

PROFESSOR O PROFESSOR

MAIO / AGOSTO 2005 - III SÉRIE - REVISTA BIMESTRAL - 4,50 € - Nº 90



**AVALIAÇÃO
DE ENSINO
EM TECNOLOGIAS
DE SAÚDE**

**(IN)COMPETÊNCIAS
DO ENSINO
BÁSICO**



**FORMAÇÃO
CONTÍNUA
DE PROFESSORES**



9 770873 841611

Directora: Rita Magrinho

Conselho de Redacção: Ângela Rodrigues, Corália M. Pinto, Florbela Moura, Manuel Matos, Maria de Lurdes Silva.

Conselho Consultivo: Aires Dinis, Alice Alves, Ana Carita, Ana Margarida Cruz, Deolinda Araújo, Dulce Rebelo, Eduardo Vasconcelos, Elisabete Oliveira, Eugénia Correia, Fátima Antunes, Hélder Pacheco, Inês Borges Reis, Lurdes Fidalgo, Maria José Vitorino, Paulo Sucena, Rogério Fernandes.

Composição e revisão: Editorial Caminho, SA

Capa: José Monginho

Redacção: Av. Almirante Gago Coutinho, 121 — 1700-029 Lisboa

Telef. 218429830. Fax: 218429849

R. Fernandes Tomás, 55-A — Coimbra — R. Augusto Luso, 68 — Porto

Publicidade: Fátima Alves, Av. Almirante Gago Coutinho, 121— 1700-029 Lisboa

Telef. 218429830. Fax: 218429849

Propriedade: Editorial Caminho, SA

Sede e Administração: Av. Almirante Gago Coutinho, 121 — 1700-029 Lisboa

Cap. Social: €600 000 — CRCL matric. 48 942 — IPC n.º 500 439 214

Depósito legal: 210/88

ISSN 0870-841X

Inscrição na Direcção Geral da Comunicação Social n.º 101 045

Impressão: TIPOGRAFIA LOUSANENSE, L.da — Rua Júlio Ribeiro dos Santos — Apartado 6 — 3200 Lousã

Distribuição: VASP — Sociedade de Transportes e Distribuição, Lda.

Rua da Tascoa, n.º 16 — 4.º piso

2745-003 Queluz

Tabelas de Assinaturas: (1 Ano — 6 números) IVA e portes incluídos

Portugal e Regiões Autónomas: €19,20 — 3840\$00 (assin. individual);

€22,80 — 4560\$00 (entidades colectivas)

Europa: €28,80 — 5760\$00.

Resto do Mundo: €36,00 — 7200\$00

Remeta cheque à ordem de Editorial Caminho, SA. para:

Av. Almirante Gago Coutinho, 121 — 1700-029 Lisboa

Os artigos assinados são da responsabilidade dos autores. A reprodução em parte ou no todo de trabalhos publicados em O PROFESSOR só é permitida mediante autorização da direcção da revista.

Site WWW: <http://www.editorial-caminho.pt> (secção revistas)

Email: oprofessor@editorial-caminho.pt

Aos colaboradores:

1. Os originais destinados a publicação deverão ser dactilografados a 2 espaços, páginas A4, com 25 linhas a 60 batidas; 2. Sempre que possível, agradece-se o envio dos textos em disquete; 3. As eventuais notas serão numeradas progressivamente agrupadas no fim do texto; 4. As citações bibliográficas devem incluir, no mínimo, nome do autor, data de publicação e título da obra; 5. É recomendável que os autores subdividam os textos com subtítulos. Podem também indicar frases (uma por cada sete páginas dactilografadas) a destacar no texto, mas a sua inclusão destacada dependerá da paginação da revista; 6. Sempre que o artigo exceda 30 páginas dactilografadas deve o autor indicar onde é possível partir o texto, para que possa eventualmente ser publicado em dois ou mais números sucessivos da revista; 7. Solicita-se que os gráficos, em formato não menor que A5, venham clara e correctamente desenhados a tinta negra, facilmente legível, um em cada página, numerados consoante a sua inclusão no texto e agrupados no fim do artigo. Os gráficos executados em computador deverão preferencialmente ser incluídos em disquete; 8. Os autores podem enviar ilustrações ou fotos (preferencialmente a preto e branco) para os seus artigos, desde que estas possuam boa qualidade para reprodução, devendo indicar o nome do autor, título, data, obra de que foi retirada, data de publicação, etc., ou referir que é, eventualmente, trabalho do próprio autor do artigo. A Redacção declina a responsabilidade inerente a «direitos de autor» sobre reprodução de ilustrações e/ou fotos nos autores dos artigos de quem recebe, de boa fé, os elementos para publicação; 9. A revista não se responsabiliza pela devolução de originais e/ou fotos, mesmo que solicitados.

crónica

Tempus fugit 2
José Pacheco

A paixão da burocracia ou a anti-paixão
segundo o ministério da educação 4
Risoleta Pinto Pedro

Cesário verde, uma lição sobre a cidade 6
Filipe Diniz

estudos

Avaliação de Ensino em tecnologias da Saúde:
sugestões para a construção e implementação
de um plano sustentado 8
Amadeu Ferro

O primeiro roteiro de inspecção escolar 20
Adelino Cardoso de Almeida

(in)competências do ensino básico e a actualidade
de uma receita antiga 27
João Huet Viana Jorge

A especificidade do ensino das línguas estrangeiras
no 1.º ciclo do ensino básico 31
Amélia Barrocas

Formação contínua de professores: que créditos? 35
António Maria Romeiro Carvalho

O blá-blá dos ministros da educação 40
Aires Antunes Diniz

experiências

O jogo na educação e a satisfação das necessidades
À volta da pirâmide de Maslow 54
António Maria Romeiro Carvalho

Resiste muito; Obedece pouco
Henri Thoreau 64
Maria do Carmo Vieira

Do «Diário de um professor, leitor crítico de jornais
e revistas» — Proposta de utilização pedagógica
dos media na sala de aula 66
Carlos Machado Acabado

AVALIAÇÃO DE ENSINO EM TECNOLOGIAS DA SAÚDE: SUGESTÕES PARA A CONSTRUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO SUSTENTADO

Amadeu Ferro

Assistente da Área Científica de Anatomia Patológica, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa

1. Introdução

A Avaliação do Ensino é a construção de um juízo, tão amplo quanto possível acerca da qualidade do ensino e da aprendizagem e de como adequar eficientemente todos os aspectos que influenciam esta qualidade¹. Qualquer Docente do Ensino Superior com vontade de evoluir e de se adaptar às condicionantes do processo ensino/aprendizagem deverá estar particularmente atento a estas premissas, sob pena de não atingir o objectivo maior da sua profissão: facultar ou facilitar a aprendizagem de forma duradoura de novos conhecimentos, actos ou comportamentos – «*professionals should be rigorous in maintaining and developing their standards of practices*»¹.

Se houver evidência de que os seus objectivos curriculares não estão a ser atingidos ou estão a ser atingidos de forma não eficiente o Docente deverá

reformular os passos do processo de ensino que se revelem inadequados.

Mas, como detectar todos os erros sistemáticos e camuflados?

Sem dúvida que a resposta a esta questão é extremamente difícil e talvez inatingível, mas existem processos sequenciados e sustentados de procurar minorar os problemas que possam existir nas nossas salas de aula.

Desta forma, é objectivo deste trabalho propor um plano sustentado de Avaliação de Ensino para a área das Tecnologias da Saúde (Ensino Superior), incluindo o respectivo programa de implementação a médio prazo.

2. Os factores sujeitos a avaliação

Existem vários aspectos cuja avaliação individualizada ou como um todo pode contribuir para a melhoria da qualidade do ensino do Docente: «*Evaluation, in its simplest form, is finding out as much as you can about the quality of teaching and learning and how to improve the various aspects which influence this quality.*»¹

Como exemplos dos aspectos relacionados directamente com o desempenho do Docente podemos considerar seis grandes grupos^{1, 2}:

1. Preparação – incluindo a identificação das necessidades dos estudantes, a selecção dos métodos de ensino/aprendizagem adequados aos temas em causa e a preparação dos recursos de ensino.
2. Apresentação – onde pode ser incluída a implementação dos métodos e materiais seleccionados e a utilização correcta dos recursos educativos.
3. Relacionamento com os estudantes – abrangendo a promoção de um clima facilitador da aprendizagem na sala de aula e o assegurar da participação do aluno.
4. Comunicação – compreendendo a utilização das capacidades eficientes de comunicação

verbal e não verbal e a utilização de linguagem adequada.

5. Avaliação da aprendizagem – onde pode ser abrangida a utilização de uma matriz de avaliação eficiente e o recurso a instrumentos adequados de avaliação.
6. Conhecimento científico do conteúdo em causa – onde se pode incluir a demonstração de capacidade científica e a demonstração de entusiasmo relativamente à área a leccionar.

Estes factores deverão possuir como elemento-guia um padrão de excelência (o nível que se pretende atingir) que servirá de termo de comparação entre o ideal e o real, pois só assim se poderá dar lugar a uma avaliação do ensino sustentada e regida por parâmetros rigorosos.

Poderão ser ainda considerados como elementos extremamente importantes²:

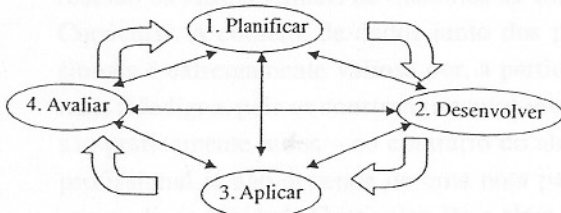
1. Resultados finais da avaliação sumativa ou seja a definitiva verificação da consecução por parte dos alunos dos objectivos propostos.
2. Efectiva aplicação a longo prazo dos saberes supostamente adquiridos.

3. O Modelo interactivo – um paradigma para a flexibilidade

Um processo sistemático de avaliação do ensino deverá basear-se num paradigma ou modelo holístico de forma a corresponder à necessidade de eficiência máxima requerida. O processo de avaliação do ensino deverá ser interactivo e permitir permanentemente a adequação dos factores: planificar, desenvolver, aplicar e avaliar². Os Docentes e Estudantes envolvidos no processo poderão a qualquer momento e fruto de dados obtidos num dos passos anteriormente referidos justificar uma alteração ao nível de qualquer dos outros – ver Figura 1.

Figura 1

O ciclo interactivo da avaliação do ensino



4. A avaliação institucional

Como ponto essencial de partida parece fundamental ao autor que seja criada uma comissão permanente de avaliação do ensino como órgão consultivo do Conselho Pedagógico. Só assim se poderá construir uma base para o fomento de uma cultura de salutar avaliação oficial e permanente, tanto do processo como do produto do ensino e também da aprendizagem – fenómenos virtualmente indissociáveis. Uma Escola que se preocupa com os referidos elementos será, sem dúvida, uma Escola de futuro, sem preconceitos e que demonstra a sua abertura e transparência.

A referida comissão funcionaria segundo um plano articulado e sistematizado de avaliação de desempenho e capacidade pedagógica dos Docentes. Numa fase inicial a avaliação seria realizada de forma selectiva aos Docentes que a solicitassem de forma voluntária, procurando criar um ambiente aberto e não repressivo ou hostil² para, numa fase ulterior, se construir um plano ou cronograma sequencial e abrangente a todos os Docentes. Os resultados de cada avaliação do ensino seriam transmitidos aos Docentes de forma objectiva e sugerindo alterações adequadas se fosse caso disso. Procurar-se-ia assim criar o hábito de generalizar estas estratégias, sendo cada Docente estimulado a planificar a avaliação do ensino de raiz e como parte fundamental do seu plano de actividades lectivas². Esta seria uma forma de contribuir para o aumento da sua percepção de auto-eficácia e motivação.

Os principais elementos da avaliação institucional podem ser consultados na Tabela 1 e têm sempre como base o referido nas anteriores secções e consistem na análise inicial do planeamento geral e do planeamento da avaliação da aprendizagem (com análise da validade facial dos instrumentos de avaliação) e consequente elaboração de relatório com recomendação para alterações (se isso se justificar). Em seguida, na 2.^a semana de trabalho, será feita a colheita de imagens numa das aulas do Docente. A recolha será feita com recurso a uma câmara digital de pequenas dimensões com tripé auxiliar que permanecerá na sala de aula sem operador, de modo a diminuir o número de intervenientes estranhos ao decurso normal das aulas – «Audio and video recording can provide a comprehensive record of events (...) allow replay for observation, analysis and comment(...) and are not as

prone to bias of information»³. Graças ao tipo de gravação digital utilizada não se justifica a presença de operador na sala de aula, pois, posteriormente, com recurso a um computador e software de imagem podem ser feitos tratamentos de imagem adequados ao tipo de análise em causa – grandes planos, planos de pormenor, ampliação de sons, etc.

As imagens recolhidas serão depois analisadas pelo Docente e por pares, verificando as diferentes etapas da aula e analisando o desempenho com o auxílio de uma grelha de análise¹ (ver Tabela 2). Os resultados desta análise serão posteriormente discutidos em sede de comissão e levarão às alterações que se justificarem. Esta avaliação é repetida na 13.^a semana de trabalho e pode ser então comparada com a anteriormente realizada. Esta seria mais uma forma de contribuir para o aumento da percepção de auto-eficácia e motivação.

Na última semana de trabalhos é feita a análise dos instrumentos de avaliação, verificando índices estatísticos de Discriminação/Facilidade e revendo a validade facial⁴, ⁵ podendo também ser utilizada a lista de verificação apresentada em Tabela 3. Acresce a tudo isto a análise dos resultados finais da avaliação sumativa: «*evaluating the results of assessment can give information which will allow you to improve the learning event or learning materials and assess whether or not specific parts of your materials have structural defects that need to be corrected*»². Nesta altura serão também analisados e cruzados com estes dados os resultados obtidos na avaliação individual do ensino descrita na próxima secção.

Não pode também ser esquecida a colheita de dados junto dos antigos alunos da Unidade Curricular e agora profissionais. Estes dados: «*measure the extent to which the learners are now able to apply what they have learned in a different setting*»². Evidentemente uma Unidade Curricular terá uma melhor concepção quanto melhor for a aplicabilidade real dos saberes por ela ministrados. Para a colheita destes dados será realizada uma entrevista semi-estruturada de acordo com o guião¹ em Tabela 4 e os seus resultados serão apresentados à Instituição na reunião da última semana de trabalhos da Unidade Curricular. A colheita de dados junto dos profissionais é extremamente valiosa por, à partida, ser mais fidedigna, pois os constrangimentos inerentes são praticamente nulos – ao contrário do aluno, o profissional já não depende de uma nota para ser aprovado na Unidade Curricular. Para além disso,

é também importante a recolha de dados junto da chefia do profissional em causa para posterior cruzamento de informação – guião em Tabela 5. Esta fase da avaliação do ensino é provavelmente a mais problemática e morosa, pelo que é sugerido, em sub-capítulo posterior, um plano estratégico para a sua implementação.

5. A avaliação individual

A avaliação individual realizada pelo próprio Docente é talvez a mais corrente e imediata. Tem diversas vantagens – pode ser realizada de forma rápida, os seus resultados têm aplicação imediata e permite clarificações e esclarecimentos². O plano individual de avaliação do ensino pode ser consultado na Tabela 1 e tem por base um conjunto bem definido de passos. Em primeiro lugar o Docente realiza uma breve avaliação inicial do grupo de trabalho procurando saber quais os estilos de aprendizagem presentes, expectativas, ansiedades, etc.. Esta avaliação modelará algumas das atitudes do Docente na planificação e execução das aulas. Por outro lado o Docente porá em prática 6 vezes ao longo do semestre, a avaliação oral do ensino e a sua própria auto-avaliação. A avaliação oral será realizada no final da aula, tomará a forma de uma entrevista semi-estruturada, com questões abrangentes e colocadas à turma como um todo – ver Tabela 6. Esta metodologia permite a obtenção de uma reacção imediata às situações surgidas imediatamente antes e é relativamente leve e bem aceite pela maioria dos estudantes que vêem neste acto uma demonstração da preocupação e dedicação do Docente pelo aluno. É importante que não se exerça qualquer pressão para que os alunos respondam e também deverá ser criado um ambiente de sã entejuda e de crítica construtiva². Simultaneamente o Docente responderá a um questionário de auto-avaliação (Tabela 7) que permite detectar os erros e auxiliará a sistematizar e integrar os automatismos e flexibilidades necessários¹. Sensivelmente no meio e no final do semestre será aplicado um questionário aos alunos (Apêndice 1)⁸, que será anónimo – «*Your questionnaire should provide for anonymity of the learners*»² – de forma a garantir uma maior fidelidade das respostas. Este questionário será entregue ao delegado de turma que, posteriormente, solicita as respostas dos colegas e o devolve ao Docente em envelope fechado, ga-

rantindo-se assim uma confidencialidade absoluta. Com este instrumento serão analisados diversos aspectos como: adequação da carga horária, métodos de ensino, regime de avaliação, capacidade de motivação e disponibilidade do Docente. Existirão somente dois momentos de avaliação deste tipo ao longo do semestre pois: «Care must be taken not to cause a negative impact on learners with repeated evaluations»². Os resultados da avaliação individual do ensino para além de permitirem uma adequação imediata de conteúdos e métodos por parte do Docente, serão ainda alvo de um relatório que será entregue para posterior discussão entre Docente e comissão institucional permanente de avaliação do ensino com vista a uma conclusão partilhada e consequentemente mais rica. Para finalizar, parece também importante referir que os alunos serão informados do decorrer do processo, nomeadamente ao nível das adequações decorrentes da detecção de metodologias ou processos não eficientes, sempre numa perspectiva construtiva e de transparência.

Procurando uma base mais abrangente para este plano é importante desenvolver acções de controlo de qualidade também junto dos profissionais recém-formados e que se encontram já no activo. De seguida será apresentada a estratégia recomendada para a implementação dessa avaliação.

6. Estratégia de implementação do Plano de avaliação do ensino junto dos profissionais

O avanço da tecnologia nas áreas da saúde é alucinante havendo quase de ano para ano uma viragem nos suportes de diagnóstico e terapêutica disponíveis e adoptados pelos hospitais ou outros empregadores dos profissionais formados, obrigando, inexoravelmente, a uma constante actualização por parte da instituição do ponto de vista das necessidades de formação.

Mas, infelizmente, não existe na maior parte das Instituições um verdadeiro esquema de verificação da qualidade final da formação prestada por análise da satisfação dos empregadores e mercado de trabalho. Por outro lado os Docentes, potenciais vectores desta tarefa, estão, de um modo geral, relativamente sobrecarregados de trabalho e envelados em diversos afazeres burocráticos (por vezes distantes dos seus verdadeiros objectivos peda-

gógicos) extremamente consumidores de tempo e energia.

Assim e à semelhança do que acontece noutros países: «Despite the explosive growth of managed care in the USA, few academic health centers prepare medical students or residents for the realities of this future health care environment»⁶. Poderá existir algum distanciamento entre a escola e a realidade profissional, sabendo-se que as necessidades de actualização por parte dos Docentes das áreas das Tecnologias da Saúde nas características do mercado de trabalho em que desaguam os seus alunos é premente, mas o tempo oficialmente consagrado a essa actividade é praticamente nulo, não estando normalmente previsto nas atribuições de horário do Docente qualquer período para esta diligência, ou seja, sempre que um Docente sente a necessidade de indagar junto dos empregadores e associações profissionais qual o tipo de metodologia que está a ser utilizado nos locais de trabalho e que perfil de profissionais é pretendido, depara com a barreira do tempo disponível, sendo por vezes obrigado a empregar o seu próprio tempo e dinheiro.

Desta conjuntura surge um grave problema que faz reflectir todos os vectores do binómio ensino/aprendizagem em Tecnologias da Saúde: estaremos a formar profissionais para um contexto real – tecnologias da saúde actualizadas – ou para algo obsoleto e ultrapassado – tecnologias da saúde desactualizadas? Estará o mercado de trabalho receptivo aos profissionais por nós formados? Estarão os consumidores finais do nosso «produto» satisfeitos com a sua qualidade?

Consequentemente urge estabelecer um modelo de avaliação do ensino e da sua aplicabilidade no contexto real, fundamentado e regulamentado no calendário escolar do Docente, institucionalizando, assim uma função basilar até agora aparentemente pouco explorada, passando-se de uma situação em que não existe uma efectiva auscultação do mercado de trabalho para uma situação de permanente interacção entre a escola e os empregadores ou os profissionais recém-formados. Esta é a mudança de rumo pretendida e os Docentes serão os seus timoneiros, verificando cada um, área a área, qual a formação pretendida pelo mercado para a Disciplina que leccionam.

Parece ao autor que a utilização dos Docentes como vectores desta mudança será mais produtivo do que criar uma comissão escolar especialmente dedicada a este assunto, pois o Docente domina

melhor os temas que lecciona e as metodologias utilizadas, optimizando assim a análise das entrevistas a realizar, que poderiam ver os seus frutos diminuídos por inexperiência ou inadequação de eventuais entrevistadores externos.

Assim, os objectivos gerais a atingir com esta mudança são:

1. Criação de um modelo de análise da adequação das diferentes Disciplinas à realidade profissional, que permita a consequente modelação das estratégias pedagógicas.
2. Transformação deste processo numa actividade cíclica e integrada no plano habitual de trabalhos do Docente.

O processo de implementação do plano de avaliação de ensino possui potenciais factores que o dificultam e que serão discutidos em seguida.

6.1. Factores que dificultam a mudança

- A maior parte dos Docentes das Tecnologias da Saúde desenvolve a sua actividade em regime parcial, possuindo outro emprego a *full-time*, pelo que não existe grande disponibilidade de tempo. Será exigido algum trabalho acrescido e necessidade de deslocações periódicas.

Como ultrapassar este factor? Deverá ser consagrado tempo no horário semanal de cada Docente a estas actividades podendo até ser diminuído o número semanal de horas de aulas.

- Existe a possibilidade de algumas das pessoas afectadas pela mudança não estarem completamente alertadas para a sua importância pois possuem formação pedagógica relativamente limitada.

Como ultrapassar este factor? Deverá ser dada formação especial aos Docentes envolvidos relevando a importância da análise de mercado e do controle de qualidade da formação, justificando assim a mudança. Uma das estratégias a seguir será a de descrever o que acontecerá caso não se proceda a esta mudança. O cenário criado poderá por si só gerar a energia para a mudança.

- Não existirão melhorias no vencimento com a mudança.

Como ultrapassar este factor? Poderá ser reforçado que apesar de não existirem proveitos

materiais directos com a mudança, a melhoria da qualidade do ensino subsequente é extremamente compensadora e a médio prazo diminuirá os gastos em tempo e aumentará a satisfação profissional do Docente.

- Será necessário construir uma base de dados dos estudantes para posterior realização de entrevistas, quando estes já se encontrem num local de trabalho. Isto implica um aumento de tempo para a duração do processo, pois só depois dos estudantes registados passarem ao campo profissional existe a possibilidade de colher as suas opiniões. Actualmente não existe, de um modo geral, nenhum registo deste tipo o que dificulta a implementação imediata da mudança – não se sabe exactamente o paradeiro de todos os profissionais recém-formados.

Como ultrapassar este factor? Inultrapassável. Teremos que nos adaptar a este factor minimizando as suas consequências.

6.2. Estratégia para a mudança

Será criado um calendário rigoroso e seguidos planos de implementação da mudança que procuram envolver os participantes, estabelecer os compromissos de ambas as partes (Instituição e Docentes) e fundamentar todas as etapas e objectivos finais.

Será criado um plano sequenciado para a mudança e que tem em conta alguns princípios⁷:

- Criação de um plano de implementação com objectivos perfeitamente definidos.
- Nomeação de uma pessoa para responsável por todo o processo de mudança.
- A mudança será iniciada com a implementação de uma fase-piloto numa só Disciplina, escolhida pelo entusiasmo, competência e disponibilidade do seu responsável.
- A formação necessária para a mudança será dada por formadores externos e internos à instituição, em sessões especialmente preparadas para esse efeito e recorrendo a textos de apoio específicos. A formação será preparada de forma a integrar a experiência prévia dos Docentes (formandos) e a resolver os problemas que a mudança possa trazer.

Após a definição dos objectivos, o plano será iniciado com o levantamento concreto das opiniões, resistências e facilidades que o grupo de trabalho

apresenta. Os resultados deste levantamento condicionarão o planeamento de toda a mudança. Exemplo: se a principal resistência detectada for a oposição à mudança por falta de justificação para esta (*Para que é que nós precisamos disto!?*) então deverá ser dada formação pedagógica básica, fundamentando a necessidade de avaliação do ensino e a sua importância para a adequação do processo ensino/aprendizagem procurando assim criar uma energia positiva em prol da mudança. Será ainda relevada a utilidade da formação actualizada. Num segundo passo será dada formação na área, tendo em conta as condicionantes anteriormente referidas e os objectivos definidos, procurando motivar o grupo, criar um comprometimento geral a favor da mudança e definindo o que cada elemento deverá fazer e quando. Será descrito e procurar-se-á que os Docentes implementem o seguinte plano de acção:

Janeiro a Abril – Criação de uma base de dados contendo as referências dos alunos do último ano do curso – nomes, moradas, contactos.

Seis meses após o final do seu curso, ou seja, em Janeiro do ano seguinte, entrar em contacto com os profissionais recém-formados:

1. Verificar disponibilidade para uma entrevista voluntária e informada – guião em Tabela 4.
2. Verificar área profissional em que o profissional se integrou.
3. Realizar entrevista e posterior análise de conteúdo dos seus resultados.
4. Verificar satisfação/insatisfação demonstrada pelo recém-formado e sugestões apresentadas.

Em simultâneo com esta etapa entrar em contacto com a chefia do profissional recém-formado:

1. Verificar disponibilidade apresentada para uma entrevista voluntária e informada – Guião em Tabela 5.
2. Realizar entrevista e posterior análise de conteúdo dos seus resultados.
3. Verificar satisfação/insatisfação demonstrada pela chefia e sugestões apresentadas.

Maio – Após a análise dos resultados obtidos com as entrevistas, serão implementadas no ano lectivo seguinte as mudanças que se justificarem ao nível dos conteúdos programáticos ou das estratégias pedagógicas utilizadas.

Após o processo de formação, entrará em marcha o plano de acção referido e a Instituição deverá planejar o seu ano lectivo consagrando tempo de actividades dos Docentes à respectiva implementação.

O plano será repetido ciclicamente, permitindo uma permanente interacção entre o mercado de trabalho e a Escola.

6.3. Avaliação do processo de mudança

O responsável pela mudança centralizará as diferentes etapas de avaliação e possuirá uma lista de verificação pormenorizada que auxiliará a verificar se todos os objectivos são atingidos no respectivo tempo. Ao longo do processo de mudança serão aplicados questionários aos Docentes envolvidos, de forma a verificar qual o seu grau de satisfação com o processo de mudança e respectiva fundamentação, podendo originar as adequações julgadas necessárias. Durante o período específico de formação serão aplicados questionários e decorrerão ainda conversas informais planeadas para que se obtenha informação válida acerca da adequação da carga horária, métodos de ensino, capacidade de motivação e disponibilidade do formador. É importante que não se exerça qualquer pressão para que os Docentes respondam e também deverá ser criado um ambiente de sã colaboração e de crítica construtiva². Desta maneira procura-se assegurar que o processo seja eficiente e articulado.

Para uma avaliação da validade e utilidade da mudança serão analisados todos os anos lectivos os resultados do processo de recolha de dados junto do mercado de trabalho e será feita uma comparação com os resultados de anos anteriores, procurando verificar se existe uma evolução positiva da qualidade e aplicabilidade dos conhecimentos ministrados pela instituição.

Conclusão

O processo de avaliação do ensino é demasiado importante para ser relegado para segundo plano. É fundamental que as instituições construam modelos sustentados e consistentes de avaliação, capazes de garantir um mecanismo transparente e credível, sob pena da sua ausência perpetuar a potencial ineficácia subjacente à não adequação do processo ensino/aprendizagem. À imagem duma grande empresa que procura manter o seu produto final apetecível para o mercado consumidor, urge dinamizar o processo de «controlo de qualidade do ensino». Primor-

dialmente deverá ser incrementado o clima de sã en-
treajuda, raiz de um ambiente de trabalho motivador
que possa dar origem a uma maior satisfação pro-
fissional. ▶

Lista bibliográfica

¹ REECE, I, & WALKER, S. (1994). *A practical guide to teaching, training and learning*. 2.ª Edição. Sunderland: Business Education Publishers.

² FORSYTH, I.; JOLLIFFE, A.; STEVENS, D. (1995) *Preparing a Course*. Londres: Kogan Page.

³ HARRIS, D., & BELL, C. (1994). *Evaluating and assessing for learning*. London : Kogan Page Ltd.

⁴ LINN, R.L. & GRONLUND, N.E. (2000). *Measurement and Assessment in Teaching* (8.ª ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.

⁵ SUTTON, R. A. (?). *An Introduction to Assessment & Evaluation Processes and Procedures*. Cardiff: University College.

⁶ URBINA, C., KAUFMAN, A., DERKSEN, D. (1997). The managed health care scenario: challenges to future medical training. *Education for health*, Vol. 10, n.º 1, 25-33.

⁷ CARNALL, C. (1994). *Managing change*. Londres: Routledge

⁸ Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa (2005). *Questionário de avaliação do processo ensino/aprendizagem (material não publicado)*. Lisboa: Autor.

Ver anexos a este artigo
nas páginas seguintes

TABELA 1
Cronograma da Avaliação do Ensino

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	SEMANAS	AVALIAÇÃO INDIVIDUAL
ANÁLISE DO PLANEAMENTO GERAL E DA AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	1	AVALIAÇÃO ORAL INICIAL
COLHEITA DE IMAGENS	2	
ANÁLISE DAS IMAGENS RECOLHIDAS	3	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
	4	
	5	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
	6	
	7	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
	8	AVALIAÇÃO ESCRITA INTERMÉDIA
	9	
	10	
	11	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
	12	
COLHEITA DE IMAGENS	13	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
ANÁLISE DAS IMAGENS RECOLHIDAS	14	
	15	AVALIAÇÃO ORAL PELOS ALUNOS E AUTOAVALIAÇÃO
ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS E RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	16	AVALIAÇÃO ESCRITA FINAL

TABELA 2
Grelha de análise para o desempenho em aula

FASES DA AULA	ASPECTOS A OBSERVAR	CLASSIFICAÇÃO	COMENTÁRIOS E EXEMPLOS
Preparação	Define objectivos de forma adequada		
	Elabora plano de aula		
	Prepara os auxiliares pedagógicos		
	Concebe os instrumentos de avaliação adequados		
	Procura conhecer profundamente o assunto		
	Comunica os objectivos		
Desenvolvimento	Motiva		
	Apela à participação		
	Utiliza correctamente os auxiliares pedagógicos		
	Adequa os métodos		
	Individualiza a aprendizagem		
	Demonstra autoconfiança		
	Manifesta um comportamento físico adequado		
Controla o tempo			
Conclusão	Utiliza correctamente os instrumentos de avaliação		
	Verifica os resultados da aprendizagem		
	Estabelece a ponte com a próxima aula		

Escala – 0-inexistente, 1-insuficiente, 2-suficiente, 3-bom, 4-excelente

16

Tabela 3
Lista de verificação para análise dos instrumentos escritos de avaliação

	Sim	Não
1 – Todos os objectivos necessários estão incluídos no instrumento?		
2 – Não estão incluídos objectivos desnecessários?		
3 – O teste cobre adequadamente todos os conteúdos programáticos necessários?		
4 – O que é exigido aos estudantes está dentro das suas capacidades?		
5 – As questões são apropriadas?		
6 – Os alunos obtêm os resultados esperados de acordo com as capacidades conhecidas?		
7 – Os índices de facilidade e discriminação são satisfatórios?		
8 – O teste possui consistência interna?		
9 – O tempo disponível para a realização do teste é adequado?		

Tabela 4
Guião para entrevista aos profissionais

Em relação à Unidade Curricular de _____:

- 1 – Concorda com o conteúdo programático? Porquê e dê exemplos?
- 2 – A que temas deverá ser dado maior ênfase? Porquê e dê exemplos?
- 3 – Que temas poderiam ser retirados? Porquê e dê exemplos?
- 4 – Está satisfeito com a forma como foi conduzida? Porquê e dê exemplos?
- 5 – Que necessidades futuras prevê nesta área? Porquê e dê exemplos?

Tabela 5

Guião para entrevista aos responsáveis pelos Serviços

Em relação ao profissional recém-formado:

- 1 – O profissional demonstra conhecimentos adequados à função desempenhada? Porquê e dê exemplos?
- 2 – Em que áreas o profissional demonstra maiores dificuldades? Porquê e dê exemplos?
- 3 – Em que áreas o profissional demonstra maior à vontade? Porquê e dê exemplos?
- 4 – Que temáticas considera como alvo primordial de formação durante o curso? Porquê e dê exemplos?
- 5 – Que necessidades futuras prevê nesta área? Porquê e dê exemplos?

Tabela 6

Guião para entrevista de avaliação oral pelos alunos

A AULA FOI:

- Bem estruturada e interessante?
- Fácil de seguir e de tomar notas?
- Provocou reflexão e despertou interesse?
- Que acrescentariam à aula?
- Que retirariam à aula?

Tabela 7

Questionário de auto-avaliação para o docente

IMPRESINDÍVEL	PODE	A
MELHORAR	MELHORAR	MANTER

- tenho objectivos educacionais operacionalizados
- preparei o plano de aula:
 - com os tempos indicados
 - com a escolha dos recursos apropriados
 - com a escolha das estratégias educacionais
 - com uma introdução, desenvolvimento e conclusão
- a quantidade programática é adequada para o tempo disponível
- foi realizada uma apresentação dos objectivos e daquilo que vai ser discutido
- foi realizada a ponte com aulas ou assuntos discutidos anteriormente
- foi criada expectativa
- o plano foi modificado para se adequar às exigências da altura
- foi realizado um sumário final da aula
- foram revistos os assuntos-chave
- foi feita a ligação com a próxima aula
- a linguagem utilizada foi clara
- as perguntas feitas pelos alunos foram respondidas de forma clara
- os diagramas ou figuras utilizadas eram claros
- foi dado e obtido feedback dos estudantes
- o trabalho de grupo foi gerido eficientemente
- procurou-se desenvolver as capacidades de comunicação do aluno
- foi demonstrado entusiasmo pelo assunto
- os estudantes foram motivados
- fui acessível
- selecionei e apliquei instrumentos de avaliação de tipos adequados
- tenho adequados todos os factores consoante resultados da avaliação do ensino
- tenho actualizado as minhas capacidades de ensino
- Tenho actualizado os meus conhecimentos científicos

Apêndice 1 – Questionário de avaliação de ensino para os alunos

O preenchimento deste questionário permitirá conhecer a opinião dos alunos desta Disciplina sobre o seu funcionamento e o desempenho dos docentes.

O questionário é *anónimo* e a sinceridade das suas respostas contribuirá, seguramente, para a melhoria da qualidade de ensino.

Obrigado pela sua colaboração!

Em relação à Disciplina, por favor indique a sua opinião:

UNIDADE CURRICULAR	Completa/ insatisfeito				Completa/ satisfeito	Não se aplica
	1	2	3	4	5	6
1. Disponibilidade do programa da unidade curricular no início do semestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Adequação dos suportes didácticos (ex. acetatos, quadro, etc....)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Disponibilidade atempada de material bibliográfico (ex. acetatos) e/ou textos de apoio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Adequação das metodologias de ensino aos objectivos da unidade curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Adequação do regime de avaliação à unidade curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Coordenação entre as aulas teórico-práticas e práticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Utilidade dos materiais de apoio para a compreensão da matéria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Adequação do programa à carga horária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Organização global da unidade curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Em relação ao docente, por favor indique a sua opinião:

DOCENTE	Completa/ insatisfeito				Completa/ satisfeito	Não se aplica
	1	2	3	4	5	6
10. Capacidade de estimular a participação dos estudantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Capacidade de estruturação e comunicação da matéria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Demonstração de conhecimento e preparação das matérias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Disponibilidade e apoio no acompanhamento dos estudantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cumprimento do horário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Assiduidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Apreciação global do Docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Caso queira salientar mais algum aspecto, por favor indique-o: _____