



Avaliação de competência

Módulo 15: Ensino em Enfermagem



Avaliação de competência

- Em que consiste a avaliação de competências;
- Níveis da avaliação de competências;
- Vantagens e dificuldades da referida avaliação;
- Instrumentos de avaliação de competências.



Objetivos de aprendizagem

- Ao final desta sessão os estudantes deverão ser capazes de:
 - ✓ Explicar em que consiste a avaliação de competência;
 - ✓ Identificar os níveis de avaliação de competência;
 - ✓ Identificar as principais vantagens e dificuldades relacionadas a avaliação de competências.
 - ✓ Compreender as diferentes formas de uso dos "instrumentos de avaliação de competência".





Considerações gerais

- Um dos objectivos centrais de uma formação é o de proporcionar aos participantes oportunidades para o desenvolvimento de competência.

Portanto, medir de forma satisfatória o progresso da aprendizagem e avaliar a aquisição de competência constitui uma acção muito importante.



Considerações gerais

- É da responsabilidade do formador determinar se todos os participantes adquiriram as competências definidas como objectivos da formação.
- Na abordagem da aprendizagem, o formador avalia:
 - ✓ O conhecimento, por meio de testes;
 - ✓ A competência (conhecimento, habilidade e atitude) por meio do “instrumento de avaliação de competência” ou Lista de Verificação.



Avaliação do conhecimento

- Por que o momento de avaliação é tão estressante para o aluno?

Por que no ensino tradicional a avaliação é ameaçadora, focada na reprovação.

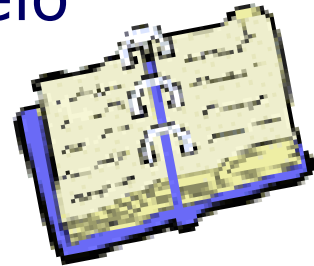


No ensino eficaz a avaliação é apoiadora, focada no sucesso do aluno.



Avaliação do conhecimento

- Deve ser realizada em três momentos:
 - ✓ Antes do início da formação: avaliação pré-formação; oferece uma linha de base do conhecimento do grupo sobre os conteúdos a serem abordados.
 - ✓ Ao longo da formação: avaliação de meio de formação; o nível de dificuldade identificado pode ser retomado pelo formador por meio de novas técnicas de ensino.
 - ✓ Avaliação do final da formação: permite avaliar a aquisição geral de novos conhecimentos e a depender dos resultados identificar o que se pode melhorar em formações futuras.





Avaliação pré-formação

Uso do pré-teste

- Avalia o que os participantes sabem acerca do conteúdo da formação (diagnóstico de base);
- Motiva os participantes à aquisição de novos conhecimentos, pois as perguntas chamam a atenção dos participantes para o conteúdo que será apresentado na formação;
- Permite ao formador identificar os tópicos que poderão exigir mais ou menos tempo na formação.
- A devolução dos resultados da avaliação pré-formação aos participantes permite que estes possam centrar-se nas respectivas necessidades individuais de aprendizagem.



Avaliação pré- formação

Uso do pré-teste

- O uso de perguntas em formato verdadeiro e falso é o mais indicado na avaliação pré- formação, pois sua função é testar apenas as informações de carácter geral;
- Proporciona uma correção rápida e oferece maiores chances de acertos, o que eleva a auto-estima dos alunos;





Avaliação de meio da formação

Uso do pós-teste

- Ajuda os participantes e o formador a avaliarem a aquisição de novos conhecimentos;
- Utiliza o formato de perguntas de escolha múltipla (4 ou 5 opções), pois permite mais profundidade e reduz a chance de acerto ao acaso;
- Uma pontuação mínima de 85% demonstra o domínio do conteúdo;





Avaliação de meio da formação

Uso do pós-teste

- Alunos que não alcançarem 85% de acertos serão orientados para o uso dos materiais do curso em caráter de auto-aprendizagem e a retomarem o teste para rever as questões que não obtiveram sucesso até obterem esse percentual de acertos ou mais.
- Alunos que alcançarem 85% ou mais, porém não atingiram 100%, também serão convidados para o mesmo exercício, que o farão se assim desejarem.





Avaliação de final da formação

Uso do pós-teste

- A avaliação de final de formação segue os mesmos passos da avaliação de meio de formação.
- A diferença é que o conteúdo é global e as indicações de mudanças só servirão para as formações futuras.
- A depender do número de formadores, podem ser usadas questões de maior profundidade, pois se supõe que os alunos receberam informações em sala de aula, observaram e treinaram procedimentos em laboratório humanístico e praticaram os mesmos procedimentos em unidades de saúde.



Avaliação de competências

- É a mais difícil e quase sempre ausente nas formações de um modo geral;
- Exige a execução prévia de um número específico de procedimentos sob supervisão;
- Exige um padrão pré-definido para realização das actividades, o que constitui a Lista de verificação, que:
 - ✓ Facilita a aprendizagem e execução de uma determinada actividade ou procedimento;
 - ✓ Avalia o desempenho em dada actividade ou procedimento.



Avaliação de competências

- As avaliações baseadas em competências realizadas com as listas de verificação que medem competências clínicas e outros comportamentos observáveis relativos a um padrão tornam esta tarefa mais fácil.
- Podem ser criadas listas de verificação para qualquer competência ou actividade.
- Se o formador trabalha com um pacote de aprendizagem, estas listas junto com as instruções de uso deverão estar incluídas.



Níveis de avaliação de competência

- Aquisição de competência
 - ✓ É a fase inicial de aprendizagem de uma dada competência;
 - ✓ O formador demonstra o procedimento para os participantes enquanto estes observam e seguem a Lista de verificação;
 - ✓ Em seguida o participante tenta repetir o mesmo procedimento observado, com o auxílio da Lista de verificação e sob supervisão do formador.





Níveis de avaliação de competência

- Competência operacional
 - ✓ Fase intermediária da aprendizagem de dada competência;
 - ✓ O participante repete o procedimento e consegue realizá-lo nas etapas necessárias, mas não consegue passar de uma etapa para outra com eficácia.





Níveis de avaliação de competência

- Proficiência operacional
 - ✓ Fase final na aprendizagem de uma dada competência;
 - ✓ O participante executa o procedimento com eficiência e precisão e consegue passar de uma etapa para outra com eficácia.





Avaliação de competências

Vantagens

- Facilita a aquisição de competência por parte do participante, primeiro em laboratório humanístico seguido em situação real;
- Permite focar a aprendizagem em uma dada competência a qual o participante normalmente executa;
- Os participantes são avaliados de acordo com o mesmo padrão;
- Pouca ou nenhuma subjetividade na avaliação;
- Permite auto-aprendizagem e auto-avaliação;
- A Lista de verificação é uma ferramenta que apoia o ensino, a avaliação e a pesquisa.



Avaliação de competências

Dificuldades

- É necessário tempo e dedicação para elaborar as listas de verificação, solicitar a opinião de especialistas e testá-las em serviço, quando estas não estão disponíveis;
- É preciso um maior número de formadores por formação:
 - ✓ O ideal seria que a relação entre o número de formadores e alunos fosse de um-para-um.
- Somente o formador proficiente na competência poderá avaliar;



Instrumento de avaliação de competência

- As Listas de verificação podem ser usadas durante:
 - ✓ A demonstração de um procedimento pelo formador;
 - ✓ O acompanhamento da realização do procedimento pelo participante após a referida demonstração;
 - ✓ A repetição da realização do procedimento, como nas sessões de aprendizado aos pares. Nessas sessões o formador pode passar de grupo em grupo;



Instrumento de avaliação de competência

- As Listas de verificação podem ser usadas durante (Continuação):
 - ✓ As avaliações pré, de meio e de final de formação;
 - ✓ Para avaliar se o participante está apto para realizar o procedimento com o usuário;
 - ✓ Como instrumento de pesquisa.