

Testagem Piloto dum Currículo: Avaliar a Efectividade de uma Nova Formação

Os Guiões de Implementação Técnica da I-TECH são uma série de documentos práticos e instrutivos, criados para dar apoio aos seus funcionários e parceiros em seu esforço para criar e manter a qualidade dos programas em todo o mundo.

Um programa de formação bem-sucedido requer vários componentes, incluindo formadores capacitados com adequado conhecimento do conteúdo, participantes com conhecimento básico necessário e motivação para aprender, e um currículo bem escrito que guie cada um através do processo. Implementar programas de formação normalmente requer uma quantidade significativa de tempo gasto pela equipa de formação, tempo gasto pelo formando fora do trabalho, e dinheiro gasto em transporte, alojamento e per diem. Fazer a testagem piloto de um currículo é um aspecto importante no controlo de qualidade da formação e pode ajudar a assegurar que o tempo e o investimento gasto na formação realmente valerem a pena. Este guião apresenta uma proposta para conduzir este tipo de testagem.

Por que fazer uma Testagem Piloto?

O propósito de fazer uma testagem piloto é assegurar que o currículo é efectivo e fazer mudanças antes de distribuí-lo amplamente. A testagem piloto ajuda a identificar quais partes do currículo funcionam bem e quais partes necessitam de reforço. Este processo deve incluir uma ampla avaliação da utilidade e efectividade do currículo em alcançar os objectivos propostos. A informação recolhida através da testagem piloto é utilizada para aperfeiçoar o conteúdo, os materiais e as estratégias de apresentação da formação, para a próxima versão do currículo.

A testagem piloto só será efectiva se existirem recursos, tempo e capacidade para revisar o currículo, com base na retro-informação recebida. Se por alguma razão, não é possível fazer mudanças no currículo, então o processo de testagem piloto descrito abaixo não é recomendável.

O processo para a testagem piloto descrito neste guião é apropriado para um currículo amplo, que será utilizado em sala de aulas, no qual tenham sido investidos recursos significativos. Este tipo de processo não é relevante para uma formação em que os tópicos a serem ensinados poderão variar de acordo com a situação, ou para um currículo menos estruturado,

em que peritos apresentarão estudos de caso ou sua própria apresentação de PowerPoint.

Preparar a Testagem Piloto

A testagem piloto é uma extensa avaliação realizada durante a primeira vez que um currículo desenvolvido ou adaptado é utilizado numa formação. Os participantes devem ser informados de que eles estão a participar de uma testagem piloto e poderão fornecer uma retro-informação ampla e honesta como parte do processo de avaliação da formação. Enfatizar que a retro-informação é importante para desenvolver e melhorar a formação, pode motivar os participantes a completarem as avaliações escritas detalhadamente e a participar activamente das discussões em grupo sobre a formação. No primeiro dia da formação, os facilitadores deverão mencionar que as actividades de avaliação serão mais extensas do que o normal, devido ao fato de ser uma testagem piloto, deverão também descrever cada actividade de avaliação que acontecerá durante a formação.

Também é importante informar com antecedência aos facilitadores de que a formação será a testagem piloto de um currículo. Alguns facilitadores podem já ter apresentado um material parecido e ter sua própria apresentação, com a qual já está acostumado. Para a testagem piloto é importante que os facilitadores sigam todos os passos do currículo detalhadamente. Os facilitadores deverão receber cópias do material com antecedência, para que possam revisar as sessões que irão apresentar.

Selecione pelo menos um observador, que estará presente durante toda a formação. O observador é normalmente alguém que participou do desenvolvimento do currículo, mas isto não é obrigatório. Se não for possível conseguir alguém que participou no desenvolvimento do currículo para estar presente na testagem piloto, o observador então, pode ser alguém com capacidades de escuta e de observação, que conhece o processo de desenvolvimento de formações. O papel do observador é descrito mais detalhadamente em outra parte deste guião.

Áreas para Avaliar Durante a Testagem Piloto

A testagem piloto do currículo deve avaliar os métodos de ensino, a adequação do conteúdo, materiais, aspectos relacionados ao tempo e ao fluxo do conteúdo e actividades, e a efectividade da formação. Estão listadas abaixo algumas perguntas chaves que devem ser respondidas através da avaliação:

Métodos de Ensino

- Os métodos de ensino (palestra, discussões, trabalhos de grupo, etc.) utilizados na formação foram bem-sucedidos em aumentar o conhecimento dos participantes?
- Algum método funcionou muito bem?
- Algum método não funcionou e necessita ser adaptado?

Conteúdo

A testagem piloto não é o momento apropriado para fazer uma revisão clínica detalhada do conteúdo. A revisão clínica do currículo deve ser feita antes da testagem piloto para assegurar que o conteúdo está correcto clinicamente e que segue as normas nacionais.

- A profundidade e extensão do conteúdo foram apropriadas para os participantes?
- O nível de leitura do currículo foi difícil/fácil demais?
- Foram abordados os tópicos correctos?
- Algum tópico foi esquecido?
- Alguma história, exemplo ou caso mencionado durante a formação deve ser incorporado ao currículo?

Materiais

- Os materiais foram fáceis de utilizar tanto para os facilitadores quanto para os participantes?
- Os facilitadores utilizaram todos os materiais? (apresentações de PowerPoint, Folhas de Exercício, Material Complementar)
- Os participantes utilizaram os materiais durante a formação?
- Há algum material ou recurso adicional que poderia melhorar a formação?

Efectividade

- Os participantes adquiriram as capacidades e o conhecimento que deveriam durante a formação? Se não, quais foram as áreas mais fracas?

Tempo e Fluxo

- O tempo destinado para as actividades individuais foi muito curto ou longo demais?
- O tempo destinado para a formação em geral foi muito curto ou longo demais?

Conduzir a Avaliação

A avaliação da testagem piloto de um novo currículo deve abranger a retro-informação de três grupos chaves, com o objectivo de avaliar a formação de diferentes perspectivas: dos participantes, dos facilitadores e do observador.

Avaliação da Formação pelo Participante

O propósito da formação é fortalecer as capacidades dos participantes em áreas específicas e definidas. A

retro-informação do participante sobre a formação é essencial para avaliar a efectividade do currículo. A retro-informação dos participantes deve incluir sua opinião sobre a formação (O que funcionou bem? O que acham que aprenderam? O que não compreenderam? Como eles podem aplicar o que foi aprendido na formação no seu ambiente de trabalho?) e avaliações objectivas, tais como a mudança nos seus conhecimentos e/ou capacidades, como resultado da formação. Os tópicos abaixo são ferramentas específicas para recolher retro-informação dos participantes:



A retro-informação dos participantes deve incluir sua opinião sobre a formação, por exemplo, o que funcionou bem, e também medidas objectivas, por exemplo, mudança no conhecimento.

Ferramenta 1: Avaliações diárias escritas

Uma avaliação preenchida pelos participantes ao final de cada dia da formação, avalia a reacção dos participantes às sessões e actividades, enquanto ainda estão recentes em sua memória. A avaliação diária deve ser breve e fácil de preencher, para não sobrecarregar os participantes. Em geral, as avaliações diárias só perguntam se os participantes gostaram ou não da sessão apresentada naquele dia. Já que isto é uma testagem piloto, também pode-se incluir algumas perguntas específicas sobre conhecimentos, relacionadas ao conteúdo ensinado naquele dia, para analisar se os participantes aprenderam os principais tópicos abordados.

Geralmente, a informação da avaliação diária não precisa ser analisada rigorosamente; no entanto, os facilitadores devem analisar os formulários de avaliação para determinar tendências gerais. Por exemplo, se uma sessão teve comentários muito piores do que as outras, isto pode indicar a necessidade de um estudo mais aprofundado para determinar a razão. A avaliação diária também deve incluir uma pergunta acerca do que não foi bem entendido pelos participantes, para que os facilitadores possam esclarecer qualquer dúvida no dia seguinte.

Ferramenta 2: Avaliação final escrita

Os participantes devem completar uma avaliação final escrita, ao final do último dia de formação. Esta avaliação vai permitir aos participantes reflectirem acerca dos conhecimentos e capacidades adquiridas durante toda a formação. A avaliação final pode, frequentemente, indicar resultados diferentes que as avaliações diárias, já que o conteúdo que era confuso no dia 2 pode ter

sido explicado mais detalhadamente no dia 5. A avaliação final escrita também permite aos participantes reflectirem sobre sua aprendizagem em geral durante a formação e como poderão utilizar o que foi aprendido quando retornarem para seus locais de trabalho.

Ferramenta 3: Discussão do Grupo Focal

As discussões de grupo focal com os participantes no final da formação, pode ser um método útil para obter retro-informação sobre a formação e o currículo. A discussão em grupo inspira a cooperação, que pode resultar numa discussão rica e trazer informações diferentes daquelas fornecidas de forma escrita. Isto também facilita a retro-informação dos participantes que gostam mais de expressar-se verbalmente do que por escrito.

Para o grupo focal, os participantes devem ser divididos em grupos de aproximadamente 6-8 pessoas. Os facilitadores devem identificar indivíduos que não estejam directamente envolvidos com a formação, para facilitar as discussões dos grupos focais e fazer anotações. Deve-se desenvolver um guião para estruturar as discussões, mas não limitá-las. Os tópicos importantes levantados pelo grupo focal devem ser identificados e resumidos. Refira-se ao material da I-TECH: Organizar e Conduzir Grupos Focais para informação mais detalhada sobre esse assunto.

Ferramenta 4: Pré e pós-teste

O propósito do pré e pós-teste é fazer uma avaliação precisa sobre as mudanças no conhecimentos e/ou capacidades dos participantes, e poder então, fornecer informação importante acerca da efectividade do currículo.

Deve-se ter cuidado ao interpretar os resultados do pré e pós-teste, e suas implicações para o currículo. Estes testes também devem passar por uma testagem piloto, para determinar se são válidos. Por exemplo, o aumento significativo dos resultados entre o pré-teste e o pós-teste pode servir como um indicador de que a formação alcançou seus objectivos e que o currículo foi efectivo; no entanto, a falta de um aumento significativo dos resultados, requer uma maior análise e interpretação. A falta de mudanças ou a redução dos resultados pode reflectir um teste mal desenvolvido e não um problema com o currículo

Um método simples para medir a validade do teste é discutir as respostas durante a formação, depois que os participantes tenham terminado de fazer o seu próprio teste. Isto permitirá aos facilitadores perceber se as questões não estavam claras ou se houve um problema

na forma com a qual o material foi ensinado. Refira-se ao material da I-TECH, Orientações para Pré e Pós Teste, para informação mais detalhada sobre o desenvolvimento, validação e interpretação destes testes.

Avaliação do Materiais do Currículo pelo Facilitador

A testagem piloto deve incluir uma retro-informação estruturada e sistematizada dos facilitadores, que utilizaram o currículo e os materiais de apoio à formação. Esta avaliação deve incluir a experiência dos facilitadores com os materiais, seu feedback sobre o nível de detalhes e adequação do conteúdo, e suas sugestões para as actividades, casos, estudos de caso e exemplos que possam ser incorporados nas próximas versões do currículo.

Ferramenta 1: Avaliação escrita

Uma avaliação escrita deve ser completada pelo facilitador ao final de cada sessão que ele/ela facilite. Esta avaliação deve pedir ao facilitador para reflectir sobre o que funcionou bem e sobre o que não funcionou em cada sessão. A avaliação também pode pedir para descreverem como o manual do facilitador e as apresentações de PowerPoint foram utilizadas em cada sessão. Mesmo que possa parecer muito trabalho para completar a avaliação depois de cada sessão da formação, é importante registar as opiniões e a retro-informação em detalhes, enquanto ainda estão recentes em sua memória.

Ferramenta 2: Reuniões diárias para discussão

Facilitadores e observadores (veja no tópico seguinte) devem fazer uma pequena reunião ao final de cada dia. O propósito desta reunião é discutir as actividades do dia (o que funcionou bem, o que necessita ser revisado/melhorado), assim como preparar-se para o dia seguinte. Uma simples lista de tópicos pode ser utilizada para guiar a discussão e alguém deve ser responsável por fazer anotações, para assegurar que os pontos-chave são registados. Estas reuniões podem ser extremamente efectivas para identificar problemas ou questões relacionadas ao currículo, assim como estratégias para solucionar estes problemas.

Avaliação da Formação e Utilização dos Materiais do Currículo pelo Observador

O observador tem uma função muito importante na testagem piloto de um currículo. Já que os observadores não estão directamente envolvidos na implementação da formação, eles são capazes de analisar cuidadosamente



Os participantes devem completar uma avaliação escrita ao final de cada dia do workshop.

diversos elementos, como a utilização dos materiais pelos facilitadores e participantes, a interacção de participantes e facilitadores e o nível de compromisso dos participantes. Eles também podem ter a tarefa de registar história, casos e exemplos utilizados pelos facilitadores que possam ser incorporados ao currículo e fornecer retro-informação geral sobre cada sessão.

O observador pode fazer anotações directamente sobre a cópia do manual do facilitador durante a apresentação de cada sessão. Os observadores devem anotar se a actividade não funcionou com o grupo ou se o facilitador não realizou uma actividade ou sessão específica. O observador pode também anotar quais actividades demoraram mais tempo que o planejado, ou quais iniciaram discussões de tópicos relevantes para os objectivos de aprendizagem. Se os participantes parecem confusos em certo ponto da formação, o observador deve anotar quando isto ocorreu. Da mesma maneira, ele também deve anotar quando o facilitador desviar-se do conteúdo para clarificar algum tópico confuso para os participantes.

É útil desenvolver um “Formulário de Observação” para que o observador possa preenchê-lo ao final de cada sessão. Este formulário é uma ferramenta útil para lembrar aos observadores o que deve ser observado durante a formação, como o tempo e fluxo de cada sessão, a utilização dos manuais do facilitador e

do participante, o envolvimento dos participantes e a qualidade do conteúdo das sessões.

Os observadores também devem participar das reuniões diárias para discussão com os facilitadores, para revisar o sucesso e os desafios das sessões de cada dia e compartilhar suas observações. Por último, os observadores devem resumir seus comentários detalhados de cada dia, para que eles possam ser facilmente incorporados no processo de revisão do currículo.

Avaliar Ferramentas para Formações fora da Sala de Aulas

O currículo pode incluir componentes que serão realizados fora da sala de aulas, como visitas técnicas ou tutorias. Ferramentas específicas podem ter sido criadas para reforçar este currículo, como vídeos educativos. Cada uma destas ferramentas deve ser avaliada separadamente, através de formulários de avaliação ou discussão em grupo com facilitadores e participantes. Perguntas específicas sobre as experiências ou ferramentas devem ser incluídas nos formulários de avaliação final, de observação e de retro-informação.

Revisar o Currículo

Depois que a testagem piloto é feita, é necessário revisar tudo o que foi aprendido para fazer mudanças no currículo. Como foi mencionado anteriormente, esta é a parte mais importante de todo o processo da testagem piloto. O primeiro passo é reunir e analisar toda a informação recolhida. Os pré e pós-testes devem ser analisados e as informações registadas num formulário apropriado; isto vai permitir determinar se existem conteúdos específicos que não foram bem entendidos pelos participantes (assume-se que o pré e pós-teste tenham sido validado). Os resultados da avaliação dos participantes, ambos escrito e do grupo focal, devem ser resumidos e analisados para identificar tópicos importantes, problemas e comentários repetidos, acerca do que funcionou bem ou não. A retro-informação do observador e dos facilitadores sobre cada sessão deve ser compilada e a retro-informação das reuniões diárias para discussão devem ser resumidas.

Quando houver uma ideia clara do que toda a informação está a indicar, o próximo passo é revisar o currículo e os materiais de apoio, com base na retro-informação. Isto pode ser um extenso processo e

depende do tipo de retro-informação recebida; pode ser necessário priorizar as mudanças sugeridas para resolver os aspectos mais importantes, dependendo do tempo e recursos disponíveis. A revisão do currículo pode incluir:

- Modificar as apresentações de Powerpoint e material complementar;
- Reforçar e expandir as notas para o facilitador;
- Desenvolver novas actividades ou metodologias, como estudos de caso;
- Acrescentar, retirar ou modificar o conteúdo;
- Reescrever partes do manual do facilitador;
- Simplificar o nível da linguagem utilizada;
- Acrescentar maior profundidade clínica;
- Desenvolver recursos adicionais, tais como o Manual de Referência para o Participante ou Guia de Bolso;
- Repensar a amplitude do tempo da formação, ou fazer decisões difíceis em relação ao que pode ser realizado no tempo disponível para a formação.



Facilitadores e observadores devem reunir-se ao final de cada dia.

Assegure-se que a revisão inclua quaisquer mudanças nas normas locais, nacionais ou regionais, relevantes para o conteúdo da formação.

Se muitas mudanças forem feitas no currículo durante o processo de revisão, será útil conduzir uma segunda testagem piloto. Isto implica repetir as metodologias

descritas anteriormente, durante a primeira realização do currículo revisado. Para currículos longos e técnicos, que serão amplamente adoptados na formação dos profissionais de saúde, o tempo e a energia empregados na avaliação do currículo será recompensado à longo prazo, com uma formação mais efectiva e profissionais de saúde melhor preparados.

Agradecimentos

Financiamento

Este documento foi desenvolvido através do financiamento do Acordo Cooperativo U69HA00047 do U.S. Department of Health and Human Services Health Resources and Services Agency (HRSA); o conteúdo deste material é de responsabilidade dos autores e não necessariamente representa a visão da HRSA.

Acerca da I-TECH

A I-TECH, uma colaboração entre a Universidade de Washington e a Universidade da Califórnia, São Francisco, é um programa de formação global sobre SIDA que trabalha a convite dos Ministérios da Saúde e do governo dos Estados Unidos para aumentar a capacidade de profissionais e instituições na prevenção, cuidados e tratamento da SIDA em países fortemente atingidos pela epidemia. A I-TECH foi fundada em 2002 pela HRSA em colaboração com CDC (Centers for Disease Control and Prevention).

I-TECH

Estados Unidos

901 Boren Avenue, Suite 1100
Seattle, Washington 98104 USA
www.go2itech.org

Moçambique

Cahora Bassa, 106
Maputo, Moçambique

© 2008 University of Washington. Favor pedir a permissão da I-TECH antes de reproduzir, adaptar ou extrair partes deste manual.

