

**PRISCILLA MATOS FARIAS BATISTA
RONISE NASCIMENTO DE ALMEIDA**



**GUIA PRÁTICO DE
AVALIAÇÃO DE
PROGRAMAS DE JOVEM
APRENDIZ PARA
ENTIDADES DO TERCEIRO
SETOR**

Aracaju/Se

PRISCILLA MATOS FARIAS BATISTA
RONISE NASCIMENTO DE ALMEIDA

**GUIA PRÁTICO DE AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS DE JOVEM
APRENDIZ PARA ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR**



**GUIA PRÁTICO DE AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS DE JOVEM APRENDIZ
PARA ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR**

Copyright © 2024

Autoria: Priscilla Matos Farias Batista

Orientação: Ronise Nascimento Almeida

Edição de Texto: Priscilla Matos Farias Batista

Diagramação: Priscilla Matos Farias Batista

Revisão de Texto: Manuela Rodrigues Santos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas do IFS

Batista, Priscilla Matos Farias.

O333g Guia prático de avaliação de programas de jovem aprendiz para entidades do terceiro setor. [recurso eletrônico]. / Priscilla Matos Farias Batista. – Aracaju: EDIFS, 2024.
23 p.; il.

ISBN: 978-85-9591-180-2

1. Aprendizagem profissional. 2. Juventude. 3. Políticas públicas. 4. Educação profissional e tecnológica. I. Almeida, Ronise Nascimento de [orientadora]. II. Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT. III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe – IFS. IV. Título.

CDU 377

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Geocelly Oliveira Gambardella /
CRB-5 1815, com dados fornecidos pelo(s) autor(es).

Sumário

Apresentação
Página 4



Juventudes, Educação e Trabalho
Página 5



Os Programas de Aprendizagem Profissional
Página 7



A Avaliação Institucional Interna
Página 9



Etapas de Operacionalização da Avaliação Interna
Página 12



Instrumentos de Avaliação
Página 15



Referências
Página 21

Sobre a autora
Página 22



Apresentação

Este Guia Prático de Avaliação de Programas de Jovem Aprendiz para Entidades do Terceiro Setor que consiste em um roteiro capaz de nortear as entidades qualificadoras dos cursos de aprendizagem profissional no processo de avaliação interna de seus programas, contribuindo para a eficácia dos cursos frente a seus objetivos, considerando seu público-alvo e sua interface com as políticas públicas para a juventude.

Tem por objetivo propor uma ferramenta analítica de diagnóstico e acompanhamento dos programas de aprendizagem profissional, promovendo um conjunto de dados que articulados com as bases conceituais e os objetivos da Educação Profissional e Tecnológica, com as políticas públicas para as juventudes, as dinâmicas do mundo do trabalho e com as ações desenvolvidas pelas entidades qualificadoras promoverá informações fundamentais para o cotidiano da gestão educacional. O Guia, por sua vez, sustenta-se em um conjunto de indicadores educacionais que fornecerão insumos para dar suporte às ações que já estão em vigência, diagnosticar elementos que podem servir de base para ações futuras e fazer com que o gestor possa ter uma visão mais ampla, capaz de dinamizar a gestão.

2 Juventudes, Educação e Trabalho

Considerando que o trabalho na Educação Profissional emerge como um princípio educativo não só porque, segundo Dermeval Saviani (2007, p. 160), “o trabalho orienta e determina o caráter do currículo escolar em função da incorporação dessas exigências na vida da sociedade”; mas também porque proporciona a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e revezes, bem como habilita as pessoas para o exercício autônomo e crítico das profissões, sem jamais se esgotar nelas, convém apontar o que se está entendendo por juventudes e como essa discussão se articula com seu direito à educação e seu direito à profissionalização, ao emprego e à renda.

Reguillo (2007) aponta que a juventude, como a conhecemos hoje, é uma invenção do pós-guerra por meio dos discursos jurídicos e escolares e da Indústria que passam a reivindicar a existência de crianças e jovens como sujeitos de direito e, mais especificamente dos jovens como sujeitos de consumo. A emergência da juventude como sujeito social tem um papel importante rumo à conquista da cidadania civil e política, adquirindo o direito de participar do espaço público. Desse modo, ser jovem parte da faixa etária como marcador inicial articulando-a com variáveis sociais, culturais, geracionais, simbólicas e políticas construídas historicamente e que desenharão o modo como cada época, cada sociedade apreende seu modo de ser jovem.



Nota-se que aqui, além da dimensão de desenvolvimento e preparação, são acentuadas as noções de experimentação e inserção na vida social que marcarão a forma como se irão construir as ações voltadas para a sua formação/preparação para a vida e para a sua inserção no mundo do trabalho. No contexto brasileiro, portanto, a juventude é uma condição social, parametrizada por uma faixa etária que congrega cidadãos e cidadãos com idade compreendida entre 15 e 29 anos, sujeitos de direitos coletivos, fruto de uma sociedade global, marcada pelas tecnologias da informação e da comunicação (Abramo, 2005). Ser jovem é estar imerso em uma multiplicidade de identidades, posições e vivências. Daí a importância do reconhecimento da existência de diversas juventudes no país e da promoção de políticas públicas para a consagração de seus direitos.

Para enfrentar os desafios de reconhecimento dos direitos dos jovens, além das ações promovidas pelo Conselho Nacional de Juventude, decretou-se a Lei nº 12852/2013 que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE e prevê, dentre outros direitos, o m direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social. Dá-se ênfase à inclusão produtiva que foca em jovens em situação de vulnerabilidade econômica, de modo a diminuir a exclusão social e aumentar a produtividade do país, articulando educação profissional e inserção no mundo do trabalho. Como é o caso da Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097/2000 que institui os programas de aprendizagem profissional, conhecidos popularmente como Programa Jovem Aprendiz ou ainda Aprendiz Legal.

A lei da aprendizagem, ampliada pelo decreto federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionário cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, o contrato de aprendizagem implica registro na carteira de trabalho e perante a previdência social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, além de inscrição em um programa de aprendizagem (Brasil, 2018). Como se pode observar uma articulação direta entre a inserção produtiva dos jovens, estimulando o primeiro emprego e a qualificação profissional necessária para sua inserção no mercado de trabalho.

3

Os Programas de Aprendizagem Profissional

Pensar os programas de aprendizagem é fazê-lo a partir da articulação entre a Educação Profissional e Tecnologia e as políticas públicas de geração de emprego e renda que, segundo Frigotto (2014), vêm ocupando as diferentes esferas da gestão pública, voltando-se para jovens que “batem à porta do mundo do trabalho e encontram vários muros ou grades, ou adultos, vítimas do desemprego estrutural e do trabalho precário” (Frigotto, 2014, p. 11).



A Educação Profissional e Tecnológica tem o trabalho como princípio educativo, cônica de que vivemos em uma sociedade na qual o trabalho emerge como elemento central na construção não só de nossos processos de subjetivação e de nossos corpos (Saviani, 2007); mas também das noções de cidadania e de dignidade humana. Por isso, ela se volta para a formação integral, garantindo aos adolescentes, aos jovens e aos adultos o direito à formação completa que os concebe como seres histórico-sociais, atuantes no mundo de forma concreta sendo mediados pelo trabalho. Neste aspecto, a EPT contribui para a formação de sujeitos autônomos que possam compreender-se no mundo e, dessa forma, atuar nele por meio do trabalho, ao mesmo tempo em que cria mecanismos importantes na tentativa de garantir o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda em condições de liberdade, equidade e segurança a partir de uma práxis que permite agir e refletir sobre o mundo a fim de modificá-lo.

A aprendizagem profissional, portanto, é um programa de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho voltado para jovens de 14 a 24 anos e para pessoas com deficiência sem limite de idade (Ministério do Trabalho e Previdência, 2008). Trata-se de uma política que procura criar oportunidades tanto para os jovens especialmente no que se refere à inserção no mercado de trabalho; quanto para as empresas que têm a possibilidade de formações de mão-de-obra qualificada. Os programas são ofertados por entidades qualificadoras e enquadram-se no que se convencionou chamar educação formal, uma vez que “além do espaço físico determinado, há um conjunto

de princípios [...] uma matriz curricular, uma rede estruturada de poderes hierárquicos e regras estabelecidas nacionalmente, com órgãos fiscalizadores” (Gomes; Vitorino, 2017, p.13).

Os Programas de Aprendizagem Profissional são geridos pelo Ministério do Trabalho e Previdência através da subsecretaria de Capital Humano. Do ponto de vista legal, suas diretrizes são estabelecidas pela portaria MPT nº 671, de 08 de novembro de 2021, cujo capítulo XVIII vai dispor sobre a aprendizagem profissional e o cadastro nacional de aprendizagem profissional, destinado ao cadastro das entidades qualificadoras, dos programas de aprendizagem profissional e dos aprendizes.

É interessante ressaltar que os contratos de aprendizagem estão atrelados a um curso de qualificação profissional realizado concomitante com a realização das atividades na empresa, alinhado com as demandas atuais e futuras do mercado de trabalho: “as atividades teóricas e práticas com complexidade progressiva, possibilitando ao aprendiz o desenvolvimento profissional de sua cidadania e da compreensão do mercado de trabalho” (Brasil, 2021). O programa de aprendizagem deve ser elaborado por entidade qualificadora em formação técnico- profissional metódica e deve seguir as normas fixadas pelo ministério do trabalho e previdência. Os cursos de aprendizagem constroem-se sob a égide do trabalho como princípio educativo e do entrelaçamento entre teoria e vivência na empresa como base dos processos de aprendizagem e de currículo integrado.



4

A Avaliação Institucional Interna



9

A avaliação institucional entendida como uma função da gestão é sistêmica, articulando-se ao planejamento e ao monitoramento de modo a apontar transformações e correções de rumos necessárias durante a sua condução. Ela é realizada não como mero instrumento de constatação, rotulação ou ação administrativa, mas como condição de desenvolvimento do desempenho da gestão da escola, uma vez que,

segundo Luck (2022), a avaliação desdobra-se em sete aspectos que a atravessam: 1) a avaliação como autoconhecimento; 2) a avaliação como processo de autoavaliação; 3) a avaliação como construção coletiva; 4) a avaliação como feedback; 5) avaliação como processo de transformação; 6) avaliação como processo aberto e contextualizado e 7) avaliação como responsabilidade e prestação de contas (accountability).

Nesse direcionamento, a avaliação ocupa lugar privilegiado como prática política e pedagógica capaz de diagnosticar, propor e qualificar os processos educativos com a dimensão social requerida pela concepção de educação pautada na cidadania, aliada às necessidades de transparência/conhecimento e participação no campo da gestão das políticas públicas. Em outras palavras,

avaliar a EPT é condição fundamental para qualquer país que pretenda valorizar o desenvolvimento de suas forças produtivas, de seus sistemas tecnológicos, de sua economia e, principalmente, de suas condições sociais – uma vez que não devemos viver a ilusão de que um país será suficientemente desenvolvido ignorando o processo de formação de seus trabalhadores e trabalhadoras (Moraes et all, 2020, p.14).

Estabelecer a qualidade em educação é um critério determinante para o tipo de sujeito que se quer formar, por isso se faz absolutamente necessário definir padrões de qualidade satisfatórios e adequados à educação, visando à totalidade dos sujeitos em formação. Para ampliar essa compreensão, é válido destacar que não há hierarquia ou ordem para analisar e interpretar a existência de qualidade. Tendo as visões crítica,

emancipatória, democrática e formativa como indutoras da qualidade em educação, uma proposta de avaliação educacional pressupõe compromisso social e consubstancia-se na práxis humana, entendendo a potencialidade humana de pensar e agir na e para a realidade social, a partir de princípios éticos (Freire, 1996).

Outro elemento central nesse entendimento é o conceito de qualidade na educação articulado à concepção de educação para a cidadania. Como elemento balizador, toma-se o conceito de qualidade na perspectiva freiriana, no qual uma educação de qualidade é baseada nos princípios da politicidade, da ética nas relações e da democracia, a partir de compromissos e práticas que assegurem a dignidade humana. Parametrizada em valores humanos e sociais, postula-se a qualidade em educação referenciada no social.

Nessa perspectiva, uma educação de qualidade social é a que serve aos interesses públicos e é comprometida com a formação para a emancipação humana, tendo como objetivo primordial, em qualquer nível do sistema educativo, a formação de cidadãos capazes de construir uma sociedade fundada nos princípios da justiça social, da igualdade e da democracia (Belloni, 2003). Desse modo, a proposta de um sistema de avaliação voltado para política e programas educativos e sociais de educação profissional e tecnológica deve pautar-se pela tipologia de avaliação de processo, que efetivamente articule a dimensão formativa à construção de um projeto de sociedade comprometido com a formação cidadã, com a justiça social e com a igualdade e qualidade social da educação.

Para que um determinado conceito de qualidade seja explicitado e possa ser concretizado em situações reais do cotidiano, a definição de dimensões de qualidade que procuram iluminar diversos ângulos do processo avaliativo de forma a viabilizar reflexões e discussões; bem como facilitar a elaboração de planos de ações, impactando diretamente na construção dos indicadores e de descritores que permitirá a edificação de instrumentos de autoavaliação institucional, além da busca por uma educação profissional de qualidade.

No contexto de uma avaliação institucional sistêmica que os indicadores educacionais emergem como elementos fundamentais, pois permitem dar uma maior materialidade às informações obtidas,



dimensionando a magnitude do fenômeno, bem como contribuir para a definição de intervenções capazes de atingir as problemáticas que atravessam o processo educacional. Portanto, eles convertem em informações e dados tangíveis e operacionais. Para Jannuzzi, um indicador é “uma medida dotada de significado social substantivo, e é usado para aproximar, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico ou pragmático” (Jannuzzi, 2017, p. 21).

Contudo, a ênfase, neste trabalho, será nos chamados indicadores educacionais que emergem como um instrumento operacional não só para o monitoramento dos processos educacionais e seus processos de gestão; mas também, considerando os programas de aprendizagem profissional, para fins de formulação e aprimoramento de cursos que integrem qualificação profissional com inserção no mundo do trabalho. Por sua vez, tais indicadores ganharão materialidade por meio de descritores, entendidos como elementos que descrevem os conceitos trabalhados no processo avaliativo (Souza, 2011). Eles especificam o que cada conceito implica, permitindo a mensuração por meio de aspectos, bem como a construção de categorias.

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Juntos fazemos
uma melhor!



ecoar





Etapas de Operacionalização da Avaliação Interna

Os indicadores educacionais que sustentarão a construção deste sistema de avaliação institucional centram-se no que Alberto de Mello e Souza (2011) chama de indicadores de processo, voltados para a eficiência interna do curso e o desempenho dos estudantes, bem como, no que Jannuzzi (2017) denomina como indicadores-impacto que dizem respeito às consequências e aos desdobramentos que decorrem da implantação dos programas de aprendizagem, aqui, fortemente ligado à empregabilidade, compreendido, segundo Oliveira, como “a capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, denotando a necessidade de o mesmo agrupar um conjunto de ingredientes que o torne capaz de competir com todos aqueles que disputam e lutam por um emprego” (Oliveira, 2008, p. 142).

12

Dimensão 1: Avaliação do Projeto do Curso

1. Descritor: Objetivos do Curso

Indicador: Percentual de Coerência dos objetivos do curso com as diretrizes do Programa jovem aprendiz e com os princípios da EPT

Procedimentos metodológico: Verificação *In loco*.

Fonte de Pesquisa: Projeto Pedagógico do Curso

2. Descritor: Conteúdo do Curriculares

Indicador: Percentual de Adequação da matriz curricular em atendimento ao perfil profissional.

Procedimentos metodológico: Verificação *In loco*.

Fonte de Pesquisa: Projeto Pedagógico do Curso.

3. Descritor: Metodologia

Indicador: Quantidade de atividades pedagógicas desenvolvidas em consonância com a proposta do curso.

Procedimentos metodológico: Verificação *In loco e aplicação de questionários*.

Fonte de Pesquisa: Projeto Pedagógico do Curso e Corpo docente.

4. Descritor: Atuação do Docente

Indicador: Grau Experiência docente na área de ensino, desenvolvimento das aulas, relacionamento professor/ aluno.

Procedimentos metodológico: Verificação *In loco*, aplicação de questionário.

Fonte de Pesquisa: Currículo Vitae dos professores, corpo docente

5. Descritor: Contexto Educacional e aderência às demandas locais

Indicador: Quantidade de ações acadêmicas planejadas e realizadas

Procedimentos metodológico: Verificação *In loco*.

Fonte de Pesquisa: Projeto Político Institucional e Projeto Pedagógico do Curso.

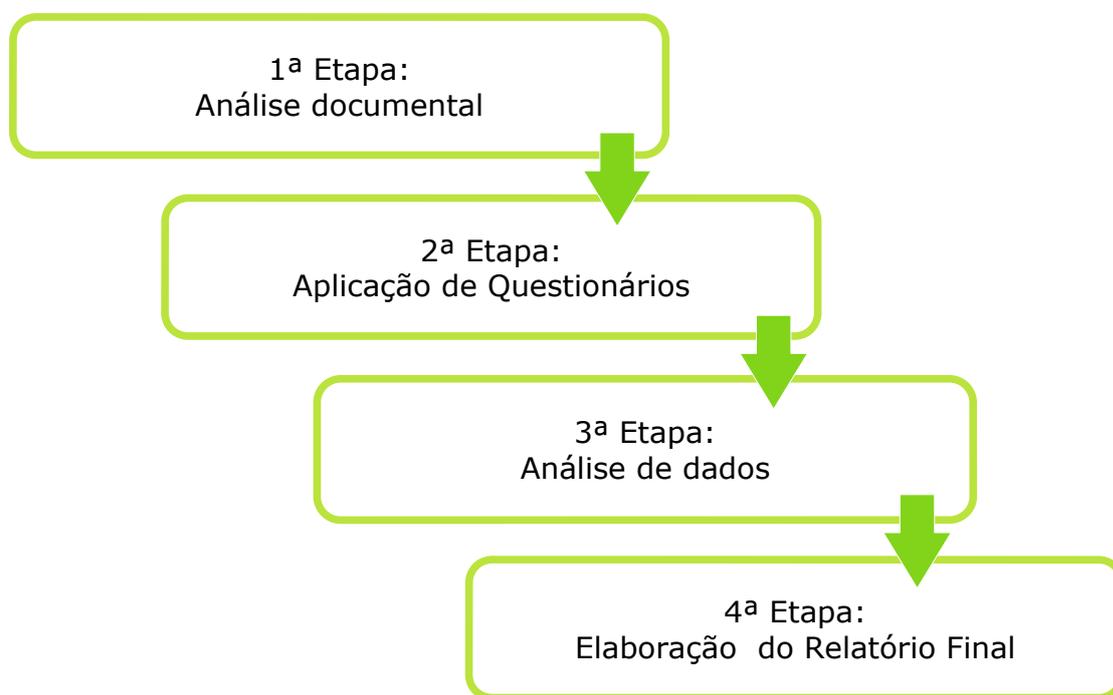
Dimensão 2: Avaliação de Desempenho do Estudante.

<p>1. Descritor: Avaliação Socioeconômica Indicador: Nível perfil socioeconômico dos estudantes. Procedimentos metodológico: Aplicação de questionário. Fonte de Pesquisa: Comunidade Discente</p>
<p>2. Descritor: Aprendizagem na Formação Teórica Indicador: Nível de conhecimentos desenvolvidos ao longo do curso. Procedimentos metodológico: Utilização de base de dados, aplicação de autoavaliação. Fonte de Pesquisa: Cadernetas e Comunidade Discente.</p>
<p>3. Descritor: Exercício Profissional (Prática na Empresa) Indicador: percentual de prática profissional aplicado pelo egressos na empresa Procedimentos metodológico: Aplicação de Questionário Fonte de Pesquisa: Comunidade Discente.</p>
<p>4. Descritor: Grau de Satisfação do Estudante Indicador: Nível de satisfação do estudante em relação ao curso. Procedimentos metodológico: Aplicação de Questionário. Fonte de Pesquisa: Comunidade Discente.</p>
<p>5. Descritor: Grau de Satisfação do Empregador Indicador: Nível de satisfação da empresa em relação ao desempenho do aprendiz. Procedimentos metodológico: Aplicação de Questionário. Fonte de Pesquisa: Empregador</p>

Dimensão 3: Avaliação de Egresso

<p>1. Descritor: Empregabilidade Indicador: Taxa de Egressos inseridos no mercado de trabalho. Procedimentos metodológico: Aplicação de questionário. Fonte de Pesquisa: Egressos</p>
<p>2. Descritor: Progressão Acadêmica Indicador: Percentual de egressos que continuam estudando Procedimentos metodológico: Aplicação de questionário. Fonte de Pesquisa: Egressos</p>
<p>3. Descritor: Inserção Profissional Indicador: Percentual de egressos atuando no mundo do trabalho fora/ dentro da área de formação de áreas correlatas. Procedimentos metodológico: Aplicação de Questionário. Fonte de Pesquisa: Egressos</p>

Fluxograma:



14

A primeira etapa consiste na análise do projeto pedagógico do curso – PPC, das cadernetas e demais documentos institucionais a fim de verificar o grau de alcance do perfil profissional e o desempenho dos estudantes durante o curso.

A segunda etapa volta-se para a aplicação dos questionários contextuais com perguntas abertas e fechadas, direcionados aos egressos do curso, ao corpo docente e aos responsáveis pelo acompanhamento dos jovens nas práticas laborais. Esses questionários permitem conhecer as percepções dos estudantes acerca de sua experiência como jovem aprendiz tanto na teoria quanto na prática e os índices de empregabilidade pós-curso. Além disso, têm-se as percepções acerca do curso por parte do corpo docente e do empregador, responsável pelo contrato de aprendizagem.

A terceira e quarta etapa consiste na análise dos dados e posterior elaboração do relatório final.





Instrumentos de Avaliação

QUESTIONÁRIO I – DISCENTES

Dimensão I: Perfil Socioeconômico

- 1) Quanto à identidade de gênero, você se autodefine como:
 - a) Mulher cis
 - b) Homem cis
 - c) Mulher trans/travesti
 - d) Homem trans/Pessoa transmasculina
 - e) Pessoa não-binária
 - f) Outros

- 2) Quanto à raça/etnia, você se considera:
 - a) Branco/a
 - b) Negro/a
 - c) Pardo/a
 - d) Indígena
 - e) Amarelo/a

- 3) Qual a sua religião?
 - a) Católica
 - b) Evangélica
 - c) Espírita
 - d) Umbanda
 - e) Candomblé
 - f) Outras
 - g) Sem Religião

- 4) Qual a sua idade?
 - a) 18 anos
 - b) 19 anos
 - c) 20 anos
 - d) Entre 21 e 23 anos
 - e) 24 anos ou mais

- 5) Onde você mora atualmente?
 - a) Em casa ou apartamento próprio.
 - b) Em casa ou apartamento alugado.
 - c) Em habitação coletiva (república, pensionato, quartel etc.).
 - d) Outra situação.

- 6) Quantas pessoas moram em sua casa? (incluindo você)
 - a) Moro sozinho/a
 - b) Duas pessoas
 - c) Três pessoas

- d) Quatro pessoas
e) Mais de cinco pessoas
- 7) Quem mora com você?
a) Sozinho/a
b) Pai, mãe e irmãos
c) Esposa/marido/companheiro/a e filhos/as
d) Parentes, amigos/as ou colegas
e) Outra situação
- 8) Quantos filhos/as você tem?
a) Não tenho filhos/as
b) Um/uma
c) Dois/duas
d) Três ou mais
- 9) Profissão do pai? _____
- 10) Profissão da mãe? _____
- 11) Quantas pessoas trabalham em sua casa? _____
- 12) Qual a sua participação na vida econômica de sua família?
a) Você trabalha e seus gastos são custeados
b) Você trabalha e é independente financeiramente
c) Você trabalha, mas não é independente financeiramente
d) Você trabalha e é responsável pelo sustento da família
- 13) Sua família é beneficiária de programa social de transferência de renda? Se sim, qual? _____
- 14) Qual a renda total de sua família? (considere a renda de todos que moram com você)
a) Até um salário mínimo
b) De 2 a 4 salários mínimos
c) De 4 a 7 salários mínimos
d) Superior a 8 salários mínimos
e) Nenhuma renda.

Dimensão II: Desempenho do/a Estudante

- 1) A formação dada no curso de aprendizagem profissional contribuiu para o desenvolvimento de sua prática na empresa? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____

- 2) Você considera que os componentes curriculares ofertados pelo curso na teoria básica/inicial foram importantes para a construção de conhecimentos necessários para o exercício da cidadania? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____
- 3) Você considera que os componentes curriculares ofertados pelo curso na etapa profissionalizante foram importantes para a sua formação profissional? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____
- 4) Você considera que a articulação entre teoria e prática proporcionada pelo curso contribuiu para sua vivência no mundo do trabalho? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____
- 5) Quais os limites e as dificuldades do programa jovem aprendiz no seu exercício profissional na empresa?
- 6) De que modo o que você aprendeu no curso de aprendizagem impactou no desenvolvimento de suas práticas na empresa?
- 7) Você acredita que a sua inserção no programa fortaleceu sua cidadania? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____
- 8) O programa proporcionou melhoria significativa na sua condição de renda ou de sua família? Por quê?

Dimensão III: Empregabilidade

- 1) Você está trabalhando? Em caso afirmativo, você desenvolve um trabalho formal ou informal?
() Sim () Não () Formal () Informal
- 2) Em que área você está atuando profissionalmente? Há alguma relação com a área de formação profissional do curso realizado como aprendiz?
- 3) Participar do programa jovem aprendiz melhorou sua inserção no mercado de trabalho? Por quê?
() Sim () Não Por quê? _____
- 4) Ao procurar um trabalho, dizer que foi jovem aprendiz o ajudou no processo? Como?
() Sim () Não Como? _____
- 5) Você considera que os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso o ajudaram a enfrentar as dificuldades presentes no mundo do trabalho? Como?
() Sim () Não Como? _____
- 6) Qual o impacto do programa jovem aprendiz em sua vida?

- 7) Você continuou a estudar após a finalização do curso de aprendizagem? Que curso?
 Sim, curso _____ Não
- 8) Qual o maior ganho que a sua participação no programa jovem aprendiz proporcionou à sua vida pessoal e profissional?

QUESTIONÁRIO II- DOCENTES

Você é docente de que componente curricular? _____

Gênero: _____ Idade: _____ Área de formação: _____

Considerando as práticas pedagógicas desenvolvidas no Programa de Aprendizagem Profissional, atribua uma nota para cada descritor abaixo a partir da seguinte escala: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo parcialmente); 3 (não concordo nem discordo); 4 (concordo parcialmente); 5 (concordo totalmente).

Item	Descritor	1	2	3	4	5
01	Em termos gerais os/as estudantes obtiveram aprendizado satisfatório na disciplina.					
02	Em termos gerais, considero que a didática adotada e o domínio do conteúdo contribuíram para a aprendizagem e autonomia intelectual dos/as estudantes.					
03	Faço conexões entre os conteúdos trabalhados no decorrer da disciplina.					
04	Os conteúdos são trabalhados de forma contextualizada.					
05	Os conteúdos gerais e específicos são trabalhados articulados com o mundo do trabalho.					
06	O relacionamento didático-pedagógico entre estudantes e docentes é fundamentado no respeito, solidariedade, diálogo, cooperação e colaboração.					
07	O planejamento das aulas está em consonância com a proposta curricular do curso.					
08	As aulas são planejadas considerando o ritmo de aprendizagem e as necessidades dos/das estudantes.					
09	Os conteúdos para cada componente curricular são organizados de forma seqüencial e lógica.					
10	Os conteúdos abordados nas disciplinas proporcionam conhecimentos que ajudam os/as estudantes a resolver ou minimizar dificuldades da prática na empresa.					

QUESTIONÁRIO III – EMPREGADORES

Com base nos conceitos, assinale o nível de satisfação que caracteriza, na totalidade, os aspectos profissionais dos/das aprendizes que atuaram na empresa:

Item	Critérios	Ótimo	Bom	Ruim	Péssimo
01	INICIATIVA: considere a disposição para procurar a solução de problemas e a proposição de ideias espontaneamente.				
02	INTERESSE: observe a vontade e o esforço em aprender as atividades programadas.				
03	RESPONSABILIDADE: considere a forma como desempenha as suas tarefas e a confiança que inspira quando lhe são atribuídas.				
04	ASSIDUIDADE: observe o cumprimento dos horários estabelecidos, considerando atrasos, faltas e solicitação de saída.				
05	PARTICIPAÇÃO: considere a disposição para colaborar e a disponibilidade para atender os colegas e a supervisão.				
06	DISCIPLINA: Observe a pré-disposição em seguir normas e regras da empresa.				
07	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: observe a maneira como se relaciona com colegas, supervisores e a integração com a equipe de trabalho.				
08	CONHECIMENTOS: avalie os conhecimentos teóricos necessários para desempenhar as atividades programadas.				
09	QUALIDADE DE TRABALHO: considere a capacidade de produzir adequadamente o trabalho com cuidado, zelo e perfeição.				
10	NORMAS DE SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE: observe se cumpre as normas e tem consciência da necessidade e importância de segui-las.				

A efetividade de um sistema de avaliação em EPT para as entidades qualificadoras do Terceiro Setor figura como ferramenta institucional que mobiliza um conjunto de ações e informações de extrema relevância para a qualidade dos processos educacionais, possibilitando compreender além do desenvolvimento de competências, capacidades e habilidades cognitivas, reiterando a dimensão da omnilateralidade que parte de uma educação profissional crítico-reflexiva que não se limita ao fornecimento de processos técnicos, mecanicamente sistematizados, mas

que integra, a esses processos, conhecimentos gerais capazes de subsidiar a compreensão das relações sociais, culturais, políticos e históricos. Como consequência, observa-se não só os resultados (efeitos a curto e médio prazo); mas também os impactos (efeitos de mais longo prazo) do trabalho realizado junto à sociedade.



Imagem: itinsight

Referências

ABRAMO, Helena W. O uso das nações de adolescência e juventude no contexto brasileiro. In FREITAS, Maria V. (org) **Juventude e adolescência no Brasil**: referências conceituais. São Paulo: Ação Educativa, 2005.

BELLONI, I. Educação. In: BITTAR, J. (org.). **Governos estaduais**: desafios e avanços: reflexões e relatos e experiências petistas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

BRASIL. **Portaria MTP nº 671**, de 08 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas e às relações de trabalho. Diário oficial da União, Brasília, 11 de novembro de 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: Saberes Necessários à prática educativa. Paulo Freire: Paz e Terra, 2019. 144p.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil**: conceitos, fontes de dados e aplicações. Campinas/SP: Alínea, 2017. 192p.

LUCK, Heloísa. **Perspectivas da avaliação institucional da escola**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2022. 154p.

MORAES, Gustavo H. et all. Por uma avaliação da educação profissional e tecnológica. In. MORAES, Gustavo Henrique et all (org.). **Avaliação da educação profissional e tecnológica**: um campo em construção. Brasília: Instituto Anísio Teixeira, 2020. p.13-30.

OLIVEIRA, Ramon de. Empregabilidade. In. PEREIRA, Isabel B; LIMA, Júlio César F. (org.) **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. p. 197-202.

REGUILLO, Rosana. Las culturas juveniles: um campo de estudio; breve agenda para discusión. In. FÁVERO, Flávio et all. (org.). **Juventude e Contemporaneidade**. Brasília: UNESCO, MEC, ANPEd, 2007. p. 47-72.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, vol. 12, nº 34, jan/abr 2007. p. 152-166.

SOUZA, Alberto de Mello. A relevância dos indicadores educacionais para a educação básica: informações e decisões. In. SOUZA, Alberto de Mello (org.). **Dimensões da avaliação educacional**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2011. p. 90-109.

Sobre a Autora



Mestre em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de Sergipe, Graduada em Pedagogia (Pio X) Especialista em Pedagogia Empresarial (São Luís de França) e em Psicopedagogia Institucional e Clínica (Pio X). Atua como coordenadora pedagógica do Núcleo de Educação Profissional e Tecnológica da Sociedade Ecoar.