



# Modelos de Instrumentos de Avaliação para Ações Educativas



**Joseane Stahl Silveira**

# Descrição Técnica do Produto

**Origem:** Trabalho de Dissertação "Instrumentos de Avaliação de Ações de Educação Permanente nos Processos de Trabalho em um Hospital Público- Universitário" do Programa de Pós-Graduação de Ensino na Saúde da Universidade de Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA).

**Professoras orientadoras:** Dr<sup>a</sup>. Helena Terezinha Hubert Silva, Dr<sup>a</sup>. Andréa Wander Bonamigo e Dr<sup>a</sup>. Carolina Sturm Trindade.

**Área de conhecimento:** Ensino na Saúde.

**Público Alvo:** Funcionários do Hospital

**Nível de Ensino:** Educação Profissional

**Linha de Pesquisa:** Integração Universidade, Serviço de Saúde e Comunidade.

**Finalidade:** Oferecer um modelo de instrumento de avaliação para as ações de educação permanente em saúde.

**Organização:** Modelos de formulários de avaliação em ações educativas, conforme as etapas de Kirkpatrick e Procedimento Operacional Padrão, com orientações sobre os procedimentos de avaliação.

**Avaliação:** 3 (três) lideranças da área da enfermagem e 6 (seis) especialistas em Educação na Saúde.

**Disponibilidade:** Irrestrita, preservando-se os direitos autorais, não sendo permitido uso ou reprodução para fins comerciais.

**Divulgação:** Por meio digital.

**Instituição Envolvida:** Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre e Hospital de Clínicas de Porto Alegre

**Idioma:** Português.

**Cidade:** Porto Alegre.

**País:** Brasil.

**Ano:** 2023.

## Resumo

**Modelos Instrumentos de Avaliação para Ações Educativas** é um produto educacional vinculado à pesquisa de mestrado profissional intitulada "Instrumentos de Avaliação de Ações de Educação Permanente nos Processos de Trabalho de Enfermagem em um Hospital Público-Universitário", desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação de Ensino na Saúde da Universidade de Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre.

Tratam-se de 6 (seis) modelos de instrumentos de avaliação de ações educativas e o Procedimento Operacional Padrão (POP), com orientações sobre o processo educativo.

Fundamentados nas etapas de avaliação de Kirkpatrick, o objetivo é facilitar a avaliação dos processos educativos e conseqüentemente contribuir para o aperfeiçoamento da assistência, nas ações educativas realizadas.

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

# Índice

**05** Apresentação

**07** Procedimento Operacional Padrão (POP)

**13** Solicitação de Ação Educativa

**15** Avaliação de Reação

**18** Avaliação de Aprendizagem

**20** Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante

**21** Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultados - Liderança

**23** Avaliação Geral da Ação Educativa

# Apresentação

O produto educacional **Instrumentos de Avaliação para Ações Educativas** surgiu a partir da pesquisa de mestrado, intitulada "Instrumentos de Avaliação de Ações de Educação Permanente nos Processos de Trabalho de Enfermagem em um Hospital Público-Universitário" do Programa de Pós-Graduação de Ensino na Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA).

A instituição em que a pesquisa foi realizada, o Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), 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.

A educação permanente, é uma política brasileira, que se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Ela acontece 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. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e a organização do trabalho (BRASIL, 2006).

Porém, existem dificuldades em monitorar e avaliar as ações de Educação Permanente em Saúde (EPS), com a ausência de indicadores que superem a mera quantificação dos cursos realizados (BRASIL, 2018). 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 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.

# Apresentação

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 dos processos de trabalho.

Para este trabalho de pesquisa, o processo de construção dos modelos de avaliação foi embasado nos princípios da escala de avaliação de resultados de treinamento de Donald Kirkpatrick. Ela é amplamente conhecida e constantemente adaptada à educação corporativa e também à educação na saúde. Publicada em 1975, sugere a mensuração em quatro níveis de avaliação: reação; aprendizagem; mudança de comportamento e resultados (Ramal, 2012).

Foram utilizadas como referência teórica principal para a construção dos instrumentos os autores Ramal (2012), Abbad (2006 e 2012) e Madruga (2018).

A popularidade desse modelo se deve ao fato de resultar em um sistema bem definido para demonstrar os resultados de uma intervenção ou treinamento e por sua capacidade de fornecer uma linguagem simples para lidar com os diferentes resultados e como as informações sobre esses resultados podem ser obtidas. Embora esteja sujeito a críticas (pode estar incompleto/pode assumir associações causais irrealistas), simplifica o complexo processo de avaliação da formação (Knobel, 2020).

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

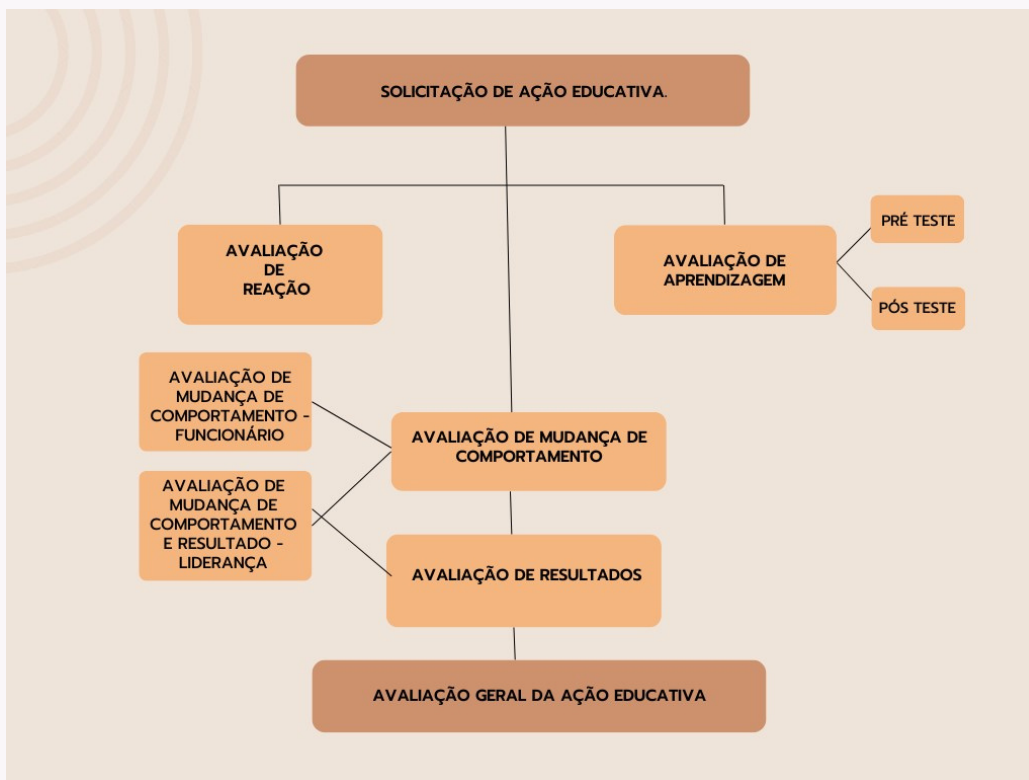
Assim, justifica-se a necessidade de se desenvolver um instrumento que facilite a avaliação dos processos educativos e conseqüentemente a contribuição para o aperfeiçoamento da assistência.

# 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).

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 2

	Etapa	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: a 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	
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	

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 fossem 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, deve ser realizada 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, as informações devem ser analisadas e enviados os resultados finais para a liderança e o educador responsáveis pela ação educativa, através da analista referência da área solicitante.

## ANEXO A

### 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.

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 existente)
- Workshop

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

	Sim	Não		Sim	Não
Presença na atividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Avaliação de Comportamento (Participante)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação de Reação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Avaliação de Comportamento e Resultados (Liderança)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação de Aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

14. Educadores:

Nome(s): \_\_\_\_\_

Matrícula HCPA: \_\_\_\_\_ Ramal: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

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

Nome(s): \_\_\_\_\_

Matrícula HCPA: \_\_\_\_\_ Ramal: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

16. Liderança da área solicitante:

Nome(s): \_\_\_\_\_

Matrícula HCPA: \_\_\_\_\_ Ramal: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

17. Outras informações ou comentários sobre a ação educativa:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 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.

### 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): \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

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

Outros Em caso de Outros, especifique: \_\_\_\_\_

### 4. Em caso de Ação Educativa Presencial, Semipresencial ou Outras, avalie:

	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
A qualidade do conteúdo ministrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A clareza do conteúdo ministrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A atualidade do conteúdo ministrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O aproveitamento na atividade foi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O atendimento do seu nível de expectativa foi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A carga horária total da ação educativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A adequação do horário das atividades da ação educativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A utilização de materiais e recursos audiovisuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições da sala de aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Os materiais didáticos\*

Ótimo

Bom

Regular

Ruim

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.

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

A qualidade do conteúdo ministrado

Ótimo

Bom

Regular

Ruim

A clareza do conteúdo ministrado

A atualidade do conteúdo ministrado

O 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

## 6. Educador

Sim

Não

Houve educador em sua ação educativa?

## 6. Em caso positivo, com relação ao educador, avalie:

	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
O nível de conhecimentos teóricos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O nível de conhecimentos práticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A capacidade de comunicação e integração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A capacidade didática de ensino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O relacionamento educador / participante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A atuação do educador de modo geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. Avaliação Geral

	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
Como você avalia a ação educativa, de forma geral:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. A ação educativa estava prevista na Matriz de Capacitação? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. A ação educativa esta alinhada ao planejamento estratégico da instituição ou há algum indicador?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. Pontos positivos a serem destacados:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. Possibilidades de melhoria na atividade:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. Outras sugestões ou comentários:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 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).

- Modelo de listagem de notas para ser anexada:

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)

### 1. Ação Educativa

Nome da ação educativa: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### 2. Educador / Responsável pela avaliação

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.

	Sim	Não
Pré teste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Sim	Não
Pós teste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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:

-----  
-----  
-----

## ANEXO D

# 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.

### 1. Ação Educativa

Nome da ação educativa: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 2. Participante (O preenchimento das suas informações são opcionais)

Nome(s): \_\_\_\_\_

Matrícula HCPA: \_\_\_\_\_ 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.

	Sim	Parcialmente	Não
As habilidades aprendidas fizeram com que eu realizasse minhas atividades de modo mais correto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas em meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sugiro mudanças nas rotinas do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu compartilho os conhecimentos adquiridos a outros colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu contribuo na resolução de algum problema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu lembro de situações práticas onde apliquei o que aprendi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A qualidade do meu trabalho melhorou.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Outras Informações adicionais ou complementares:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 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.

### 1. Ação Educativa

Nome da ação educativa: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 2. Liderança

Nome: \_\_\_\_\_  
Matrícula HCPA: \_\_\_\_\_ 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 o comportamento observado nos seus funcionários.

	Sim	Parcialmente	Não
As habilidades que aprenderam fizeram com que realizassem as atividades de modo mais correto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os objetivos de aprendizagem podem ser verificados nas atividades desenvolvidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eles têm sugerido mudanças nas rotinas do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eles conseguem compartilhar os conhecimentos adquiridos a outros colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Houve contribuição na resolução de algum problema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você lembra de situações práticas onde sua equipe aplicou o que aprendeu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Houve uma melhora na qualidade do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 sugestões ou comentários:**

-----  
-----  
-----

## AVALIAÇÃO GERAL DA AÇÃO EDUCATIVA

Formulário de compilação das avaliações realizadas.

### 1. Ação Educativa

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 - Participante

- Média (Percentual) de respostas Sim: \_\_\_\_\_
- Média (Percentual) de respostas Não: \_\_\_\_\_
- Média (Percentual) de respostas Parcialmente: \_\_\_\_\_

Avaliação de Mudança de Comportamento - Participante não realizada.

### 5. Avaliação de Mudança de Comportamento - Liderança

- Média (Percentual) de respostas Sim: \_\_\_\_\_
- Média (Percentual) de respostas Não: \_\_\_\_\_
- Média (Percentual) de respostas Parcialmente: \_\_\_\_\_
- Resultados apontados pela liderança do setor: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Avaliação de Mudança de Comportamento e Resultados - Liderança não realizada.

### 6. 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.

**5. Outras sugestões ou comentários:**

-----  
-----  
-----

# 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.

\_\_\_\_\_. 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. 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://portalquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2018/dezembro/13/Politica-Nacional-de-Educacao-Permanente-em-Saude.pdf>>. Acesso em: 15 de setembro de 2020.

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.

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.

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

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