

-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --

Com base na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e nos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN), julgue os seguintes itens.

- 51 A LDB prevê que a avaliação da aprendizagem na educação infantil seja realizada mediante acompanhamento e registro do desenvolvimento das crianças, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental.
- 52 Questões sociais relevantes como ética, meio ambiente, saúde, pluralidade cultural e orientação sexual devem ser incorporadas como temas transversais, segundo as orientações constantes nos PCN dos anos iniciais da educação básica.
- 53 De acordo com os PCN, os temas sociais devem ser estruturados como uma nova área de conhecimento integrado ao currículo escolar.
- 54 Segundo a LDB, a educação profissional destina-se a promover a aprendizagem ao longo da vida a quem não teve acesso ou não pôde dar continuidade aos estudos na idade adequada.
- 55 Os PCN redefinem o conteúdo curricular como fim para o desenvolvimento de capacidades que possibilitam aos estudantes produzir e usufruir de bens culturais, sociais e econômicos.
- 56 De acordo com a LDB, um dos objetivos do ensino fundamental é o desenvolvimento da capacidade de aprender por meio do pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo.

A respeito do projeto político-pedagógico (PPP), julgue os itens a seguir.

- 57 O PPP consiste em um instrumento teórico-metodológico que organiza e orienta o trabalho pedagógico da escola, explicitando suas intencionalidades, seus princípios, seus objetivos e suas ações, de forma coletiva e articulada.
- 58 Parte integrante do processo de construção do PPP, as ações avaliativas devem ser entendidas como responsabilidade coletiva.
- 59 A gestão democrática configura-se como o modelo de gerência mais coerente com os princípios do PPP, na medida em que promove a participação ativa tanto da equipe gestora quanto dos demais segmentos da comunidade escolar nos processos decisórios e na construção das práticas educativas.
- 60 O PPP caracteriza-se por ser um documento de natureza meramente administrativa, no qual devem ser registradas apenas normas, procedimentos burocráticos e diretrizes operacionais da escola.
- 61 O papel primordial da instituição escolar é reproduzir padrões e valores sociais, por isso o PPP deve orientar-se prioritariamente para o cumprimento dessa função reprodutiva.
- 62 São princípios norteadores do PPP a igualdade de acesso e permanência do estudante na escola, a qualidade social da educação, a liberdade de ensinar e aprender e a valorização do magistério.

Julgue os itens subsequentes, relativos a treinamento, educação e desenvolvimento.

- 63 Desenvolvimento é definido como o conjunto de eventos planejados sistematicamente pela organização para remover lacunas nas competências do indivíduo, ao passo que treinamento consiste no evento de aprendizagem que capacita o indivíduo a atuar em postos de trabalho específicos em um futuro próximo.
- 64 A rotação de cargos, método de desenvolvimento de pessoas, consiste na movimentação dos indivíduos em várias posições na organização para expandir suas habilidades, seus conhecimentos e suas capacidades, podendo ser vertical, nos casos de promoção, ou horizontal, nos casos de transferência para outra área de atuação.

Julgue os próximos itens, referentes à educação a distância, à pedagogia e à andragogia.

- 65 Uma das características da educação a distância é a interatividade, conceituada como o respeito ao ritmo do estudante.
- 66 Na educação de jovens e adultos, admite-se a flexibilização do cronograma formativo no que se refere ao cumprimento da carga horária exigida.
- 67 Na educação de adultos, os componentes curriculares devem ser estruturados de forma isolada, em razão da diversidade de vivências dos estudantes.
- 68 Nas atividades assíncronas em cursos a distância, todos os participantes se conectam ao mesmo tempo e podem interagir em tempo real.

Considerando aspectos pedagógicos e técnico-didáticos do treinamento de pessoas nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 69 As medidas de avaliação de um treinamento devem contemplar as seguintes dimensões: custo; qualidade e atendimento das necessidades; ajustes frente aos desafios; e resultados.
- 70 A aprendizagem por aquisição de competências pode ser realizada por meio do rodízio de colaboradores entre unidades ou departamentos, com vistas à criação de novos contextos, relações e ideias, mobilizando saberes, ampliando repertórios e promovendo mudanças.
- 71 A distinção entre educação e instrução resulta em uma distinção entre os papéis desempenhados pelo pedagogo e pelo instrutor no processo de formação e desenvolvimento profissional.
- 72 No contexto do treinamento de pessoas, o ensino por meio de projetos privilegia a representação mental, a visualização e a imaginação.
- 73 O treinamento começa pelo diagnóstico de necessidades, passa imediatamente para a implementação de ações corretivas e finaliza-se com o controle dos resultados.
- 74 De acordo com seu conceito mais recente e amplamente aceito, treinamento é um processo sistemático voltado à adequação do indivíduo ao seu cargo.
- 75 No contexto organizacional, os processos de treinamento e de desenvolvimento de pessoas diferenciam-se principalmente pela orientação temporal, sendo o desenvolvimento voltado para a aquisição de habilidades e competências que serão requeridas para cargos futuros.

- 76 As tendências atuais de avaliação de desempenho em processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas não incorporam a autoavaliação como mecanismo de retroalimentação dos colaboradores, uma vez que se orientam predominantemente pela quantificação do alcance dos objetivos organizacionais, mediada pelo desempenho da liderança.

Acerca de tipos de liderança e de formas organizativas de integração grupal no ambiente de trabalho, julgue os itens a seguir.

- 77 O desenvolvimento organizacional das equipes é fundamental para a socialização de novos colaboradores, uma vez que a convivência cotidiana favorece a transmissão de valores, crenças, atitudes e normas de comportamento, bem como dos elementos que compõem o clima e a cultura organizacionais.
- 78 O líder autocrático estimula a dependência da equipe, centraliza as decisões e define ações claras e previsíveis, conferindo pouca autonomia aos colaboradores.
- 79 Na administração participativa, a inteligência interpessoal e a dimensão política dos relacionamentos ocupam papel secundário, predominando a atuação individual e a limitada colaboração entre os liderados, o que inviabiliza a construção de vínculos e o desenvolvimento da cooperação no ambiente de trabalho.
- 80 Em comparação aos estilos de liderança autocrática e *laissez-faire*, a liderança democrática promove maior participação dos membros da equipe e favorece a comunicação horizontal.
- 81 Motivação e produtividade baixas são características de equipes lideradas sob a tipologia *laissez-faire*, pois nela o líder limita a liberdade dos liderados para a tomada de decisão.

No que se refere à concepção, à construção, ao acompanhamento e à avaliação do processo de planejamento participativo, julgue os itens subsequentes.

- 82 A fim de assegurar a participação plena, a liderança no planejamento participativo deve isentar-se do papel de coordenação diretiva de dinâmicas e de processos organizacionais, permitindo, durante todo o processo, a autorregulação do grupo envolvido.
- 83 O marco situacional constitui o terceiro momento do planejamento participativo e tem como finalidade definir as escolhas ideais relacionadas ao campo de ação e à instituição, fundamentando-as teoricamente e orientando as estratégias de intervenção.
- 84 O marco operativo do planejamento participativo caracteriza-se como o momento em que o marco doutrinal é traduzido em metas concretas, viabilizadas por meio da estruturação de planos de ação, da definição de responsabilidades, da organização de recursos e meios e do estabelecimento de indicadores de avaliação.
- 85 Os fundamentos da participação no planejamento participativo incluem, entre outros aspectos, a distribuição do poder e a possibilidade de decisão sobre os aspectos relacionados à maneira como realizar as ações planejadas.

No que se refere à constituição de equipes, à capacitação de pessoal e à aplicação de critérios para a distribuição de tarefas, julgue os itens subsequentes.

- 86 A distribuição de tarefas em uma equipe deve ser realizada por meio da análise de competências de seus indivíduos e das necessidades da organização.
- 87 A entrevista é uma das técnicas utilizadas para a identificação de competências e a distribuição de tarefas entre os membros das equipes.
- 88 A constituição de equipes e sua valorização nas organizações sempre esteve presente nas relações de trabalho.
- 89 O crescimento da utilização de equipes constituídas como núcleos de desempenho ocorre, entre outras razões, pela necessidade de aumentar a efetividade das organizações.
- 90 Missão, visão de futuro, valores e objetivos da organização são elementos cuja observação é suficiente para determinar a distribuição de tarefas nas equipes de trabalho.
- 91 A concepção mecanicista de capacitação de pessoal para o planejamento permite uma visão sistêmica da organização.
- 92 Em organizações que valorizam as relações humanas, os programas de treinamento devem visar não somente à capacitação dos trabalhadores para o desempenho das tarefas, mas também ao aprimoramento do relacionamento interpessoal entre os membros da equipe e à sua integração à organização.

Julgue os itens subsequentes, a respeito do currículo e da construção do conhecimento.

- 93 As tradições técnicas do campo do currículo, em suas várias vertentes, deram ênfase às relações entre os programas educacionais e a vida social e econômica.
- 94 Com a superação da tradição técnica no campo do currículo, passou-se a considerar que educação e ensino (ou aprendizagem) são conceitos sinônimos no espaço da escola.
- 95 No âmbito das teorias curriculares, as questões em torno do objeto de ensino tornaram-se centrais e vinculam-se à preocupação do campo do currículo com o conhecimento.
- 96 O debate curricular no Brasil foi predominante influenciado pelas perspectivas técnicas, havendo pouca contribuição das perspectivas críticas.

A respeito de aprendizagem organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 97 Na perspectiva antropológica, a aprendizagem organizacional se refere ao processo que o indivíduo desenvolve em contextos de estruturas sociais, de modo que a maneira como as pessoas aprendem varia de acordo com a cultura em que estão inseridas.
- 98 Na perspectiva da psicologia aplicada, a aprendizagem organizacional fundamenta-se nas experiências diretas com intervenções ativas dos facilitadores nos processos de treinamento.
- 99 Na perspectiva sociológica, a organização é concebida como processo e não como estrutura, e a aprendizagem organizacional é predominante relacionada a processos mentais racionais.

No que se refere a universidades corporativas, julgue os itens subsecutivos.

- 100** O intuito da criação de uma universidade corporativa é desenvolver a força de trabalho da organização, tornando o processo de aprendizagem mais coeso e determinado.
- 101** As universidades corporativas devem priorizar a perspectiva individualizada do desenvolvimento profissional, privilegiando o desenvolvimento de habilidades e necessidades individuais dos trabalhadores.
- 102** Em razão da denominação como universidade, é dever das universidades corporativas reconhecer seus conhecimentos como créditos universitários, outorgando diplomas válidos em todo o território nacional.
- 103** O foco da universidade corporativa reside na estratégia e nos valores organizacionais da empresa.

Acerca da avaliação dos cursos de graduação e do ensino superior no Brasil, julgue os itens subsequentes.

- 104** O ENAMED é o exame específico para avaliação do desempenho dos estudantes dos cursos da área da saúde, que incluem, por exemplo, medicina, enfermagem, odontologia, entre outros.
- 105** O instrumento de avaliação de cursos de graduação constitui um dos balizadores da aferição da organização didático-pedagógica de cada curso e da infraestrutura oferecida pela instituição de ensino superior, não abrangendo, contudo, o corpo docente, dimensão avaliada por instrumento específico.
- 106** Os conceitos obtidos no processo de avaliação dos cursos de graduação subsidiam as secretarias competentes do Ministério da Educação em suas decisões regulatórias, mas não garantem, por si sós, o deferimento do ato autorizativo de funcionamento dos cursos.
- 107** Na avaliação acerca da infraestrutura, conforme as dimensões do instrumento de avaliação definidas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), para a atribuição do conceito máximo no indicador espaço de trabalho para o coordenador, basta que o ambiente de trabalho da coordenação atenda simultaneamente aos seguintes requisitos: viabilize as ações acadêmicas de maneira independente das administrativas; disponha de equipamentos adequados; atenda às necessidades institucionais; e permita o atendimento de docentes e estudantes com privacidade.
- 108** O conceito de curso igual a 3 indica que a qualidade do curso é satisfatória.
- 109** O conceito de curso é graduado em cinco níveis.
- 110** A avaliação externa virtual *in loco* consiste em um novo formato de avaliações externas de instituições e cursos de graduação, viabilizado mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação, permitindo que os avaliadores do Banco de Avaliadores do SINAES (BASIS) visitem à distância as instituições de ensino superior avaliadas.
- 111** Aplicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes das Licenciaturas (ENADE das Licenciaturas) ocorre em duas fases: uma teórica, correspondente à Prova Nacional Docente (PND); e uma prática, correspondente a estágio supervisionado ou regência de classe em instituição de ensino básico.

A respeito da avaliação institucional, julgue os itens a seguir.

- 112** A avaliação institucional deve considerar a dimensão pedagógica da instituição de ensino, voltada aos aspectos relacionados ao ensino e às práticas curriculares, bem como a sua dimensão administrativa, que se refere à gestão da instituição, incluindo infraestrutura, gestão de pessoas e processos organizacionais; mas deve desconsiderar a dimensão social, que representa o desenvolvimento acadêmico dos estudantes, as relações com a comunidade e as ações e responsabilidade social.
- 113** Suponha que, na aplicação dos instrumentos de avaliação, tenha-se identificado que os projetos de extensão da instituição de ensino estavam pouco conectados às necessidades da comunidade local e que, no relatório final, tenham sido propostas ações voltadas para alfabetização de adultos e programas de apoio a pequenos empreendedores da região. Nessa situação, a avaliação institucional contribuiu para a construção da identidade da universidade, para a melhoria da qualidade acadêmica e para o fortalecimento da sua função social, ao integrar ensino, pesquisa e extensão em benefício da sociedade.
- 114** Considere que a reitoria de uma universidade tenha organizado rodas de conversa com estudantes, professores e servidores técnico-administrativos para debater os resultados do último ciclo avaliativo e que as discussões tenham resultado em propostas de melhoria para a infraestrutura, para os projetos pedagógicos e para ações de extensão voltadas à comunidade local. Nessa situação hipotética, a avaliação institucional promoveu reflexão crítica e participação da comunidade acadêmica, fortalecendo o caráter coletivo do processo.
- 115** A avaliação institucional é um processo estratégico voltado à compreensão e ao aprimoramento do funcionamento das instituições de ensino, promovendo reflexão crítica e construção coletiva de melhorias, com o objetivo principal de subsidiar a melhoria da qualidade da educação e apoiar a tomada de decisões estratégicas.
- 116** A avaliação institucional, ao fortalecer a função social da educação, pode assegurar, sempre que possível, que práticas inclusivas e acessíveis estejam integradas às políticas pedagógicas e administrativas da instituição.

Acerca do processo de avaliação institucional conforme as orientações do SINAES, bem como acerca da aplicação da estatística nesse processo, julgue os itens que se seguem.

- 117** Na avaliação da educação superior, métodos estatísticos permitem medir o desempenho institucional mediante a comparação de cursos, períodos e resultados acadêmicos; avaliar a proficiência dos estudantes e identificar competências adquiridas e lacunas de aprendizagem; verificar a eficácia dos currículos, pela análise do impacto de eventuais mudanças curriculares no desempenho; e eliminar a necessidade de análises qualitativas, pois eles garantem objetividade e transparência suficientes para a compreensão da realidade institucional.
- 118** O Índice Geral de Cursos (IGC) é um indicador de qualidade que impacta tanto os cursos de graduação quanto os programas de pós-graduação, oferecendo uma visão ampla e integrada da qualidade educacional da instituição.

- 119** Considere que, durante avaliação institucional, uma universidade tenha verificado que a taxa de evasão no curso de pedagogia reduziu-se de 25% para 12% em quatro anos, enquanto o desempenho acadêmico médio dos estudantes do curso de ciências contábeis apresentou aumento de 6,5 para 8,0 pontos no mesmo período. Diante desses resultados, a comissão própria de avaliação (CPA) poderá elaborar relatórios detalhados com recomendações de ações de manutenção das boas práticas em pedagogia e de estratégias de incentivo para consolidar o desempenho dos estudantes no curso de ciências contábeis.
- 120** Suponha que, na avaliação institucional, uma instituição de educação superior tenha constatado que 85% dos egressos do curso de administração estavam empregados em até um ano após a conclusão do curso e que apenas 40% dos egressos da pós-graduação em gestão pública conseguiram inserção profissional no mesmo período. Nessa situação hipotética, ao analisar os resultados, a gestão da instituição deve concluir que os referidos dados não têm relevância para a qualidade dos cursos, pois a empregabilidade não deve ser considerada como indicador de avaliação institucional.
-

Espaço livre
