

## **Proposta de Implantação do Sistema Integrado de Avaliação do Treinamento - SIAT**

### **I - Apresentação**

Treinamento é definido como sendo uma aquisição sistemática de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultam numa melhoria da performance do indivíduo.

A Organização investe em treinamento com a finalidade de aprimorar a qualidade de seus recursos humanos e de atingir suas metas, melhorando seus resultados. Como saber se o capital e os esforços alocados em capacitação efetivamente estão impactando positivamente no desempenho da Organização?

O Sistema Integrado de Avaliação do Treinamento, o SIAT, é um conjunto de técnicas de diagnóstico que permite avaliar os programas de treinamento no sentido de alcançar as metas e os objetivos da corporação. É uma ferramenta gerencial que permite selecionar ou revisar programas de treinamento, saber se os empregados aprenderam os novos processos e verificar se houve uma melhoria na performance no trabalho.

São usuárias do Siat, Organizações de pequeno, médio e grande porte que fazem uso de treinamentos para capacitação de seu pessoal ou de recursos humanos de outras Empresas. O Siat pode ser utilizado por instituições que desenvolvem ou terceirizam seus treinamentos. São potenciais usuários: Empresas, Organizações sem fins lucrativos, Governo, Instituições de ensino, Sindicatos e Associações. O Siat contempla e fornece resultados para os seguintes níveis:

#### **A) Nível 1 – Reação**

Levantamento da percepção e das atitudes dos treinandos sobre os fatores associados ao treinamento. Fornece um retrato sobre o desempenho do instrutor, a qualidade do material instrucional, a sala de aula e sobre a satisfação geral do treinando com o treinamento.

#### **B) Nível 2 – Aprendizagem**

Verificação do desenvolvimento, por parte dos treinandos, das habilidades traçadas no programa instrucional, ou seja, dos alcances dos objetivos do curso. Avaliação, por meio de testes educacionais, da ocorrência de diferenças entre o que os treinandos sabiam antes e depois do treinamento.

#### **C) Nível 3 – Desempenho no cargo**

Avaliação da mudança observável na performance do empregado em seu contexto de trabalho. Leva em conta o desempenho dos profissionais antes e após a

realização do treinamento, por meio da análise do gerente e do próprio empregado. Também chamado de percepção de impacto do treinamento no desempenho.

#### **D) Nível 4 – Eficácia Organizacional**

Avaliação do nível de agregação do investimento em treinamento na organização. Mensurada por um modelo estrutural constituído por um conjunto de variáveis institucionais e de mercado.

Levantamento de informações relacionadas ao cliente que envolve satisfação com os serviços ou os produtos da organização, bem como seu comportamento de compra. Excelente indicador para verificação do impacto do investimento em treinamento na aceitação dos serviços da organização.

*O SIAT é um modelo sistêmico, mas permite sua implementação por módulos (por níveis) para facilitar sua operacionalização. A presente proposta contempla apenas o Módulo 1, referente ao Nível 1 - Reação. Informações sobre os demais níveis serão apresentadas quando demandadas.*

## **II – Proposta: Nível “Reação”**

Propõe-se a realização de uma avaliação de cursos oferecidos ou contratados pela Organização para detectar a reação dos treinandos com relação a alguns aspectos de fundamental importância para o sucesso do treinamento.

Será avaliada a percepção dos treinandos sobre:

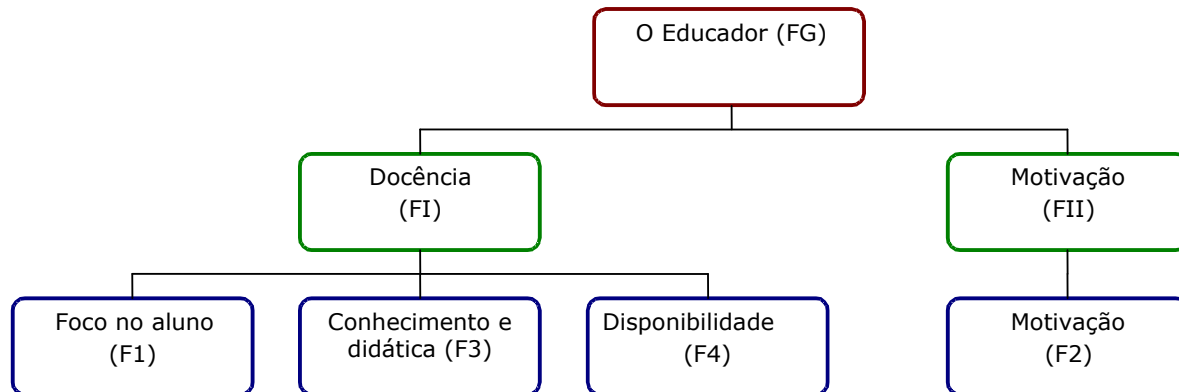
- 1) O desempenho do instrutor;
- 2) A qualidade do material instrucional;
- 3) O ambiente do treinamento ou a sala de aula e;
- 4) A satisfação geral com o treinamento.

## **III – Objetivo**

A avaliação tem como objetivo fornecer elementos para a gerência responsável pelos treinamentos diagnosticar sua qualidade e maximizar sua efetividade.

## IV – O que será avaliado?

### A) Desempenho do Instrutor



#### Fator de 3ª Ordem

Fator Geral (FG) – O Educador

Expressa se o Instrutor ou o Professor é um educador que conhece o conteúdo e tem habilidade para transmiti-lo, é atualizado, motiva e respeita os alunos. O instrutor com excelência apresenta uma média alta neste fator.

*O fator geral é detalhado nos fatores de segunda ordem I e II, permitindo uma exploração mais aprofundada dos pontos positivos e negativos do Instrutor.*

#### Fatores de 2ª Ordem

Fator I (FI) – Docência

Este fator representa a função docente. Uma média alta neste fator significa que o Instrutor trabalha com foco no aluno, apresenta conhecimento aprofundado sobre o conteúdo abordado e uma didática apropriada. Além disso, uma nota alta significa que o professor atende as necessidades do aluno, sendo assim disponível, no que diz respeito às questões de aprendizagem.

Fator II (FII) – Motivação

Este fator fala do estímulo que o Instrutor transmite ao estudante para aprender. Um resultado alto neste fator indica que o Instrutor estimula o aluno, respeita o seu ritmo, faz

bom uso dos recursos audiovisuais e é capaz de sintetizar os temas da aula para ajudar os alunos na aprendizagem.

Uma média baixa neste fator indica uma atitude desmotivadora, de desrespeito e de descaso ao aluno, por parte do professor.

*Os fatores de segunda ordem são detalhados nos fatores de primeira ordem 1, 2, 3 e 4, permitindo uma exploração mais aprofundada dos pontos positivos e negativos do Instrutor.*

### **Fatores de 1a ordem**

O Fator de segunda ordem “docência” é desmembrado nos fatores de primeira ordem 1, 3 e 4.

#### **Fator 1 (F1) – Foco no Aluno**

Avalia se a atitude do Professor coloca a turma e cada aluno individualmente como seu principal foco de interesse. Uma média alta neste fator indica que o estudante é o foco de interesse do Instrutor e que, com tal atitude, promove o progresso individual discente. Verifica se o professor orienta o aluno, supervisiona sua atividade e segue seu ritmo de aprendizagem.

#### **Fator 3 (F3) – Conhecimento e Didática**

O fator avalia dois aspectos da atividade docente que são: domínio de conteúdo (conhecimento) e habilidade de transmiti-lo (didática).

#### **Fator 4 (F4) – Disponibilidade do Professor**

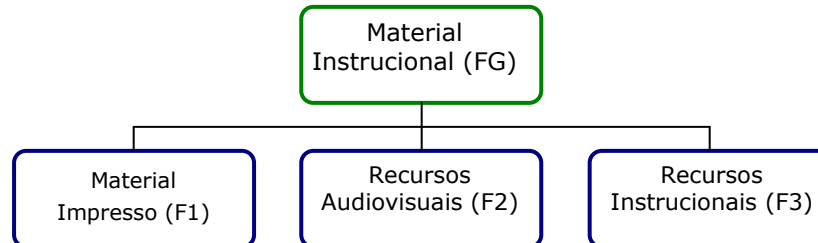
Trata da disponibilidade do professor em atender o aluno, sobretudo no que diz respeito a questões de aprendizagem (atenção ao aluno).

*O Fator de segunda ordem “motivação” é mantido como o fator de primeira ordem F2.*

#### **Fator 2 (F2) – Motivação**

Este fator fala da atitude motivadora que Instrutor tem frente ao estudante. Um resultado alto neste fator indica que o Instrutor estimula o aluno, respeita o seu ritmo, faz bom uso dos recursos audiovisuais e é capaz de sintetizar os temas da aula para ajudar os alunos na aprendizagem.

## B) Qualidade do Material Instrucional



### Fator de 2ª Ordem

Fator Geral (FG)– Material Instrucional

O fator geral se refere ao material instrucional em geral, englobando a qualidade do material impresso, dos recursos audiovisuais e dos recursos instrucionais.

*O fator geral é detalhado nos fatores de primeira ordem 1, 2 e 3, permitindo uma exploração mais aprofundada dos pontos positivos e negativos do material instrucional.*

### Fatores de 1ª Ordem

Fator 1 (F1) – Material Impresso

Avalia a qualidade dos textos e dos testes utilizados no treinamento, sendo, portanto, identificado como material impresso.

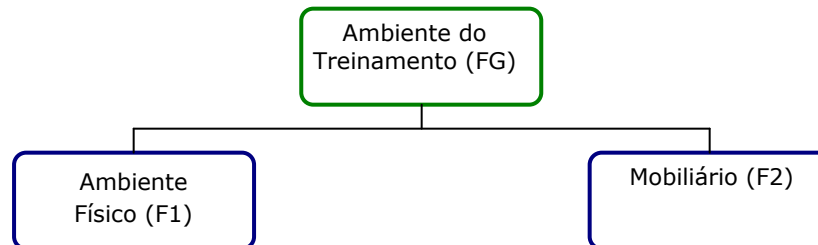
Fator 2 (F2) – Utilidade dos Recursos audiovisuais

Refere-se aos recursos não-impressos do treinamento, tais como, quadro-negro, slides, canhão multimídia, transparências, vídeos, etc.

Fator 3 (F3) – Qualidade dos Recursos Instrucionais

Este fator se refere à qualidade dos recursos envolvidos no treinamento, sejam textos, testes e audiovisuais, de modo especial os impressos. Embora pareça repetir o que foi avaliado em F1 e F2, este funciona como confirmador dos outros. A diferença é que o F3 é composto de itens com peso negativo. Assim, uma média baixa significa que os recursos instrucionais são inadequados, monótonos, confusos, desorganizados, etc.

### C) Sala de Aula



#### Fator de 2ª Ordem

Fator Geral (FG)– Ambiente do Treinamento

O fator fala do ambiente do treinamento, considerando tanto o ambiente físico da sala de aula, quanto seu mobiliário. Assim, uma média alta no fator representa que o ambiente físico é limpo, bem iluminado, funcional e de fácil acesso e o mobiliário é confortável, adequado e funcional.

*O fator geral é detalhado nos fatores de primeira ordem 1 e 2, permitindo uma exploração mais aprofundada dos pontos positivos e negativos do ambiente do treinamento.*

#### Fatores de 1ª Ordem

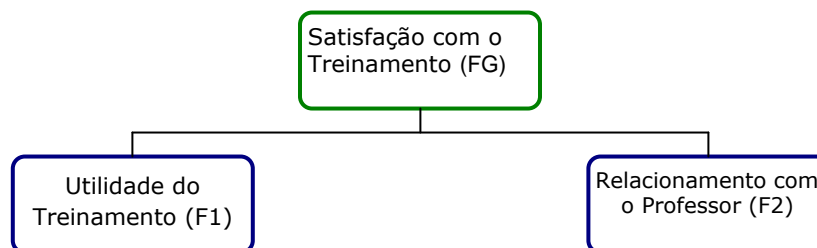
Fator 1 (F1)– Ambiente Físico da Sala de Aula

Este fator informa se o ambiente físico da sala de aula se apresenta limpo, bem iluminado, funcional e de fácil acesso.

Fator 2 (F2)– Mobiliário da Sala de Aula

O fator avalia a qualidade do mobiliário da sala de aula e seu grau de conforto, adequação e funcionalidade.

#### D) Satisfação com o treinamento



#### Fator de 2ª Ordem

Fator Geral (FG) – Satisfação com o Treinamento

O fator geral fala da satisfação geral com o treinamento. Médias altas significam que o treinamento foi considerado útil para as necessidades profissionais do treinando e que o relacionamento com o Instrutor foi satisfatório.

*O fator geral é detalhado nos fatores de primeira ordem 1 e 2, permitindo uma exploração mais aprofundada dos pontos positivos e negativos da satisfação com o treinamento.*

#### Fatores de 1ª Ordem

Fator 1 (F1) – Utilidade do Treinamento

Os itens deste fator falam da adequação e da utilidade do treinamento para as necessidades do treinando, bem como da correspondência do mesmo para suas expectativas com respeito ao seu trabalho. Assim, esse fator cobre o conceito de utilidade do treinamento para o trabalho do profissional.

Fator 2 (F2) – Relacionamento com o Professor

O fator trata da satisfação com a qualidade do relacionamento que o professor mantém com os alunos, tanto como pessoa quanto como instrutor.

#### V – Instrumentos e os procedimentos

Serão utilizadas escalas de concordância com validade e precisão comprovadas, que serão respondidas pelos treinandos no último dia de curso. Os instrumentos poderão ser aplicados via computador (internet) ou via impresso.

Algumas observações em sala de aula serão realizadas, com base em um roteiro estruturado, para fornecer subsídio à avaliação da coordenação pedagógica.

## **VI – Análise dos dados**

As informações coletadas alimentarão o Sistema Informatizado Siat (SiSiat) em que serão realizadas os cálculos dos escores para cada um dos fatores.

Os dados da avaliação da coordenação pedagógica serão analisados separadamente.

As interpretações dos resultados serão realizadas com base nos escores objetivos, na avaliação da coordenação pedagógica e em outras informações do programa de cursos e da própria Organização.

## **VII – Apresentação dos resultados**

Os resultados da avaliação dos treinamentos serão apresentados por meio de um relatório síntese para cada um deles, de um relatório descritivo e global dos três cursos e de um seminário.

### **A) Relatórios-síntese para cada um dos treinamentos**

Para cada um dos três treinamentos, será emitido um relatório síntese em que serão apresentados os escores fatoriais, os conceitos de qualificação dos aspectos avaliados, bem como um gráfico com o perfil dos fatores.

Um exemplo de relatório síntese por treinamento é apresentado no anexo I.

### **B) Relatório Global dos Treinamentos**

Os resultados serão descritos à luz dos conceitos, tornando claras para as gerências as informações sobre a qualidade do módulo de curso e alertando para os aspectos positivos, que devem ser reforçados, e para os aspectos negativos, que devem ser corrigidos.

### **C) Workshop**

Os resultados da avaliação, bem como toda a metodologia utilizada, serão apresentados em forma de Workshop. Esse momento de divulgação permitirá esclarecimentos diversos quanto à possibilidade de uso dos resultados.



### VIII – Quem fará uso dos resultados da avaliação?

Cada um dos produtos da avaliação poderá ser apresentado de forma diferenciada a depender dos interesses e das responsabilidades dos agentes envolvidos no treinamento. Essas definições serão realizadas em reunião com os responsáveis pelos treinamentos na Organização, sempre respeitando o interesse desta.

São possíveis usuários dos resultados da avaliação:

- 1) A Gerência de Recursos Humanos;
- 2) Os instrutores;
- 3) Os treinandos;
- 4) As gerências de origem dos Treinandos;
- 5) A Empresa terceirizada responsável pelos treinamentos;
- 6) As áreas de planejamento e de execução dos cursos.

### IX – Executora

A Psicométrica Consultoria e Pesquisa é uma empresa de Brasília com atuação em todo território nacional. Oferece serviços relacionados a avaliação educacional, psicológica, organizacional e de programas sociais. Atua no desenvolvimento de pesquisas para aprimoramento de seus serviços e para a promoção da cidadania.

O SIAT foi desenvolvido pelos seguintes profissionais:

Luiz Pasquali, Docteur em Psicologia.

Amélia Regina Alves, Doutora em Psicologia.

Frederico Neves Condé, Doutor em Psicologia.

Flávio Saulo de Avellar, Analista de Sistemas.

A equipe técnica do SIAT é composta por um quadro gestor e técnico formado por Doutores, Mestres e Graduados em diversas áreas, como Psicologia, Pedagogia, Estatística, Economia e Análise de Sistemas.

### X – Cronograma

O Cronograma de realização do estudo será definido entre a Organização e a Psicométrica, de acordo com o interesse e a disponibilidade de ambas as partes.



## Sistema Integrado de Avaliação do Treinamento



### **XI – Contato**

Psicométrica Consultoria e Pesquisa Ltda.

[contato@psicometrica.com.br](mailto:contato@psicometrica.com.br)

[www.psicometrica.com.br](http://www.psicometrica.com.br)

Frederico Neves Condé

+55 61 92192008

+55 61 39633676

A Psicométrica se coloca à disposição para outros esclarecimentos.

Frederico Neves Condé

Diretor-Presidente

Psicométrica Consultoria e Pesquisa