

A validade Preditiva da Prova de Acesso

Aplicada Na Universidade Agostinho Neto / Faculdade de Ciências Sociais

Professor MSc. Francisco Molero

e-mail: fmolero642@gmail.com

Resumo

O objectivo principal da pesquisa é de verificar e determinar a validade predictiva do exame de acesso aplicado na Universidade Agostinho Neto(Faculdade de Ciências sociais) determinar o nível de relação existente entre a nota obtida na prova de acesso e media final do primeiro ciclo

Saber, se os melhores alunos em termo das notas na prova de acesso, conseguem defender os seus resultados durante a formação académica e mantendo a posição de continuar a sair sempre melhores.

Em suma, constatámos que a prova de acesso aplicados na Universidade Gostinho Neto/Faculdade de Ciências Sociais, não têm validade predicativa, quer dizer os melhores alunos em termo da nota obtida na prova de acesso não são necessariamente os melhores alunos durante a formação académica.

Palavras chave: Prova de acesso, correlação, nota

Abstract

The main objective of the research is to verify and determine the validity of access examination predictiva applied in the Agostinho Neto University (Faculty of social sciences) to determine the level of relationship between the note obtained proof of access and media end the first cycle

Know, if the best students in terms of notes on access, can defend its results during the academic training and maintaining the position to continue to get better.

In short, we realised that the proof of access applied in College Taste Grandson/Faculty of social sciences, have no predictive validity, I mean the best students in terms of note in proof of access are not necessarily the best students during academic training

Keywords: Test, correlation, note

Breve consideração Historica

O desejo de ser formado academicamente predomina na juventude angolana, neste últimos dias . a intenção de todos os jovens é ingressar na universidade após terminar o ensino médio . as tentativas para ingresso na universidade são várias, para alguns e para outros, não importa o tipo e a qualidade de formação precedente, também não importa a conciliação entre a formação do ensino médio e universitário. A concorrência é feita de forma a tentar se haverá oportunidade ou não de ingressar no ensino Superior e Universitário, ciente para enfrentar uma prova de acesso, para ser seleccionado.

Este estudo será de grande relevância para a nossa universidade, tendo em conta os critérios para seleccionar os estudantes universitários.

A tradição universitária é aplicar a prova de acesso a todos os candidatos para serem seleccionados, tendo em conta o numerus clausus (vaga existentes em cada unidade orgânica).

A porta da universidade está aberta para todos, mas não é o lugar para todos. Para ingressar na universidade deve-se cumprir com as regras no âmbito jurídico-pedagógico

Constatámos que a escolha dum curso na universidade não é a vocação que determina nem as habilidades, mas segundo as circunstâncias, a oportunidade que se apresenta numa das Faculdades ou cursos. Para ingressar há muitas dificuldades, muitos sacrifícios e tantas preparações para alguns jovens antes da prova de admissão, o importante é ingressar, não importa a nota de avaliação, e no momento da prova há um cepticismo, e depois da publicação das listas se coloca-se a pergunta de saber se haverá uma boa integração entre

a vida académica que vai iniciar e os seus conhecimentos . Se conseguirá estudar ou desistirá, se a assimilação será fácil ou não.

Observamos que são poucos que obtêm a nota elevada, a maioria tem as notas normais ou notas ajustadas devido o número reduzido de aprovados.

Provas de aptidão e de conhecimento

“A teoria e prática da medida da aptidão intelectual remonta ao início deste século, quando Alfred Binet realizou os primeiros estudos, existindo hoje alentada literatura sobre o assunto, amplamente disseminado.

A distinção entre conhecimento e aptidão é intuitivamente aceite por todos. Quantas vezes não se ouvem dizer: se ele quisesse, poderia ser um excelente aluno; ou, embora ele possua limitada capacidade, obtém, na escola, notas muito boas graças à sua extrema dedicação aos estudos, ou ainda, sua real capacidade está mascarada pela má qualidade das escolas que frequentou, etc”.

“Anastasi et alli, citados por Netto (1985), defendem que não existe uma diferença básica ou essencial – um divisor de águas – entre os instrumentos construídos para a medida de aptidões e os elaborados objectivando a medida de conhecimentos. Eles estariam, por assim dizer, situados em pontos diversos de um mesmo conteúdo.

Segundo o mesmo autor, não é possível dissociar completamente aptidão de conhecimento. Os mesmos factores responsáveis pela aquisição de conhecimentos na escola, também, em larga medida, respondem pelo sucesso nos testes de aptidão. O ter aprendido, retrospectivamente, é indicador da capacidade para aprender, prospectivamente.

Os estudos de inter correlação entre provas de aptidão e de conhecimento permitem, aliás, avaliar se em que extensões provas diferentes estão medindo a mesma coisa.

Embora não exista diferença fundamental entre provas de aptidão de um lado e provas de conhecimento de outra parte, admite-se que a maioria dos psicometristas concorda nos seguintes pontos:

- Os testes de aptidão têm maior abrangência do que os de conhecimento;
- Os testes de conhecimento são, particularmente, ligados a determinado conteúdo programático;
- As provas de conhecimento medem, reciprocamente, o aprendizado recente, enquanto que as de aptidão avaliam um conhecimento reunido ao longo da vida progressiva do indivíduo;
- As provas de aptidão objectivam prever o desempenho futuro, enquanto que as de conhecimento pretendem medir o conhecimento presente (no momento em que são aplicadas);
- Os resultados em ambas as provas são passíveis de alteração ao longo do tempo

A avaliação psicológica para a selecção de pessoal

Segundo Schmidt et AL, citados por Perreira et Al. (2003), as pesquisas realizadas na área de Avaliação Psicológica para selecção de pessoal são bastante activas nos Estados Unidos e trazem dados sobre a adaptação dos testes na área organizacional e na escolha do melhor teste para determinada função. Esses estudos apresentam informações fundamentais para o uso coerente dos testes de selecção objectivando a predição de comportamentos futuros do candidato em relação ao cargo que irá ocupar.

“A definição de selecção de pessoal está próxima para administradores e psicólogos, ou seja, para ambos, a selecção é um processo pelo qual se escolhem, dentre um grupo homogéneo, os candidatos com as melhores aptidões e capacidades para determinada posição na empresa. Nesse sentido, as empresas vêem o processo de selecção muito mais do que uma simples contratação, como peça-chave para o sucesso do negócio.

Portanto, para a empresa, conhecer a adequação de um teste para selecção de pessoal é fundamental para uma contratação correcta, evitando dispêndio de dinheiro e de tempo numa escolha inadequada. Outro ponto refere-se aos problemas éticos que a má utilização do teste pode causar, como, por exemplo, transformar-se em ferramenta de exclusão e discriminação”.

“Na área organizacional, o conceito de selecção é evidente. É um processo pelo qual se escolhe os que têm as melhores aptidões ou capacidades num grupo com características semelhantes. A selecção é um processo que inicia no recrutamento.

O recrutamento é uma responsabilidade da área de Recursos Humanos, tal como a selecção, que objectiva pesquisar dentro e fora da empresa candidatos potencialmente capacitados para preencher os cargos disponíveis em determinada organização. Uma força de trabalho bem recrutada contribui de maneira decisiva para que a empresa não despenda tempo nem dinheiro na selecção”.

O instrumento da medida de aptidão e sua validade

“Este teste objectiva a medida das habilidades desenvolvidas, no que diz respeito aos raciocínios verbal e matemático relacionados com sucesso no aprendizado no 3º grau do sistema de ensino e, usualmente, suplementa, para as instituições de ensino superior, outros dados referentes aos seus candidatos.

Fundamentalmente, o teste divide-se em duas partes: uma verbal e outra matemática, contendo, respectivamente, 85 e 60 itens de múltipla escolha, usualmente com 5 alternativas na primeira parte e 4 alternativas na segunda.

A porção verbal consta de itens sobre: antónimos, analogias, complementação de sentenças e compreensão da leitura de textos sobre os mais diversos assuntos. A secção Matemática inclui itens sobre aritmética, álgebra e geometria, além de questões de comparação quantitativa que envolvem conceitos de igualdade, desigualdade e estimativa.

Os estudos de validade preditiva procuram medir a capacidade de uma prova de predizer o desempenho do estudante. Se candidatos que têm fraco desempenho na prova revelam-se, posteriormente, maus alunos e os que obtêm bom resultado na prova mostram-se, a seguir, bons alunos, pode-se dizer que a prova possui alta validade preditiva. O trabalho estatístico é o de procurar medir o grau de correlação entre o preditor, a prova no caso, e o critério, que pode ser, por exemplo, a expressão da avaliação do rendimento escolar.”

O problema de análise da validade nos testes de selecção do pessoal

O uso de testes ou de qualquer recurso científico em selecção somente pode ser considerado eficaz quando existe comprovação de que os indivíduos considerados aptos para o cargo são realmente melhores do que os rejeitados.

Anastasi e Urbina referem que “todos os procedimentos para determinar a validade de um teste preocupam-se com as relações entre desempenho no teste e outros factores independentemente observáveis do comportamento em consideração”.

Um teste psicológico em selecção tem como objectivo avaliar características de personalidade, conhecimentos e competências do candidato, no momento em que ele concorre para uma vaga e, por meio delas, predizer o desempenho que ele teria em actividades específicas associadas ao trabalho pretendido. Por isso, o procedimento de validade preditiva é extremamente relevante para mostrar que os testes usados na selecção de pessoal são ferramentas verdadeiramente úteis.

Como afirma Dunnette (1976), em qualquer decisão referente à selecção é de extrema importância saber que as áreas de comportamento profissional podem ser relacionadas com medidas psicológicas e outras técnicas de avaliação usadas para selecção.

“ A ligação de instrumento para selecção deve ter em conta o coeficiente de correlação, isto é, quão estreita é a correspondência entre duas variáveis.

O coeficiente de correlação nos diz se a relação entre dois fenómenos ou variáveis é elevada ou baixa. Uma correlação elevada indica a tendência apresentada pelos dois fenómenos a variar concomitantemente no mesmo sentido, mas não necessariamente indicando uma relação de causa e efeito entre eles. Em selecção de pessoal, o teste de classificação ideal tem uma correlação positiva com o desempenho numa função e numa correlação zero ou negativa com o desempenho noutras funções, de tal forma que possua uma especificidade”.

Correlação

A Correlação expressa a relação concomitante entre duas (ou mais) variáveis . Se duas variáveis variam concomitantemente, diz-se que estão correlacionadas. Se anotássemos por exemplo, as estaturas de todas as crianças de idade escolar de Luanda e, ao mesmo

tempo, os seus pesos; veríamos que a uma estatura mais elevada corresponde, em geral, um peso maior. Dizemos, por isto, que entre as variáveis estatura e peso existe correlação.

Força da Correlação

Descobrir a existência de uma relação não esclarece muito a respeito do grau de associação ou correlação entre duas variáveis. Muitas são as relações estatisticamente significantes; poucas expressam correlação perfeita ou exacta. Ilustremos: sabemos que o peso e a estatura são variáveis associadas, uma vez que, quanto mais alta a pessoa, maior tende a ser seu peso. Há numerosas excepções à regra. Entretanto, algumas pessoas altas pesam muito pouco; algumas pessoas baixas pesam muito. Da mesma forma, uma relação entre orientação para estudos universitários e uso de entorpecentes não prenuncia a possibilidade de encontrarmos centenas de não viciados entre estudantes que pretendam continuar a vida académica ou muitos viciados entre os que não planejam frequentar a universidade.

As correlações, na verdade, variam com respeito à sua força. Podemos visualizar diferenças, quanto à força de correlação, por meio de um diagrama de dispersão, que é um gráfico capaz de mostrar a maneira pela qual os valores de duas variáveis, X e Y, se distribuem ao longo da faixa dos possíveis resultados, convencionalmente, num diagrama de dispersão, a variável X localiza-se no eixo horizontal, enquanto que a variável Y, no vertical ' '

Podemos dizer que a força de correlação entre X e Y aumenta na medida em que os pontos, no diagrama de dispersão, mais compactamente se agrupam em torno de uma linha recta imaginária.

Sentido da Correlação

A correlação pode ser classificada, quanto ao sentido, em positiva ou negativa, uma correlação positiva indica que os respondentes que obtiveram resultados altos na variável X tendem a obter resultados também altos na variável Y. De forma recíproca, respondentes que obtêm resultados baixos em X tendem a obter resultados também baixos em Y (e, nesse caso, a correlação é também positiva). A correlação positiva pode ser ilustrada a partir da relação entre escolaridade e renda. Como já vimos antes,

respondentes com muitos anos de escolaridade tendem a apresentar rendas anuais maiores do que aqueles que frequentaram a escola por poucos anos.

Diz-se que há correlação negativa quando, com relação aos mesmos respondentes, à medida que se obtêm em escores altos na variável X, há a propensão de se obterem escores baixos na Y. Reciprocamente, ocorrerá também correlação negativa se, em correspondência a valores baixos na variável X, existir uma tendência a valores altos na variável Y. A relação entre escolaridade (anos de) e renda (anual) não caracteriza uma correlação

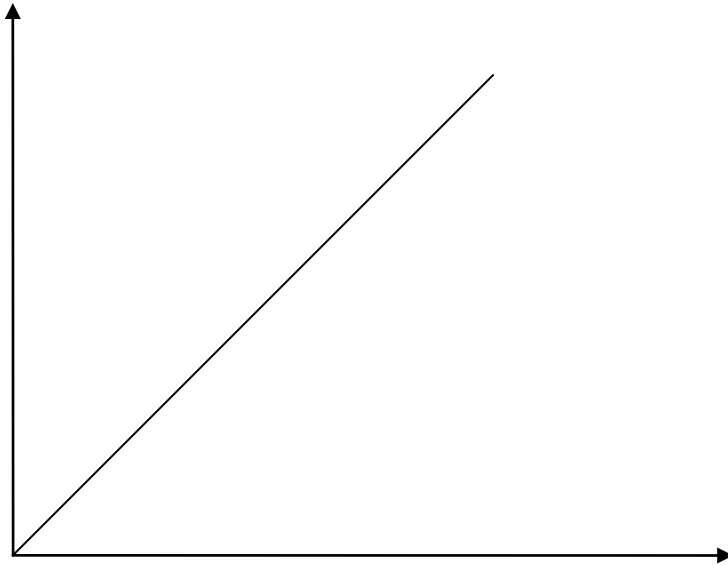
Correlação Positiva e Negativa

Correlação Positiva

Quando os valores elevados de uma variável correspondem também aos valores elevados de outra.

Exemplo:	X	Y
	2	2
	4	4
	6	6
	8	8
	10	10

Uma relação do tipo $y = 2x$ (vide apêndice) equivale a uma correlação perfeita, que seria representada graficamente por uma recta que passa pela origem.

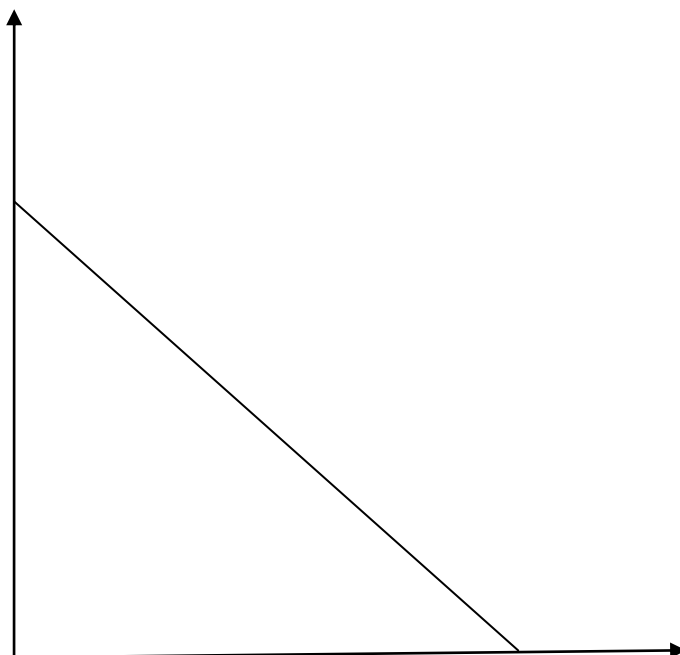


2. Correlação Negativa

Quando os valores elevados de x correspondem aos valores baixos de y , e vice-versa, imaginamos uma relação do tipo $y = 12 - 2x$, e que o valor de b é igual a -2 , logo, negativo. Graficamente, obteríamos a representação de uma recta que corta o eixo das ordenadas nos pontos $y = 12$

Exemplo:

X	Y
2	10
4	8
6	6
8	4
10	2



Importância da Correlação em Psicologia

Em Psicologia, o conceito de Correlação é importantíssimo, porque, em geral, as variáveis com que lidamos são muito complexas, não nos permitindo, em via de regra, chegar à determinação da função exacta.

Prognóstico

Na orientação profissional, desejamos muitas vezes predizer o êxito de uma pessoa em determinado ramo de actividade. Seja, por exemplo, um aluno que, tendo terminado o curso de engenharia, gostaria de se dedicar à Especialização de construção de estradas. Se aplicarmos neste aluno uma série de provas e o êxito na profissão, poderemos de acordo com os resultados auferidos, prognosticar até que ponto é provável que o nosso candidato seja bem sucedido na sua especialidade.»

Controlo

Suponhamos que preparamos uma bateria de testes são realmente válidos, isto é, se medem realmente a aptidão para a dactilografia? Neste caso, bastaria submeter

um grupo de dactilógrafos às provas e correlacionar os resultados obtidos com a habilidade de seus empregados. Sendo razoavelmente elevada a correlação, confirmamos o valor das nossas provas.

Investigação

A correlação é um dos métodos mais utilizados na investigação psicológica. Nos estudos clássicos sobre a influência da hereditariedade no desenvolvimento, correlacionam muitas vezes as notas obtidas por gémeos univitelinos e fraternos em diversas provas de inteligência, procurando demonstrar, a partir das correlações mais elevadas obtidas com gémeos univitelinos, o papel da hereditariedade no desenvolvimento das funções mentais. Na investigação das aptidões humanas, é importantíssima a técnica da análise factorial, que se baseia essencialmente no cálculo de correlações.

Coefficiente de correlação de Pearson

A Escolha de um Índice de Correlação

Do exposto anteriormente, vimos que uma medida que nos permite descrever, de maneira exacta e quantitativa, o grau de relação que existe entre duas variáveis deve necessariamente ter as seguintes características;

- Ser positiva quando a relação é do tipo positivo.
- Ser negativa quando a relação é do tipo negativo ou inverso.
- Ser nula quando a relação for inexistente.
- Assumir o valor + 1,00 quando a relação for positiva e perfeita
- Assumir o valor -1,00 quando a relação for negativa e perfeita
- Assumir os valores intermediários entre +1,00 e -1,00 quando a relação entre as variáveis não for perfeita.

Visto que a maioria das medidas educativas e psicológicas é expressa em unidades diferentes, será necessário lançar a mão, em primeiro lugar, a transformações adequadas, isto é, será preciso substituir os valores originais por outros resultados que podem ser comparados. Na correlação ordinal, comparamos classificações ou postos. Da mesma forma, podemos comparar percentis ou notas padrões (desvios reduzidos).

Por motivos óbvios , prefere se trabalhar sempre com desvios reduzidos, que estão livres de algumas limitações sérias da escala de percentis.

O coeficiente da correlação de Pearson, na realidade, nada mais é do que um índice de correlação obtido a partir dos desvios reduzidos. Do conceito de correlação deduz-se claramente que, quanto maior a correlação, mais próximos devem ser os desvios reduzidos do mesmo indivíduo em ambas as variáveis, isto é que os seus desvios reduzidos sejam iguais.

À medida em que diminui a correlação, maior é a discrepância entre os desvios reduzidos em ambas as variáveis.

Intuitivamente, pensamos, pois, em calcular as diferenças entre os desvios reduzidos para cada indivíduo e depois calcular a média destas diferenças (consideradas todas positivas). No entanto, não obteríamos assim um índice que satisfizesse todos os requisitos acima apontados.

Pearson chegou finalmente ao estabelecimento de um índice satisfatório de correlação calculando a média de produtos de desvios reduzidos para cada indivíduo.

A fórmula do coeficiente de correlação de Pearson será, pois

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x \cdot z_y}{n}$$

Em que

R_{xy}: Correlação entre as variáveis x e y

$\sum z_x z_y$: Soma de produtos de desvios reduzidos nas variáveis x e y

N : Número de casos

Restrições ao coeficiente de correlação de Pearson

Quais os pressupostos básicos necessários ao emprego do coeficiente de correlação? Embora possa parecer à primeira vista que o cálculo de um coeficiente de

correlação se deve restringir a distribuições normais ou aproximadamente normais, tal não ocorre. Desde que as distribuições sejam aproximadamente simétricas e uni modais, é lícito o emprego do coeficiente de correlação de Pearson . No entanto, há dois outros requisitos fundamentais e muitas vezes ignorados.

METODOLOGIA

População e Amostra

A nossa amostra foi de 25 candidatos selecionados entre os melhores estudantes que ingressaram na universidade/Faculdade de Ciências Sociais no ano lectivo 2007, acompanhamos a situação académica até a conclusão do primeiro ciclo, esta amostra foi retirada numa população de 80 candidatos.

. Utilizamos o método correlativo e descritivo, para verificar e determinar o nível da relação existe entre a nota obtida na prova de acesso ao universidade e media final do primeiro ciclo.

utilizou-se as seguintes técnicas:

Consulta bibliográfica: consultamos alguns autores e diferentes obras e os resultados dos estudantes publicados em 2007 e as mini pautas dos mesmos até a conclusão do ciclo básico. As informações recolhidas através desta consulta contribuíram para a elaboração da parte teórica e tratamento de dados na parte prática do nosso tema em estudo.

Instrumento : após o agrupamento de todas as informações recolhidas utilizou-se as técnicas estatísticas coeficiente da correlação, t de student, score reduzido Z.

Resultados

Cálculo do Coeficiente de Correlação

Vamos dispor os dados numa forma vertical para facilitar o cálculo da correlação . É bom que todos valores sejam em primeiro lugar transformados em desvios reduzidos . No entanto substituindo os desvios reduzidos por seus valores equivalente.

Quando a distribuição não é agrupada em classes, a formula mais adequada é : $R_{xy} =$

$$\frac{\sum Z_{xy}}{\sqrt{\sum (Z_x) \cdot (Z_y)}} \quad \text{dos quais : } \sum : \text{ somatório}$$

Z_{xy} : S_x e S_y desvios padrões

Z_x : escore Z de um particular sujeito na variável x

Z_y : escore Z de um particular sujeito na variável y

Tabela nº 8: O Exame de aptidão aplicado no curso de psicologia tem um carácter preditivo.

X	Y	X-Z _x	Y-Z _y	(Z _x) ²	(Z _y) ²	Z _{xy}
7,20	12,3	-3,08	0,70	9,49	0,49	-2,16
7,50	10,00	-2,78	-1,60	7,73	2,56	4,45
7,70	12,8	-2,58	-1,60	6,66	1,44	-3,10
8,50	14,10	-1,78	2,50	3,17	6,25	-4,45
9,30	9,50	-0,98	-2,10	0,96	4,41	1,87
9,39	13,00	-0,89	1,40	0,79	1,21	-1,25
9,45	12,90	-0,83	1,30	0,69	1,69	-1,08
9,50	10,00	-0,78	-1,60	0,61	2,56	1,25
9,90	14,40	-0,38	2,80	0,14	7,84	-1,06
10,00	11,50	-0,28	-0,10	0,08	0,01	0,028
10,10	11,30	-0,18	-0,30	0,03	0,09	0,054
10,20	11,70	-0,018	0,10	0,01	0,01	-0,008
10,30	10,90	0,02	-0,70	0,001	0,49	-0,014
10,40	10,70	0,12	-0,90	0,014	0,81	-0,108

10,60	12,60	0,32	1,00	0,102	1,00	0,32
11,00	11,10	0,72	-0,50	0,52	0,25	-0,36
11,15	12,30	0,87	0,70	0,76	0,49	0,609
11,20	10,90	0,92	-0,70	0,85	0,49	-0,644
11,40	8,30	1,12	-3,30	1,25	10,89	-3,70
11,50	10,50	1,22	-1,10	1,49	1,21	-1,342
11,60	12,50	1,32	0,90	1,74	0,81	1,188
11,90	13,30	1,62	1,70	2,62	2,89	2,754
12,20	10,00	1,92	-1,60	3,69	2,56	-3,072
12,40	10,90	2,12	-0,70	4,49	0,49	-1,484
12,50	11,70	2,22	0,10	4,93	0,01	0,222
Σ	256,9	289,2		52,82	50,95	-11,133
	$\bar{x} = 10,28$	$\bar{y} = 11,60$	—	—	—	—
σ	1,48	1,46				

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_{xy}}{\sqrt{\sum (Z_x)^2 \cdot \sum (Z_y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{-11,133}{\sqrt{(52,82) \cdot (50,95)}} = \frac{-11,133}{\sqrt{2690,16}} = \frac{-11,133}{51,866}$$

$r_{xy} = -0,125$ correlação negativa fraca

A correlação é perfeita quando $r_{xy} = 1,00$ se as duas variáveis são completamente independentes, o número de produtos positivos deve ser igual ao número de produtos negativos. Logo, as somas positivas e negativas se anulam mutuamente.

No caso de relação positiva, elevada, porém não perfeita, é óbvio que a maioria dos indivíduos terá desvios reduzidos de sinal equivalente e tamanho aproximadamente iguais. Portanto, os produtos positivos excederão EM muito os produtos negativos, o índice será positivo e próximo da unidade.

Os nossos resultados apresentam o coeficiente da correlação negativo quer dizer, os nossos resultados apresentam o coeficiente da correlação negativo quer dizer, os melhores alunos na prova de aptidão não foram melhor durante os dois anos de formação do ciclo básico

2.Cálculo de Coeficiente de Variação

Trata-se de uma medida relativa de dispersão útil para a comparação em termos relativos do grau de concentração em torno da média de séries distintas .É dado por:

$$CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \times 100 \quad \text{ou} \quad CV = \frac{s}{\bar{x}}$$

onde :

σ : desvio padrão populacional

\bar{x} : Média populacional

S : Desvio padrão amostral

\bar{x} : Média amostral

É baixa a dispersão quando $CV \leq 10$

É média dispersão quando $15\% < CV < 30\%$

Alta dispersão quando o $CV \geq 30\%$

O coeficiente de variação é expresso em percentagens. Tendo em conta dos resultados obtidos na nossa investigação , o valor de desvio padrão é 1,48 (média do exame de admissão) e 1,46 (media final do 1º ciclo)

1) Coeficiente de variação para a média do exame de admissão

$$CV = \frac{1,48}{10,48} \times 100 = 14,12 \text{ equivalente à } 14\%$$

1) coeficiente de variação para a media final do ciclo básico

$$CV = \frac{1,46}{11,6} \times 100 = 12,58 \text{ equivalente a } 13\%$$

Com base nos resultados obtidos ,podemos concluir que a nossa distribuição apresenta uma baixa dispersão nas notas do exame de admissão (14%) e (13%) para as notas da média finais do estudantes do 1ºciclo.

Tabela nº 10 Posicionamento de candidatos com a média baixa no exame de aptidão em relação à classificação final.

X	X Exame de Admissão	X Final do ciclo Básico	Z de Exame de Admissão	Z . Final do ciclo Básico	Z Total	Z derivado	Classificação
A	10,00	11,50	1,154	-0,316	0,838	58,38	7 ^a
B	9,90	14,40	1,058	1,350	2,408	74,08	2 ^a
C	9,50	10,00	0,673	-1,178	-0,505	44,95	8 ^a
D	9,45	12,90	0,625	0,488	1,113	61,13	3 ^a
E	9,39	13,00	0,567	0,546	1,113	61,13	4 ^a
F	9,30	9,50	0,481	-1,465	-0,984	40,16	9 ^a
G	8,50	14,10	0,288	1,176	-0,888	58,88	5 ^a
H	7,70	12,80	-1,057	0,431	-0,626,	56,26	6 ^a
I	7,50	10,00	-1,25	-1,178	2,428	74,28	1 ^a
J	7,20	12,30	-1,538	0,144	-1,394	36,06	10 ^a
	$\bar{\chi} = 8,84$ $\delta = 1,04$	$\bar{\chi} = 12,05$ $\delta = 1,74$					

Constatamos, após análise de dados tratados, que há uma grande dispersão em termo de resultados. Por exemplo, o penúltimo candidato no exame de aptidão é o primeiro classificado; o segundo no exame de aptidão mantém a sua posição e constatamos que o terceiro na exame de aptidão é a oitava classificada na última avaliação; com isso constatamos que não há uma predição em termo de resultados do exame de admissão.

Tabela nº 11 Posicionamento de candidatos com a média elevada no exame de aptidão em relação à classificação final.

X	X Exame de Admissão	X Final do ciclo Básico	Z de Exame de Admissão	Z . Final do ciclo Básico	Z Total	Z derivado	Classificação
A	12,50	11,70	1,587	0,372	1,959	69,57	2°
B	12,40	10,9	1,462	-2,289	-0,827	41,73	9°
C	12,20	10,00	1,212	-1,033	0,173	51,79	7°
D	11,90	13,30	0,837	1,694	2,531	75,31	1°
E	11,60	12,50	0,462	1,033	1,495	64,95	4°
F	11,50	10,50	0,337	-0,620	-0,283	47,17	8°
G	11,40	8,30	0,212	-2,438	-2,226	27,74	13°
H	11,20	10,90	-0,037	-2,289	-2,326	26,74	14°
I	11,15	12,30	-0,10	0,867	0,767	57,67	6°
J	11,00	11,10	-2,287	-0,124	-2,411	25,89	15°
K	10,60	12,60	-0,787	1,116	1,903	69,03	3°
L	10,40	10,70	-1,037	-0,454	-1,491	35,09	12°
M	10,30	10,90	-1,162	-0,289	-1,451	64,51	5°
N	10,20	11,70	-1,287	0,372	-0,915	40,85	10°
O	10,10	11,30	-1,412	0,041	-1,371	36,26	11°
	$\bar{\chi} = 11,23$ $\delta = 0,80$	$\bar{\chi} = 11,25$ $\delta = 1,21$					

Comparamos os dois resultados para determinar a aptidão intelectual dos candidatos ;os dados da tabela acima apresentam uma grande dispersão dos resultados. Estes resultados

levam-nos a considerar duma forma geral que os resultados obtidos no exame de aptidão não justificam o seu desempenho na situação académica do próprio estudante durante a sua formação.

Consideração Final

Em suma, constatámos que a prova de acesso aplicados na Universidade Agostinho Neto/ Faculdade de Ciências Sociais, não têm validade predicativa.

Apesar de apresentar um carácter selectivo Por isso, apresentamos algumas sugestões e recomendações, sempre com o intuito de prestar o nosso contributo para melhoria da elaboração , aplicação e avaliação da prova de acesso .

Bibliografia

1. ANASTASI, A.; URBINA, S. Testagem psicológica. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.
2. CRONBACH, L. J. Fundamentos da testagem psicológica. 5. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996
3. DORSCH, Friedrich e outros –Dicionário de Psicologia 2ª edição, Rio de Janeiro, editora Vozes, tradutor Emanuel C. Leão e equipe 2001
4. DUNNETTE, M. D. Seleção e colocação de pessoal. São Paulo: Atlas, 1976.
5. Eva Nick E Sheilah Kellner, FUNDAMENTOS de estatística para as ciências do comportamento. 3ª ed, editoa renes, Rio de janeiro, 1971. 312
6. Jack Levin, Estatística Aplicada em Ciências Humanas, 2ª ed, Harbra, 1987
7. NETTO Adolpho, aptidão intelectual e acesso ao ensino superior, disponível em www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/es/artigos/113.pdf. acessado em 12 de Setembro de 2009
8. PERREIRA Fabiana et al. Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundorecrutadores. 2003.
9. RIBEIRO, J.L.P., Investigação e avaliação em psicologia e saúde : Manuais universitario 12 –serie metodologias, climepsi Editores, lisboa, 1999.
10. Testes de Aptidão . Disponível em: avaliam os conhecimentos genéricos do candidato, www.emprego.fap.pt/.../

11.. Os testes de aptidão geral (Fator g) medem inteligência como um todo; dão a medida e .Disponível em :

www.estacio.br/site/.../cursos/.../visaogeral_testepsicologicos.pdf

12.ZASSALA, Carlinhos ,Iniciação à pesquisa científica :manual de apoio às aulas , F.L.C.S,

13. Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-

2013, <http://www.priberam.pt/dlpo/prova> [consultado em 18-02-2014].

14. José Maurício Santos Pinheiro (21 de dezembro de 2010). *Prova de Conceito (PoC) no Projeto de Redes de Computadores*. Página visitada em 22 de abril de 2012.

15.<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/william-douglas/2011/09/19/tipos-de-provas-caracteristicas-e-peculiaridades.htm>.