

**AValiação de DESEMPENHO — ESTÁGIO de Medicina Geral e Familiar 4**

Início \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Termo \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Interno \_\_\_\_\_

Centro de Saúde \_\_\_\_\_

Orientador \_\_\_\_\_

De acordo com os objetivos previstos para o Estágio de Medicina Geral e Familiar 4 o interno desenvolveu múltiplas atividades e tarefas. O processo de acompanhamento realizado pelo orientador deve permitir a emissão de juízos de valor relativos aos parâmetros abaixo indicados e explicitados no verso.

Esta avaliação tem como finalidade viabilizar a transição para a Avaliação Final, conforme previsto no Programa de Formação.

PARÂMETROS		PONDERAÇÃO	COTAÇÃO	PONTUAÇÃO
CAPACIDADE DE EXECUÇÃO TÉCNICA	Gestão Global de Cuidados ao Paciente/Utente	1,5		
	Gestão Global de Cuidados a uma Lista de Pacientes/Utentes e Famílias	1,5		
	Gestão da Prática	1		
INTERESSE PELA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	Capacidade crítica	1		
	Atitude de aprendizagem	1		
RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL	Cumprimento das tarefas curriculares	1,5		
	Atitude profissional	1,5		
RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO		1		
			<b>PONTUAÇÃO TOTAL</b>	

**CLASSIFICAÇÃO**

 APTO 

 NÍVEL 

 NÃO APTO 
**ORIENTADOR**

DATA: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_ Cédula Profissional nº \_\_\_\_\_

Tomei conhecimento \_\_\_\_\_ (INTERNO)

**INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO**

- Para correcto preenchimento terá de ser utilizada a ficha no verso, sendo os resultados da cotação transpostos para o quadro resumo.
- Para determinar o valor da cotação de cada parâmetro (ver verso) utiliza-se uma escala de 1 a 5, sendo os enunciados correspondentes às cotações de referência 1, 3 e 5 e considerando-se os valores de 2 e 4 como intermédios. As cotações devem ser registadas em números inteiros.
- A pontuação relativa a cada parâmetro resulta do produto entre o valor da cotação encontrada e o factor de ponderação correspondente.
- A classificação de desempenho, resulta em **Apto** ou **Não Apto**, prevendo-se para o **Apto** três níveis, discriminados por ordem decrescente (letras A, B e C).
- Os níveis referidos no ponto anterior resultam dos seguintes intervalos de variação da **Pontuação Total**:  
 Nível A : 46 - 50  
 Nível B : 40 - 45  
 Nível C : 30 - 39
- A classificação de **Apto** obriga que nenhum parâmetro avaliativo seja cotado abaixo de 3. Caso se verifique uma cotação inferior a 3 em qualquer parâmetro, a classificação será sempre de **Não Apto**, independentemente do resultado encontrado para a pontuação total.
- Nas situações de **Não Apto** deverá o orientador recorrer à análise parcelar e global das cotações atribuídas aos parâmetros, para fundamentação do plano de repetição do estágio.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO (NÍVEIS)				
CAPACIDADE DE EXECUÇÃO TÉCNICA – MGf4	<b>Gestão Global de Cuidados ao Paciente/Utente</b> Avalia a capacidade de prever, executar e analisar criticamente a progressão da agenda global de cuidados de saúde dirigida ao Paciente/Utente.	Revela ausência ou omissões recorrentes no planeamento e execução de tarefas inerentes à concretização da agenda global de cuidados a um Paciente/Utente.	1	
		Controla na maioria das situações o plano e a progressão da concretização de tarefas da agenda global de cuidados de cada Paciente/Utente apresentando contudo omissões, sem risco agravado nomeadamente em algumas situações de maior complexidade.	2	
		Identifica e demonstra de uma forma consistente e exaustiva o plano e a progressão de concretização de tarefas inerentes à agenda global de cuidados a um Paciente/Utente.	3	
			4	
	<b>Gestão Global de Cuidados a uma Lista de Pacientes/Utentes e Famílias</b> Avalia a capacidade de analisar criticamente o conjunto de atividades dirigidas às necessidades de cuidados de uma lista de Pacientes/Utentes e Famílias, evidenciando estratégias organizacionais e de planeamento das respostas tendo em conta dados de caracterização, padrões de solicitação, programas de saúde observáveis e carteira de serviços disponível.	Revela dificuldade na identificação de modelos funcionais que se adaptem às necessidades de intervenção de cuidados dirigidos a uma lista de Pacientes/Utentes e Famílias.	1	
		Reconhece e identifica modelos funcionais, actividades e tarefas, dirigidas às necessidades globais de cuidados a uma lista de Pacientes/Utentes e Famílias, demonstrando por vezes análise pouco fundamentada de dados de contexto, que interferem na seleção das intervenções.	2	
		Demonstra de forma adequada e crítica a seleção do modelo funcional que adapte as atividades e tarefas dirigidas às necessidades globais de cuidados, específicas a uma lista de Pacientes/Utentes e Famílias intervindo de acordo com a análise dos dados de caracterização, padrões de solicitação, programas de saúde observáveis e carteira de serviços disponível.	3	
			4	
	<b>Gestão da Prática</b> Avalia a capacidade de analisar criticamente o desempenho clínico evidenciando a utilização de instrumentos de suporte nos processos de tomada de decisão e a mobilização de painéis de indicadores de qualidade da prática na avaliação e interpretação dos resultados.	Revela pouca capacidade crítica na análise do seu desempenho clínico.	1	
		Demonstra capacidade crítica na análise do seu desempenho clínico, fazendo-a contudo de forma descontinuada e em algumas situações de reflexão pouco fundamentada.	2	
Controla de forma sistemática e crítica o desempenho clínico, demonstrando o investimento na melhoria qualitativa das suas práticas com fundamentos técnico-científicos.		3		
		4		
INTERESSE PELA VALORIZAÇÃO PROFSSIONAL	<b>Capacidade crítica</b> Avalia a capacidade de identificar dificuldades, falhas e erros no exercício profissional.	É incapaz de detetar falhas ou erros. Não identifica espontaneamente dificuldades pessoais (de conhecimentos, de aptidões e de atitudes).	1	
		Consegue detetar algumas falhas e erros. Identifica com facilidade dificuldades ou lacunas pessoais.	2	
		Revê de forma sistemática o seu trabalho. Identifica e analisa as suas dificuldades, falhas e erros.	3	
			4	
	<b>Atitude de aprendizagem</b> Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e os aspetos menos conseguidos da sua atuação.	É incapaz, por si só, de identificar diferentes oportunidades de aprendizagem. Mostra indiferença, face às oportunidades que lhe são sugeridas, de aprofundar conhecimentos e de aperfeiçoar as suas aptidões.	1	
		É capaz de identificar, a partir das suas dificuldades de acção, oportunidades de aprendizagem. Demonstra interesse, embora descontínuo, de melhorar os seus conhecimentos e aperfeiçoar as suas aptidões.	2	
		Aproveita todas as oportunidades para identificar as suas insuficiências e a partir delas corrigir defeitos, melhorar conhecimentos e aumentar a qualidade das suas aptidões.	3	
			4	
	RESPONSABILIDADE PROFSSIONAL	<b>Cumprimento das tarefas curriculares</b> Avalia o grau de cumprimento e o empenhamento na execução das tarefas curriculares (cursos, Plano Pessoal de Formação, relatórios de estágio, reuniões, outras).	Não cumpre as tarefas curriculares exigidas.	1
			Falha por vezes no cumprimento das tarefas curriculares, mantendo contudo algum empenhamento na sua execução.	2
Cumpre, de forma efetiva, as tarefas curriculares. Participa e executa nos tempos previstos, com criatividade, espírito crítico e rigor técnico-científico.			3	
			4	
<b>Atitude profissional</b> Avalia o grau de cumprimento de compromissos e a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus atos, na observância do enquadramento deontológico e do dever ético.		Evita a responsabilidade e não cumpre compromissos. Não prevê, nem assume as consequências dos seus atos. Ignora as regras deontológicas.	1	
		Assume a responsabilidade mas não cumpre integralmente todos os compromissos. Revela alguma ponderação nos atos que pratica.	2	
		Assume integralmente e por iniciativa própria a responsabilidade dos seus atos. Cumpre de forma efetiva os seus compromissos. Revela ponderação nos atos que pratica. É capaz de analisar do ponto de vista ético e deontológico situações de conflito ou de constrangimento.	3	
			4	
<b>Relações humanas no trabalho</b> Avalia a facilidade em estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha, a capacidade de tomar iniciativas e o interesse em criar bom ambiente.		Promove atritos frequentes. Demonstra dificuldade de relacionamento com os colegas e outros profissionais. Não toma iniciativas, trabalha apenas sob orientação pormenorizada.	1	
		Habitualmente é afável e atencioso, embora pouco participativo no trabalho de equipa. Raramente toma iniciativas.	2	
	É afável e atencioso. Participa ativamente nas equipas de trabalho, respeitando o seu papel e o dos outros. Toma iniciativas adequadas à fase de formação em que se encontra.	3		
		4		