além de sugerir que a transformação das práticas profissionais esteja baseada na reflexão crítica sobre as práticas reais, de profissionais reais, em ação na rede de serviços. Propõe-se, portanto, que os processos de qualificação dos trabalhadores da saúde tomem como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde e que também tenham como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, além de serem estruturados a partir da problematização da atuação e da gestão setorial em saúde (BRASIL, 2004).

Assim, o ensino em saúde deve partir das necessidades do mundo do trabalho, sendo de responsabilidade de todos os envolvidos no processo. De acordo

com Stroschein e Zocche (2011), a aprendizagem deve ir além da capacitação, do treinamento do profissional em determinado procedimento, pensando em sua formação completa e integral, onde se faz necessário substituir a metodologia da transmissão do conhecimento utilizada em diversos cenários para a metodologia da problematização.

A teoria da problematização, pautada na filosofia educacional de Paulo Freire, parte da realidade do educando, indo da observação da realidade até a aplicação de melhorias na prática, desenvolvendo o senso crítico e analítico do educando. A ação educativa deve acontecer a partir de problemas encontrados em seu cotidiano de trabalho, pois dessa forma, produz a “aprendizagem significativa”, ou seja: a que promova e produza sentido (BRASIL *apud* ROGEL; VIEIRA, 2011).

Nesse viés, a aproximação concreta da realidade pela metodologia da problematização responde às necessidades de profissionais que pensem além da sua área de formação, considerando demandas da assistência aos usuários do Sistema Único de Saúde. Dessa forma, os participantes tomam consciência do seu compromisso com a transformação da realidade com os serviços no qual estão inseridos, sendo o momento de planejamento e execução, além de um compromisso social, como contempla Lima et al. (2021). No entanto, na prática, a aplicação dos conceitos da educação permanente de uma metodologia problematizadora vem enfrentando dificuldades.

A implementação dessa Política nos estados, municípios e Distrito Federal, foi objeto de análise em alguns estudos que apontam evidências importantes sobre os avanços e as dificuldades enfrentadas no processo, tais como: pouca articulação entre gestores, trabalhadores, controle social e Instituições de Ensino; reduzida implantação das CIES regionais; participação incipiente dos gestores municipais, indefinição de parâmetros para construção dos projetos, ausência de avaliação acerca dos projetos desenvolvidos no que tange a suas desejadas mudanças nas práticas de formação, gestão e atenção na saúde, assim como dificuldades na utilização dos recursos financeiros, dentre outras (BRASIL, 2018a).

3.3 O PLANEJAMENTO E A REALIZAÇÃO DE AÇÕES EDUCATIVAS EM EDUCAÇÃO PERMANENTE

Vários estados brasileiros apontaram a necessidade de se retomar a reflexão e o debate sobre a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) e sobre o conceito de EPS, uma vez que consideram não ter havido uma apropriação plena da concepção que fundamenta a Política. Praticamente todos apontaram dificuldades em monitorar e avaliar as ações de EPS, comentando da ausência de indicadores que superem a mera quantificação dos cursos e outras atividades realizadas. Nesse sentido, o Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) tem desenvolvido ações para apoiar o planejamento das ações de EPS, em todo o Brasil, e na construção coletiva de indicadores para o monitoramento dessas ações (BRASIL, 2018b).

Para realizar uma ação educacional, é necessário primeiro planejá-la. O trabalho planejado contribui para que os objetivos sejam atingidos e as dificuldades previstas e superadas. De acordo com Rodrigues (2012), o planejamento deve considerar os seguintes elementos que compõem o processo de ensino, constantes no Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Elementos que compõem o processo de ensino

| | |
|------------------------|--|
| Preleção ou introdução | Informar ao aprendiz o que será feito e por quê. |
| Motivação | Sensibilizar o grupo utilizando recursos variados. |
| Atividade | Promover o conhecimento a partir de medições em que haja interação do grupo. |
| Síntese | Elaborar o resumo final ou a sistematização do conteúdo do trabalho. |
| Avaliação | Verificar os resultados alcançados. Registrar os pontos positivos e os pontos a melhorar. |
| Compromisso | Convocar o aprendiz a comprometer-se com a mudança, com a melhoria e com o avanço, dando continuidade ao processo. |

Fonte: Rodrigues, 2012.

Ainda, no modelo do Desenho Instrucional, um ciclo de atividades baseado em uma teoria da aprendizagem, são definidos os objetivos educacionais, as informações necessárias e o modelo de avaliação. Este desenho fornece diretrizes concretas sobre como facilitar os processos de aprendizagem. Neste sentido, em conformidade com Abbad, Nogueira e Walter (2006), quatro etapas chaves são estabelecidas para o processo de desenho instrucional:

- Identificar os objetivos gerais e específicos em termos do que se espera que o aprendiz aprenda;
- Planejar as atividades instrucionais que podem auxiliar os aprendizes a alcançar os objetivos determinados;
- Desenvolver instrumentos de avaliação que mensurem os resultados destes objetivos;
- Revisar a instrução, analisando a performance do aprendiz em relação a cada objetivo e a reação dos estudantes em cada atividade instrucional.

Conforme o documento elaborado em 2018, do Ministério da Saúde, a metodologia para elaboração do projeto de educação permanente em saúde deve seguir as seguintes fases (BRASIL, 2018a):

- Análise da Situação da Força de Trabalho em Saúde e identificação das necessidades de Educação Permanente em Saúde dos profissionais e trabalhadores do SUS;
- Seleção de problemas prioritários e Elaboração de Objetivos e Metas.
- Programação das ações e atividades a serem realizadas, de acordo com os objetivos definidos;
- Elaboração da proposta de orçamento;
- Estabelecimento dos mecanismos de acompanhamento e avaliação periódica do processo e dos resultados alcançados com a execução do PEPS.

O planejamento das ações de educação permanente deve envolver as seguintes fases: levantamento das necessidades, estabelecimento de metas e objetivos, estudo da viabilidade de recursos, determinação dos programas e avaliação periódica dos resultados (SILVA; SEIFFERRT, 2009). Ainda, segundo Rodrigues (2012), qualquer planejamento de ensino deve ter início a partir da definição de objetivos de aprendizagem. Os objetivos de aprendizagem nos indicam onde se quer

chegar, ou seja, que resultados devem ser alcançados. Também, outro ponto importante evidenciado em pesquisas e que influencia na análise dos resultados são divergências conceituais de Educação Permanente, quanto aos objetivos e as metodologias que norteiam a metodologia.

Campos, Sena e Silva (2017) destacam que há confusão ou desconhecimento da definição de educação permanente por profissionais e gestores, sendo muitas vezes utilizada como sinônimo de educação continuada, dificultando o processo de mudança nas práticas. Outro estudo relata que, de forma geral, nos hospitais pesquisados, as ações educativas eram compartimentadas, pontuais e focais, destinadas quase que exclusivamente a resolver problemas técnicos específicos (SILVA et al., 2016).

3.4 A AVALIAÇÃO EM EDUCAÇÃO PERMANENTE

A importância e a necessidade de se gerenciar resultados na aprendizagem organizacional é um assunto de todas as organizações, em todos os setores da sociedade. Segundo Palmeira (2012), a necessidade de mostrar o valor das ações de educação corporativa fez com que muitos setores de treinamento investissem em metodologias de mensuração e avaliação.

A escala de avaliação de resultados de treinamento, de Donald Kirkpatrick é uma das mais utilizadas em educação corporativa. Publicada em 1975 e sendo reciclada desde então por outros membros da família, sugere a mensuração em quatro níveis de avaliação (Ramal, 2012), conforme a Quadro 2:

Quadro 2 – Escala de avaliação de Kirkpatrick

| | | |
|---------|--------------|--|
| Nível 1 | Reação | O grau em que os participantes consideram o treinamento favorável, envolvente e relevante para seus trabalhos. |
| Nível 2 | Aprendizagem | O grau em que os participantes adquirem o conhecimento pretendido, habilidades, atitude, confiança e comprometimento |

| | | |
|---------|--------------------------|---|
| | | com base em sua participação no treinamento. |
| Nível 3 | Mudança de Comportamento | O grau em que os participantes aplicam o que aprenderam durante o treinamento quando eles estão de volta ao trabalho. |
| Nível 4 | Resultados | O grau em que os resultados direcionados ocorrem como resultado do treinamento e do pacote de suporte e responsabilidade. |

Fonte: Kirkpatrick e Kirkpatrick, 2016.

O nível mais avaliado é o primeiro, de reação ou satisfação, porém ele não garante que o aprendizado tenha ocorrido. A partir do nível 2 avalia-se se o conteúdo foi absorvido pelos participantes. Chegando ao nível 3, que avalia o comportamento no trabalho, aplicando o que foi aprendido, até chegar ao nível 4, contemplando os resultados e melhorias dos processos de trabalho (Ramal, 2012).

Segundo Palmeira (2012), Phillips, em sua metodologia, utiliza os mesmos parâmetros de Kirkpatrick, indo da avaliação de reação, de aprendizagem, de aplicabilidade até a avaliação de impacto. Assim, a coleta de dados das etapas 1 e 2 (satisfação e aprendizagem) são realizadas durante a capacitação ou logo após seu encerramento. Já para as etapas 3 e 4 (aplicação e impacto) são coletados após o treinamento, através de questionários, pesquisa de atitudes, testes, entrevistas, grupos focais ou observação conduzida antes, durante e depois da ação educativa, conforme também abordado por Palmeira (2012).

As taxonomias de resultados educacionais facilitam o planejamento, a execução e a avaliação de ações voltadas à aprendizagem. Sob essa perspectiva, taxonomias são sistemas de classificação em grupos ou categorias específicas, de modo cumulativo e sequencial. Segundo Abbad, Nogueira e Walter (2006), a taxonomia de aprendizagem de Bloom classifica os objetivos em conhecimento, compreensão, aplicação e por fim análise, síntese e avaliação.

Além dessas considerações, Palmeira (2012) destaca que durante o planejamento de um novo programa de capacitação devem ser definidos os níveis de

avaliação em que o programa deseja promover o impacto (satisfação, aprendizado, mudança no trabalho ou resultados da organização).

Dessa forma, a avaliação do processo educativo tem como função a busca de aperfeiçoamento das ações, assim como a reorientação e a recondução dos processos. Esta é de fundamental importância na análise dos resultados obtidos, situando educadores e educandos sobre as fragilidades e potencialidades das propostas educativas (SILVA et al., 2016). Além disso, a definição de critérios em termos quantitativos e qualitativos é o ponto de partida para o desenvolvimento de medidas de aprendizagem. Por isso, os critérios de avaliação de aprendizagem devem ser extraídos dos objetivos instrucionais, a fim de que possam ser compatíveis com o objetivo. Nesse viés, a avaliação formativa possibilita o acompanhamento do processo de aprendizagem e viabiliza o uso de estratégias remediativas, prática adicional e outras para garantir o melhor rendimento. Já a avaliação somativa visa avaliar o rendimento final atingido pelo aprendiz com a instrução. Como contempla Abbad, Nogueira e Walter (2006), a situação ideal é prever a avaliação de aprendizagem a cada objetivo, possibilitando melhor acompanhamento da eficácia.

Sob essas considerações, é persistente afirmar que existem diversas definições sobre o significado da avaliação na literatura que estuda o campo da saúde pública. No entanto, pode-se afirmar que, em linhas gerais, um processo avaliativo busca estabelecer uma relação causal entre os objetivos previamente definidos e o alcance das metas estipuladas. Segundo Justo et al. (2018), especialmente ao que tange à Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, que traz na sua base a proposta de problematização dos processos de trabalho, a avaliação torna-se aliada essencial à reflexão crítica dos profissionais sobre suas práticas de assistência e gestão no SUS.

Ademais, avaliar os resultados de uma intervenção educativa não é uma tarefa fácil, pois, para serem relevantes, os indicadores devem ter alguns critérios como: representar os aspectos importantes da saúde pública ou do desempenho do sistema de saúde; ser relevante para a política e para a prática dos serviços assim, podendo levar a melhoria da situação de saúde, refletindo os resultados de ações, sendo possível identificar o resultado na assistência, como afirmam Medina et al. (2005).

Na educação no trabalho, é importante que a avaliação se oriente pelos mesmos princípios que conduzem suas práticas, ou seja, definição de necessidades

e os respectivos temas educativos, estratégias, locais, horários, entre outros, intersectados com os objetivos preestabelecidos. Assim, a avaliação e o monitoramento se constituem em fonte de informação para a tomada de decisão, seja para manter o processo, seja para buscar sua reorientação e aperfeiçoamento. Segundo Silva (2016), a simples descrição quantitativa de dias, número de horas trabalhadas e número de sujeitos envolvidos no processo educativo não configuram ou asseguram um sistema de avaliação da educação permanente.

Em conformidade com uma pesquisa realizada em uma instituição de ensino médico na China, como contemplam Meng et al. (2019), a utilização da avaliação formativa no processo de ensino pode ajudar os professores a compreender a dinâmica do conhecimento dos alunos e se os métodos de ensino específicos são utilizados de forma adequada. Ademais, auxilia os alunos a compreender a situação de aprendizagem e ajuda os professores a ajustar os métodos de ensino em tempo hábil. Esta avaliação formativa citada é um sistema de avaliação completo composto por feedback de demanda dos alunos, feedback de aprendizagem em etapas, feedback de ensino e avaliação final, implantando o que os autores denominam de novo modelo de ensino, híbrido (presencial e online), com a utilização da avaliação formativa. Conforme os resultados desta pesquisa, os alunos deste novo modelo tiveram uma nota e um desempenho ligeiramente melhor que os de outras turmas tradicionais.

Em outro estudo internacional, mencionado por Bijani et al. (2018), fica evidente a importância da avaliação nos programas de treinamento, em que é necessário haver evidências concretas sobre sua eficácia em mudar o comportamento e o desempenho dos participantes. Este estudo teve como objetivo avaliar a eficácia de um programa de educação continuada em uma equipe de enfermagem, baseada no modelo de Kirkpatrick. Os resultados mostraram que as pontuações de desempenho do pessoal de enfermagem melhoraram após a execução do programa de educação. O estudo mostra que implementar programas de treinamento, além de aumentar os níveis de conscientização, melhora o desempenho dos participantes. Além disso, as vantagens de usar modelos para avaliação da eficácia da educação é que se pode tomar conhecimento dos pontos fortes e fracos, planejar melhorias, demonstrar os efeitos da educação continuada, da mudança de comportamento e de desempenho dos participantes com evidências concretas.

Silva et al. (2016) mencionam uma pesquisa realizada com enfermeiros brasileiros, atuantes em serviços de saúde. Os resultados indicaram que o conhecimento dos sujeitos da pesquisa em relação à educação permanente era limitado e, de maneira geral, desconheciam-se as formas de avaliação das ações educativas. Em outra pesquisa, segundo Campos, Sena e Silva (2017), a falta de avaliação ou suas fragilidades constituem um ponto vulnerável para a educação permanente. Ainda, notou-se que diversas publicações retratam a educação permanente vinculada a momentos assistemáticos, não contínuos e de base tecnicista, desarticulados do processo de trabalho.

O Ministério da Saúde, na publicação Planejamento das Ações de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde, relata que o processo de elaboração da PEPS implica no estabelecimento dos indicadores que serão utilizados para a avaliação das atividades educativas previstas. Cita, ainda, que tais indicadores podem privilegiar a quantificação das atividades realizadas e/ou a cobertura alcançada em termos do número de profissionais e trabalhadores que participaram das atividades. No entanto, reforça que:

a avaliação quantitativa pode ser insuficiente para dar uma ideia do impacto destas atividades na melhoria do desempenho dos profissionais e na melhoria do acesso, da qualidade e da humanização da prestação de serviços à população, além do que não apreendem o possível efeito que tais atividades podem vir a ter na melhoria da situação de saúde da população usuária do SUS. (BRASIL, 2018a, p.27).

Além disso, a Norma Brasileira ISO 10015 destaca que o treinamento foi eficaz quando os objetivos do treinamento e da organização foram alcançados. Palmeira (2012) recomenda que seja feita uma avaliação no curto prazo para verificação dos métodos e recursos adotados e a longo prazo para verificar a melhoria da produtividade e do desempenho do trabalho.

Como defendem Silva et al. (2016), as propostas efetivas para a avaliação da educação no trabalho ainda engatinham e precisam transcender a lógica 'quantitativa' e 'escolar', em virtude da necessidade de se avaliarem o impacto da EPS no processo de trabalho e as transformações advindas da educação que se integram nas formas de gestão e atenção. Além disso, há consenso de que se avalia pouco as práticas dos serviços. Portanto, é imprescindível o debate do referencial teórico-metodológico, junto àqueles aos quais interessa a avaliação, como sujeitos cognoscentes construtores de novas realidades (SMEKE; OLIVEIRA, 2009).

4 METODOLOGIA

4.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa realizada neste estudo foi classificada como mista, qualitativa e quantitativa, aplicada e avaliativa, em que o objeto da análise serão as avaliações das ações educativas.

O conhecimento quantitativo e o conhecimento qualitativo não refletem a diferença entre duas modalidades, mas antes, entre duas compreensões distintas da relação de forma e conteúdo, que não se opõem, se complementam, interagindo dinamicamente. Medir e compreender são possibilidades de desvendamento de um objeto que podem e devem ser integradas a qualquer projeto científico. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente, conforme contemplam diferentes autores (ANDRADE, 2011; GERHARDT; SILVEIRA, 2009; MINAYO et al., 2002).

A pesquisa qualitativa preocupa-se com o aprofundamento da compreensão, com aspectos da realidade, com foco na compreensão e na explicação da dinâmica das relações sociais, em que o objetivo da amostra é o de produzir informações aprofundadas e ilustrativas. É frequentemente utilizada nos estudos que avaliam a experiência humana, que exploram a cultura, que relatam experiências de vida ou que estudam casos (ANDRADE, 2011; GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Além disso, a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto na coleta de informações, quanto no tratamento dos dados, considerando uma amostra representativa da população. Procura descobrir e classificar a relação entre as variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre fenômenos (ANDRADE, 2011; GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Quanto à natureza, a pesquisa aplicada tem o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Nos objetivos ou alcance da pesquisa, a pesquisa avaliativa é dirigida a avaliar a eficácia, a eficiência e a efetividade de algo. Tal tipo de pesquisa apresenta como resultado a análise avaliativa das ações que estão sendo realizadas, oferecendo subsídios para a introdução de novas modalidades de ação ou para a realização de inovações nas ações já existentes. Segundo Andrade (2011), geralmente analisa-se

o alcance dos objetivos estabelecidos por um programa, que visa oferecer dados que subsidiam a manutenção, alteração ou extinção de uma dada ação.

Em relação aos procedimentos, foi realizada a pesquisa de campo, com os recursos da pesquisa denominada *survey*. A pesquisa *survey* é conhecida por investigações científicas que lançam mão de dados primários em que a coleta de dados se dá na própria realidade. Ela caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, buscando informação diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter (ANDRADE, 2011; GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Este estudo foi desenvolvido em um hospital público universitário, da cidade de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul (RS). É uma instituição pública integrante da rede de hospitais universitários do Ministério da Educação (MEC), em que os macroprocessos finalísticos são a Assistência, o Ensino e a Pesquisa.

A pesquisa foi composta por dois grupos específicos: um grupo composto por lideranças de equipes de enfermagem e o outro grupo de especialistas em educação na saúde.

O grupo das lideranças participou da primeira fase da pesquisa, respondendo um questionário sobre os processos avaliativos em educação na saúde. As lideranças eram profissionais atuantes nas unidades do Centro Cirúrgico Ambulatorial, da Unidade de Internação Clínica 6º Norte e da Unidade de Internação Cirúrgica 8º Norte. Como critérios de inclusão estavam os cargos de chefia de enfermagem.

A escolha da enfermagem acontece, pois nas instituições hospitalares ela desempenha importante papel na preparação da infraestrutura para a realização segura e eficaz dos procedimentos médicos e de enfermagem, além de ações assistenciais, orientação e educação preventivas, visando ao autocuidado, facilitando a reintegração social do paciente. No Brasil, a equipe de enfermagem representa o percentual mais significativo de pessoal, chegando a atingir em alguns casos cerca de 60% nas instituições hospitalares, com um papel importante de educador (SILVA, SEIFERT, 2009).

Para a seleção das unidades participantes, foi realizado no ano de 2021, o levantamento quantitativo das participações das equipes de enfermagem nas ações educativas nos anos de 2019 e 2020. Para isso, foram gerados relatórios do sistema informatizado de cadastro das ações educativas dos respectivos anos, verificando a quantidade de participações em cada unidade. Posteriormente foi realizada a média de participações por funcionário alocado em cada unidade, em 2019 e 2020.

Desse modo, foram então selecionadas três unidades, com mais de dez enfermeiros na equipe, que representassem os diferentes índices de participações nas ações educativas realizadas. A unidade com a maior média de participações por funcionário, de 21,30 participações, é o Centro Cirúrgico Ambulatorial. A unidade com a média de participações intermediária, de 16,25 participações, da Unidade de Internação Clínica 6º Norte e a unidade com menor índice de participações por funcionário, de 12,44, da Unidade de Internação Cirúrgica 8º Norte.

Na análise das áreas, devido ao cenário da pandemia da Covid-19, foi considerado como motivo de exclusão, as unidades de Tratamento Intensivo e de Emergência, que atuaram diretamente no enfrentamento da pandemia. Estas unidades apresentaram características de gestão muito específicas, que fogem da curva de regularidade, tais como o aumento expressivo no número de profissionais, de ações educativas específicas para o ingresso dos novos profissionais e para as ações de combate ao Coronavírus, além da sobrecarga de trabalho acumulada neste período, podendo ter interferência nos resultados da pesquisa.

O grupo de especialistas em educação na saúde participou da terceira fase, referente a validação do conteúdo dos instrumentos de avaliação desenvolvidos. Foram convidadas a participarem desta fase da pesquisa três profissionais do Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado e três profissionais do Serviço de Educação em Enfermagem, sendo critério de inclusão o cargo de nível superior e a formação nos cursos de Pedagogia ou Enfermagem, agregando expertise na área do estudo em questão.

A validação de conteúdo por juízes especialistas, de acordo com os critérios de Jasper (1994), indica que um especialista em determinada área deve atender aos seguintes requisitos: possuir habilidade/conhecimento adquiridos pela experiência; habilidade/conhecimento especializado que torna o profissional uma autoridade no assunto; habilidade especial em determinado tipo de estudo.

Assim, os especialistas em educação na saúde foram selecionados com base em suas experiências profissionais e formação acadêmica, bem como por sua atuação nas áreas que atuam no acompanhamento das ações educativas do Hospital, o Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado e o Serviço de Educação em Enfermagem.

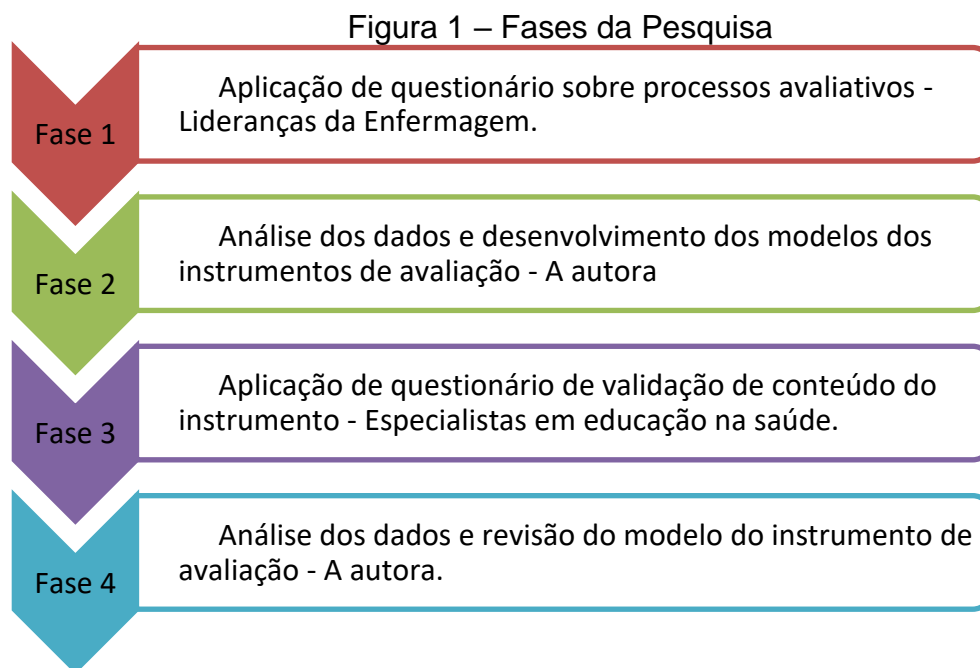
4.3 PROCEDIMENTOS E GERAÇÃO DE DADOS

Os dados e as informações da pesquisa foram de origem primária, ou seja, coletados em função da própria pesquisa, realizada através de questionário online.

O questionário é uma técnica muito comum de obtenção de dados. Compõe-se de um conjunto organizado de questões (abertas, fechadas e/ou mistas), construído a partir dos objetivos e variáveis constantes do projeto, que é preenchido pelo entrevistado. Nas questões abertas, o informante responde livremente, da forma que desejar. Nas questões fechadas, o informante deve escolher uma resposta entre as constantes de uma lista predeterminada, indicando aquela que melhor corresponda à que deseja fornecer como resposta. Este último caso favorece uma padronização e uniformização dos dados coletados pelo questionário maior do que no caso das perguntas abertas. Contudo, a maior parte dos questionários apresenta uma proporção variável entre os dois tipos de questões (GERHARDT; SILVEIRA, 2009; ANDRADE, 2011).

Ao projetar itens de pesquisa, é importante observar as melhores práticas para produzir dados de alta qualidade, empregando perguntas com construção específica de resposta, fazendo apenas uma pergunta de cada vez, usando uma linguagem positiva, evitando itens com pontuação reversa e escolhendo cuidadosamente formatos de item para responder à pergunta (GEHLBACH; ARTINO, 2018).

A realização desta pesquisa foi composta de quatro fases. Na Figura 1, o resumo ilustrado das fases do projeto de pesquisa:



Fonte: Autora, 2023.

Na primeira fase, as lideranças em enfermagem foram convidadas a responder um questionário estruturado, com questões fechadas e abertas, elaborado pela pesquisadora, no Google Formulário (ambos no Apêndice B), por meio de sua identificação com o usuário do hospital, com duração média de 30 minutos para o preenchimento, com a finalidade de verificar, na perspectiva dos participantes, o que entendem como importante para o processo avaliativo das ações de educação permanente, atendendo ao primeiro objetivo específico do projeto.

A primeira seção deste questionário foi composta de perguntas fechadas, referente aos dados sociodemográficos, para identificar e conhecer o perfil dos participantes da pesquisa. A segunda seção foi formada de questões abertas e fechadas, que visavam identificar a opinião dos participantes quanto aos processos avaliativos e suas sugestões sobre como melhor este processo, servindo de subsídio para a construção do modelo de avaliação.

Na segunda fase da pesquisa, a partir das respostas coletadas, foi realizada a análise dos dados e, juntamente com o referencial teórico do tema, desenvolvidos os modelos dos instrumentos de avaliação.

A terceira fase foi a validação de conteúdo dos instrumentos de avaliação desenvolvidos, realizada pela equipe de especialistas em educação na saúde. Os especialistas responderam um questionário estruturado, conforme Apêndice D, com questões fechadas e abertas, elaborado pela pesquisadora, no Google Formulário,

por meio de sua identificação com o usuário do hospital, com duração média de 1 hora para o preenchimento, para avaliar se os modelos de instrumentos desenvolvidos atendem aos itens necessários para a avaliação das ações educativas, conforme o terceiro objetivo específico da pesquisa.

Na quarta fase da pesquisa, foi realizada a análise dos dados e revisados os modelos dos instrumentos de avaliação, a partir das respostas coletadas, chegando a um modelo final para aplicação nas práticas educativas.

Para a construção das perguntas dos questionários, foram utilizadas como principais referências Abbad (2006) e Ramal (2012). Também serviram como referência Ribeiro (2019) e Ezequiel (2012), além de outras pesquisas de dissertações já realizadas com assuntos semelhantes, como Domingues (2009) e Sade (2017). Também foi utilizada para revisão dos questionários, a obra de Roever (2021).

4.4 AVALIAÇÃO DOS DADOS

A pesquisa bibliográfica é parte essencial de toda pesquisa. Fundamenta-se em fontes bibliográficas, expondo as principais ideias já discutidas por outros autores que trataram do problema (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Seja nas abordagens quantitativas, seja nas qualitativas, os dados devem ser apresentados de forma sistematizada, clara e sintética (ANDRADE, 2011).

Após o desenvolvimento do modelo de instrumento de avaliação, a validação de conteúdo compõe uma fase importante da pesquisa. Instrumentos de medida desempenham um importante papel na pesquisa e na avaliação de saúde. Estudos sobre a qualidade desses instrumentos fornecem evidências de como as propriedades de medida foram avaliadas. Segundo Souza, Alexandre e Guirardello (2017), pesquisadores são unânimes em considerar como principais propriedades de medida de instrumentos a confiabilidade e a validade. Para tanto, mencionam alguns estudos como Cook e Beckman (2006) e Pittman e Bakas (2010).

A validade de conteúdo verifica se o instrumento mede exatamente o que se propõe a medir. Isto é, avalia a capacidade de um instrumento medir com precisão o fenômeno a ser estudado. Pode-se considerar um instrumento válido quando ele consegue avaliar realmente seu objetivo. A validação de conteúdo é um passo essencial no desenvolvimento de novas medidas porque representa o início de

mecanismos para associar conceitos abstratos com indicadores observáveis e mensuráveis. Além disso, na área de ciências sociais, deve ser aplicado em todas as medidas como inventários de personalidades, testes educacionais, surveys, questionários de atitudes, entre outros, como apontam Alexandre e Coluci, (2011). Geralmente, como contemplam Souza, Alexandre e Guirardello (2017), utiliza-se nesta análise, uma abordagem quantitativa com utilização do Índice de Validade de Conteúdo (IVC).

O IVC mede a proporção ou porcentagem de concordância sobre determinados aspectos de um instrumento e de seus itens. Este método consiste em uma escala tipo Likert com pontuação de 1 a 4, em que: 1 = item não equivalente; 2 = item necessita de grande revisão para ser avaliada a equivalência; 3 = item equivalente, necessita de pequenas alterações; e 4 = item absolutamente equivalente. Os itens que receberem pontuação de 1 ou 2 devem ser revisados ou eliminados. De acordo com Souza, Alexandre e Guirardello (2017), para calcular o IVC de cada item do instrumento, deve-se somar as respostas 3 e 4 dos participantes do comitê de especialistas e dividir o resultado desta soma pelo número total de respostas.

4.5 ASPECTOS ÉTICOS

O presente estudo atendeu aos fundamentos éticos e científicos pertinentes, conforme as resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012, nº 510, de 07 de abril de 2016 e nº 580/18 de 22 de março de 2018 e a Lei Geral de Proteção de Dados, nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, sendo submetido à avaliação do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) e ao Comitê de Ética de Ética e Pesquisa do Hospital, local de realização da pesquisa.

O projeto de pesquisa na Plataforma Brasil, ficou com o CAAE (Certificado de Apresentação de Apreciação Ética), referente à UFCSPA, como centro Coordenador, sobre o número 47595121.9.0000.5345 e no HCPA, como Centro Coparticipante, sobre o número 47595121.9.3001.5327.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), documento que contém a anuência do participante, foi utilizado para obter consentimento do participante da pesquisa, conforme modelos no Apêndices A e C. Por meio deles, os participantes foram convidados a integrar a pesquisa e receberam todas as

orientações sobre a realização dela, bem como do TCLE, por e-mail, além da informação de que a participação não seria obrigatória.

Os riscos durante a execução da pesquisa são em menor grau, sem danos físicos ou mentais aos participantes, podendo ser ocasionado possível desconforto de entendimento quanto ao tema ou constrangimento durante a realização do questionário que investiga as ações de educação da instituição. Quanto aos riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, eles também são baixos, atendendo a Lei Geral de Proteção de Dados.

O acesso aos formulários da pesquisa é limitado a usuários com login e senha da instituição. O convite para a participação na pesquisa e o envio do questionário foi realizado por e-mail, de forma individual ou em cópia oculta, evitando o envio de informações em massa.

O acesso aos resultados foi limitado, ficando restrito à pesquisadora e às professoras orientadoras da pesquisa, garantindo confidencialidade e baixo risco de violação. Após o recebimento dos questionários, foi realizado o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

Tais riscos poderiam ser sanados cessando a participação no estudo a qualquer momento, através de envio de nova resposta do TCLE, ou contatando a pesquisadora para esclarecimentos que se fizerem necessários. Ainda, o TCLE foi respondido online e o participante teve acesso a uma via, recebendo uma cópia em seu e-mail após o preenchimento. Também foi recomendado que ele guarde em seus arquivos esta via do documento eletrônico recebido.

Dessa forma, o benefício na participação da pesquisa é a contribuição com o aperfeiçoamento das ações educativas da instituição, não gerando um benefício imediato ao participante, porém trazendo a longo prazo, novos conhecimentos que visam aperfeiçoar o ensino na saúde e melhorar a qualidade da assistência.

Caso o participante tivesse dúvidas ou constrangimento, poderia fazer contato através de telefones e/ou e-mails que estão informados no termo de consentimento. Se o participante optasse por não participar mais da pesquisa, devido ao desconforto ou ao constrangimento, ele poderia retirar sua participação a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ao participante. Não haveria custos para participação na pesquisa, sendo que qualquer despesa decorrente da participação, desde que devidamente

comprovada, seria ressarcida pela equipe de pesquisadores, assim como indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Os dados serão guardados sob sigilo, durante dois anos, sendo eliminados após este período. Além disso, será realizado o monitoramento da coleta de dados e proteção à confidencialidade das informações coletadas, sem acesso de terceiros ao instrumento de coleta e preservando o anonimato dos participantes.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 PRIMEIRA FASE

A primeira fase da pesquisa foi realizada através de questionário online, conforme Apêndice B, com a participação de três lideranças da área de enfermagem, com o objetivo de levantar uma análise inicial sobre o processo avaliativo das ações educativas e subsidiar assim, a construção dos modelos dos instrumentos de avaliação.

A primeira seção deste questionário foi composta de perguntas fechadas, referente aos dados sociodemográficos, a fim de identificar e conhecer o perfil das participantes da pesquisa.

As respondentes foram três enfermeiras, com idades de 37, 42 e 56 anos, respectivamente. São todas ocupantes no momento da pesquisa, de cargo de chefia de unidade de enfermagem. Duas respondentes possuem entre 06 e 10 anos de atuação profissional e a terceira respondente atua há mais de 11 anos na instituição.

No item formação, todas são graduadas há mais de 11 anos e possuem pós-graduação concluída, sendo duas delas com mestrado e uma com especialização.

A segunda seção foi composta de questões fechadas e abertas, que visavam identificar a opinião dos participantes quanto aos processos avaliativos e suas sugestões sobre como melhorar este processo.

Nas questões fechadas, foram construídas 9 afirmativas sobre o processo avaliativo das ações educativas, com respostas de nível de concordância, no modelo de escala tipo Likert de cinco pontos: Concordo totalmente, Concordo, Indiferente, Discordo e Discordo Totalmente.

As questões e respostas das lideranças em enfermagem são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1: Respostas Questionário Primeira Fase

| Questão | Concordo Totalmente | Concordo | Indiferente | Discordo | Discordo Totalmente |
|---|---------------------|------------|-------------|----------|---------------------|
| 1. Para avaliar os resultados das ações de educação permanente é necessário estabelecer os objetivos de | 2 respostas | 1 resposta | | | |

aprendizagem.

2. Para avaliar os resultados das ações de educação permanente é preciso descrever previamente as competências esperadas dos participantes ao final da ação.

1 resposta

1 resposta

1 resposta

3. Indicadores de processos devem ser utilizados para avaliar os resultados das ações de educação permanente.

3 respostas

4. A avaliação de ação de educação permanente deve considerar se o educando utiliza o conhecimento adquirido após a realização da ação.

1 resposta

1 resposta

1 resposta

5. A ação de educação permanente é eficaz, quando altera de forma satisfatória o processo de trabalho ao qual estava atrelada.

1 resposta

2 respostas

6. Os educandos devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

1 resposta

2 respostas

7. Os facilitadores devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

1 resposta

2 respostas

8. As chefias das áreas devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

2 respostas

1 resposta

9. Aplicação de avaliação de conhecimento após ação educativa é uma ferramenta importante na avaliação das ações de educação permanente.

2 respostas

1 resposta

Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

As questões 1 e 2 , foram baseadas no planejamento das ações educativas. Conforme Palmeira (2012), durante o planejamento de um novo programa de treinamento ou capacitação, devem ser definidos os níveis de avaliação em que o

programa deseja promover um impacto (na satisfação dos participantes, no aprendizado de algo específico, em mudanças no trabalho ou nos resultados da organização). Os objetivos do programa devem ser descritos considerando o alinhamento estratégico e o atendimento às metas organizacionais.

A partir disso, no geral as participantes concordaram com as afirmativas da necessidade de planejamento e definição de objetivos de aprendizagem, estando de acordo com o que nos traz a autora, tendo apenas 1 resposta de indiferente.

A questão 3 corrobora também com Palmeira (2012), em que cada vez mais se cobram resultados de todas as áreas de uma organização e os indicadores são medidas familiares para a alta administração, facilmente compreendidas por eles. Apresentar os resultados da educação corporativa por indicadores consolidada de forma objetiva o que é necessário comunicar à organização.

Ainda, quanto à necessidade de avaliar os resultados, Saad (2013) traz que a avaliação da eficácia do treinamento é a medição da melhoria no conhecimento, habilidade e padrão de comportamento do funcionário dentro da organização, como resultado do programa de treinamento. As respostas das questões 4 e 5 confirmam, na opinião das respondentes, a necessidade desta medição após a realização das ações educativas.

As questões de 6 a 8 estavam relacionadas aos participantes nas avaliações. Conforme os autores Palmeira (2012), Gil (2007) e Abbad (2006), as avaliações contam com a participação de diversos atores em suas diferentes fases. O participante da ação educativa realiza a avaliação de reação, o facilitador realiza a avaliação de aprendizagem junto ao participante e a liderança contribui na análise da avaliação de comportamento e de resultados. Também algumas metodologias trazem a avaliação por pares, como uma possibilidade.

Na análise geral do questionário aplicado, as respondentes concordaram com as afirmações sobre avaliação em educação permanente apontadas, não havendo nenhuma oposição às questões levantadas. Houveram 3 respostas de indiferente, que não foram justificadas.

Nas questões abertas, foram exploradas as demais opiniões e as contribuições das respondentes quanto ao processo avaliativo.

A primeira questão solicitava uma descrição, de forma geral, sobre a opinião de como deveria ser realizada a avaliação e acompanhamento de resultados das ações de educação permanente. Seguem elencadas as respostas:

- *“Identificar se houve mudança positiva no processo que foi trabalhado através de pós-teste ou observação direta” (R1);*
- *“Acredito que a avaliação pré-capacitação seja uma maneira efetiva, além do acompanhamento diário” (R2);*
- *“Rodadas de conversa, onde cada um possa ter espaço para falar sobre o que aprendeu” (R3);*

As respostas corroboram com o que traz Rafiq (2015), de que a eficácia do treinamento é conhecer as características da organização, do próprio programa de treinamento e dos indivíduos, antes do treinamento, durante o treinamento e após o treinamento.

Na segunda questão, foi perguntado se havia o desejo de complementar as questões referentes à avaliação das ações de educação permanente. Segue a resposta: "Acho importante ter um setor responsável pela educação permanente, bem como capacitada para realizar os treinamentos, visando a padronização das informações" (R2).

Neste sentido, este projeto visa padronizar a avaliação das ações educativas na instituição, estabelecendo um procedimento operacional padrão para realização das avaliações, orientadas através do Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado.

A partir, então, das análises de concordância das lideranças em enfermagem, foi possível concluir que é importante na etapa do planejamento o estabelecimento de objetivos de aprendizagem e a utilização dos indicadores do processo.

Conforme Saad,

[...]as necessidades de treinamento do funcionário podem ser identificadas por meio do sistema corporativo, como análise de lacunas de habilidades, avaliação de necessidades de treinamento, avaliação de desempenho, sessão de aconselhamento e avaliação de trabalho. Para que o treinamento seja muito útil, ele deve estar diretamente relacionado às atividades principais do negócio. O melhor meio de identificar a lacuna de habilidades do funcionário é combinar rigorosamente a especificação do trabalho, atividade por atividade, com o perfil pessoal do funcionário, usando um pacote de gerenciamento de recursos humanos de modelagem organizacional. Através desta formação as necessidades podem ser claramente reveladas. (2013, p. 22).

Também foi possível confirmar que as ações educativas são eficazes quando alteram de forma satisfatória o processo de trabalho e que para esta avaliação podem ser utilizados testes de pré e pós-capacitação, além do acompanhamento e da observação do processo de trabalho. Além disso, devem ser envolvidos no processo avaliativo os participantes, os educadores e as lideranças.

De forma geral, para a aplicação em avaliação em treinamento e desenvolvimento, traço latente poderia ser definido como elementos de cognição humana que influenciam o comportamento humano no ambiente instrucional e no trabalho. Alguns exemplos destes elementos cognitivos poderiam ser: satisfação com o desempenho do instrutor, auto-avaliação das necessidades, julgamento sobre aplicabilidade de um treinamento, percepção de suporte organizacional para a transferência de aprendizagem no trabalho, opinião do supervisor sobre o impacto do treinamento no desempenho de ex-treinados. (BORGES-ANDRADE; PILATI, 2006, p.361).

A partir destas primeiras respostas analisadas, juntamente com o referencial bibliográfico sobre o tema, foi possível elaborar os modelos dos instrumentos de avaliação.

5.2 SEGUNDA FASE

A segunda fase da pesquisa foi realizar a construção dos modelos de instrumentos de avaliação das ações educativas.

Na literatura sobre avaliação de ações educativas são citados diversos modelos, desenvolvidos por diferentes autores. Por exemplo, Abbad, Nogueira e Valter (2006) e Abbad (2012) citam principalmente os modelos avaliativos propostos por Kipatrick, Hamblin e Phillips. Já Palmeira (2012) traz os modelos de Kipatrick, Phillips, Dana e James Robinson e Brinkerhoff.

Sob esse viés, para este trabalho de pesquisa, o processo de construção dos modelos de avaliação foi baseado nos princípios da escala de avaliação de resultados de treinamento de Donald Kirkpatrick. Foram utilizadas como referência teórica principal Ramal (2012), Abbad (2012) e Madruga (2018).

O modelo de avaliação do Kirkpatrick é amplamente conhecido e constantemente adaptado à educação corporativa e também à educação na saúde. É baseado em quatro níveis de avaliação: reação, aprendizagem, comportamento e resultados, como contempla Ramal (2012). Este modelo é reconhecido por sua capacidade de fornecer uma linguagem simples para lidar com os diferentes resultados e como as informações sobre esses resultados podem ser obtidas - informação descritiva ou avaliativa sobre o tipo de formação que se pretende, permitindo assim às organizações ancorar os resultados do que fazem em pontos de vista empresariais - além da abordagem prática para o processo de avaliação tipicamente complexo. Com esses pontos fortes, o modelo Kirkpatrick ofereceu

contribuições significativas para a teoria e prática da avaliação, como contempla Cahapay (2021).

Segundo Saad (2013), embora existam vários modelos e formatos desenvolvidos para a eficácia do treinamento, o modelo mais aceito é o desenvolvido por Kirkpatrick, com base nas quatro áreas que requerem medição, ao analisar a eficácia do programa de treinamento - isto é, reação emocional, alcance de objetivos, mudanças comportamentais e impacto organizacional.

Em pesquisa realizada por Rafiq (2015), os níveis de avaliação do Kirkpatrick foram testados. Ao analisar cada nível individualmente, pode-se informar que o treinamento foi eficaz nas quatro etapas, já que a aprendizagem dos funcionários ocorreu, suas habilidades foram desenvolvidas e atualizadas. Os funcionários podem aplicar com confiança as habilidades e utilizar o conhecimento como resultado do treinamento. Além disso, o objetivo geral do treinamento foi alcançado.

Sob essas considerações, é possível afirmar que a popularidade desse modelo se deve ao fato de resultar em um sistema bem definido para demonstrar os resultados de uma intervenção ou treinamento. Embora esteja sujeito a críticas (pode estar incompleto/pode assumir associações causais irrealistas), simplifica o complexo processo de avaliação da formação, em conformidade com o que estipula Knobel et al. (2020).

A instituição hospitalar, na qual o presente estudo foi realizado, já possuía um modelo de avaliação de reação e utilizava avaliação de aprendizagem, com pré-teste e pós-teste, em algumas situações, principalmente nos cursos realizados na modalidade de Educação a Distância. Porém, conforme informado anteriormente, não existe uma orientação institucional quanto aos processos avaliativos e nem modelos para as outras etapas de avaliação.

Nesse sentido, a partir da bibliografia consultada e das respostas coletadas na primeira fase da pesquisa, foram desenvolvidos os primeiros modelos dos instrumentos de avaliação para ações educativas. Assim, verificou-se, em primeiro lugar, que a construção de um instrumento único não seria o suficiente para avaliar, de acordo com cada etapa proposta, ou seja, seria necessária a construção de, no mínimo, quatro instrumentos, que atendessem às propostas por Kirkpatrick.

Como apresenta o referencial teórico e a pesquisa aplicada às lideranças, todo o planejamento da ação educativa, com a definição dos objetivos de aprendizagem, a análise dos indicadores de processo e a definição de as metodologias aplicadas, são

importantes para a avaliação dos resultados. Por isso, seria necessário também um acompanhamento do início ao fim da ação educativa, desde a etapa de planejamento até o final da aplicação das avaliações propostas. Além disso, conforme Rafiq (2015), a avaliação das necessidades pré-treinamento é muito eficaz para os resultados do treinamento e os critérios de avaliação são parte essencial para mensurar a eficácia do treinamento.

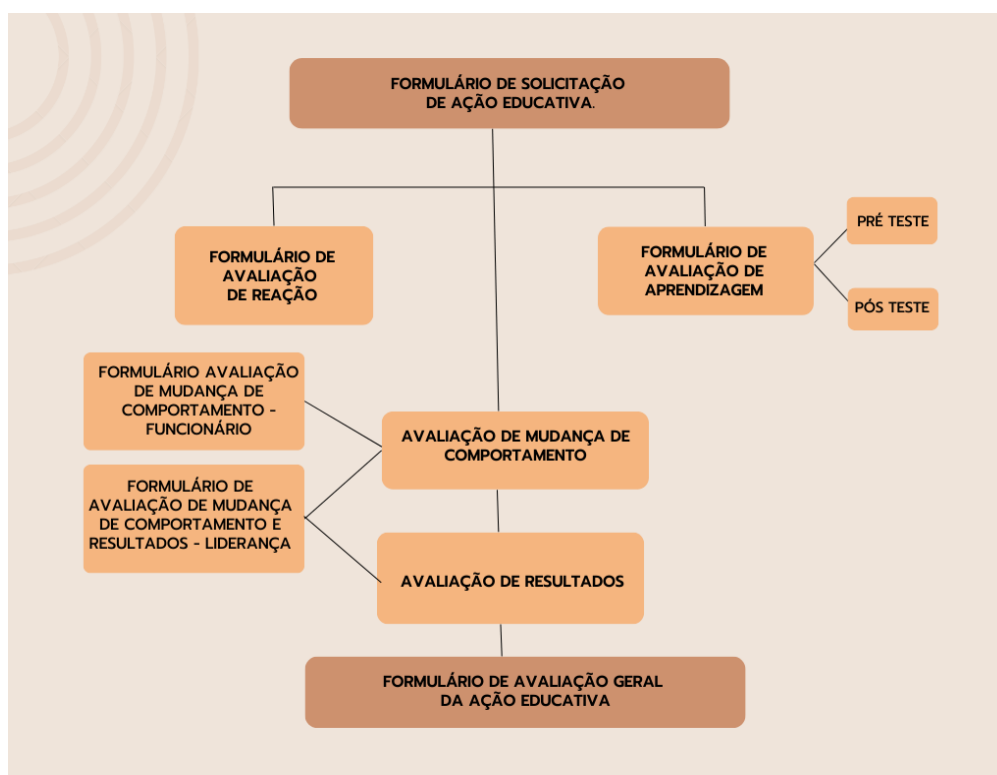
Entendeu-se, desse modo, que seria preciso revisar também a etapa de planejamento, que é realizada através da Solicitação da Ação Educativa e que o Serviço de Qualificação deveria ficar responsável por este acompanhamento, analisando as informações obtidas durante todo o processo, por meio de um formulário específico.

Abbad também evidencia a importância do planejamento da ação educativa.

O avaliador, ao receber demandas de avaliação de treinamentos, precisa analisar o modo pelo qual a organização detectou a necessidade de treinamento, o quanto as competências ensinadas no curso são estratégicas ou imprescindíveis para a execução correta dos trabalhos na organização. Precisa verificar se a transferência de treinamento para o trabalho é uma necessidade organizacional e um objetivo intencional do curso. Cursos de "reciclagem", inclusão digital, qualidade de vida, programas de escolarização e similares nem sempre objetivam aplicação de novas aprendizagens no trabalho. (ABBAD et al., 2012, p. 132).

Por isso, também foi revisado o formulário de Solicitação de Ação Educativa e desenvolvidos cinco instrumentos de avaliação, sendo um para cada nível da escala de Kirkpatrick: reação, aprendizagem, comportamento, resultados e um formulário de avaliação final. Assim, segue um Fluxograma do Processo Avaliativo das ações educativas, representado pela Figura 2.

Figura 2 - Fluxograma do Processo Avaliativo



Fonte: Elaborada pela autora, 2023.

O formulário de Solicitação de Ação Educativa, conforme Apêndice F, abrange o planejamento da atividade e deve ser preenchido pela área solicitante e enviado ao Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado para análise e cadastro da atividade. Ele foi revisado, com o intuito de analisar as etapas de planejamento, tais como os objetivos, as metodologias e as formas de avaliação, verificando se estão de acordo com o que a literatura recomenda e propondo melhorias em sua aplicação.

Rafiq (2015, p.5) em seu artigo enfatiza a importância da etapa de planejamento:

O planejamento do treinamento é a parte central do programa geral de treinamento. Começa com a revisão do objetivo da organização, que parte do objetivo requer especialização ou nova habilidade e conhecimento que se tornam o objetivo do projeto de treinamento. Ao longo de toda a sessão de treinamento, depende da necessidade do objetivo a ser alcançado no final da sessão de treinamento. O design do treinamento começa com por que e sobre qual área deve ser coberta no treinamento, juntamente com o ambiente físico, como local, público, equipamento físico, instrutor, conteúdo do treinamento, avaliação do treinamento, etc.

A avaliação de reação, conforme o Apêndice G, mensura a opinião dos participantes sobre os aspectos gerais da ação educativa. A avaliação partiu do modelo já existente na organização, buscando uma revisão que aperfeiçoasse o

instrumento e pudessem completar as análises necessárias neste nível, abrangendo tanto ações presenciais quanto a distância em um único formulário.

Conforme Cahapay (2021), o nível de reação determina o nível de satisfação dos participantes ou como eles se sentem em relação ao programa de treinamento. Avaliar o quão engajado o participante estava, como ele contribuiu e/ou como ele respondeu ao treinamento ajuda os avaliadores a reconhecer quão bem os participantes percebem o programa de treinamento.

A reação emocional refere-se às atitudes dos participantes ao final do treinamento. Um funcionário que adquiriu habilidades e conhecimentos consideráveis com o treinamento estará disposto a aplicá-los no trabalho, trazendo assim uma reação positiva. Isso pode ser um barômetro para medir a atitude geral, as expectativas e a motivação do funcionário. Embora subjetiva, a reação também fornece feedback sobre o estilo e o conteúdo do treinamento. A medição é útil para promover suportes gerenciais para o programa de treinamento. (SAAD, 2013, p. 18).

No entanto, Saad (2013) também destaca alguns pontos negativos da avaliação de reação. Este método recebe várias críticas em termos de precisão, viés e subjetividade, também em relação às formas e tipo de perguntas incluídas no questionário, que podem influenciar amplamente a resposta fornecida nesse tipo de instrumento de coleta de dados. Porém, ele destaca que, embora subjetiva, a avaliação de reação fornece feedback sobre o estilo e o conteúdo do treinamento, sendo uma medição útil para promover suportes gerenciais para o programa de treinamento.

A segunda etapa proposta por Kirkpatrick, a avaliação de aprendizagem, no Apêndice H, tem como objetivo verificar o conhecimento adquirido, através de testes ou verificações, comumente realizadas antes ou depois da atividade realizada. O nível de aprendizagem mede o nível de conhecimento, habilidades e valores adquiridos pelos participantes do programa, conforme Cahapay (2021). Desse modo, nesta etapa foi desenvolvido um formulário específico, como forma de levantar os resultados obtidos nos testes aplicados, podendo verificar as notas mínimas, máximas e a média alcançada, visto que neste caso, geralmente é o instrutor que realiza a aplicação da avaliação.

Rafiq (2015) traz que a avaliação de aprendizagem mensura quais conhecimentos se obtêm como resultado do treinamento, analisando os objetivos definidos do treinamento e verificando se a aprendizagem ocorreu. Além disso, é importante informar que, segundo Palmeira (2012), uma avaliação de aprendizagem

pode indicar que é preciso complementar a formação do participante, que o público-alvo precisa ser ajustado, ou até que a solução educacional precisa ser repensada.

Já em conformidade com Abbad (2006), a utilização do pré e pós-teste é recomendada como um dos mais eficazes para avaliar o quanto a aprendizagem do participante pode ser atribuída ao treinamento. Porém, também a avaliação de aprendizagem por vezes é vista como uma mensuração limitante, em que mede o resultado da aprendizagem, mas não mede os resultados do desempenho no trabalho, segundo Rafiq (2015).

É comum justificar que este nível de aprendizado não é avaliado pela falta de ferramentas de mensuração de aprendizagem, ou porque demanda muito tempo para a construção da ferramenta, de acordo com os objetivos organizacionais da ação educativa. No entanto, há também outras formas simples de medir a aprendizagem. Assim, é possível aplicar um teste de múltipla escolha ou discursivo com perguntas construídas a partir dos objetivos, checando o aproveitamento do conteúdo, aplicar avaliações idênticas antes e depois, usar grupos de controle observando um grupo que se capacitou, solicitar oralmente a resposta do participante, entre outras alternativas, em conformidade com Palmeira (2012).

Pesquisas de avaliação de ações educativas na área da saúde tem utilizado o modelo de Kirkpatrick, em especial nas suas escalas de reação e aprendizagem.

A pesquisa de Talim, Cendón e Talim (2018) teve como objetivo determinar o impacto de um treinamento em pesquisa bibliográfica para alunos na área da saúde. O foco da avaliação foi nos níveis 1 e 2 da escala de Kirkpatrick, que avaliam a reação e a aprendizagem ocorrida durante o treinamento. Os resultados apresentados e analisados na pesquisa mostram que o treinamento teve um impacto bastante positivo sobre o comportamento dos alunos. Porém, o pesquisador reforça que embora o modelo de Kirkpatrick tenha um amplo uso na avaliação de treinamentos, ele tem algumas limitações onde devemos, então, estar cientes quando analisarmos os resultados obtidos.

Filho e Motta (2018) avaliaram a eficácia do Curso de Especialização em Saúde do Idoso, utilizando como método de análise os três primeiros níveis de análise de Kirkpatrick. Foram analisados questionários aplicados no início e durante o curso, bem como as taxas de aprovação e adesão dos alunos, finalizando com uma análise do grau de pertinência das palavras-chave identificadas nos projetos de intervenção.

A análise por meio dos níveis de avaliação de Kirkpatrick sugeriram que a experiência do curso foi exitosa em termos de variáveis inerentes ao próprio curso, seu conteúdo e sua abordagem didático-pedagógica.

Em Campos, Monteiro e Kakehasi (2022), uma pesquisa sobre programa de treinamento em cirurgia minimamente invasiva, baseada em simulação e com ênfase na aquisição de competências laparoscópica, os participantes responderam a um questionário para avaliar o impacto do treinamento no modelo Kirkpatrick. Nesta pesquisa foram utilizados pré-testes e pós-testes, nos quais a evolução dos desempenhos foi evidente e cresceu entre os testes. A média de acertos foi de 29% no teste inicial, 43% no teste intermediário e 88% no teste final.

Já Pessoa et al. (2021) avaliou um curso online aberto e massivo (MOOC) sobre segurança no processo de medicação. Este estudo teve como objetivo avaliar a satisfação e o aprendizado dos participantes que concluíram o curso. Aplicaram-se um pré-teste e um pós-teste de múltipla escolha para avaliar o nível de conhecimento dos participantes, bem como um questionário de satisfação, que foi respondido ao término do curso. A análise do nível de aprendizagem, por meio da aplicação de pré e pós-teste, demonstrou que o módulo educacional agregou novos conhecimentos, assim como outros estudos que utilizaram o mesmo método. Entretanto, é preciso ter em mente que todo instrumento de avaliação é limitado, principalmente por se tratar de uma estratégia totalmente somativa.

Por fim, pode-se concluir que esta segunda fase de medição, pode sim se traduzir na melhoria do desempenho no trabalho, em conformidade com Saad (2013).

Na terceira etapa proposta por Kirkpatrick, a Avaliação de Mudança de Comportamento visa verificar a aplicabilidade do foi aprendido nos processos de trabalho, através de mudanças comportamentais relacionadas ao trabalho e que se refletem no desempenho do participante. Envolve estudar as mudanças nos comportamentos relacionados ao trabalho dos funcionários como resultado do treinamento (SAAD, 2013; CAHAPAY, 2021). As mudanças de atitude ocorridas nos participantes foram as habilidades desenvolvidas como resultado do aprendizado durante o treinamento, estando assim mais próximas da eficácia da abordagem prática, como contempla Rafiq (2015).

Neste caso, identificou-se que o preenchimento ideal deve ser realizado 30 dias após realização da atividade, para haver tempo suficiente de aplicação e avaliação

dos itens na prática em serviço, não devendo ultrapassar muito este período, para que não se percam as informações adquiridas, conforme o que nos traz Palmeira (2012).

Além disso, a avaliação poderia ser realizada pelo participante, Apêndice I, como uma autoavaliação e da liderança, Apêndice J, na observação dos processos de trabalho após realização da atividade.

Ainda, conforme Rafiq (2015), na avaliação de comportamento pode-se realmente identificar a transferência dos resultados do treinamento, medido por entrevista ou opinião do supervisor imediato sobre seu desempenho no trabalho após o programa de treinamento. Assim, os temas para avaliação deste nível são desenvolvimento de habilidades, aplicação de habilidades, suporte organizacional, melhoria e resultados.

Assim, nesta etapa, a avaliação de comportamento foi desmembrada em dois formulários, contemplando os dois níveis de avaliação, da liderança e do participante, podendo gerar uma análise mais aprofundada com base nas duas perspectivas. Foram identificadas questões que refletissem as mudanças de comportamento dos participantes da ação educativa e que pudessem ser abordadas de duas formas. Estas questões foram pesquisadas em produções de Abbad (2006), Domingues (2009), Ezequiel (2012), Ramal (2012), Santos (2016), Sade (2017), e Ribeiro (2019).

A Avaliação de Resultados, apresentada no Apêndice L, também considera o impacto geral, de forma mensurável, no processo de trabalho, normalmente atrelado a indicadores.

O nível de impacto examina os resultados institucionais que demonstram um bom retorno sobre o investimento e podem ser atribuídos ao programa de treinamento, conforme Cahapay (2021). São avaliados os resultados para alcançar a meta organizacional, a contribuição do programa de treinamento para o sucesso da organização, segundo Rafiq (2015).

A medição de impacto baseia-se na noção de que a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos devem refletir a cultura e a estratégia organizacional. Um programa de treinamento é considerado bem-sucedido apenas se o resultado do treinamento estiver alinhado com os objetivos da organização. A medição do impacto na organização pode ser informada sobre a medição da melhoria na lucratividade, medida de segurança, etc, em conformidade com Saad (2013).

Esta avaliação deve ser respondida pela liderança da área, avaliando o processo de trabalho após a realização da atividade. Nesta etapa avaliativa, a liderança deve indicar, por exemplo, alterações no processo de trabalho, diminuição de erros, melhoria nos indicadores, redução de custos, otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa, etc.

Optou-se por vincular esta análise, juntamente ao outro formulário respondido pela liderança, o formulário de Comportamento, evitando assim um excesso de documentos a serem preenchidos.

Numa pesquisa realizada por Knobel et al. (2020) foram utilizadas as quatro escalas de Kirkpatrick. A avaliação da aplicação prática dos conhecimentos e/ou habilidades adquiridos no treinamento - comportamento e resultados - foi realizada e a maioria dos participantes entrevistados relataram que o uso de simuladores ajudou na resolução de problemas.

Para a análise geral das avaliações realizadas, ao final do processo avaliativo, foi desenvolvido o formulário de Avaliação Geral da Ação Educativa, disponibilizado no Apêndice H, com o objetivo de compilar as informações geradas nas etapas anteriores, pelo Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado, podendo assim, juntamente com a(s) liderança(s) da(s) área(s) envolvida(s) e do(s) instrutor(es), concluir a necessidade ou não de ajuste no programa educativo e sua eficácia.

Ao final do desenvolvimento dos modelos que iriam compor o processo avaliativo das ações educativas, foi desenvolvido o Procedimento Operacional Padrão (POP), presente no Apêndice E, para orientar quanto a utilização dos seis instrumentos de avaliação criados. O POP é um guia de determinado processo, que padroniza a realização das atividades descritas. Este documento atua como um manual de instruções para que os colaboradores tenham clareza e objetividade na realização do procedimento.

Assim, concluiu-se a fase de desenvolvimento dos modelos dos instrumentos de avaliação de ações educativas e demais documentos.

5.2 TERCEIRA FASE

Após a construção dos modelos de instrumentos de avaliação, a terceira fase consistia na validação por equipe de especialistas.

A equipe de especialistas foi escolhida com base na formação e na atuação no hospital. O objetivo era buscar profissionais que atuassem na área da educação na saúde. Por isso, foram selecionados o Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado e o Serviço de Educação em Enfermagem. Nestes setores foram convidadas profissionais, especialistas em educação e educação em serviço, com formação em Pedagogia e Enfermagem, totalizando seis respondentes convidadas a participarem da pesquisa.

A literatura apresenta variações sobre a quantidade de especialistas que devem participar da validação de conteúdo, variando a recomendação de cinco até vinte sujeitos. Nessa decisão, deve-se levar em conta as características do instrumento, a formação, a qualificação e a disponibilidade dos profissionais necessários, conforme Alexandre e Coluci (2011). Neste sentido, a participação das seis respondentes na pesquisa atende ao que indicam os estudos.

Os especialistas responderam um questionário estruturado, conforme Apêndice D, com questões abertas e fechadas, elaborado pela pesquisadora, no Google Formulário, por meio de sua identificação com o usuário do hospital, com duração média de uma hora para o preenchimento, a fim de avaliar se os modelos de instrumentos desenvolvidos atendiam aos itens necessários para a avaliação das ações educativa.

A primeira parte deste questionário foi composta de perguntas fechadas, referente aos dados sociodemográficos, para identificar e conhecer o perfil dos participantes da pesquisa. Já a segunda parte foi destinada à validação do conteúdo e foi composta de perguntas fechadas e abertas, que avaliaram a opinião dos participantes quanto aos instrumentos avaliativos e suas sugestões sobre como melhorar os modelos.

O formulário foi dividido em duas partes. A segunda parte do questionário contava com cinco seções, sendo cada seção para cada um dos modelos de instrumentos e do Procedimento Operacional Padrão. Ao final, uma seção geral, para comentários adicionais, conforme especificado abaixo:

- Parte 2.1: Validação do Procedimento Operacional Padrão (POP);

- Parte 2.2: Validação da Avaliação de Reação;
- Parte 2.3: Validação Avaliação de Aprendizagem;
- Parte 2.4: Validação Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Lideranças;
- Parte 2.5: Validação da Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante.

O questionário de validação de conteúdo dos instrumentos foi construído com base na escala tipo Likert, comumente utilizada em pesquisas de Survey. Composta de uma escala de itens afirmativos sobre o nível de concordância com a questão a que se refere, devendo o respondente marcar a resposta que mais traduz sua opinião na escala. Neste caso foram utilizados os itens de: Inadequado, Parcialmente Inadequado, Adequado e Totalmente Adequado.

Para cada documento ou instrumento, em cada seção, o respondente tinha acesso a uma explicação breve e ao link para acesso ao modelo na íntegra. Na sequência do formulário de validação de conteúdo, estavam especificadas as questões a serem avaliadas que reproduziam, na íntegra, as questões de cada instrumento de avaliação.

Os especialistas foram orientados a ler os conteúdos, as questões e assinalar em seu grau de conformidade, quanto à relevância e aplicação das questões para comporem os instrumentos de avaliação das ações educativas.

Para cada questão, era necessário analisar se considerava aquele conteúdo ou questão adequada ou inadequada para compor os instrumentos de avaliação, considerando a relevância do item e sua aplicabilidade para o objetivo de avaliar as ações educativas. Caso fossem assinaladas as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, o respondente era orientado a descrever o motivo pelo qual considerou este item como não adequado para compor os instrumentos ou documentos.

A metodologia escolhida para esta avaliação foi a validação de conteúdo, através do Índice de Validade de Conteúdo (IVC). Para calcular o índice do IVC, foi feita a somatória das respostas "4" e "5", ou seja, Adequado e Totalmente Adequado, em cada item do questionário e dividida esta soma pelo número total de respostas, conforme orienta a literatura (Grant; Davis, 1997).

Figura 3: Cálculo do IVC

$$IVC = \frac{\text{Número de respostas "4" ou "5"}}{\text{Número total de respostas}}$$

Fonte: Grant e Davis, 1997.

Para considerar o item adequado ou não para compor o instrumento, a literatura varia a recomendação de aceitação entre 0,78% a 0,90% em cada questão, orientando que os itens com IVC inferior a esse valor devem ser revisados ou eliminados, em conformidade com Alexandre e Coluci (2011), bem como Abreu (2021).

Neste estudo utilizamos um IVC de concordância de 80% nas respostas dos juízes, utilizando o critério conforme Pasquali (2010).

A partir disso, as respostas foram organizadas e assim realizado o cálculo para cada questão, visando a análise dos resultados e revisão dos modelos de avaliação.

5.2 QUARTA FASE

A quarta fase foi a análise da pesquisa de validação de conteúdo e revisão dos modelos de instrumentos de avaliação.

A validação de conteúdo foi realizada com seis profissionais, especialistas em educação na saúde, todas do sexo feminino, com idades entre 38 e 60 anos, que realizaram o aceite em participar da pesquisa através do TCLE.

Em relação aos cargos ocupados, três são Analistas, uma Pedagoga e duas Enfermeiras. Uma das respondentes possuía entre 01 e 05 anos de instituição, outra de 06 a 10 anos e quatro possuem mais de 11 anos. Quanto à formação, quatro possuem a graduação em Pedagogia e duas em Enfermagem, todas concluídas há mais de 11 anos. Todas possuem pós-graduação concluída, sendo duas com especialização, três com mestrado e uma com doutorado, como titulação máxima.

No Quadro 3, a identificação das respondentes:

Quadro 3 – Identificação das Respondentes

| Respondente | Cargo | Graduação | Pós Graduação | Tempo de atuação na instituição |
|-------------|------------|------------|----------------|---------------------------------|
| R1 | Pedagoga | Pedagogia | Doutorado | Mais de 11 anos |
| R2 | Enfermeira | Enfermagem | Mestrado | Mais de 11 anos |
| R3 | Analista | Pedagogia | Especialização | Mais de 11 anos |
| R4 | Analista | Pedagogia | Mestrado | De 06 a 10 anos |
| R5 | Analista | Pedagogia | Especialização | De 01 a 05 anos |
| R6 | Enfermeira | Enfermagem | Mestrado | Mais de 11 anos |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

O primeiro modelo avaliado foi o Procedimento Operacional Padrão. Ele obteve um IVC geral de aprovação de 0,85, tendo apenas uma questão abaixo deste índice.

Nos itens de avaliação, quanto à estrutura e à apresentação do POP, das seis questões, uma delas ficou com IVC de 0,66. As demais obtiveram o índice de 0,83, conforme o Quadro 4:

Quadro 4 – IVC de Avaliação Estrutura e Apresentação do POP

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.] | 0,66 |
| [2. A sequência de informações do procedimento é consistente, de fácil entendimento do fluxo.] | 0,83 |
| [3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.] | 0,83 |
| [4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.] | 0,83 |
| [5. O estilo da redação corresponde ao nível sociocultural do público-alvo.] | 0,83 |
| [6. A quantidade de informações estão adequadas, nem em excesso e nem faltante.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Na justificativa para a discordância quanto à Questão 1, vieram duas observações:

- *“O POP cita diferentes anexos, mas não há acesso a eles, ou indicação de onde estariam disponibilizados”.* (R5)
- *O POP tem outra estrutura. Ele descreve o procedimento em si. O passo a passo. Não traz conteúdo teórico. Sugestão escrever um POP para cada instrumento. O material descrito está de acordo com o plano institucional e não POP.* (R6)

No primeiro item sobre os anexos, no POP estão citados os instrumentos de avaliação como anexo, porém eles estão anexados ao decorrer da pesquisa e não no POP. Quando da publicação do POP, os anexos serão introduzidos ao final, como consta no produto técnico educacional.

Quanto ao segundo item, o POP foi revisado e retirada a parte teórica. Porém, transformar em um plano institucional não é possível, pois este possui caráter mais abrangente, não sendo possível especificar um procedimento em um plano.

Na Avaliação quanto à relevância do POP, as duas questões atingiram o IVC máximo:

Quadro 5: IVC de Avaliação Relevância do POP

| Questões | IVC |
|---|-----|
| [1. As orientações contidas no POP (Procedimento Operacional Padrão) estão claras a ponto de facilitar o preenchimento dos instrumentos de avaliação das ações educativas.] | 1 |
| [2. Está claro que o processo avaliativo envolve 6 instrumentos, cada um com um propósito e um público específico.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Outras sugestões ou comentários sobre o POP:

- *“O Conteúdo do POP, de modo geral, está claro, objetivo e de fácil compreensão. Não me detive na forma do pop, pois o que considero importante para a avaliação dos instrumentos é seu conteúdo. Como a pesquisadora está desenvolvendo seu estudo, na perspectiva da educação permanente, penso ser adequado não utilizar os termos "treinamento e instrutor", embora seja recorrente na literatura de desenvolvimento de pessoas em empresas, a utilização desses termos, inclusive por um dos autores referenciado no estudo, Kirkpatrick. Observei que você cita, apropriadamente, ao longo do POP os termos "ação educativa" e não treinamento, portanto, seria de bom tom usar "educador" em vez de instrutor. A educação permanente tem como princípio o desenvolvimento de ações educativas dialógicas e de aprendizagens significativas, o que pressupõe a valorização do compartilhamento de conhecimentos, habilidades e atitudes entre quem ensina e quem aprende, educador e educando”. (R1)*
- *“Considerando o desenho institucional quanto aos documentos, este me parece representar mais um plano de ação derivado de uma política de ações educativas para os trabalhadores. No POP originalmente se descreve o passo a passo de um procedimento, não são citados referenciais ou colocadas explicações sobre os instrumentos de monitoramento. Nas referências sugiro*

incluir a Política Nacional de Educação Permanente para trabalhadores do SUS. Quanto aos instrumentos de avaliação e checagem da aprendizagem o pré-teste e o pós-teste, não são práticas indicadas atualmente no contexto da educação em enfermagem. Me parece que sua utilização institucional também não é padrão". (R2)

- *"Onde fala no pré e pós teste sugiro que seja enviado apenas em excel para facilitar a análise dos dados, visto que são números. Sugiro inserir no POP os anexos, se possível, visto que são mencionados. Assim facilita a compreensão de quem está lendo. No final, sugiro inserir quando tempo o Serviço de Qualificação terá para analisar e retornar para a área (ou que seja a combinar), bem como a forma e por quem este retorno será dado (analista referência?). Sugiro que o fluxo apresentado no início apresente os momentos de aplicação dos instrumentos: imediato ou após 30 dias (e no máximo em xx dias? se tiver seria importante sinalizar, até para garantir a efetividade da aplicação dos instrumentos). Me parece que o instrumento "mudança de comportamento e de resultados" são aplicados no mesmo momento, se for, sugiro deixar mais claro neste mesmo fluxo do POP, pois como ele ficou abaixo, me pareceu que é depois". (R4)*
- *"QUESTÃO 4: apenas uma indicação de um pequeno ajuste a ser avaliado no seguinte parágrafo: "Na avaliação pela liderança, a mesma deve [ser] considerar o impacto geral no processo de trabalho, quanto aos objetivos pretendidos com a ação educativa, observado o comportamento dos colaboradores da equipe que participaram da atividade.. Para isso, responderá as questões que compõem o formulário, avaliando o comportamento coletivo do grupo." (R5)*

As observações realizadas pela primeira respondente (R1) foram analisadas e realizadas as alterações, trocando, quando possível, os termos treinamento por ação educativa e instrutor por educador.

Conforme a respondente cita, a Política de Educação Permanente em Saúde, faz o contraponto entre capacitação e educação permanente, em que a capacitação é parte da estratégia de mudança institucional, entretanto, poucas vezes se instala uma estratégia global e sustentável que dê lugar à conquista progressiva e sistemática desses propósitos, na qual a educação permanente vem para suprir esta lacuna, visando a transformação do trabalho no assistencial (BRASIL, 2006). Por isso há a importância em distinguir a utilização dos dois termos na pesquisa.

Quanto às observações da segunda respondente (R2), o POP foi revisado e inserido o "passo a passo" de cada processo de avaliação, retirando também as

referências teóricas ao decorrer do documento. Nas referências finais do POP foi incluída a Política Nacional de Educação Permanente.

Porém, quanto à análise da avaliação de aprendizagem, utilizando o pré-teste e o pós-teste, muitas das atividades educativas realizadas na instituição, principalmente em educação à distância, utilizam a avaliação de aprendizagem para medir os resultados e para aprovação nas ações educativas. E conforme a literatura, “a mensuração da aprendizagem é importante para avaliação dos procedimentos e processos instrucionais em avaliação somativa e possibilita aferir se o indivíduo aprendeu de fato o que foi ensinado”. (ABBAD et al., 2012 p. 109).

A quarta respondente (R4) sugeriu o envio da avaliação de aprendizagem em Excel, que já está prevista no formulário. A inserção dos anexos no POP já havia sido mencionada anteriormente e já foi realizada no instrumento. Também foram previstos o tempo que o Serviço de Qualificação terá para analisar e retornar para a área o resultado das avaliações das ações educativas, assim como os prazos de cada etapa prevista.

E no último item, da quinta respondente (R5), a sugestão era apenas uma questão de concordância, que foi realizada.

O segundo modelo a ser avaliado, a Avaliação de Reação, obteve um IVC geral de aprovação de 0,96, tendo também apenas uma questão abaixo deste índice.

Nas questões da Avaliação de Reação - itens da Ação Educativa Presencial / Semipresencial, das nove questões, oito ficaram com IVC de 1 e uma com IVC de 0,83, conforme o Quadro 6.

Quadro 6 – IVC de Avaliação de Reação - Presencial / Semipresencial

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. A qualidade do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [2. A clareza do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [3. A atualidade do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [4. O aproveitamento na atividade foi.] | 1 |
| [5. O atendimento do seu nível de expectativa foi.] | 1 |
| [6. A carga horária total da ação educativa.] | 1 |
| [7. A adequação do horário das atividades da ação educativa.] | 1 |
| [8. A utilização de materiais e recursos audiovisuais.] | 0,83 |

| | |
|------------------------------------|---|
| [9. As condições da sala de aula.] | 1 |
|------------------------------------|---|

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Em relação à questão 8, a respondente R2, questiona se o item não poderia entrar nas questões relacionadas ao instrutor. Conforme análise, foi entendido que seria indiferente a localização, visto que a ação presencial ou semipresencial pressupõe a atuação do educador, permanecendo a pergunta nesta classificação.

Nas questões da Avaliação de Reação - itens da Ação Educativa Virtual (Online / EaD), das 10 questões, 9 ficaram com IVC 1 e uma com IVC 0,83, conforme o Quadro 7.

Quadro 7 – IVC de Avaliação de Reação - Virtual

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. A qualidade do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [2. A clareza do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [3. A atualidade do conteúdo ministrado.] | 1 |
| [4. O aproveitamento na atividade foi.] | 1 |
| [5. O atendimento do seu nível de expectativa foi.] | 1 |
| [6. Os materiais didáticos.] | 1 |
| [7. O tempo disponibilizado para realização das atividades.] | 1 |
| [8. O objeto e recursos de aprendizagem.] | 0,83 |
| [9. O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site.] | 1 |
| [10. A carga horária total.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

A respondente R2 sugere no item 8, deixar mais claro se o termo seria mesmo objeto ou objetivo e recursos de aprendizagem. Neste caso o item se refere sim, ao objeto de aprendizagem utilizado para a disponibilização do conteúdo, ou seja aos recursos utilizados para a aprendizagem do aluno.

No bloco Questões da Avaliação de Reação - itens do Instrutor, das cinco questões, duas ficaram com IVC de 1, duas com IVC de 0,83 e uma com IVC de 0,66 - este último, abaixo do índice de aprovação, como demonstra o Quadro 8.

Quadro 8 – IVC de Avaliação de Reação - Instrutor

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. O nível de conhecimentos teóricos.] | 1 |
| [2. O nível de conhecimentos práticos.] | 1 |
| [3. A capacidade de comunicação (didática).] | 0,83 |
| [4. O relacionamento Instrutor /Treinando.] | 0,66 |
| [5. A atuação do instrutor de modo geral.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Seguem as sugestões trazidas pelas respondentes:

- *Item 3 - agregar a capacidade de comunicação e incluir a integração, me parece que comunicação engloba isto também, retiraria didática pois é outra coisa. No item 4 sugiro aí sim incluir a capacidade em utilizar materiais didáticos e recursos áudio visuais. (R2)*
- *Totalmente adequado se todos estes itens puderem ser avaliados conforme proposta pedagógica do curso. (R3)*
- *Sugestão de trocar instrutor por educador. Treinando não, e sim participante. (R5)*

Conforme estas sugestões, foi alterado o item 3 A capacidade de comunicação (didática), acrescentado integração e adicionando outro item para didática. Também foram trocadas as palavras *instrutor* por *educador* e *treinando* por *educando*.

Nos itens de Avaliação Geral, das três questões, uma delas obteve o IVC 0,83 e as demais ficaram com IVC de 1, conforme o Quadro 9.

Quadro 9 – IVC de Avaliação de Reação - Avaliação Geral da Ação Educativa

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. Como você avalia a ação educativa, de forma geral.] | 0,83 |
| [2. Pontos positivos a serem destacados.] | 1 |
| [3. Possibilidades de melhoria na atividade.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

A respondente R2 sugeriu colocar no item 1, do quadro 9, algo que remetesse ao planejamento das ações educativas da matriz setorial, se a ação educativa está alinhada ao planejamento da instituição.

Quanto à necessidade da ação educativa estar relacionada aos objetivos institucionais, o Ministério da Saúde reforça que as ações de educação permanente implicam no estabelecimento dos indicadores que serão utilizados para a avaliação das atividades educativas previstas (BRASIL, 2018a). Na avaliação de aprendizagem, é de suma importância verificar o alcance dos objetivos instrucionais e não apenas a assimilação do conteúdo ensinado, como contempla Abbad (2012).

Após esta análise, foram incluídas então duas questões no instrumento:

- A ação educativa estava prevista na Matriz de Capacitação?
- A ação educativa está alinhada ao planejamento estratégico da instituição ou há algum indicador?

Estas questões visam identificar se existia um planejamento prévio da ação educativa e se está relacionada a algum objetivo institucional.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Reação, de forma geral, apenas uma das questões ficou com IVC de 0,83, conforme o Quadro 10:

Quadro 10 – IVC de Avaliação de Reação - Avaliação Geral

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. A avaliação de reação mede a satisfação dos participantes com a ação educativa.] | 1 |
| [2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.] | 0,83 |
| [3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.] | 1 |
| [4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Desse modo, no terceiro modelo de avaliação, a Avaliação de Aprendizagem, obteve um IVC geral de aprovação de 0,80, considerando os índices dos quadros 11, 12 e 13. Também obteve uma questão abaixo do índice de aprovação (vide Quadro 13).

Para a questão 2, do Quadro 10, a R2 sugere que alguns itens podem ser redigidos de forma mais clara.

No item do questionário, referente a outras sugestões ou comentários sobre a Avaliação de Reação, a respondente R5 apontou:

- *“Sobre a avaliação de reação dos instrutores, acredito ser fundamental, mas*

não sei se o efeito é totalmente de acordo em caso de cursos auto instrucionais” (R5).

No caso de curso EAD / Online, não é necessário preencher a avaliação do educador.

No item Avaliação de Aprendizagem do Pré-teste:

Quadro 11 – IVC de Avaliação de Aprendizagem - Pré-teste

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. Anexar a listagem de notas do pré-teste (Word / Excel / PDF).] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Conforme a respondente R6, *“Os pré e pós-teste no referencial de educação permanente não avaliam a aprendizagem. Caso aplicados nem sempre tem nota. Pode ser uma reflexão, um caso, etc.”.*

Na Avaliação de Aprendizagem do Pós-teste:

Quadro 12 – IVC de Avaliação de Aprendizagem – Pós-Teste

| Questões | IVC |
|--|------|
| [1. Anexar a listagem de notas do pós-teste (Word / Excel / PDF).] | 0,83 |
| [2. Em caso de nota mínima para aprovação, indique a média utilizada.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Aprendizagem de forma geral:

Quadro 13 – IVC de Avaliação de Aprendizagem - Geral

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. A aplicação de pré-teste e pós-teste, na avaliação de aprendizagem, verificam os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa.] | 0,66 |
| [2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.] | 0,83 |
| [3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.] | 0,83 |
| [4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

As observações das respondentes quanto ao que não há concordâncias:

- *“Considero o instrumento de pré e pós teste extremamente frágil para avaliar a efetividade da ação educativa na aprendizagem do educando. Este instrumento oferece algumas pistas, mais relacionadas à memória de informações, no entanto, não considero efetivo para contribuir na avaliação do impacto da ação educativa na performance do educando. Este instrumento serve, de algum modo, para o educando saber o que assimilou da aula, mas não para ter ciência de que na prática ele terá uma performance condizente com o que foi sinalizado*

no teste” (R1);

- *“É apenas um formulário de envio do pré e pós-teste. Não tem um modelo ou alguma orientação para educador planejar o seu. Este formulário não considero como instrumento de avaliação de aprendizagem” (R6).*

Outra sugestão ou comentário sobre a Avaliação de Aprendizagem, conforme a segunda respondente (R2):

- *“No referencial da educação permanente e metodologias ativas atualmente não se utilizam pré e pós teste, vejo oportunidade de revisar esta etapa” (R2).*

A Avaliação de Aprendizagem, com aplicação de testes de conhecimentos, juntamente com a avaliação de reação, são as etapas avaliativas mais utilizadas atualmente nas ações educativas, quando se trata de avaliação em educação corporativa, pois são avaliações mais imediatas, respondidas ao final da ação educativa, o que facilita o acesso aos seus resultados.

Conforme Abbad (2012, p. 109), “a aquisição ou aprendizagem diz respeito ao processo psicológico básico de apreensão de conhecimentos desenvolvidos, que constitui a primeira etapa do processo de aprendizagem”. É necessário escolher o tipo de instrumento mais adequado para cada situação e que estes, podem ser compostos de questionários e testes, entre outros.

Também, conforme Saad (2013), os métodos pré e pós-teste de avaliação da eficácia do treinamento ajudam a mostrar se o conhecimento e as habilidades foram obtidos no treinamento. O pré e o pós-teste podem ser realizados às vezes na sala de aula, oficina ou simulação. A adoção dessa técnica em sala de aula e simulação produzirá resultados diretos e proporcionará um ambiente de aprendizado menos estressante e mais positivo. Em ambos os casos, o resultado obtido deve ser comparado com os objetivos de aprendizagem.

Na literatura, conforme Tractenberg e Ramal (2012), preferencialmente é recomendado a utilização de avaliações de aprendizagem somativa, agregadas a avaliações formativas, como as de comportamento e resultados. Porém, não se descarta a utilização de avaliações de aprendizagem com testes, que podem ser adequados a algumas ações educativas específicas, com objetivos que condizem com esta avaliação. A avaliação de aprendizagem deve estar articulada com um processo mais amplo que envolve a avaliação da solução como um todo, bem como os resultados a médio e longo prazos, do desempenho no contexto de trabalho.

Além disso, a utilização de pré e pós-teste, auxilia a verificar a eficácia do conteúdo abordado, comparando conhecimentos prévios e posteriores à realização da atividade educativa. Sob esse viés, nas pesquisas de Campos, Monteiro e Kakehasi (2022) e Pessoa et al. (2021), a análise do nível de aprendizagem, por meio da aplicação de pré e pós-teste, auxiliou a identificar a eficácia da ação educativa. Porém, os autores ressaltam os limites da avaliação somativa.

A escolha dos meios de avaliação dependerá também dos objetivos instrucionais, da natureza dos conteúdos e das limitações do contexto de aprendizagem. Ela pode ser realizada através de testes, trabalhos, observações e desempenho, conforme contemplam Tractenberg e Ramal (2012). Ou seja, apesar da avaliação de aprendizagem apresentar limitações, ela pode ser utilizada de acordo com os objetivos instrucionais e pode ser agregada a outras avaliações, para compor uma análise geral da ação educativa.

No quarto modelo de avaliação, a Avaliação de Comportamento - Participante obteve um IVC geral de aprovação de 0,91, não havendo nenhuma questão abaixo do índice de aprovação. Assim, as questões da Avaliação de Comportamento - Participante, das oito questões, quatro questões, ficaram com IVC de 1 e as outras com IVC de 0,83.

Quadro 14 – IVC de Avaliação de Comportamento - Participante

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. Eu utilizo com frequência o que foi ensinado.] | 1 |
| [2. As habilidades aprendidas fizeram com que eu ficasse mais assertivo (seguro) em minhas atividades.] | 1 |
| [3. Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas em meu trabalho.] | 1 |
| [4. A qualidade do meu trabalho melhorou.] | 0,83 |
| [5. Eu sugiro mudanças nas rotinas do trabalho.] | 1 |
| [6. Eu transmito os conhecimentos adquiridos a outros colegas.] | 0,83 |
| [7. Eu contribuo na resolução de algum problema.] | 0,83 |
| [8. Eu lembro de situações práticas onde apliquei o que aprendi.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Quanto às observações das respondentes:

- “O item 4 está explícito nos demais itens. Estes são fáceis de aferir pela objetividade de seus conteúdos. Além disso, a qualidade do trabalho pode ser resultado de outros processos de aprendizagem não necessariamente de uma ou duas participações em uma ação educativa. Avaliar a melhoria da qualidade de trabalho é resultado de múltiplas oportunidades de aprendizagem e de práticas no decorrer do trabalho” (R1);
- “Questão 6, substituir por compartilhar. A questão 7 e 8 não vejo sentido. A questão 7 caso permaneça precisa focar no item da capacitação. Redigir a questão, não está clara” (R6).

Sobre a observação da R1, é reconhecida a necessidade do uso de diversas estratégias metodológicas de avaliação de aprendizagem, sendo necessário entender melhor os condicionantes que levam às estas escolhas (Abbad et al., 2012). As quatro etapas de avaliação podem ser aplicadas isoladamente, ou em conjunto, conforme a atividade a ser avaliada e os objetivos a serem alcançados.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante de forma geral, ficaram dois IVCs com 0,83 (Questões 3 e 4) e os outros dois com IVC de 1 (Questões 1 e 4):

Quadro 15 – IVC de Avaliação de Comportamento - Participante Geral

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. [A avaliação de comportamento (do participante) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa.] | 1 |
| [2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.] | 0,83 |
| [3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.] | 0,83 |
| [4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Em outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante:

- “No item 3 coloquei adequado, em razão do item 4 ‘A qualidade do meu trabalho melhorou’. As razões já estão mencionadas na seção 2.5.1” (R1).

Com base na análise destas sugestões e observações da R1, foi alterada a Questão 4, sendo a mesma transferida para o final do questionário. Quanto à Questão 7, no início da pesquisa, já há orientação de que as questões devem ser respondidas de acordo com a ação educativa realizada, não sendo necessário o complemento.

Uma avaliação de aprendizagem deve ser construída e aplicada de diferentes formas e a fim de buscar identificar o quanto do comportamento do aprendiz, ela foi alterada, levando em consideração os objetivos instrucionais. Dessa forma, é necessário escolher o tipo de instrumento mais adequado para cada situação, em conformidade com Abbad, Nogueira e Walter (2006).

No modelo de Avaliação de Comportamento e Resultados - Liderança, o IVC geral foi de 0,90, com uma questão abaixo do IVC recomendado (Questão 2).

Nas questões da Avaliação de Mudança de Comportamento - Lideranças, três questões com IVC 0,83, quatro questões com IVC de 1 e uma questão com IVC de 0,66:

Quadro 16 – IVC de Avaliação de Comportamento - Liderança

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. Utilizam com frequência o que foi ensinado.] | 1 |
| [2. As habilidades que aprenderam fizeram com que ficassem mais assertivos (seguros) em suas atividades.] | 0,66 |
| [3. Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas.] | 1 |
| [4. Houve uma melhora na qualidade do trabalho.] | 0,83 |
| [5. Eles têm sugerido mudanças nas rotinas do trabalho.] | 1 |
| [6. Eles conseguem transmitir os conhecimentos adquiridos a outros colegas.] | 0,83 |
| [7. Houve contribuição na resolução de algum problema.] | 1 |
| [8. Você lembra de situações práticas onde sua equipe aplicou o que aprendeu.] | 0,83 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Nas observações das respondentes:

- *“Questão Nº2 - Trata-se de um item de cunho subjetivo, o que dificulta sua aferição pelas lideranças” (R1).*
- *“A primeira e terceira questão são parecidas. A questão 2 penso ser difícil a chefia responder pelo funcionário. Questão 6 substituiria a palavra transmitir por compartilhar. A questão 8 não faz sentido. A questão 4 seria importante a evidência, qual o indicador? Como ela vai afirmar isso?” (R6).*

Em relação à questão da Avaliação de Resultados - Lideranças:

Quadro 17 – IVC de Avaliação de Resultados - Liderança

| Questões | IVC |
|---|-----|
| [1. Quais resultados podem ser identificados na sua área, relacionados aos objetivos da ação educativa, após realização da atividade? Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento e de Resultado, de forma geral, foram três questões com IVC de 0,83 e uma questão com IVC de 1:

Quadro 18 – IVC de Avaliação de Mudança de Comportamento e de Resultado - Lideranças Geral

| Questões | IVC |
|---|------|
| [1. A avaliação de comportamento (da liderança) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa.] | 0,83 |
| [2. A avaliação de resultados mensura o impacto da ação educativa no processo de trabalho.] | 0,83 |
| [3. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.] | 0,83 |
| [4. Há sequência lógica no conteúdo abordado.] | 1 |
| [5. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.] | 1 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado:

- *“A avaliação pelas lideranças é extremamente oportuna. Os itens apresentados são relevantes, mas podem ser concentrados em menos itens, para que a avaliação pelas lideranças se viabilize na prática”* (R1);
- *“Nas questões da aval da mudança de comportamento, talvez unir as questões 5 e 7”* (R3);
- *“Uma pequena sugestão de ajuste textual no cabeçalho: ‘A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do [que] foi aprendido nos processos de trabalho e deve ser respondida pela liderança, com base no desempenho conjunto da equipe’”* (R5);
- *“Ter somente 1 instrumento”* (R6).

A partir da análise das sugestões e observações relatadas na Avaliação de Comportamento e Resultados - Liderança, foram alteradas algumas questões. A questão 2 foi reescrita, para ficar mais clara e objetiva. A questão 4, assim como na

perspectiva do participante, também foi colocada ao final do questionário. Na questão 6, a palavra transmitir foi substituída por compartilhar. A questão 1 foi excluída por ser semelhante à questão 3. Também foi realizada a sugestão de concordância no cabeçalho.

As demais questões foram mantidas poderão ser reavaliadas posteriormente, quando da aplicação piloto dos instrumentos.

Finalizando a pesquisa, em comentários gerais, sugestões e observações sobre os instrumentos de avaliação de ações educativas:

- *“Os instrumentos de avaliação das ações educativas, propostos neste estudo, são oportunos e qualificarão, sobremaneira, o planejamento, o ensino e a avaliação das ações educativas desenvolvidas na enfermagem”* (R1);
- *“Excelente trabalho”* (R3);
- *“A construção de instrumentos que avaliem as ações educativas desenvolvidas no hospital, fará com que sejam disponibilizadas atividades que contribuam cada vez mais com o desenvolvimento dos colaboradores, resultando no fortalecimento dos processos de qualidade e segurança de toda a instituição. Parabéns pela condução deste trabalho! E, obrigada pela importante contribuição!”* (R4).

No geral, o IVC dos instrumentos de avaliação em ações educativas e do POP, foi de 0,91, tendo sido aprovado na visão das respondentes, para aplicação em serviço.

Os modelos construídos abrangem diversas opções para se avaliar as ações educativas, trazendo um modelo prático e possível de aplicação. Conforme Palmeira (2012, p.245):

É possível aplicar um teste de múltipla escolha ou discursivo com perguntas construídas a partir dos objetivos, checando o aproveitamento do conteúdo; usar observações do superior imediato na avaliação do suprimento de hiatos de competências; aplicar avaliações idênticas antes e depois da capacitação, observando o incremento de aprendizagem; usar grupos de controle observando um grupo que se capacitou naquele conteúdo e outro que não; solicitar oralmente a resposta do participante.

A partir das respostas e sugestões, alguns itens foram alterados, visando melhorar os resultados das avaliações. Outros itens foram mantidos, de acordo com as recomendações da literatura e para análises posteriores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da realização desta pesquisa, foi possível uma reflexão acerca do processo avaliativo das ações de Educação Permanente em Saúde, em um hospital público-universitário.

Muitas ações educativas são realizadas, porém, poucas ações são avaliadas. A maioria dos processos educativos acaba sendo realizado, para atender alguma demanda específica e pontual, sem uma análise de resultados.

Assim, se fazem necessárias ações que viabilizem o fortalecimento das ações de educação permanente em saúde e que qualifiquem sua realização, através de orientações mais claras quanto à metodologia e sua avaliação.

Avaliar as ações educativas promove uma reflexão e uma análise do processo, verificando se os objetivos pretendidos estão sendo alcançados e podendo reavaliar o percurso metodológico. Por essa razão, a análise destas avaliações é de grande importância para o hospital, contribuindo na gestão dos processos, na melhoria dos resultados das equipes, na análise do custo e dos benefícios das ações, fornecendo informações importantes para a tomada de decisão das lideranças.

A partir disso, o objetivo desta pesquisa foi o desenvolvimento de um instrumento de avaliação das ações de educação permanente em saúde, visando qualificar os resultados alcançados pelos processos educativos realizados no hospital. Estas ferramentas servirão como base para verificação dos resultados alcançados das ações de educação nos serviços de saúde, orientando quanto à realização das avaliações em serviço.

Como resultados desta pesquisa foram desenvolvidos o produto técnico científico, um artigo sobre a Avaliação de Comportamento e Resultados para Ações de Educação Permanente em Saúde no Contexto Hospitalar e o produto técnico educacional, denominado Modelos de Instrumentos de Avaliação para Ações Educativas.

Os instrumentos e procedimento operacional foram desenvolvidos e avaliados quanto a seu conteúdo e aplicabilidade, por equipe de especialistas em educação na saúde, tendo sido aprovados, com algumas sugestões e observações, as quais foram verificadas e atendidas, conforme análise realizada.

Além disso, os instrumentos de avaliação, produtos desta pesquisa, vêm para suprir uma lacuna na avaliação das ações educativas da instituição, podendo ser incorporado na realização de todas as atividades educativas, tanto presenciais, quanto de educação à distância, fazendo parte do planejamento e gestão educativa e da melhoria dos processos assistenciais.

O objetivo também foi desenvolver algo prático e viável de utilização em serviço, não somente na assistência, mas em todas as áreas, institucionalizando esta ferramenta de forma corporativa no hospital, para avaliação de todas as ações educativas realizadas.

Os modelos dos instrumentos de avaliação e o Procedimento Operacional Padrão ficarão disponíveis no sistema informatizado de gestão documental da instituição, de acesso a todos os funcionários, para utilização nas ações educativas, conforme modelos nos Apêndices de E a F deste trabalho.

O procedimento de avaliação das ações educativas será incluído na Política de Educação de Pessoas e a avaliação será prevista na Solicitação de Ação Educativa, para que possa ser planejada e aplicada quando da realização das ações educativas, incentivando sua utilização.

Além disso, por suas características de fácil utilização, com uma linguagem simples e acessível, o produto poderá também ser utilizado como modelo para outras instituições ou órgãos, tais como unidades de saúde, secretarias e no ensino em saúde, contribuindo assim para a melhoria das ações educativas, viabilizando a mensuração do impacto nos processos de saúde e conseqüentemente contribuindo com a sociedade.

Nas pesquisas consultadas durante este trabalho, onde foi utilizada a escala de Kirkpatrick para avaliação de ações educativas na área da saúde, Filho e Motta (2018), Talim, Cendón e Talim (2018), Knobel et al. (2020), Campos, Monteiro e Kakehasi (2022) e Pessoa et al.(2021), foram relatados os resultados positivos alcançados com os processos avaliativos, porém em nenhuma das pesquisas é apresentado ou descrito os modelos utilizados.

Desse modo, os instrumentos propostos neste trabalho de pesquisa apresentaram evidência de validade de conteúdo, tendo sido aprovados pelos especialistas para a aplicação em serviço. Com isso, o estudo também contribui para as pesquisas que buscam sistematizar processos avaliativos, visto que ainda é um

campo pouco explorado, com poucas pesquisas que avaliam o impacto das ações educativas e sem modelos ou orientações de aplicação de avaliações.

Espera-se, portanto, que a realização desta pesquisa e o desenvolvimento do produto técnico contribuam na melhoria das ações de educação permanente em saúde, auxiliando no planejamento dos projetos educativos e na avaliação de seus resultados, para sua efetiva contribuição nos processos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva; NOGUEIRA, Rommel; WALTER, Amanda Moura. Abordagens Instrucionais em planejamento de TD&E. In: _____, BORGES-ANDRADE, Jairo E.; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para gestão de pessoas.** Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 123-157.

ABBAD, Gardênia da Silva et al. **Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: Ferramentas para gestão de pessoas.** Porto Alegre: Artmed, 2012.

ABREU, Raquel Bezerra de et al. Validação do Instrumento de Avaliação de Materiais Educativos Impressos com foco no Letramento em Saúde para o Brasil (AMEELS-BR). **Research, Society and Development**, v. 10, n. 12, p. e68101220104-e68101220104, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/20104>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2023.

ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; COLUCI, Marina Zambon Orpinelli. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciencia & saude coletiva**, v. 16, p. 3061-3068, 2011. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v16n7/06.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

ALMEIDA, Janaína Rocha de Sousa; et al. **Educação Permanente em Saúde: uma estratégia para refletir sobre o processo de trabalho.** Revista da ABENO. v. 16, p. 7-15, 2016. Disponível em <<https://revabeno.emnuvens.com.br/revabeno/article/view/248/209>>. Acesso em 19 fev. 2021.

ANDRADE, Sonia Maria Oliveira. A pesquisa científica em saúde: concepção e execução. Campo Grande – MS, 2011. 4 ed.

BIJANI, Mostafa et al. Evaluating the effectiveness of a continuing education program for prevention of occupational exposure to needle stick injuries in nursing staff based on Kirkpatrick's Model. **Journal of the National Medical Association**, v. 110, n. 5, p. 459-463, 2018. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/321941872_Evaluating_the_Effectiveness_of_a_Continuing_Education_Program_for_Prevention_of_Occupational_Exposure_to_Needle_Stick_Injuries_in_Nursing_Staff_Based_on_Kirkpatrick's_Model>. Acesso em 12 mar. 2021.

BORGES-ANDRADE, Jairo E., PILATI, Ronaldo. In: _____; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para gestão de pessoas.** Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 359-384.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. **Portaria nº 198/GM** em 13 de fevereiro de 2004. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1832.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. Sistema Único de Assistência Social – SUAS. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/NOB-RH.pdf>>. Acesso em: 4 set 2018.

_____. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Série B. Textos Básicos de Saúde. Série Pactos pela Saúde 2006, v. 9, 2009. Disponível em: <<http://portal.anvisa.gov.br/documents/33856/396770/Pol%C3%ADtica+Nacional+de+Educa%C3%A7%C3%A3o+Permanente+em+Sa%C3%BAde/c92db117-e170-45e7-9984-8a7cdb111faa>>. Acesso em: 16 set 2020.

_____. Ministério da Educação – MEC. Secretaria De Educação Superior - SESu/MEC. Prestação de Contas Ordinárias Anual. Relatório de Gestão do Exercício de 2016. Porto Alegre - Maio 2017. Disponível em: <https://www.hca.edu.br/downloads/ccom/inst_gestao_publicacoes/relatorio_de_2016.pdf>. Acesso em: 25 jan 2019.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Planejamento das Ações de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde**: Orientações / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde – Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/orientacoes_planejamento_acoes_educacao_permanente.pdf>. Acesso em: 17 set 2020.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: <<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2018/dezembro/13/Politica-Nacional-de-Educacao-Permanente-em-Saude.pdf>>. Acesso em: 15 de setembro de 2020.

CAMPOS, Marcelo Esteves Chaves; MONTEIRO, Marilene Vale DE Castro; KAKEHASI, Fabiana. Residency training for minimally invasive surgery. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 49, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcbc/a/hKMhMF4W7t5bktpgWBDwBfb/?lang=en#>. Acesso em 18 de março de 2023.

CAMPOS, Kátia F.C; SENA, Roseni Rosângela de; Kênia Lara SILVA. **Educação permanente nos serviços de saúde**. Esc. Anna Nery, 2017. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/ean/v21n4/pt_1414-8145-ean-2177-9465-EAN-2016-0317.pdf>. Acesso em: 17 set 2020.

CAHAPAY, Michael. Kirkpatrick model: Its limitations as used in higher education evaluation. **International Journal of Assessment Tools in Education**, v. 8, n. 1, p. 135-144, 2021. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1495341>. Acesso em 13 de março de 2023.

CECCIM, Ricardo B.; Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, RJ, v. 10 n.4. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v10n4/a20v10n4.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2018.

COOK, David A.; BECKMAN, Thomas J. Current concepts in validity and reliability for psychometric instruments: theory and application. **The American journal of medicine**, v. 119, n. 2, p. 166. e7-166. e16, 2006.

DOMINGUES, Munira Penha. **Pesquisa-ação e práticas educativas do enfermeiro psiquiátrico: incentivo à educação permanente em serviço**. 2009. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22131/tde-09032010-163740/pt-br.php>

EZEQUIEL, Maria Cristina Diniz Gonçalves et al. **Estudantes e usuários avaliam ferramenta de educação permanente em saúde** - Sieps. Rev. bras. educ. med. [online]. 2012, vol.36, n.1, suppl.2, pp.112-130. ISSN 0100-5502. <https://doi.org/10.1590/S0100-55022012000300017>. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/rbem/v36n1s2/a17v36n1s2.pdf>>. Acesso em 09 de março de 2021.

FALKENBERG, Mirian Benites; et. al. Educação em saúde e educação na saúde: conceitos e implicações para a saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19. n.3. 2014. p.847-852. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n3/1413-8123-csc-19-03-00847.pdf>>. Acesso em: 11 set 2018.

FARIAS, Pablo Antônio Maia de; et al. Aprendizagem Ativa na Educação em Saúde: Percurso Histórico e Aplicações. **Revista Brasileira de Educação Médica**. Brasília, DF, v. 39, n. 1. 2015. p.143-158. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbem/v39n1/1981-5271-rbem-39-1-0143.pdf>>. Acesso em: 17 set 2020.

FILHO, José A. C.; MOTTA, Luciana B da. **Avaliação na modalidade a distância**: relato de caso do curso de pós-graduação em saúde do idoso da UNASUS/UERJ. Rev bras geriatr gerontol [Internet]. 2018 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/tCj66kLTHHjG73L56KhZv5n/?lang=en#>. Acesso em 18 de março de 2023.

GEHLBACH, Hunter; ARTINO, Anthony. The Survey Checklist (Manifesto). **Academic Medicine**, v. 93, n. 3, p. 360-366, 2018. DOI:10.1097/ACM.0000000000002083. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/321353970_The_Survey_Checklist_Manifesto>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo.(Org.) **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 14 set 2020

GIGANTE, Renata Lúcia; CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa.; Política de Formação e Educação Permanente em Saúde no Brasil: Bases Legais e Referências Teóricas. **Trabalho, Educação & Saúde** [online]. 2016, vol.14, n.3, pp.747-763. ISSN 1981-7746. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462016000300747&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 8 ago 2020.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1ª ed. - 7. revisão. - São paulo: Atlas, 2007.

GRANT, Joan S.; DAVIS, Linda L. Selection and use of content experts for instrument development. **Research in nursing & health**, v. 20, n. 3, p. 269-274, 1997. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/%28SICI%291098-240X%28199706%2920%3A3%3C269%3A%3AAID-NUR9%3E3.0.CO%3B2-G>.

Acesso em 01 de abril de 2023.

JASPER, M. A. Expert: a discussion of the implications of the concept as used in nursing. *J. Adv. Nurs.*, v. 20, n. 4, p. 769-76, 1994.

JUSTO, Adriana Maiarotti; et al. **Bases para Diálogos e Reflexões em Educação Permanente em Saúde**. Rio de Janeiro: SED, 2018. Disponível em: <<https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTkzMTY%2C>> Acesso em: 14 set 2020.

KIRKPATRICK, James D. KIRKPATRICK, Wendy K. **Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation**. ATD Press, 2016.

KNOBEL, Roxana et al. Planejamento, construção e utilização de simuladores artesanais para potencializar o ensino e aprendizagem em Obstetrícia. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 28, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/gsZXgtHfn8Yw8ncjBftMKTv/?lang=en>. Acesso em 15 de março de 2023.

LIMA, Ana Paula et al. Desenvolvendo estratégia de educação permanente em saúde e reconstruindo práticas em unidade de terapia renal substitutiva. **Itinerarius Reflectionis**, v. 17, n. 1, p. 01-22, 2021. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/62656/36031>> Acesso em: 08 jan 2021.

LUCKESI, Cipriano C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. São Paulo: Cortez, 1995.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MANCIA, Joel Rolim; CABRAL, Leila Chaves. KOERICH, Magda Santos. Educação Permanente no Contexto da Enfermagem e na Saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n.5. 2004. p.605-610. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a18v57n5.pdf>>. Acesso em: 16 set 2020.

MEDINA, Maria G. et al. Uso de Modelos Teóricos na Avaliação em Saúde: aspectos conceituais e operacionais. *In*: HARTZ, Zulmira; SILVA, Lígia M. V. (orgs.). **Avaliação em Saúde**: dos modelos teóricos à prática na avaliação de programas e sistemas de

saúde. Salvador/Rio de Janeiro. EDUFBA e Ed. Fiocruz, 2005.

MENG, Xiaotong et al . Analysis of the Teaching Effect of the Normal Human Morphology with Mixed Teaching Mode and Formative Evaluation in China. **International Journal of Morphology**. Temuco , v. 37, n. 3, p. 1085-1088, set. 2019 . Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022019000301085&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 11 mar. 2021. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022019000301085>.

MINAYO, Maria Cecilia et al. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. 21 ed.

MIRA, Vera Lucia; et al. **Análise do processo de avaliação da aprendizagem de ações educativas de profissionais de enfermagem**. Rev. esc. enferm. USP. Vol.45 - São Paulo. Dec. 2011. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000700006&lng=en&nrm=iso&tlng=pt&ORIGINALLANG=pt>. Acesso em 19 fev. 2021.

OLIVEIRA, Francimar Tinoco de; et al. Comportamento da equipe multiprofissional frente ao Bundle do Cateter Venoso Central na Terapia Intensiva. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**. v.20. n.1. 2016. p.55-62. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v20n1/1414-8145-ean-20-01-0055.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2018.

PAGLIOSA, Fernando Luiz; ROSS, Marco Aurélio Da. O Relatório Flexner: para o bem e para o mal. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro. v. 32, n.4. 2008. p.492-498. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbem/v32n4/v32n4a12.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2020.

PALMEIRA, Cristina. Avaliação de Resultados em Educação corporativa. In: RAMAL, Andrea. **Educação Corporativa: Fundamentos e Gestão**. Rio de Janeiro: LTC, 2012. ISBN 978-85-216-2131-7.

PASQUALI, L. Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas. Porto Alegre, Brasil: Artmed. 2010.

PESSOA, Thiago de L. et al. Massive online open course como estratégia para o ensino de segurança no processo de medicação. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 45, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/Tmt4vBRdKccxYVVkHT8Ltvq/?lang=pt>. Acesso em 15 de março de 2023.

PLANO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS. Porto Alegre. Hospital de Clínicas de Porto Alegre. 2018.

PITTMAN, Joyce; BAKAS, Tamilyn. Measurement and instrument design. **Journal of Wound Ostomy & Continence Nursing**, v. 37, n. 6, p. 603-607, 2010.

RAFIQ, Mehwish. **Training evaluation in an organization using Kirkpatrick model: A case study of PIA**. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, v. 4,

n. 03, 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/dfca/ec56e1d59591527cd971c3a00358b7c718a4.pdf>. Acesso em 23 de março de 2023.

RAMAL, Andrea. **Educação Corporativa: Fundamentos e Gestão**. Rio de Janeiro: LTC, 2012. cap. 5, p 123-157. ISBN 978-85-216-2131-7.

RIBEIRO, Daniele Knopp et al. Educação Permanente em Saúde:: relato de experiência do desenvolvimento de questionário avaliativo online. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [s. l.], v. 11, ed. 18, 29 nov. 2019. DOI <https://doi.org/10.25248/reas.e1644.2019>. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/1644/1043>. Acesso em: 8 mar. 2021.

ROEVER, Leonardo. **Avaliação crítica de artigos na área da saúde: Guia prático**. 1 Ed. - Rio de Janeiro - RJ. Thieme Revinter Publicações, 2021.

ROGEL, Claudia da Silva Pinto; VIEIRA, Maurício Alves. Educação permanente em saúde através da EAD. Congresso nacional universidade EAD e Software Livre. Nacional Universidade EAD e Software Livre - UEADSL. Belo Horizonte. Anais do Congresso v. 1. n. 2. 2011. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/ueadsl/article/view/2840>>. Acesso em: 15 set 2020.

RODRIGUES, Ana Maria. Metodologias de Ensino-Aprendizagem na Educação corporativa. In: RAMAL, Andrea. **Educação Corporativa: Fundamentos e Gestão**. Rio de Janeiro: LTC, 2012. cap. 5, p 123-157. ISBN 978-85-216-2131-7.

SAAD, AIYahya M. MAT, Norsiah. **Evaluation of effectiveness of training and development: The Kirkpatrick model**. Asian Journal of Business and Management Sciences, v. 2, n. 11, p. 14-24, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/265425958_Evaluating_the_Effectiveness_of_a_Training_Program_Using_the_Four_Level_Kirkpatrick_Model_in_the_Banking_Sector_in_Malaysia. Acesso em 04 de abril de 2023.

SADE, Priscila Meyenberg Cunha. **Avaliação de um Programa de Educação Permanente em Enfermagem no Contexto Hospitalar: Análises Estratégica, Lógica e dos Efeitos**. Orientador: Aida Maris Peres. 2017. Tese (Doutorado Em Enfermagem) - Universidade Federal do Paraná, [S. l.], 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45738/R%20-%20T%20-%20PRISCILA%20MEYENBERG%20CUNHA%20SADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SANTOS, Jéssica Gomes. **Avaliação de ações educacionais em Educação Corporativa: um estudo de caso na Universidade Petrobras**. 2016. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Graduação em Administração de Empresas. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/30258/30258.PDF>

SILVA, Gizelda Monteiro da; SEIFFERRT; Otília Maria L. B. **Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica**. Rev. Bras. Enferm., Brasília. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v62n3/05.pdf>>. Acesso em: 16 set

2020.

SILVA, Luiz Anildo Anacleto da. et al. **Avaliação da Educação Permanente no Processo de Trabalho em Saúde**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 14 n. 3, p. 765-781, set./dez. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/tes/v14n3/1678-1007-tes-14-03-0765.pdf>>. Acesso em: 17 set 2020.

SMEKE, Elizabeth de L. M; OLIVEIRA, Nayara L. Soares de. **Avaliação participante de práticas educativas em serviços de saúde**. Cad. Cedes, Campinas, vol. 29, n. 79, p. 347-360, set./dez. 2009. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/ccedes/v29n79/05.pdf>>. Acesso em: 16 set 2020.

SOUZA, Ana Cláudia de; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 26, p. 649-659, 2017. Disponível em: <<http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v26n3/2237-9622-ess-26-03-00649.pdf>>. Acesso em: 20 de maio de 2021

STROSCHEIN, Karina Amadori; ZOCHE, Denise Antunes Azambuja. Educação permanente nos serviços de saúde: um estudo sobre as experiências realizadas no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9. n.3, 2011. p.505-519. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v9n3/v9n3a09.pdf>>. Acesso em: 15 set 2020.

TALIM, Maria C.; CENDÓN, Beatriz V.; TALIM, Sergio L. Avaliação do impacto de um treinamento em pesquisa bibliográfica para mestrandos e residentes na área da Saúde. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 23, p. 85-103, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/XzZ849VJT7WVRhV5XpMVrYq/?lang=pt#>. Acesso em 15 de março de 2023.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Você está sendo convidado a participar como voluntário(a) da pesquisa "INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL PÚBLICO-UNIVERSITÁRIO " da mestrande Joseane Stahl Silveira, que tem como objetivo desenvolver um instrumento de avaliação das ações de educação permanente, com a finalidade de promover melhorias nas ações educativas, sob orientação da professora Helena Terezinha Hubert Silva e coorientadoras professoras Andréa Wander Bonamico e Carolina Trindade.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em três etapas:

- Primeira etapa: você responderá um questionário constituído de questões fechadas e abertas, no Google Formulários, por meio de seu usuário do hospital, com duração média de 30 minutos para o preenchimento.
- Segunda etapa: após o desenvolvimento do modelo de instrumento de avaliação, você avaliará seu conteúdo, respondendo um questionário, no Google Formulários, por meio de seu usuário do hospital, com duração média de 40 minutos para o preenchimento.
- Terceira etapa: utilização piloto do questionário em uma ação educativa.

Sua participação não é obrigatória e sua recusa em participar não lhe trará nenhum prejuízo. Em qualquer fase da pesquisa, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Não haverá custos para participação na pesquisa, sendo que qualquer despesa decorrente de sua participação, desde que devidamente comprovada, será ressarcida pela equipe de pesquisadores, assim como indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Os benefícios da participação nesta pesquisa são indiretos, contribuindo com o aperfeiçoamento das ações educativas realizadas na instituição.

Os riscos para participar da pesquisa são mínimos, sem danos físicos ou mentais aos participantes, podendo ocasionar constrangimento durante a realização do questionário pelo não entendimento de alguma questão. Para minimizar este risco, ao iniciar a pesquisa você receberá orientações sobre o preenchimento do questionário. Tais riscos poderão ser reduzidos também contatando a equipe de pesquisa para esclarecimentos ou retirando-se da pesquisa, sem que isto implique em quaisquer prejuízos para você.

As informações obtidas através da pesquisa serão usadas para fins de pesquisa, limitadas aos pesquisadores, e o sigilo sobre sua participação e identidade está assegurado.

Você responderá ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a pesquisa online, recebendo uma via em seu e-mail após o preenchimento. Você deverá guardar em seus arquivos o documento eletrônico recebido. Ao responder o questionário você está automaticamente aceitando a participação na pesquisa e registrando seu consentimento no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em caso de dúvida(as) sobre esta pesquisa contate a pesquisadora Profa. Dra. Helena Terezinha Hubert Silva (hubert@ufcspa.edu.br / (51) 3303.8723 ou a

pesquisadora Joseane Stahl Silveira (joseane.stahl@ufcspa.edu.br / (51) 33597495). Ainda você pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA, que tem como objetivo pronunciar-se no aspecto científico e ético sobre todos os projetos de pesquisa serem desenvolvidos na instituição, visando promover a adequação das investigações propostas na área da saúde e nos procedimentos com seres humanos, no telefone (51) 3303-8804, e-mail: cep@ufcspa.edu.br ou na Rua Sarmento Leite, 245, prédio 3, sala 407 - CEP 90050-170, Porto Alegre — RS. Fica assegurado o direito a receber esclarecimentos a qualquer momento da pesquisa, inclusive após o seu término.

Confirmando que recebi orientações acerca dos objetivos desta pesquisa e a forma de participação. Declaro estar ciente do exposto, eu li e compreendi este termo de consentimento.

Concordo em participar da pesquisa. Não concordo em participar da pesquisa.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA COM AS LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM

Parte 1 - Dados Sócio-demográficos

Idade: _____

Gênero:

- () Feminino
() Masculino
() Outro

Tempo de atuação na instituição:

- () Menos de 1 ano
() De 01 a 05 anos
() De 06 a 10 anos
() Mais de 11 anos

Graduação de Enfermagem concluída há quanto tempo?

- () Menos de 1 ano
() De 01 a 05 anos
() De 06 a 10 anos
() Mais de 11 anos

Possui Pós Graduação concluída?

- () Sim
() Não

Se sim, qual titulação máxima?

- () Especialização
() Mestrado
() Doutorado
() Pós Doutorado

Parte 2 - Processo Avaliativo de Ações de Educação Permanente em Saúde

A Educação Permanente em saúde tem como objetivo a transformação das práticas profissionais e da organização do trabalho, baseada na aprendizagem significativa. Considerando isso, responda esta pesquisa refletindo, na sua opinião, como podemos avaliar nossas ações de educação permanente e seus impactos nos processos de trabalho na assistência.

Abaixo algumas definições de termos utilizados no questionário, que visam facilitar o entendimento das perguntas:

- Ação educativa: capacitações internas (curso, palestra) realizadas na instituição.
- Educando: funcionários que são participantes das ações educativas.
- Facilitador: funcionários que atuam como palestrantes nas ações educativas.

| | Concordo totalmente | Concordo | Indiferente | Discordo | Discordo Totalmente |
|---|---------------------|----------|-------------|----------|---------------------|
| 1. Para avaliar os resultados das ações de educação permanente é necessário estabelecer os objetivos de aprendizagem. | | | | | |
| 1. Para avaliar os resultados das ações de educação | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| permanente é preciso descrever previamente as competências esperadas dos participantes ao final da ação. | | | | | |
| 2. Indicadores de processos devem ser utilizados para avaliar os resultados das ações de educação permanente. | | | | | |
| 3. A avaliação de ação de educação permanente deve considerar se o educando utiliza o conhecimento adquirido após a realização da ação. | | | | | |
| 4. A ação de educação permanente é eficaz, quando altera de forma satisfatória o processo de trabalho ao qual estava atrelada. | | | | | |
| 5. Os educandos devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente. | | | | | |
| 6. Os facilitadores devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente. | | | | | |
| 7. As chefias das áreas devem | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente. | | | | | |
| 8. Aplicação de avaliação de conhecimento após ação educativa é uma ferramenta importante na avaliação das ações de educação permanente. | | | | | |

- Descreva, de forma geral, na sua opinião, como deveria ser realizada a avaliação e acompanhamento de resultados das ações de educação permanente?

- Se você deseja complementar as questões referentes à avaliação das ações de educação permanente, utilize o espaço abaixo para suas considerações.

- Se você marcou discordo ou discordo totalmente em algumas das questões, sinalize e explique sua posição, por favor.



AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM

joseane.stahl@ufcspa.edu.br [Alternar conta](#)



* Indica uma pergunta obrigatória

Dados Sócio-demográficos

Idade: *

Sua resposta

Gênero: *

- Feminino
- Masculino
- Outro

Tempo de atuação na instituição: *

- Menos de 1 ano
- De 01 a 05 anos
- De 06 a 10 anos
- Mais de 11 anos

Graduação de Enfermagem concluída há quanto tempo? *

- Menos de 1 ano
- De 01 a 05 anos
- De 06 a 10 anos
- Mais de 11 anos

Possui Pós Graduação concluída? *

- Sim
- Não

Se sim, qual titulação máxima?

- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

Voltar

Próxima

Limpar formulário



AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM

joseane.stahl@ufcspa.edu.br [Alternar conta](#)



* Indica uma pergunta obrigatória

Processo Avaliativo de Ações de Educação Permanente em Saúde

A Educação Permanente em saúde tem como objetivo a transformação das práticas profissionais e da organização do trabalho, baseada na aprendizagem significativa. Considerando isso, responda esta pesquisa refletindo, na sua opinião, como podemos avaliar nossas ações de educação permanente e seus impactos nos processos de trabalho na assistência.

Abaixo algumas definições de termos utilizados no questionário, que visam facilitar o entendimento das perguntas:

Ação educativa: : capacitações internas (curso, palestra) realizadas na instituição.

Educando: funcionários que são participantes das ações educativas.

Facilitador: funcionários que atuam como palestrantes nas ações educativas.

Assinale o seu nível de concordância com cada afirmação. *

Concordo
totalmente

Concordo

Indiferente

Discordo

Discordo
Totalmente

1. Para avaliar os resultados das ações de educação permanente é necessário estabelecer os objetivos de aprendizagem.



| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2. Para avaliar os resultados das ações de educação permanente é preciso descrever previamente as competências esperadas dos participantes ao final da ação. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Indicadores de processos devem ser utilizados para avaliar os resultados das ações de educação permanente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. A avaliação de ação de educação permanente deve considerar se o educando utiliza o conhecimento adquirido após a realização da ação. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. A ação de educação permanente é eficaz, quando altera de forma satisfatória o processo de trabalho ao qual estava atrelada. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Os educandos devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Os educandos devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

7. Os facilitadores devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

8. As chefias das áreas devem participar da avaliação dos resultados das ações de educação permanente.

9. Aplicação de avaliação de conhecimento após ação educativa é uma ferramenta importante na avaliação das ações de educação permanente.

10. Descreva, de forma geral, na sua opinião, como deveria ser realizada a avaliação e acompanhamento de resultados das ações de educação permanente? *

Sua resposta

11. Se você deseja complementar as questões referentes à avaliação das ações *
de educação permanente, utilize o espaço abaixo para suas considerações.

Sua resposta _____

12. Se você marcou discordo ou discordo totalmente em algumas das questões, *
sinalize o número da questão e explique sua posição, por favor.

Sua resposta _____

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO NA SAÚDE

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Você está sendo convidado a participar como voluntário(a) da pesquisa "INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL PÚBLICO-UNIVERSITÁRIO " da mestrande Joseane Stahl Silveira, que tem como objetivo desenvolver um instrumento de avaliação das ações de educação permanente, com a finalidade de promover melhorias nas ações educativas, sob orientação da professora Helena Terezinha Hubert Silva e coorientadoras professora Andréa Wander Bonamigo e Carolina Trindade.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder um questionário online constituído de questões fechadas e abertas, no Google Formulários, por meio de seu usuário do hospital, com duração média de 01 hora para o preenchimento.

Sua participação não é obrigatória e sua recusa em participar não lhe trará nenhum prejuízo. Em qualquer fase da pesquisa, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Não haverá custos para participação na pesquisa, sendo que qualquer despesa decorrente de sua participação, desde que devidamente comprovada, será ressarcida pela equipe de pesquisadores, assim como indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

. Os benefícios da participação nesta pesquisa são indiretos, contribuindo com o aperfeiçoamento das ações educativas realizadas na instituição.

Os riscos para participar da pesquisa são mínimos, sem danos físicos ou mentais aos participantes, podendo ocasionar constrangimento durante a realização do questionário pelo não entendimento de alguma questão. Para minimizar este risco, ao iniciar a pesquisa você receberá orientações sobre o preenchimento do questionário. Tais riscos poderão ser reduzidos também contatando a equipe de pesquisa para esclarecimentos ou retirando-se da pesquisa, sem que isto implique em quaisquer prejuízos para você.

As informações obtidas através da pesquisa serão usadas para fins de pesquisa, limitadas aos pesquisadores, e o sigilo sobre sua participação e identidade está assegurado.

Você responderá ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a pesquisa online, recebendo uma via em seu e-mail após o preenchimento. Você deverá guardar em seus arquivos o documento eletrônico recebido. Ao responder o questionário você está automaticamente aceitando a participação na pesquisa e registrando seu consentimento no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em caso de dúvida(as) sobre esta pesquisa contate a pesquisadora Profa. Dra.

Helena Terezinha Hubert Silva (hubert@ufcspa.edu.br / (51) 3303.8723) ou a pesquisadora Joseane Stahl Silveira (joseane.stahl@ufcspa.edu.br / (51) 33597495). Ainda você pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA, que tem como objetivo pronunciar-se no aspecto científico e ético sobre todos os projetos de pesquisa serem desenvolvidos na instituição, visando promover a adequação das investigações propostas na área da saúde e nos procedimentos com seres humanos, no telefone (51) 3303-8804, e-mail: cep@ufcspa.edu.br ou na Rua Sarmento Leite, 245, prédio 3, sala 407 - CEP 90050-170, Porto Alegre — RS. Fica assegurado o direito a receber esclarecimentos a qualquer momento da pesquisa, inclusive após o seu término.

Confirmando que recebi orientações acerca dos objetivos desta pesquisa e a forma de participação. Declaro estar ciente do exposto, eu li e compreendi este termo de consentimento.

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Parte 1 - *Dados Sócio-demográficos*

| | |
|--|--|
| Idade: Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Outro | Tempo de atuação na instituição: <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> De 01 a 05 anos <input type="checkbox"/> De 06 a 10 anos <input type="checkbox"/> Mais de 11 anos |
| Cargo atual no HCPA: | |
| Curso de graduação: | |
| Graduação concluída há quanto tempo? <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> De 01 a 05 anos <input type="checkbox"/> De 06 a 10 anos <input type="checkbox"/> Mais de 11 anos | Possui Pós Graduação concluída? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se sim, qual titulação máxima? <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós Doutorado |

Parte 2 - *Validação de Conteúdo: Instrumentos de Avaliação*

A seguir, você terá acesso aos questionários de validação de conteúdo do procedimento operacional padrão e dos instrumentos de avaliação, conforme ordem abaixo:

Parte 2.1: Validação do Procedimento Operacional Padrão (POP)

Parte 2.2: Validação da Avaliação de Reação

Parte 2.3: Validação Avaliação de Aprendizagem

Parte 2.4: Validação Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Lideranças

Parte 2.5: Validação da Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

Parte 2.6: Validação Avaliação Geral da Ação Educativa

Nos questionários de validação de conteúdo estão especificadas as questões que compõem o conteúdo do procedimento operacional padrão, que orienta sobre a utilização dos instrumentos de avaliação e também o conteúdo de cada instrumento de avaliação desenvolvido, para sua avaliação.

Para cada documento ou instrumento, você terá o link para acesso ao modelo na íntegra. Na sequência do formulário de validação de conteúdo, estarão especificadas as questões a serem avaliadas. Você poderá consultar o modelo sempre que achar necessário.

Leia os conteúdos e as questões e assinale seu grau de conformidade, quanto à relevância e aplicação das questões para comporem os instrumentos de avaliação das ações educativas.

Para cada questão assinale, conforme os itens abaixo, se considera aquele conteúdo ou questão totalmente adequado, adequado, parcialmente inadequado ou inadequado, para compor os instrumentos de avaliação, considerando a relevância do item e sua aplicabilidade para o objetivo de avaliar as ações educativas

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Parte 2.1 - Validação do Procedimento Operacional Padrão

O Procedimento Operacional Padrão (POP) é o documento que traz as orientações sobre como realizar a avaliação das ações educativas. Ele descreve o objetivo, traz o referencial teórico utilizado e orienta o passo-a-passo de cada instrumento desenvolvido.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link do POP: POP da Avaliação de Ação Educativa.

Avalie nas questões abaixo, sua percepção quanto a estrutura e relevância das orientações contidas no POP de Avaliação das Ações Educativas e assinale o nível de conformidade para cada uma das questões.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação quanto à estrutura e à apresentação:

1. *As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *A sequência de informações do procedimento é consistente, de fácil entendimento do fluxo.*
() 1 () 2 () 3 () 4
3. *Há sequência lógica no conteúdo abordado.*
() 1 () 2 () 3 () 4
4. *As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.*
() 1 () 2 () 3 () 4
5. *O estilo da redação corresponde ao nível sociocultural do público-alvo.*
() 1 () 2 () 3 () 4
6. *A quantidade de informações estão adequadas, nem em excesso e nem faltante.*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação quanto à relevância

1. *As orientações contidas no POP (Procedimento Operacional Padrão) estão claras a ponto de facilitar o preenchimento dos instrumentos de avaliação das ações educativas.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *Está claro que o processo avaliativo envolve 6 instrumentos, cada um com um propósito e um público específico.*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Outras sugestões ou comentários sobre o POP:

Parte 2.2 - Validação da Avaliação de Reação

A avaliação de reação mensura as opiniões dos participantes sobre diversos aspectos do treinamento. As reações ao treinamento são os resultados imediatos da ação educativa. Ela pode mensurar qual foi a satisfação dos treinandos ao final da atividade realizada quanto aos quesitos instrutor, infraestrutura, material didático, pertinência, carga horária etc.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link [Avaliação de Reação: Avaliação de Reação](#).

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõem a avaliação de reação das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Reação: Abaixo as questões que compõem o formulário de avaliação de aprendizagem. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

- **Questões da Avaliação Ação Educativa Presencial / Semipresencial**

1. A qualidade do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
2. A clareza do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
3. A atualidade do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
4. O aproveitamento na atividade foi () 1 () 2 () 3 () 4
5. O atendimento do seu nível de expectativa foi () 1 () 2 () 3 () 4
6. A carga horária total da ação educativa () 1 () 2 () 3 () 4
7. A adequação do horário das atividades da ação educativa () 1 () 2 () 3 () 4
8. A utilização de materiais e recursos audiovisuais () 1 () 2 () 3 () 4
9. As condições da sala de aula () 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões da Avaliação Ação Educativa Virtual (Online / EaD)**

1. A qualidade do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
2. A clareza do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
3. A atualidade do conteúdo ministrado () 1 () 2 () 3 () 4
4. O aproveitamento na atividade foi () 1 () 2 () 3 () 4
5. O atendimento do seu nível de expectativa foi () 1 () 2 () 3 () 4
6. Os materiais didáticos () 1 () 2 () 3 () 4
7. O tempo disponibilizado para realização das atividades () 1 () 2 () 3 () 4
8. O objeto e recursos de aprendizagem () 1 () 2 () 3 () 4

9. O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site () 1 () 2 () 3 () 4
 10. A carga horária total () 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões da Avaliação do Instrutor:**

1. O nível de conhecimentos teóricos () 1 () 2 () 3 () 4
 2. O nível de conhecimentos práticos () 1 () 2 () 3 () 4
 3. A capacidade de comunicação (didática) () 1 () 2 () 3 () 4
 4. O relacionamento Instrutor /Treinando () 1 () 2 () 3 () 4
 5. A atuação do instrutor de modo geral () 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões da Avaliação Geral**

1. Como você avalia a ação educativa, de forma geral () 1 () 2 () 3 () 4
 2. Pontos positivos a serem destacados () 1 () 2 () 3 () 4
 3. Possibilidades de melhoria na atividade () 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Reação: abaixo análise geral do instrumento de avaliação de reação. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

- **Quanto ao instrumento de Avaliação de Reação, de forma geral:**

1. A avaliação de reação mede a satisfação dos participantes com a ação educativa.
 () 1 () 2 () 3 () 4
 2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.
 () 1 () 2 () 3 () 4
 3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.
 () 1 () 2 () 3 () 4
 4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.
 () 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Outras sugestões ou comentários sobre a Avaliação de Reação:

Parte 2.3 - Validação Avaliação de Aprendizagem

A Avaliação de Aprendizagem verifica os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa. Ela pode ser composta de pré-teste e/ou pós-teste.

O pré-teste avalia o conhecimento anterior à realização da ação educativa sobre o conteúdo.

O pós-teste avalia o conhecimento posterior, adquirido durante a realização da ação educativa. No pós-teste, pode ser estipulada uma nota mínima, para o requisito de conclusão da atividade.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Aprendizagem: Avaliação de Aprendizagem.

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõem a avaliação de reação das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Aprendizagem: Abaixo as questões que compõem o formulário de avaliação de aprendizagem. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

- **Avaliação do Pré-teste:**

1. *Anexar a listagem de notas do pós-teste (Word / Excel / PDF).*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Avaliação do Pós- teste**

1. *Anexar a listagem de notas do pós-teste (Word / Excel / PDF).*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *Em caso de nota mínima para aprovação, indique a média utilizada.*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Aprendizagem: abaixo análise geral do instrumento de avaliação de aprendizagem. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

- **Quanto ao instrumento de Avaliação de Aprendizagem de forma geral:**

1. *A aplicação de pré-teste e pós-teste, na avaliação de aprendizagem, verificam os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.*
() 1 () 2 () 3 () 4
3. *Há sequência lógica no conteúdo abordado.*
() 1 () 2 () 3 () 4
4. *As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Outras sugestões ou comentários sobre a Avaliação de Aprendizagem:
-
-
-

Parte 2.4 - Validação Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Lideranças

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho e a Avaliação de Resultados, considera o impacto geral no processo de trabalho, de forma mensurável. Ela deve ser preenchida 30 dias após a realização da ação educativa.

A avaliação de Comportamento, deve ser respondida, com base no desempenho conjunto de sua equipe

A Avaliação de Resultados deve trazer resultados identificados nos processos de trabalho. Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa, etc.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Comportamento e Resultados: Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado.

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõem a avaliação de mudança de comportamento e resultados das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado: Abaixo as questões que compõem o formulário. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

- Questões da Avaliação de Mudança de Comportamento - Lideranças

1. *Utilizam com frequência o que foi ensinado.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *As habilidades que aprenderam fizeram com que ficassem mais assertivos (seguros) em suas atividades.*
() 1 () 2 () 3 () 4
3. *Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas.*
() 1 () 2 () 3 () 4
4. *Houve uma melhora na qualidade do trabalho.*
() 1 () 2 () 3 () 4
5. *Eles têm sugerido mudanças nas rotinas do trabalho.*
() 1 () 2 () 3 () 4
6. *Eles conseguem transmitir os conhecimentos adquiridos a outros colegas.*
() 1 () 2 () 3 () 4

7. *Houve contribuição na resolução de algum problema.*

1 2 3 4

8. *Você lembra de situações práticas onde sua equipe aplicou o que aprendeu.*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questão da Avaliação de Resultados – Lideranças**

Quais resultados podem ser identificados na sua área, relacionados aos objetivos da ação educativa, após realização da atividade? Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado: abaixo análise geral do instrumento. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

- **Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento e de Resultado, de forma geral:**

1. *A avaliação de comportamento (da liderança) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa.*

1 2 3 4

2. *A avaliação de resultados mensura o impacto da ação educativa no processo de trabalho.*

1 2 3 4

3. *As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.*

1 2 3 4

4. *Há sequência lógica no conteúdo abordado.*

1 2 3 4

5. *As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado:

Parte 2.5 - Validação da Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho. Ela deve ser preenchida 30 dias após a realização da ação educativa.

O participante deve responder, com base nas suas atividades, após participação na atividade, refletindo em como a ação educativa impactou ou não em seu trabalho.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Comportamento: Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante.

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõem a avaliação de mudança de comportamento do participante, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante: abaixo as questões que compõem o formulário. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

- **Questões da Avaliação de Comportamento - Participante**

1. *Eu utilizo com frequência o que foi ensinado.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *As habilidades aprendidas fizeram com que eu ficasse mais assertivo (seguro) em minhas atividades.*
() 1 () 2 () 3 () 4
3. *Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas em meu trabalho.*
() 1 () 2 () 3 () 4
4. *A qualidade do meu trabalho melhorou.*
() 1 () 2 () 3 () 4
5. *Eu sugiro mudanças nas rotinas do trabalho.*
() 1 () 2 () 3 () 4
6. *Eu transmito os conhecimentos adquiridos a outros colegas.*
() 1 () 2 () 3 () 4
7. *Eu contribuo na resolução de algum problema.*
() 1 () 2 () 3 () 4
8. *Eu lembro de situações práticas onde aplicou o que aprendeu.*
() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante: abaixo análise geral do instrumento. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

- **Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante de forma geral:**

1. *A avaliação de comportamento (do participante) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa.*
() 1 () 2 () 3 () 4
2. *A avaliação de resultados mensura o impacto da ação educativa no processo de trabalho.*

() 1 () 2 () 3 () 4

3. *As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.*

() 1 () 2 () 3 () 4

4. *Há sequência lógica no conteúdo abordado.*

() 1 () 2 () 3 () 4

5. *As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.*

() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante:

Parte 2.6 - Validação Avaliação Geral da Ação Educativa

A Avaliação Geral da Ação Educativa é o formulário de compilação das avaliações realizadas, para uso do Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação Geral: Avaliação Geral da Ação Educativa.

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõem a avaliação geral da ação educativa, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

1. Inadequado
2. Parcialmente Inadequado
3. Adequado
4. Totalmente adequado.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação Geral da Ação Educativa: Abaixo as questões que compõem o formulário. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

- Questões sobre a Avaliação de Reação

1. *Percentual de satisfação atingido (soma entre Ótimo e Bom):*

() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Questões sobre a Avaliação de Aprendizagem

1. *Percentual médio de notas do pré-teste:*

() 1 () 2 () 3 () 4

2. *Percentual médio de notas do pós-teste:*

() 1 () 2 () 3 () 4

3. *Nota mínima alcançada no pós-teste:*

() 1 () 2 () 3 () 4

4. *Nota máxima alcançada no pós-teste:*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento - Liderança**

1. *Percentual médio de respostas Sim:*

1 2 3 4

2. *Percentual médio de respostas Não:*

1 2 3 4

3. *Percentual médio de respostas Parcialmente:*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante**

1. *Percentual médio de respostas Sim:*

1 2 3 4

2. *Percentual médio de respostas Não:*

1 2 3 4

3. *Percentual médio de respostas Parcialmente:*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões sobre a Avaliação de Resultados**

1. *Resultados apontados pela liderança do setor:*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- **Questões sobre a Avaliação geral da ação educativa:**

1. *Eficaz (atingiu os objetivos)*

1 2 3 4

2. *Atende aos objetivos parcialmente, necessário revisar programa educativo.*

1 2 3 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Avaliação Geral da Ação Educativa: abaixo análise geral do instrumento de avaliação. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

- **Quanto ao instrumento de Avaliação Geral da Ação Educativa:**

1. *A avaliação geral da ação educativa apresenta informações necessárias para uma análise da atividade.*

1 2 3 4

2. *As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.*

1 2 3 4

3. *Há sequência lógica no conteúdo abordado.*

() 1 () 2 () 3 () 4

4. *As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.*

() 1 () 2 () 3 () 4

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

- Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação Geral da Ação Educativa:

Parte 3 - Comentários Gerais

Comentários gerais / observações / sugestões sobre o procedimento e os instrumentos de avaliação das ações educativas:



AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM

jstahl@hcpa.edu.br [Alternar conta](#)



Parte 1 - Dados Sócio-demográficos

Idade:

Sua resposta

Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro

Tempo de atuação na instituição:

- Menos de 1 ano
- De 01 a 05 anos
- De 06 a 10 anos
- Mais de 11 anos

Cargo atual no HCPA:

Sua resposta

Curso de Graduação:

Sua resposta

Graduação concluída há quanto tempo?

- Menos de 1 ano
- De 01 a 05 anos
- De 06 a 10 anos
- Mais de 11 anos

Possui Pós Graduação concluída?

- Sim
- Não

Se sim, qual titulação máxima?

- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

Voltar

Próxima

Página 2 de 10

Limpar
formulário

Parte 2 - Validação de Conteúdo: Instrumentos de Avaliação

A seguir, você terá acesso aos questionários de validação de conteúdo do procedimento operacional padrão e dos modelos dos instrumentos de avaliação construídos, conforme ordem abaixo:

Parte 2.1: Validação do Procedimento Operacional Padrão (POP)

Parte 2.2: Validação da Avaliação de Reação

Parte 2.3: Validação Avaliação de Aprendizagem

Parte 2.4: Validação Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Lideranças

Parte 2.5: Validação da Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

Nos questionários de validação de conteúdo estão especificadas as questões que compõem o conteúdo do procedimento operacional padrão, que orienta sobre a utilização dos instrumentos de avaliação e também o conteúdo de cada instrumento de avaliação desenvolvido, para sua avaliação.

Para cada documento ou instrumento, você terá o link para acesso ao modelo na íntegra. Na sequência do formulário de validação de conteúdo, estarão especificadas as questões a serem avaliadas. Você poderá consultar o modelo sempre que achar necessário.

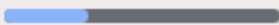
Leia os conteúdos e as questões e assinale seu grau de conformidade, quanto à relevância e aplicação das questões para comporem os instrumentos de avaliação das ações educativas.

Para cada questão assinale se considera aquele conteúdo ou questão **totalmente adequado, adequado, parcialmente inadequado ou inadequado**, para compor os instrumentos de avaliação, considerando a relevância do item e sua aplicabilidade para o objetivo de avaliar as ações educativas.

Caso assinale as opções **Inadequado ou Parcialmente Inadequado**, descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Voltar

Próxima

 Página 3 de 10

Limpar
formulário

Parte 2.1: Validação do Procedimento Operacional Padrão

O Procedimento Operacional Padrão (POP) é o documento que traz as orientações sobre como realizar a avaliação das ações educativas. Ele descreve o objetivo, traz o referencial teórico utilizado e orienta o passo-a-passo de cada instrumento desenvolvido.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link do POP: [POP da Avaliação de Ação Educativa](#).

Avalie nas questões abaixo, sua percepção quanto a estrutura e relevância das orientações contidas no POP de Avaliação das Ações Educativas e assinale o nível de conformidade para cada uma das questões.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

2.1.1 Avaliação quanto à estrutura e à apresentação do POP:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. A sequência de informações do procedimento é consistente, de fácil entendimento do fluxo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Há sequência lógica no conteúdo abordado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. O estilo da redação corresponde ao nível sociocultural do público-alvo.

6. A quantidade de informações estão adequadas, nem em excesso e nem faltante.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

2.1.2 Avaliação quanto à relevância do POP:

Inadequado

Parcialmente Inadequado

Adequado

Totalmente adequado

1. As orientações contidas no POP (Procedimento Operacional Padrão) estão claras a ponto de facilitar o preenchimento dos instrumentos de avaliação das ações educativas.

2. Está claro que o processo avaliativo envolve 6 instrumentos, cada um com um propósito e um público específico.

Parte 2.2: Validação da Avaliação de Reação

A avaliação de reação mensura as opiniões dos participantes sobre diversos aspectos da ação educativa. As reações são os resultados imediatos da atividade. Ela pode mensurar qual foi a satisfação dos participantes ao final da atividade realizada quanto aos quesitos instrutor, infraestrutura, material didático, pertinência, carga horária etc.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link [Avaliação de Reação](#):

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõe a avaliação de reação das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

2.2.1 Avaliação de Reação: Abaixo as questões que compõem o formulário de avaliação de aprendizagem. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

Questões da Avaliação de Reação - itens da Ação Educativa Presencial / Semipresencial:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A qualidade do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. A clareza do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. A atualidade do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. O aproveitamento na atividade foi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. O atendimento do seu nível de expectativa foi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. A carga horária total da ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 7. A adequação do horário das atividades da ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. A utilização de materiais e recursos audiovisuais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. As condições da sala de aula. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

Questões da Avaliação de Reação - itens da Ação Educativa Virtual (Online / EaD):

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A qualidade do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. A clareza do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. A atualidade do conteúdo ministrado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. O aproveitamento na atividade foi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. O atendimento do seu nível de expectativa foi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Os materiais didáticos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. O tempo disponibilizado para realização das atividades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 8. O objeto e recursos de aprendizagem. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. A carga horária total. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

Questões da Avaliação de Reação - itens do Instrutor:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. O nível de conhecimentos teóricos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. O nível de conhecimentos práticos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. A capacidade de comunicação (didática). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. O relacionamento Instrutor /Treinando. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. A atuação do instrutor de modo geral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

Questões da Avaliação de Reação - itens da Avaliação Geral:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Como você avalia a ação educativa, de forma geral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Pontos positivos a serem destacados. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Possibilidades de melhoria na atividade. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

2.2.2 Avaliação de Reação: abaixo análise geral do instrumento de avaliação de reação. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Reação de forma geral:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A avaliação de reação mede a satisfação dos participantes com a ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Há sequência lógica no conteúdo abordado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

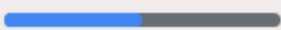
Sua resposta

Outras sugestões ou comentários sobre a Avaliação de Reação:

Sua resposta

Voltar

Próxima

 Página 5 de 10

Limpar
formulário

Parte 2.3 Validação Avaliação de Aprendizagem

A Avaliação de Aprendizagem verifica os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa. Ela pode ser composta de pré-teste e/ou pós-teste.

O pré-teste avalia o conhecimento anterior à realização da ação educativa sobre o conteúdo.

O pós-teste avalia o conhecimento posterior, adquirido durante a realização da ação educativa. No pós-teste, pode ser estipulada uma nota mínima, como requisito de conclusão da atividade.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Aprendizagem: [Avaliação de Aprendizagem](#).

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõe a avaliação de aprendizagem das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

2.3.1 Avaliação de Aprendizagem: Abaixo as questões que compõem o formulário de avaliação de aprendizagem. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

Avaliação de Aprendizagem do Pré-teste:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Anexar a listagem de notas do pré-teste (Word / Excel / PDF). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

Avaliação de Aprendizagem do Pós-teste:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Anexar a listagem de notas do pós-teste (Word / Excel / PDF). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Em caso de nota mínima para aprovação, indique a média utilizada. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

2.3.2 Avaliação de Aprendizagem: abaixo análise geral do instrumento de avaliação de aprendizagem. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Aprendizagem de forma geral:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A aplicação de pré-teste e pós-teste, na avaliação de aprendizagem, verificam os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva.

3. Há sequência lógica no conteúdo abordado.

4. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

Outras sugestões ou comentários sobre a Avaliação de Aprendizagem:

Sua resposta

Voltar

Próxima

Página 6 de 10

Limpar
formulário

Parte 2.4: Validação Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Lideranças

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho e deve ser respondida pela liderança, com base no desempenho conjunto da equipe.

Avaliação de Resultados, considera o impacto geral no processo de trabalho, de forma mensurável. Ela deve trazer resultados identificados nos processos de trabalho. Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa, etc.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Comportamento e Resultados: [Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado](#).

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõe a avaliação de mudança de comportamento e resultados das ações educativas, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

2.4.1 Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado: Abaixo as questões que compõem o formulário. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

Questões da Avaliação de Mudança de Comportamento - Lideranças:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Utilizam com frequência o que foi ensinado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. As habilidades que aprenderam fizeram com que ficassem mais assertivos (seguros) em suas atividades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Houve uma melhora na qualidade do trabalho.

5. Eles têm sugerido mudanças nas rotinas do trabalho.

6. Eles conseguem transmitir os conhecimentos adquiridos a outros colegas.

7. Houve contribuição na resolução de algum problema.

8. Você lembra de situações práticas onde sua equipe aplicou o que aprendeu.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

Questão da Avaliação de Resultados - Lideranças:

Inadequado Parcialmente Inadequado Adequado Totalmente adequado

1. Quais resultados podem ser identificados na sua área, relacionados aos objetivos da ação educativa, após realização da atividade?
Por exemplo: alterações no processo de trabalho;

diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

2.4.2 Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado: abaixo análise geral do instrumento. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento e de Resultado, de forma geral:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A avaliação de comportamento (da liderança) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. A avaliação de resultados mensura o impacto da ação educativa no processo de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Há sequência lógica no conteúdo abordado.

5. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado:

Sua resposta

Voltar

Próxima



Página 7 de 10

Limpar
formulário

Parte 2.5: Validação da Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho. O participante deve responder, com base nas suas atividades, após participação na atividade, refletindo em como a ação educativa impactou ou não em seu trabalho.

Para responder às questões abaixo você deve acessar o link da Avaliação de Comportamento: [Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante](#).

Assinale o nível de conformidade para cada uma das questões, que compõe a avaliação de mudança de comportamento do participante, quanto à relevância e aplicação, no processo avaliativo.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

2.5.1 Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante: Abaixo as questões que compõem o formulário. Assinale seu grau de conformidade ou não, com cada questão que compõe o instrumento, ou seja, se você avalia a questão adequada ou inadequada para fazer parte do instrumento de avaliação.

Questões da Avaliação de Comportamento - Participante:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Eu utilizo com frequência o que foi ensinado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. As habilidades aprendidas fizeram com que eu ficasse mais assertivo (seguro) em minhas atividades. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas em meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. A qualidade do meu trabalho melhorou. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5. Eu sugiro mudanças nas rotinas do trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Eu transmito os conhecimentos adquiridos a outros colegas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Eu contribuo na resolução de algum problema. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Eu lembro de situações práticas onde apliquei o que aprendi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta _____

Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante: abaixo análise geral do instrumento. Assinale seu nível de conformidade com cada uma das questões.

2.5.2 Quanto ao instrumento de Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante de forma geral:

| | Inadequado | Parcialmente Inadequado | Adequado | Totalmente adequado |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. A avaliação de comportamento (do participante) verifica a aplicação prática do que foi aprendido na ação educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. As informações estão apresentadas de maneira clara e objetiva. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Há sequência lógica no conteúdo abordado.

5. As informações estão bem estruturadas em concordância e ortografia.

Caso assinale as opções Inadequado ou Parcialmente Inadequado, coloque o número da questão e descreva o motivo pelo qual considerou este item.

Sua resposta

Outras sugestões / comentários sobre a Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante:

Sua resposta

Voltar

Próxima

Página 8 de 10

Limpar
formulário



AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DE ENFERMAGEM

jstahl@hcpa.edu.br [Alternar conta](#)




Para finalizar...

Comentários gerais / observações / sugestões sobre o procedimento e os instrumentos de avaliação das ações educativas. Sugestão de itens/questions que poderiam ser avaliados/questionados nos instrumentos.

Sua resposta

[Voltar](#)

[Próxima](#)

 Página 9 de 10

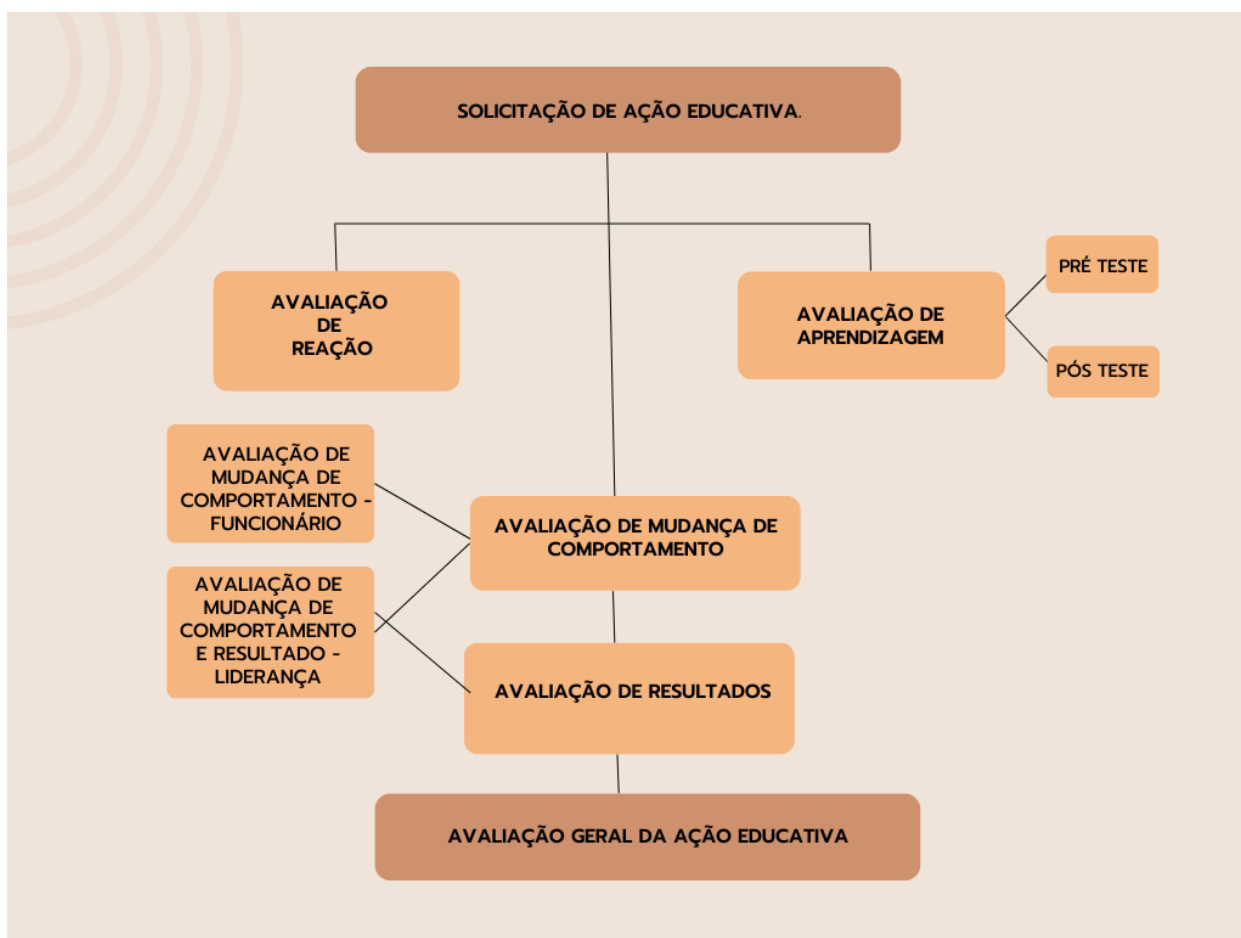
[Limpar formulário](#)

APÊNDICE E – PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP)

AVALIAÇÃO DE AÇÃO EDUCATIVA

A avaliação do processo educativo busca o aperfeiçoamento das ações, assim como a reorientação e a recondução dos processos. Esta é de fundamental importância na análise dos resultados obtidos, situando educadores e educandos sobre as fragilidades e potencialidades das propostas educativas.

Abaixo um fluxograma do processo de planejamento e avaliação das ações educativas.



Fonte: a Autora (2023).

O Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado acompanha e auxilia na realização das avaliações. Para isso, quando da escolha das avaliações, os formulários indicados em cada etapa a seguir, devem ser preenchidos, sendo recebidos pelo Serviço de Qualificação, que analisará as informações recebidas e fará

os encaminhamentos e orientações necessários após a realização da capacitação, quanto às realizações das etapas previstas.

Indicaremos a seguir, seis (6) etapas recomendadas para auxiliar no planejamento e avaliação das ações educativas realizadas. Segue abaixo um quadro com as etapas e seus respectivos formulários e a seguir a descrição de cada uma delas.

Quadro 1 – Etapas de Avaliação

| | Etapas | Formulário(s) | Período de Realização |
|---|---------------------------------------|---|--|
| 1 | Planejamento | Solicitação de Ação Educativa | Até 5 dias antes da realização da ação educativa. |
| 2 | Avaliação de Reação | Avaliação da Reação | Imediatamente ao fim da ação educativa. |
| 3 | Avaliação de Aprendizagem | Avaliação de Aprendizagem | |
| 4 | Avaliação de Mudança de Comportamento | Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante | 30 dias após a realização da ação educativa |
| 5 | Avaliação de Resultados | Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultado - Liderança | |
| 6 | Avaliação Final | Avaliação Geral da Ação Educativa | 30 dias após envio do formulário da última avaliação aplicada. |

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

1. Planejamento

A primeira etapa é solicitação e o planejamento da atividade, através do preenchimento do formulário de Solicitação de Ação Educativa (Anexo A).

O formulário deve ser preenchido, coletando as principais informações sobre a atividade que será desenvolvida, conforme abaixo:

- Nome da ação educativa: indicar o nome da ação educativa.
- Área solicitante (Diretoria / Coordenadoria / Serviço / Unidade): qual(is) área(s) está(ão) solicitando a ação educativa.
- Período de realização (Data prevista de início: xx/xx/xx)
- Período de realização (Data prevista de fim: xx/xx/xx)

- Carga horária prevista: carga horária que está sendo prevista para a realização da ação educativa.
- Público-alvo (Serviço / Unidade): quais áreas serão público-alvo da ação educativa.
- Público-alvo (Funções): quais funções desta área serão público-alvo da ação educativa.
- Justificativa (problema ou oportunidade detectada / motivo que gerou a necessidade da capacitação): indicar qual foi o problema ou a motivação que gerou a necessidade de ação educativa.
- Objetivos específicos de aprendizagem (ao final da capacitação espera-se que os participantes sejam capazes de?): os objetivos precisam estar focados no participante, indicando quais comportamentos (resultados de aprendizagem) se espera que ele demonstre após a aplicação das situações de ensino aprendizagem (objetivos de aprendizagem) e após o curso, no ambiente de trabalho.
- Conteúdo / Programa: indicar os principais conteúdos que serão abordados na ação educativa.
- Modalidade: em qual modalidade será realizada a ação educativa (Presencial / EAD (Moodle) / Semi-presencial / Virtual (Online ao vivo) / Outros). Em caso de outros, especificar.
- Metodologia: assinalar qual a metodologia de aprendizagem que será utilizada, entre as indicadas. Em caso de outras, especificar.
- Etapas de Avaliação (Quais etapas serão utilizadas): indicar quais das avaliações serão realizadas. É preciso verificar quais habilidades a serem desenvolvidas e quão mensuráveis elas são em nível de aprendizagem. Nem todos os cursos são avaliáveis e nem todos os objetivos de aprendizagem de um curso são utilizados em todos os itens de avaliação.
- Educador: informar os principais dados dos educadores.
- Responsável pela ação educativa (Dúvidas ou pendências contatar): informar os principais dados do organizador da ação educativa.
- Liderança da área solicitante: informar os principais dados das lideranças da área solicitante.

2. Avaliação de Reação

A primeira avaliação a ser respondida pelos participantes, é a Avaliação da Reação (Anexo B), ao término da realização da atividade educativa. A avaliação de reação mensura as opiniões imediatas dos participantes sobre diversos aspectos da ação educativa. Ela deve ser respondida de forma individual, por cada participante. Abaixo as questões abordadas:

- Informações gerais da ação educativa: Nome da ação educativa; Dados do participante (preencher, de forma opcional) e a modalidade de realização (Presencial / EAD (Moodle) / Semi-presencial / Virtual (Online ao vivo) / Outras).
- Avaliação de ação educativa presencial: a partir dos conceitos ótimo, bom regular e ruim avaliar a qualidade do conteúdo ministrado, a clareza do conteúdo ministrado, a atualidade do conteúdo ministrado, o aproveitamento na atividade foi, o atendimento do seu nível de expectativa, a carga horária da ação educativa, a adequação do horário das atividades, a utilização de materiais e recursos audiovisuais e as condições da sala de aula.
- Avaliação de ação educativa online: a partir dos conceitos ótimo, bom regular e ruim avaliar a qualidade do conteúdo ministrado, a clareza do conteúdo ministrado, a atualidade do conteúdo ministrado, o aproveitamento na atividade, o atendimento do nível de expectativa,, os materiais didáticos, o tempo disponibilizado para realização das atividades, o objeto e recursos de aprendizagem, o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site e a carga horária total.
- Avaliação do educador, quando for o caso: a partir dos conceitos ótimo, bom regular e ruim avaliar o nível de conhecimentos teóricos, de conhecimentos práticos, a capacidade de comunicação (didática), o relacionamento Educador / Participante, a atuação do educador de modo geral.
- Avaliação geral da ação educativa, incluindo pontos positivos, negativos e sugestões de melhorias.

3. Avaliação de Aprendizagem

Na próxima etapa, temos a Avaliação de Aprendizagem, que tem por objetivo verificar os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa, o conhecimento teórico, ou seja, se “se princípios, fatos e técnicas foram entendidos e absorvidos pelos participantes” (Palmeira, 2012). Ela pode ser composta de pré-teste e pós-teste.

O pré-teste avalia o conhecimento do participante antes da realização da ação educativa, sobre o conteúdo que será desenvolvido.

O pós-teste avalia o conhecimento posterior, adquirido durante a realização da ação educativa.

Os dois testes podem ser aplicados na mesma ação educativa, para comparação entre os mesmos, avaliando o conhecimento anterior e posterior à ação realizada. Ou, pode ser realizado somente o pós-teste, com o objetivo de avaliar os conhecimentos adquiridos somente após a realização da ação educativa. O pós-teste pode conter uma nota mínima, quando esta servir de parâmetro para a conclusão da atividade, ou ser apenas de referência da aprendizagem do conteúdo. No caso do pós-teste com nota mínima para aprovação na atividade, a média a ser considerada será estabelecida pelo educador, levando em consideração a quantidade e a complexidade das questões.

Quando de ação educativa presencial o educador aplica a avaliação e envia os resultados através do formulário de Avaliação de Aprendizagem (Anexo C). Para envio das notas no formulário, o educador deve fazer uma relação dos alunos e das notas e encaminhar em anexo no formulário, conforme modelos abaixo. O participante não precisa estar identificado. No caso de aplicação de pré-teste e pós-teste, o mesmo aluno deve receber a mesma identificação, que não necessariamente precisa ser o nome. Nas capacitações EAD, as avaliações ficam disponíveis na plataforma Moodle, não sendo necessário o envio deste formulário.

| Pré teste | | Pós teste | |
|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Participante | Nota Avaliação | Participante | Nota Avaliação |
| 1 | | 1 | |
| 2 | | 2 | |
| 3 | | 3 | |
| 4 | | 4 | |
| 5 | | 5 | |
| 6 | | 6 | |
| 7 | | 7 | |
| 8 | | 8 | |
| 9 | | 9 | |
| 10 | | 10 | |

Fonte: a Autora (2023)

4. Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho, conforme objetivos definidos e conteúdos abordados. Ela deve ser respondida 30 dias após a realização da atividade, pelos participantes, através dos formulários, do Anexo D. O preenchimento de 30 dias é indicado para haver tempo suficiente de aplicação e avaliação dos itens na prática em serviço e não deve ultrapassar muito este período, para que não se percam as informações adquiridas.

O participante responderá as perguntas, considerando o seu aprendizado individual e a sua aplicabilidade no serviço.

Na primeira parte do questionário, constam as questões sobre a ação educativa e sobre o participante, que é opcional a resposta.

Na sequência, o participante deverá responder, considerando sim, não ou parcialmente, se: utiliza com frequência o que foi ensinado, as habilidades aprendidas fizeram com que ficasse mais assertivo (seguro) nas atividades, os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas no trabalho, a qualidade do trabalho melhorou, sugere mudanças nas rotinas do trabalho, transmite os conhecimentos adquiridos a outros colegas, contribui na resolução de algum problema., lembra de situações práticas onde aplicou o que aprendeu.

5. Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultados - Liderança

A Avaliação de Mudança de Comportamento, deve ser respondida também pela liderança dos setores participantes, através do formulário, dos Anexos E.

Na avaliação pela liderança, a mesma deve considerar o impacto geral no processo de trabalho, quanto aos objetivos pretendidos com a ação educativa, observado o comportamento dos colaboradores da equipe que participaram da atividade. Para isso, responderá as questões que compõem o formulário, avaliando o comportamento coletivo do grupo.

Na primeira parte do questionário, constam as questões sobre a ação educativa e sobre a liderança respondente.

Na sequência, a liderança deverá responder, Considerando a ação educativa realizada, seus objetivos e o conteúdo abordado, as afirmativas abaixo sobre o comportamento observado nos seus funcionários, considerando sim, não ou parcialmente: utilizam com frequência o que foi ensinado, as habilidades aprendidas fizeram com que ficassem mais assertivos (seguros) nas atividades, os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas no trabalho, a qualidade do trabalho melhorou, sugerem mudanças nas rotinas do trabalho, transmitem os conhecimentos adquiridos a outros colegas, contribuem na resolução de algum problema.,lembram de situações práticas onde aplicaram o que aprenderam.

E por fim, a Avaliação de Resultados, é respondida também pela liderança, no formulário do Anexo E, considerando o impacto geral, de forma mensurável, no processo de trabalho. Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa, etc.

6. Avaliação geral

Ao final das avaliações previstas realizadas, o Serviço de Qualificação faz a análise dos formulários preenchidos, compilando as informações no formulário Avaliação Geral da Ação Educativa (Anexo F), para uma visão geral das avaliações realizadas e a conclusão da necessidade ou não de ajuste no programa educativo.

Neste formulário devem ser preenchidos os principais resultados de cada avaliação, conforme abaixo:

- Nome da ação educativa
- Avaliação de Reação: Percentual de satisfação atingido (soma entre Ótimo e Bom):
- Avaliação de Aprendizagem: Média (Percentual) das notas do pré-teste, Média (Percentual) de notas do pós teste, Nota mínima alcançada no pós teste, Nota máxima alcançada no pós teste.
- Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante: Média (Percentual) de respostas Sim, Média (Percentual) de respostas Não, Média (Percentual) de respostas Parcialmente.
- Avaliação de Mudança de Comportamento - Liderança: Média (Percentual) de respostas Sim, Média (Percentual) de respostas Não, Média (Percentual) de respostas Parcialmente.
- Avaliação de Resultados: Resultados apontados pela liderança do setor:
- Avaliação geral da ação educativa: Assinalar qual a conclusão final quanto às avaliações da ação educativa, se foi considerada eficaz ou necessita de revisão.

Após o envio do último formulário de avaliação previsto, o Serviço de Qualificação tem até 30 dias para fazer a Avaliação Geral da Ação Educativa e enviar os resultados para a liderança e o educador responsáveis pela ação educativa, através da analista referência da área solicitante.

APÊNDICE F – SOLICITAÇÃO DE AÇÃO EDUCATIVA

O planejamento é parte essencial da ação educativa e serve como norteador da realização da atividade. Preencha o formulário com as informações principais da atividade e envie com antecedência mínima de 5 dias a contar da data de início.

Em caso de dúvida acesse o POP XXX ou entre em contato através do ramal 7602 ou do e-mail cgpcapacitacao@hcpa.edu.br.

1. Nome da ação educativa: _____
2. Área solicitante (Diretoria / Coordenadoria / Serviço / Unidade): _____

3. Período de realização (Data prevista de início: xx/xx/xx): _____
4. Período de realização (Data prevista de fim: xx/xx/xx): _____
5. Carga horária prevista: _____
6. Público-alvo (Serviço / Unidade): _____
7. Público-alvo (Funções): _____
8. Justificativa (problema ou oportunidade detectada / motivo que gerou a necessidade da capacitação): _____

9. Objetivos específicos de aprendizagem (ao final da capacitação espera-se que os participantes sejam capazes de?): _____

10. Conteúdo / Programa: _____

11. Modalidade:
() Presencial () EAD (Moodle) () Semi-presencial () Virtual (Online ao vivo) () Outros.
Em caso de Outros, especifique: _____
12. Metodologia:
() Clube de Revista () Curso () Forum () Grupo Focado () Palestra () Rodada de Conversa () Seminário () Simulação Realística () Treinamento
() Treinamento (equipamento novo) () Treinamento (equipamento já existente) () Workshop

13. Etapas de Avaliação (Quais etapas serão utilizadas):

Presença na atividade () Sim () Não

Avaliação de Reação () Sim () Não

Avaliação de Aprendizagem () Sim () Não

Avaliação de Comportamento () Sim () Não

Avaliação de Resultados () Sim () Não

14. Educadores:

Nome(s): _____

Matrícula HCPA: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

15. Responsável pela ação educativa (Dúvidas ou pendências contatar)

Nome: _____

Matrícula HCPA: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

16. Liderança da área solicitante

Nome: _____

Matrícula HCPA: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

17. Outras informações ou comentários sobre a ação educativa:

APÊNDICE G – AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

A avaliação de reação mensura a satisfação com a realização da ação educativa, sendo o resultado mais imediato da atividade.

Gostaríamos então de saber sua opinião sobre a participação na ação educativa realizada.

Favor responder as perguntas a seguir, conforme sua percepção.

Em caso de dúvida entre em contato através do ramal 7602 ou do e-mail cgpcapacitacao@hcpa.edu.br.

1. Ação Educativa

Nome da ação educativa: _____

2. Participante

O preenchimento das suas informações são opcionais. Caso não queira se identificar, siga para a próxima página.

Nome: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

Área (Coordenadoria / Serviço / Unidade):

1. A ação educativa ocorreu de forma (marcar apenas 1 opção):

() Presencial () EAD (Moodle) () Semi-presencial () Virtual (Online ao vivo) () Outras

Em caso de Outras, especifique: _____

2. Em caso de Ação Educativa Presencial, Semipresencial* ou Outras, avalie:

| | Ótimo | Bom | Regular | Ruim |
|---|-------|-----|---------|------|
| A qualidade do conteúdo ministrado | | | | |
| A clareza do conteúdo ministrado | | | | |
| A atualidade do conteúdo ministrado | | | | |
| O aproveitamento na atividade foi | | | | |
| O atendimento do seu nível de expectativa foi | | | | |
| A carga horária total da ação educativa | | | | |
| A adequação do horário das atividades da ação educativa | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| A utilização de materiais e recursos audiovisuais | | | | |
| As condições da sala de aula | | | | |
| Os materiais didáticos* | | | | |
| O tempo disponibilizado para realização das atividades* | | | | |
| O objeto e recursos de aprendizagem* | | | | |
| O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site* | | | | |

***Itens referentes a ações realizadas na modalidade Semipresencial.**

3. Em caso de Ação EAD (Moodle) ou Virtual (Online ao vivo), avalie:

| Questão / Conceito | Ótimo | Bom | Regular | Ruim |
|--|-------|-----|---------|------|
| A qualidade do conteúdo ministrado | | | | |
| A clareza do conteúdo ministrado | | | | |
| A atualidade do conteúdo ministrado | | | | |
| O seu aproveitamento na atividade foi | | | | |
| O atendimento do seu nível de expectativa foi | | | | |
| Os materiais didáticos | | | | |
| O tempo disponibilizado para realização das atividades | | | | |
| O objeto e recursos de aprendizagem | | | | |
| O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e/ou Site | | | | |
| A carga horária total | | | | |

4. Educador

- Houve educador em sua ação educativa? () Sim () Não
- Em caso positivo, com relação ao educador, avalie:

| Questão / Conceito | Ótimo | Bom | Regular | Ruim |
|-----------------------------------|-------|-----|---------|------|
| O nível de conhecimentos teóricos | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| O nível de conhecimentos práticos | | | | |
| A capacidade de comunicação e integração | | | | |
| A capacidade didática de ensino | | | | |
| O relacionamento educador /participante | | | | |
| A atuação do educador de modo geral | | | | |

5. Avaliação Geral

| Questão / Conceito | Ótimo | Bom | Regular | Ruim |
|--|-------|-----|---------|------|
| Como você avalia a ação educativa, de forma geral: | | | | |

6. A ação educativa estava prevista na Matriz de Capacitação? _____

7. A ação educativa esta alinhada ao planejamento estratégico da instituição ou há algum indicador? _____

8. Pontos positivos a serem destacados: _____

9. Possibilidades de melhoria na atividade: _____

10. Outras sugestões ou comentários: _____

APÊNDICE H – AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM

A Avaliação de Aprendizagem verifica os conteúdos adquiridos pelo participante na ação educativa. Ela pode ser composta de pré-teste e/ou pós-teste.

O pré-teste avalia o conhecimento anterior à realização da ação educativa sobre o conteúdo.

O pós-teste avalia o conhecimento posterior, adquirido durante a realização da ação educativa. No pós-teste, pode ser estipulada uma nota mínima, como requisito de conclusão da atividade.

Para envio das notas, o educador deve fazer uma relação dos alunos e de suas notas e encaminhar em anexo, conforme modelos abaixo. O participante não precisa estar identificado pelo nome. No caso de aplicação de pré-teste e pós-teste, o mesmo aluno deve receber a mesma identificação, que não necessariamente precisa ser o nome, para efeitos de comparação.

Preencha os dados da ação educativa no formulário a seguir e anexe a(s) listagem(ns) de nota(s) do(s) teste(s) realizado(s).

Em caso de dúvida acesse o POP XXX ou entre em contato através do ramal 7602 ou do e-mail cgpcapacitacao@hcpa.edu.br.

- Modelo de listagem de notas para ser anexada:

| Pré teste | |
|--------------|----------------|
| Participante | Nota Avaliação |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |

| Pós teste | |
|--------------|----------------|
| Participante | Nota Avaliação |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |

1. Dados da Ação Educativa
Nome da ação educativa: _____
2. Educador / Responsável pela avaliação
Abaixo preencha com os dados do educador ou do responsável pela aplicação da(s) avaliação(ões):
Nome(s): _____
Matrícula HCPA: _____
Ramal: _____
E-mail: _____

3. Avaliações Realizadas:

Assinale abaixo quais avaliações foram aplicadas na ação educativa: pré-teste e/ou pós-teste.

Pré-Teste: () Sim () Não

Pós-Teste: () Sim () Não

4. Anexe a listagem de notas do pré-teste e / ou pós-teste realizados.

5. Em caso de nota mínima para aprovação, indique a média utilizada: _____

6. Outras sugestões ou comentários: _____

APÊNDICE I – AVALIAÇÃO DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO – PARTICIPANTE

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do foi aprendido nos processos de trabalho.

Preencha esta avaliação 30 dias após a realização da ação educativa.

Ela deve ser respondida, com base nas suas atividades, após participação na atividade. Em cada questão, reflita, como a ação educativa impactou ou não em seu trabalho.

Em caso de dúvida acesse o POP XXX ou entre em contato através do ramal 7602 ou do e-mail cgpcapacitacao@hcpa.edu.br.

1. Ação Educativa

Nome da ação educativa: _____

2. Participante

O preenchimento das suas informações são opcionais.

Nome: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

Área (Coordenadoria / Serviço / Unidade): _____

3. Avaliação de Mudança de Comportamento

Considerando a ação educativa realizada, seus objetivos e o conteúdo abordado, avalie as afirmativas abaixo sobre as suas atividades.

| Questão / Conceito | Sim | Parcialmente | Não |
|--|-----|--------------|-----|
| As habilidades aprendidas fizeram com que eu realizasse minhas atividades de modo mais correto. | | | |
| Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas em meu trabalho. | | | |
| Eu sugiro mudanças nas rotinas do trabalho. | | | |
| Eu compartilho os conhecimentos adquiridos a outros colegas. | | | |
| Eu contribuo na resolução de algum problema. | | | |
| Eu lembro de situações práticas onde apliquei o que aprendi. | | | |
| A qualidade do meu trabalho melhorou. | | | |

4. Outras Informações adicionais ou complementares: _____

APÊNDICE J – AVALIAÇÃO DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO E RESULTADOS - LIDERANÇA

A Avaliação de Mudança de Comportamento tem por objetivo identificar a aplicabilidade do que foi aprendido nos processos de trabalho e a Avaliação de Resultados, considera o impacto geral no processo de trabalho, de forma mensurável.

Preencha esta avaliação 30 dias após a realização da ação educativa.

A avaliação de Comportamento, deve ser respondida, com base no desempenho conjunto de sua equipe

A Avaliação de Resultados, deve trazer resultados identificados nos processos de trabalho. Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa, etc.

Em caso de dúvida acesse o POP XXX ou entre em contato através do ramal 7602 ou do e-mail cgpcapacitacao@hcpa.edu.br.

1. Dados da Ação Educativa

Nome da ação educativa: _____

2. Liderança

Área (Coordenadoria / Serviço / Unidade): _____

Nome: _____

Matrícula: _____

Ramal: _____

E-mail: _____

3. Avaliação de Comportamento

Considerando a ação educativa realizada, seus objetivos e o conteúdo abordado, avalie as afirmativas abaixo sobre o comportamento observado nos seus funcionários.

| Questão / Conceito | Sim | Parcialmente | Não |
|---|-----|--------------|-----|
| As habilidades que aprenderam fizeram com que realizassem as atividades de modo mais correto. | | | |
| Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas. | | | |
| Eles têm sugerido mudanças nas rotinas do trabalho. | | | |
| Eles conseguem compartilhar os conhecimentos adquiridos a outros colegas. | | | |
| Houve contribuição na resolução de algum problema. | | | |
| Você lembra de situações práticas onde sua equipe aplicou o que aprendeu. | | | |
| Houve uma melhora na qualidade do trabalho. | | | |

4. Avaliação de Resultados

Quais resultados podem ser identificados na sua área, relacionados aos objetivos da ação educativa, após realização da atividade? Por exemplo: alterações no processo de trabalho; diminuição de erros; melhoria nos indicadores; redução de custos; otimização do tempo e/ou recursos, decorrentes da participação na ação educativa. Descreva abaixo:

5. Outras Informações adicionais ou complementares: _____

APÊNDICE K – AVALIAÇÃO GERAL DA AÇÃO EDUCATIVA

Formulário de compilação das avaliações realizadas, para uso do Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado.

1. Nome da ação educativa: _____

2. Avaliação de Reação:

- Percentual de satisfação atingido (soma entre Ótimo e Bom): _____
- () Avaliação de reação não realizada.

3. Avaliação de Aprendizagem

- Média (Percentual) das notas do pré-teste: _____
- Média (Percentual) de notas do pós-teste: _____
- Nota mínima alcançada no pós-teste: _____
- Nota máxima alcançada no pós-teste: _____
- () Avaliação de Aprendizagem não realizada.

4. Avaliação de Mudança de Comportamento - Liderança

- Média (Percentual) de respostas Sim: _____
- Média (Percentual) de respostas Não: _____
- Média (Percentual) de respostas Parcialmente: _____
- () Avaliação de Mudança de Comportamento - Liderança não realizada.

5. Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

- Média (Percentual) de respostas Sim: _____
- Média (Percentual) de respostas Não: _____
- Média (Percentual) de respostas Parcialmente: _____
- () Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante não realizada.

6. Avaliação de Resultados

- Resultados apontados pela liderança do setor: _____
- _____
- () Avaliação de resultados não realizada.

7. Avaliação geral da ação educativa

Assinalar qual a conclusão final quanto às avaliações da ação educativa, se foi considerada eficaz ou necessita de revisão.

- () Eficaz (Atingiu os objetivos)
- () Atende aos objetivos parcialmente, necessário revisar programa educativo.

- Outras Informações adicionais ou complementares: _____
- _____
- _____