

Prova Objetiva – Nível Superior

## ANALISTA - DESIGN INSTRUCIONAL

Tipo 1 – BRANCA



### SUA PROVA

Além deste caderno de prova, contendo setenta questões objetivas, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha destinada às respostas das questões objetivas



### TEMPO

- **4 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva
- **2 horas** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de prova
- **1 hora** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala levando o caderno de prova



### NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



### INFORMAÇÕES GERAIS

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas nos espaços reservados
- Marque na folha de respostas o campo relativo à confirmação do tipo/cor de prova, conforme o caderno recebido
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de prova
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas
- Boa Sorte!



## Conhecimentos Básicos

Texto – A eficácia das palavras certas

Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”. Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele, parou e viu umas poucas moedas no boné. Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito. Colocou o pedaço de madeira aos pés do cego e foi embora.

Ao cair da tarde, o publicitário voltou a passar em frente ao cego que pedia esmola. Seu boné, agora, estava cheio de notas e moedas. O cego reconheceu as pegadas do publicitário e perguntou se havia sido ele quem reescrevera o cartaz, sobretudo querendo saber o que ele havia escrito.

O publicitário respondeu: “Nada que não esteja de acordo com o conceito original, mas com outras palavras”. E, sorrindo, continuou o seu caminho. O cego nunca soube o que estava escrito, mas seu novo cartaz dizia: “Hoje é primavera em Paris e eu não posso vê-la”. (*Produção de Texto*, Maria Luíza M. Abaurre e Maria Bernadete M. Abaurre)

**1**

O título dado ao texto:

- (A) resume a história narrada no corpo do texto;
- (B) afirma algo que é contrariado pela narrativa;
- (C) indica um princípio que é demonstrado no texto;
- (D) mostra um pensamento independente do texto;
- (E) denuncia um princípio negativo de convencimento.

**2**

A frase abaixo que exemplifica uma incoerência é:

- (A) “O que vem fácil, vai fácil”. (Geoffrey Chaucer);
- (B) “Se você deseja atingir o ponto mais alto, comece pelo mais baixo”. (Ciro, o Jovem);
- (C) “Perseverança não é uma corrida longa, são muitas corridas curtas, uma após a outra”. (Walter Elliot);
- (D) “Nossa maior glória não é nunca cair, mas sim levantar toda vez que caímos”. (Oliver Goldsmith);
- (E) “Seja breve, não importa quanto tempo isto leve”. (Saul Gorn).

**3**

“Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”. Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele, parou e viu umas poucas moedas no boné. Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito. Colocou o pedaço de madeira aos pés do cego e foi embora”.

O texto pertence ao modo narrativo de organização discursiva, caracterizado pela evolução cronológica das ações. O segmento que comprova essa evolução é:

- (A) “Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava”;
- (B) “Por favor, ajude-me. Sou cego”;
- (C) “Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele”;
- (D) “parou e viu umas poucas moedas no boné”;
- (E) “Sem pedir licença, pegou o cartaz”.

**4**

A frase abaixo em que o emprego do demonstrativo sublinhado está inadequado é:

- (A) “As capas deste livro que você leva são muito separadas”. (Ambrose Bierce);
- (B) “Quando alguém pergunta a um autor o que este quis dizer, é porque um dos dois é burro”. (Mário Quintana);
- (C) “Claro que a vida é bizarra. O único modo de encarar isso é fazer pipoca e desfrutar o show”. (David Gerrold);
- (D) “Não há nenhum lugar nessa Terra tão distante quanto ontem”. (Robert Nathan);
- (E) “Escritor original não é aquele que não imita ninguém, é aquele que ninguém pode imitar”. (Chateaubriand).

**5**

“Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”.

A respeito dos componentes e do sentido desse segmento do texto, é correto afirmar que:

- (A) o cego gritava para ser ouvido pelos transeuntes;
- (B) as palavras gritadas pelo cego tentavam convencer o público que passava;
- (C) as palavras do cartaz apelavam para a caridade religiosa das pessoas;
- (D) a segunda frase do cartaz do cego funciona como consequência da primeira;
- (E) o cartaz “gritava” porque o giz branco se destacava no fundo preto.

**6**

A frase abaixo em que a substituição de uma oração reduzida por uma desenvolvida equivalente é inadequada é:

- (A) “Sou como uma planta do deserto. Uma única gota de orvalho é suficiente para me alimentar”. (Leonel Brizola) / para que eu me alimente;
- (B) “Você nunca realmente perde até parar de tentar”. (Mike Ditka) / até que pare de tentar;
- (C) “Uma rua sem saída é apenas um bom lugar para se dar a volta”. (Naomi Judd) / para que se dê a volta;
- (D) “Amor é um truque sujo que nos impuseram para obter a continuidade de nossa espécie”. (Somerset Maugham) / para que se obtivesse a continuidade de nossa espécie;
- (E) “O amor é a asa que Deus deu ao homem para voar até Ele”. (Roger Luján) / para que voe até Ele.

**7**

“Por favor, ajude-me. Sou cego”; reescrevendo as duas frases em uma só, de forma correta e respeitando-se o sentido original, a estrutura adequada é:

- (A) Embora seja cego, por favor, ajude-me;
- (B) Me ajude, por favor, pois sou cego;
- (C) Ajude-me já que sou cego, por favor;
- (D) Por favor, ainda que seja cego, ajude-me;
- (E) Ajude-me, por favor, contanto que sou cego.

**8**

“Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito”; a oração “Sem pedir licença” pode ser adequadamente substituída pela seguinte oração desenvolvida:

- (A) Sem que pedisse licença;
- (B) Sem o pedido de licença;
- (C) Sem que peça licença;
- (D) Sem a petição de licença;
- (E) Sem que havia pedido licença.

**9**

A nova forma do cartaz apela para:

- (A) a intimidação das pessoas pelo constrangimento;
- (B) o racionalismo típico dos franceses;
- (C) a inteligência culta dos transeuntes;
- (D) o sentimentalismo diante da privação do cego;
- (E) a sedução das pessoas pelo orgulho da ajuda prestada.

**10**

A frase abaixo, de Millôr Fernandes, que exemplifica o emprego da vírgula por inserção de um segmento entre sujeito e verbo é:

- (A) “O difícil, quando forem comuns as viagens interplanetárias, será a gente descobrir o planeta em que foram parar as bagagens”;
- (B) “Quando um quer, dois brigam”;
- (C) “Para compreender a situação do Brasil, já ninguém discorda, é necessário um certo distanciamento. Que começa abrindo uma conta numerada na Suíça”;
- (D) “Pouco a pouco o carnaval se transfere para Brasília. Brasília já tem, pelo menos, o maior bloco de sujos”;
- (E) “Mal comparando, Platão era o Pelé da Filosofia”.

**11**

O termo em função adjetiva sublinhado que está substituído por um adjetivo inadequado é:

- (A) “A arte da previsão consiste em antecipar o que irá acontecer e depois explicar por que não aconteceu”. (anônimo) / divinatória;
- (B) “Por mais numerosos que sejam os meandros do rio, ele termina por desembocar no mar”. (Provérbio hindu) / pluviais;
- (C) “A morte nos ensina a transitoriedade de todas as coisas”. (Leo Buscaglia) / universal;
- (D) “Eu não tenho problemas com igrejas, desde que elas não interfiram no trabalho de Deus”. (Brooks Atkinson) / divino;
- (E) “Uma escola de domingo é uma prisão onde as crianças pagam penitência pela consciência pecadora de seus pais”. (H. L. Mencken) / dominical.

**12**

A polissemia – possibilidade de uma palavra ter mais de um sentido – está presente em todas as frases abaixo, EXCETO em:

- (A) Não deixe para amanhã o que pode fazer hoje;
- (B) CBN: a rádio que toca a notícia;
- (C) Na vida tudo é passageiro, menos o motorista;
- (D) Os dentes do pente mordem o couro cabeludo;
- (E) Os surdos da bateria não escutam o próprio barulho.

**13**

A frase em que a redundância está ausente é:

- (A) “Ninguém jamais se afogou em seu próprio suor”. (Ann Landers);
- (B) “Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim”. (Chico Xavier);
- (C) “Espero que sua vida seja tão inteira como duas metades”. (anônimo);
- (D) “Todos os funcionários receberam um prêmio adicional extra por seu desempenho”. (Cartaz em lanchonete);
- (E) “Os cemitérios estão cheios de gente insubstituível”. (Charles De Gaulle).

**14**

A frase em que o vocábulo *mas* tem valor aditivo é:

- (A) “Perseverança não é só bater em porta certa, mas bater até abrir”. (Guy Fawks);
- (B) “Nossa maior glória não é nunca cair, mas sim levantar toda vez que caímos”. (Oliver Goldsmith);
- (C) “Eu caminho devagar, mas nunca caminho para trás”. (Abraham Lincoln);
- (D) “Não podemos fazer tudo imediatamente, mas podemos fazer alguma coisa já”. (Calvin Coolidge);
- (E) “Ele estudava todos os dias do ano, mas isso contribuía para seu progresso”. (Nouailles).

**15**

Em todas as frases abaixo o verbo *ter* foi empregado no lugar de outros com significado mais específico. A frase em que a substituição por esses verbos mais específicos foi feita de forma adequada é:

- (A) “Nunca é tarde para ter uma infância feliz”. (Tom Robbins) / desfrutar de;
- (B) “Você pode aprender muito com crianças. Quanta paciência você tem, por exemplo”. (Franklin P. Jones) / você oferece;
- (C) “O maior recurso natural que qualquer país pode ter são suas crianças”. (Danny Kaye) / usar;
- (D) “Acreditar que basta ter filhos para ser pai é tão absurdo quanto acreditar que basta ter instrumentos para ser um músico”. (Mansour Challita) / originar;
- (E) “A família é como a varíola: a gente tem quando criança e fica marcado para o resto da vida”. (Sartre) / sofre.

## READ TEXT I AND ANSWER QUESTIONS 16 TO 20

## TEXT I

**Will computers ever truly understand what we're saying?**

Date: January 11, 2016

Source University of California - Berkeley

**Summary:**

*If you think computers are quickly approaching true human communication, think again. Computers like Siri often get confused because they judge meaning by looking at a word's statistical regularity. This is unlike humans, for whom context is more important than the word or signal, according to a researcher who invented a communication game allowing only nonverbal cues, and used it to pinpoint regions of the brain where mutual understanding takes place.*

From Apple's Siri to Honda's robot Asimo, machines seem to be getting better and better at communicating with humans. But some neuroscientists caution that today's computers will never truly understand what we're saying because they do not take into account the context of a conversation the way people do.

Specifically, says University of California, Berkeley, postdoctoral fellow Arjen Stolk and his Dutch colleagues, machines don't develop a shared understanding of the people, place and situation - often including a long social history - that is key to human communication. Without such common ground, a computer cannot help but be confused.

"People tend to think of communication as an exchange of linguistic signs or gestures, forgetting that much of communication is about the social context, about who you are communicating with," Stolk said.

The word "bank," for example, would be interpreted one way if you're holding a credit card but a different way if you're holding a fishing pole. Without context, making a "V" with two fingers could mean victory, the number two, or "these are the two fingers I broke."

"All these subtleties are quite crucial to understanding one another," Stolk said, perhaps more so than the words and signals that computers and many neuroscientists focus on as the key to communication. "In fact, we can understand one another without language, without words and signs that already have a shared meaning."

(Adapted from <http://www.sciencedaily.com/releases/2016/01/160111135231.htm>)

**16**

The title of Text I reveals that the author of this text is:

- (A) unsure;
- (B) trustful;
- (C) careless;
- (D) annoyed;
- (E) confident.

**17**

Based on the summary provided for Text I, mark the statements below as TRUE (T) or FALSE (F).

- ( ) Contextual clues are still not accounted for by computers.
- ( ) Computers are unreliable because they focus on language patterns.
- ( ) A game has been invented based on the words people use.

The statements are, respectively:

- (A) F – T – T;
- (B) T – F – T;
- (C) F – F – T;
- (D) F – T – F;
- (E) T – T – F.

**18**

According to the researchers from the University of California, Berkeley:

- (A) words tend to have a single meaning;
- (B) computers can understand people's social history;
- (C) it is easy to understand words even out of context;
- (D) people can communicate without using actual words;
- (E) social context tends to create problems in communication.

**19**

If you are holding a fishing pole, the word "bank" means a:

- (A) safe;
- (B) seat;
- (C) boat;
- (D) building;
- (E) coastline.

**20**

The word "so" in "perhaps more so than the words and signals" is used to refer to something already stated in Text I. In this context, it refers to:

- (A) key;
- (B) crucial;
- (C) subtleties;
- (D) understanding;
- (E) communication.

READ TEXT II AND ANSWER QUESTIONS 21 TO 25:

TEXT II

### The backlash against big data

[...]

Big data refers to the idea that society can do things with a large body of data that weren't possible when working with smaller amounts. The term was originally applied a decade ago to massive datasets from astrophysics, genomics and internet search engines, and to machine-learning systems (for voice-recognition and translation, for example) that work well only when given lots of data to chew on. Now it refers to the application of data-analysis and statistics in new areas, from retailing to human resources. The backlash began in mid-March, prompted by an article in *Science* by David Lazer and others at Harvard and Northeastern University. It showed that a big-data poster-child—Google Flu Trends, a 2009 project which identified flu outbreaks from search queries alone—had overestimated the number of cases for four years running, compared with reported data from the Centres for Disease Control (CDC). This led to a wider attack on the idea of big data.

The criticisms fall into three areas that are not intrinsic to big data per se, but endemic to data analysis, and have some merit. First, there are biases inherent to data that must not be ignored. That is undeniably the case. Second, some proponents of big data have claimed that theory (ie, generalisable models about how the world works) is obsolete. In fact, subject-area knowledge remains necessary even when dealing with large data sets. Third, the risk of spurious correlations—associations that are statistically robust but happen only by chance—increases with more data. Although there are new statistical techniques to identify and banish spurious correlations, such as running many tests against subsets of the data, this will always be a problem.

There is some merit to the naysayers' case, in other words. But these criticisms do not mean that big-data analysis has no merit whatsoever. Even the Harvard researchers who decried big data "hubris" admitted in *Science* that melding Google Flu Trends analysis with CDC's data improved the overall forecast—showing that big data can in fact be a useful tool. And research published in PLOS Computational Biology on April 17th shows it is possible to estimate the prevalence of the flu based on visits to Wikipedia articles related to the illness. Behind the big data backlash is the classic hype cycle, in which a technology's early proponents make overly grandiose claims, people sling arrows when those promises fall flat, but the technology eventually transforms the world, though not necessarily in ways the pundits expected. It happened with the web, and television, radio, motion pictures and the telegraph before it. Now it is simply big data's turn to face the grumblers.

(From <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/04/economist-explains-10>)

### 21

The use of the phrase "the backlash" in the title of Text II means the:

- (A) backing of;
- (B) support for;
- (C) decision for;
- (D) resistance to;
- (E) overpowering of.

### 22

The three main arguments against big data raised by Text II in the second paragraph are:

- (A) large numbers; old theories; consistent relations;
- (B) intrinsic partiality; outdated concepts; casual links;
- (C) clear views; updated assumptions; weak associations;
- (D) objective approaches; dated models; genuine connections;
- (E) scientific impartiality; unfounded theories; strong relations.

### 23

The base form, past tense and past participle of the verb "fall" in "The criticisms fall into three areas" are, respectively:

- (A) fall-fell-fell;
- (B) fall-fall-fallen;
- (C) fall-fell-fallen;
- (D) fall-falled-fell;
- (E) fall-felled-falling.

### 24

When Text II mentions "grumblers" in "to face the grumblers", it refers to:

- (A) scientists who use many tests;
- (B) people who murmur complaints;
- (C) those who support large data sets;
- (D) statisticians who promise solid results;
- (E) researchers who work with the internet.

### 25

The phrase "lots of data to chew on" in Text II makes use of figurative language and shares some common characteristics with:

- (A) eating;
- (B) drawing;
- (C) chatting;
- (D) thinking;
- (E) counting.

### 26

Em uma caixa há doze dúzias de laranjas, sobre as quais sabe-se que:

I - há pelo menos duas laranjas estragadas;

II - dadas seis quaisquer dessas laranjas, há pelo menos duas não estragadas.

Sobre essas doze dúzias de laranjas, deduz-se que:

- (A) pelo menos 96 estão estragadas;
- (B) no mínimo 140 não estão estragadas;
- (C) exatamente duas estão estragadas;
- (D) no máximo 96 estão estragadas;
- (E) exatamente 48 não estão estragadas.

**27**

De um grupo de controle para o acompanhamento de uma determinada doença, 4% realmente têm a doença. A tabela a seguir mostra as porcentagens das pessoas que têm e das que não têm a doença e que apresentaram resultado positivo em um determinado teste.

Doença	Teste positivo (%)
SIM	85
NÃO	10

Entre as pessoas desse grupo que apresentaram resultado positivo no teste, a porcentagem daquelas que realmente têm a doença é aproximadamente:

- (A) 90%;
- (B) 85%;
- (C) 42%;
- (D) 26%;
- (E) 4%.

**28**

Dos 40 funcionários de uma empresa, o mais novo tem 25 anos e o mais velho tem 37 anos. Considerando a idade de cada funcionário como um número inteiro de anos, conclui-se que:

- (A) a média das idades de todos os funcionários é 31 anos;
- (B) a idade de pelo menos um funcionário é 31 anos;
- (C) nenhum funcionário tem idade igual a 31 anos;
- (D) no máximo 25 funcionários têm a mesma idade;
- (E) no mínimo 4 funcionários têm a mesma idade.

**29**

Sem A, não se tem B.

Sem B, não se tem C.

Assim, conclui-se que:

- (A) A é suficiente para B e para C;
- (B) B é necessário para A e para C;
- (C) C é suficiente para A e para B;
- (D) A e B são suficientes para C;
- (E) B é necessário para A e suficiente para C.

**30**

Sobre os amigos Marcos, Renato e Waldo, sabe-se que:

- I - Se Waldo é flamenguista, então Marcos não é tricolor;
- II - Se Renato não é vascaíno, então Marcos é tricolor;
- III - Se Renato é vascaíno, então Waldo não é flamenguista.

Logo, deduz-se que:

- (A) Marcos é tricolor;
- (B) Marcos não é tricolor;
- (C) Waldo é flamenguista;
- (D) Waldo não é flamenguista;
- (E) Renato é vascaíno.

**31**

Após a extração de uma amostra, as observações obtidas são tabuladas, gerando a seguinte distribuição de frequências:

Valor	3	5	9	13
Frequência	5	9	10	3

Considerando que  $E(X)$  = Média de X,  $Mo(X)$  = Moda de X e  $Me(X)$  = Mediana de X, é correto afirmar que:

- (A)  $E(X) = 7$  e  $Mo(X) = 10$ ;
- (B)  $Me(X) = 5$  e  $E(X) = 6,3$ ;
- (C)  $Mo(X) = 9$  e  $Me(X) = 9$ ;
- (D)  $Me(X) = 9$  e  $E(X) = 6,3$ ;
- (E)  $Mo(X) = 9$  e  $E(X) = 7$ .

**32**

Raíza e Diego resolvem disputar um jogo em que cada um deles lança uma moeda honesta de forma independente e simultânea. Ela será vencedora no caso de dois resultados iguais, e ele, de dois diferentes. As probabilidades de vitória dela e dele são, respectivamente, iguais a:

- (A)  $2/3$  e  $1/3$ ;
- (B)  $1/4$  e  $3/4$ ;
- (C)  $1/3$  e  $2/3$ ;
- (D)  $1/2$  e  $1/2$ ;
- (E)  $3/4$  e  $1/4$ .

**33**

Suponha que, de um baralho normal, contendo 52 cartas de quatro naipes, é extraído, sem reposição e aleatoriamente, um total de quatro cartas. Se a carta "Ás" é equivalente a uma figura (ou seja, são 4 figuras e 9 números de cada naipe), é correto afirmar que a probabilidade de que todas sejam:

- (A) do mesmo naipe é igual a  $\left(\frac{13}{52}\right) \cdot \left(\frac{12}{51}\right) \cdot \left(\frac{11}{50}\right) \cdot \left(\frac{10}{49}\right)$
- (B) figuras é igual a  $\left(\frac{10}{52}\right) \cdot \left(\frac{9}{51}\right) \cdot \left(\frac{8}{50}\right) \cdot \left(\frac{7}{49}\right)$
- (C) do mesmo número é igual a  $\left(\frac{4}{52}\right) \cdot \left(\frac{3}{51}\right) \cdot \left(\frac{2}{50}\right) \cdot \left(\frac{1}{49}\right)$
- (D) números é igual a  $\left(\frac{36}{52}\right) \cdot \left(\frac{35}{51}\right) \cdot \left(\frac{34}{50}\right) \cdot \left(\frac{33}{49}\right)$
- (E) de naipes diferentes é igual a  $4 \cdot \left(\frac{16}{52}\right) \cdot \left(\frac{12}{51}\right) \cdot \left(\frac{8}{50}\right) \cdot \left(\frac{4}{49}\right)$

**34**

Sejam Y, X, Z e W variáveis aleatórias tais que  $Z = 2.Y - 3.X$ , sendo  $E(X^2) = 25$ ,  $E(X) = 4$ ,  $Var(Y) = 16$ ,  $Cov(X, Y) = 6$ .

Então a variância de Z é:

- (A) 55;
- (B) 73;
- (C) 108;
- (D) 145;
- (E) 217.

**35**

Sabe-se que as notas de uma prova têm distribuição Normal com média  $\mu = 6,5$  e variância  $\sigma^2 = 4$ . Adicionalmente, são conhecidos alguns valores tabulados da normal-padrão.

$$\Phi(1,3) \cong 0,90 \quad \Phi(1,65) \cong 0,95 \quad \Phi(1,95) \cong 0,975$$

Onde,

$\Phi(z)$  é a função distribuição acumulada da Normal Padrão.

Considerando-se que apenas os 10% que atinjam as maiores notas serão aprovados, a nota mínima para aprovação é:

- (A) 9,10;
- (B) 9,30;
- (C) 9,50;
- (D) 9,70;
- (E) 9,80.

## Conhecimentos Específicos

**36**

Os planos de desenvolvimento de pessoas nas organizações, independentemente da modalidade escolhida pela área de educação corporativa, devem ser regidos por etapas bem definidas e que funcionem de forma sistêmica. As etapas do sistema de desenvolvimento de pessoas são:

- (A) levantamento de necessidades; definição da modalidade da ação educacional; e avaliação de reação;
- (B) planejamento instrucional; acompanhamento pedagógico; e avaliação do impacto da ação educacional;
- (C) objetivos instrucionais; escolha das estratégias didáticas; e avaliação da aprendizagem;
- (D) definição do público-alvo; ementa e conteúdo programático; e sistema de avaliação;
- (E) avaliação de necessidades; planejamento e execução; e avaliação da ação educacional.

**37**

Regina foi nomeada como Design Instrucional e, ao assumir seu cargo, uma das primeiras tarefas que lhe deram foi a redação dos objetivos instrucionais de um curso que seria realizado em breve no IBGE. Regina era uma profissional bastante preparada e por isso buscou redigir os objetivos instrucionais especificando:

- (A) as necessidades de treinamento, o conteúdo programático, as estratégias instrucionais e o tempo de duração;
- (B) os resultados de aprendizagem esperados, as condições, os desempenhos e os critérios ou padrões de proficiência;
- (C) a qualidade esperada e a avaliação da atuação dos instrutores/professores daquela ação educacional;
- (D) os níveis de análise dos resultados, o tipo de aprendizagem, o grau de alcance das estratégias didáticas ou instrucionais;
- (E) os objetivos específicos, intermediários e geral, a partir da análise da execução das estratégias didáticas.

**38**

Estabelecer a sequência dos objetivos é uma das etapas do planejamento instrucional e vai permitir categorizar os objetivos em cognitivos, afetivos, atitudinais ou psicomotores, bem como estabelecer uma hierarquia entre eles. Essa hierarquia é importante, porque:

- (A) a depender da categorização, serão tomadas diferentes decisões acerca da execução das ações de educação corporativa;
- (B) os objetivos cognitivos demandam mais tempo para serem desenvolvidos, o que pode afetar as estratégias pedagógicas estabelecidas;
- (C) os objetivos psicomotores são passíveis de prova prática e por isso devem ser colocados na sequência de forma a estarem próximos do momento do teste;
- (D) os objetivos atitudinais envolvem dinâmicas de grupo que podem causar constrangimento nos participantes, devendo ficar para o final da capacitação;
- (E) a depender da categorização, será tomada a decisão se vale ou não a pena avaliar a ação educacional a partir dos seus objetivos instrucionais.

**39**

Carla era a coordenadora da área de educação corporativa de uma importante instituição. Ela estava preparando um curso para um conjunto de colegas que estavam ingressando em sua área de trabalho. Carla elaborou um material que dizia que o plano de aula é um guia de orientação para o professor e que ele deveria conter as diretrizes e os meios de realização do trabalho docente. Uma vez que os novos funcionários teriam, como uma de suas tarefas, que analisar planos de aula dos professores contratados para ministrar cursos, Carla selecionou quatro características importantes dos planos de aula que deveriam ser consideradas nas análises a serem feitas pelos novos funcionários. Como Carla era uma coordenadora com bastante conhecimento em sua área de atuação, as características que ela selecionou para serem analisadas no plano de aula foram:

- (A) ordem sequencial, objetividade, coerência e flexibilidade;
- (B) pragmatismo, subjetividade, coerência e singularização;
- (C) ordem sequencial, particularização, dinamismo e exatidão;
- (D) didactologia, objetividade, consistência e rigor;
- (E) singularização, pragmatismo, austeridade e rigor.

**40**

As organizações de trabalho têm feito investimentos crescentes na área de educação corporativa, contudo, nem sempre esse investimento retorna em termos de transferência para o trabalho daquilo que foi aprendido. O plano de aula pode contribuir para tornar as ações de educação corporativa mais efetivas, para tanto ele deve:

- (A) orientar o professor para uma atuação mais didática;
- (B) evitar a rotina e a improvisação em sala de aula;
- (C) ligar o conteúdo à prática dos participantes;
- (D) garantir maior segurança na direção do ensino;
- (E) conter conteúdos, métodos, recursos e avaliação.

**41**

Determinado Design Instrucional foi contratado por uma importante empresa. No seu primeiro mês de trabalho lhe foi solicitado que acompanhasse um curso que acontecia em cinco turmas distintas, cada uma com um professor. Ele observou vários pontos em comum entre os professores – domínio do conteúdo, comprometimento com o curso e abertura para a participação dos alunos. Havia também algumas diferenças entre eles – os slides de alguns estavam mais ergonômicos, alguns tinham dificuldade de respeitar os horários dos intervalos e algumas turmas estavam mais dispersas que outras. Ele notou ainda que apenas um desses professores utilizou em sala de aula outros recursos didáticos além da apresentação de slides e da exposição dialogada do conteúdo. Tendo observado que esse professor foi justamente aquele que obteve melhor avaliação dos alunos, o Design Instrucional contratado deveria incluir em seu relatório uma sugestão de que os demais professores:

- (A) mantivessem o comprometimento com o curso e tivessem mais cuidado com o cumprimento dos horários;
- (B) reduzissem a abertura para a participação dos alunos, para não perder o domínio da turma;
- (C) preparassem materiais didáticos em conjunto para evitar discrepâncias entre os slides;
- (D) diversificassem mais as estratégias educacionais para evitar a monotonia e aumentar a participação;
- (E) revisassem o conteúdo programático de forma a adequá-lo melhor aos objetivos instrucionais.

**42**

Em diferentes ambientes de trabalho tem-se observado uma substituição do trabalho humano por máquinas. Se, por um lado, esse fenômeno reduz postos de trabalho; por outro, o trabalho humano torna-se menos operacional. Nesse novo contexto, há maior demanda por educação e por profissionais qualificados em grande parte dos postos de trabalho em função:

- (A) da redução da aprendizagem induzida;
- (B) do aumento da aprendizagem natural;
- (C) do aumento da demanda cognitiva;
- (D) da redução da importância dos recursos humanos;
- (E) do aumento do interstício das ações de capacitação.

**43**

O avanço das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) tem ocasionado um conjunto de mudanças sociais alicerçado na disseminação da informação. Nesse novo contexto, os recursos, meios e estratégias didáticas podem ser repensados, de forma a maximizar a aprendizagem. João Marcos, atento a essa mudança de contexto, propôs que as ações de educação corporativa de sua empresa aproveitassem melhor as potencialidades da Era da Informação. Para ser coerente com essa proposta, as sugestões de João Marcos continham:

- (A) mudanças no design instrucional para valer-se das potencialidades da Internet;
- (B) novas propostas de design instrucional, ancoradas em aulas presenciais;
- (C) incorporações de exemplos nas ações de ensino-aprendizagem;
- (D) elementos de aprendizagem a partir de experiências autênticas;
- (E) aprendizagens voltadas às demandas específicas do mundo do trabalho.

**44**

Fenômenos como a globalização, a terceirização, os novos métodos de gestão e os avanços tecnológicos têm ocasionado novas formas de organização do trabalho no mundo contemporâneo. São exemplos de impactos dessa nova organização do trabalho sobre a educação dos trabalhadores:

- (A) substituição das competências específicas pelas competências transversais, que podem ser incluídas em instrumentos de mensuração;
- (B) redução dos indicadores de mudança organizacional e aumento de análises prospectivas de necessidades de qualificação e requalificação profissional;
- (C) substituição gradativa do treinamento convencional de habilidades e conhecimentos básicos por trilhas ou currículos de desenvolvimento pessoal e profissional;
- (D) redução da mensuração de necessidades de capacitação e desenvolvimento profissional, com maior ênfase na validade de conteúdo e de construto das ações educacionais;
- (E) substituição do foco nas competências do grupo pelo foco nas competências individuais, uma vez que os indicadores de desempenho estão mais voltados para os indivíduos.

**45**

Educação e formação para a cidadania são essenciais para a construção de uma sociedade democrática. Nesse contexto, é correto afirmar que a educação corporativa:

- (A) tem relação indireta com a educação e a formação para a cidadania, que deve vir da educação básica e superior;
- (B) precisa considerar em seu design instrucional a formação cidadã como competência transversal;
- (C) deve solicitar informações sobre comportamento cidadão advindas do subsistema de ingresso de pessoas;
- (D) deve manter-se nos níveis individual, grupal e organizacional, pois o nível societal compete ao Estado;
- (E) deve se ater às competências voltadas para o trabalho a fim de evitar conflito com a família ou outras esferas de vida.

**46**

A economia global das últimas décadas tem mudado das fontes tradicionais de poder econômico e de fatores de produção (terra, maquinários, capital) para uma nova fonte, que é o conhecimento. Cada vez mais o conhecimento tem sido entendido como um recurso imprescindível para a obtenção de resultados organizacionais. A sociedade do conhecimento é marcada pelo desenvolvimento intelectual como um fenômeno:

- (A) social;
- (B) tecnológico;
- (C) econômico-financeiro;
- (D) empresarial;
- (E) individual.

**47**

Soraia era a coordenadora da área de Educação Corporativa de uma grande empresa. Ao levar o Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas - PADP para aprovação na diretoria, Soraia foi questionada sobre o motivo de haver, entre os cursos listados, alguns que não tinham relação direta com as atividades laborais de alguns dos empregados. Com uma atitude profissionalmente madura, Soraia justificou corretamente que:

- (A) a construção do conhecimento deve se dar a partir das necessidades da organização e das pessoas;
- (B) a formação de competências compreende o somatório de conhecimentos, habilidades e atitudes;
- (C) havia recursos suficientes para realizar ações educacionais voltadas direta ou indiretamente para as atividades laborais;
- (D) iria refazer o PADP com a exata correspondência entre cargos atuais e competências a serem desenvolvidas;
- (E) não tinha percebido tal inconsistência e iria priorizar ações educativas relacionadas às atividades laborais dos empregados.

**48**

A aprendizagem humana pode ser categorizada de diferentes formas. As ações da área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação nas organizações estão passando por importantes mudanças, tendendo a considerar cada vez mais a aprendizagem:

- (A) experiencial;
- (B) educativa;
- (C) formal;
- (D) instantânea;
- (E) circunstancial.

**49**

A comunicação no ambiente de trabalho nem sempre é eficaz, pois os processos comunicativos muitas vezes são falhos. As ações de educação corporativa podem contribuir com a melhoria dos processos comunicacionais. O desenvolvimento de competências voltadas para o feedback seria uma das formas de buscar a melhoria dos processos comunicacionais. Um analista de design instrucional deve considerar que uma ação educacional para treinar feedback deve ter algumas premissas, entre elas:

- (A) priorizar não o que é dito, mas a interpretação das razões do que é dito, pois o foco deve estar na interpretação das motivações do outro e não no conteúdo em si;
- (B) ter como foco as pessoas, e não os seus comportamentos, posto que estes são mutáveis, enquanto as pessoas tendem a permanecer como são;
- (C) concentrar-se em julgamentos, e não em descrições, pois o juízo que é feito dos fatos acaba por ser mais importante que os fatos propriamente ditos;
- (D) preparar o emissor da mensagem para se certificar do correto entendimento do conteúdo que está sendo comunicado, em vez de supor que o receptor entenderá tudo o que foi dito;
- (E) ser um meio para oferecer conselhos para as pessoas em vez de uma forma para o compartilhamento de ideias e informações.

**50**

Competências representam uma combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes, que envolvem capacidades e domínios distintos, como as descritas na tabela a seguir.

Elementos	Capacidade / Domínio
A - Atitude	X – saber fazer / domínio psicomotor
B - Habilidade	Y – saber / domínio cognitivo
C - Conhecimento	Z – saber ser e querer fazer / domínio afetivo

Considerando essas informações, a correta associação dos elementos de competências com as respectivas capacidades e domínios é:

- (A) CX;
- (B) AZ;
- (C) CZ;
- (D) AX;
- (E) BY.

**51**

As teorias da aprendizagem estão relacionadas a visões filosóficas distintas da educação e da forma pela qual se vê e se percebe o ser humano, em sua psique, sua mente e em seu próprio ser. Paulo acaba de ser nomeado para o cargo de design instrucional e em seguida solicitaram-lhe um projeto de curso ancorado na teoria humanista. Para estar adequado, o projeto de Paulo deve:

- (A) enfatizar comportamentos observáveis e priorizar estímulo, condicionamento em reforço positivo;
- (B) enfatizar as pessoas, priorizar o aprender a aprender, o crescimento pessoal e a consciência crítica;
- (C) enfatizar a cognição e priorizar o modelo mental, a aprendizagem significativa e o construto pessoal;
- (D) enfatizar comportamentos observáveis e priorizar signo, aprendizagem significativa e esquema de assimilação;
- (E) enfatizar a cognição e priorizar a construção do conhecimento, a autonomia e a liberdade para aprender.

**52**

As concepções educacionais devem guardar relação com opções de práticas pedagógicas. No caso da Educação a Distância, por exemplo, o Conectivismo pode ser considerado como uma teoria pedagógica fundamental. Se um profissional de Design Instrucional estivesse trabalhando na Universidade Corporativa de uma importante empresa e lhe fosse solicitado um projeto para a educação a distância, para ser coerente com a teoria Conectivista, ele poderia sugerir práticas pedagógicas alinhadas aos seguintes princípios:

- (A) escola e professor como agentes do processo de ensino-aprendizagem / o professor ensina e o aluno aprende;
- (B) ensino organizado e previamente estruturado / o aluno aprende e o professor auxilia o aprendizado;
- (C) professor como interveniente e mediador do processo de aprendizagem do aluno / ênfase no talento e aptidão;
- (D) aluno valorizado pela atenção, esforço e memória / aluno com herança genética;
- (E) a aprendizagem pode residir em dispositivos não humanos / promover conexões contribui para a aprendizagem contínua.

**53**

Uma grande instituição pública estava realizando um concurso que tinha prova prática para design instrucional. Na referida prova, era solicitado que os candidatos elaborassem um projeto de solução educacional em que as estratégias de aprendizagem e as atividades propostas estivessem embasadas nos princípios da Andragogia. Para obter nota máxima nessa questão, o candidato deveria propor estratégias de aprendizagem e atividades que tomassem por base os conceitos de:

- (A) indagação e aprendizagem significativa;
- (B) interação e codificação;
- (C) reflexão e estímulo-resposta;
- (D) construção do conhecimento e armazenamento;
- (E) motivação intrínseca e recompensa-punição.

**54**

A educação a distância é o aprendizado planejado que normalmente ocorre em diferentes locais por meio do ensino. Os resultados da educação a distância provêm de uma prática do design instrucional diferenciada em alguns aspectos em relação aos cursos presenciais. Tais práticas diferenciadas devem englobar:

- (A) organização administrativa especial e sincronidade temporal;
- (B) técnicas instrucionais especiais e métodos de comunicação sem mediação;
- (C) técnicas especiais no design do curso e manutenção dos arranjos administrativos;
- (D) métodos especiais de comunicação e manutenção da organização administrativa;
- (E) técnicas especiais no design do curso e técnicas instrucionais especiais.

**55**

A educação tradicional do início do Século XX era caracterizada pelo imobilismo, pela descontextualização escola e vida e pelo processo de ensino-aprendizagem centrado no professor. Tal realidade também estava presente nas ações educacionais no ambiente empresarial. Mas avanços na Educação trouxeram importantes mudanças, com uma educação voltada aos interesses dos participantes, com projetos integrados, aprendizagem ativa, valorização da experiência e do trabalho, atividades em grupo, cooperação e participação. Nesse novo contexto, as organizações passam a solicitar projetos educativos interdisciplinares que se caracterizam por:

- (A) informações de várias matérias para estudar um determinado elemento, cada uma com seu foco e contribuição específicos;
- (B) uma solução de questões complexas em que cada matéria contribuiu com informações pertinentes ao seu campo de conhecimento;
- (C) uma interação entre duas ou mais disciplinas, que amplie a visão sobre o objeto de estudo, sendo os conceitos organizados em torno de unidades mais globais;
- (D) estruturas conceituais e metodológicas compartilhadas por várias teorias de aprendizagem advindas de diferentes disciplinas;
- (E) uma cooperação entre as várias disciplinas de tal forma que não haja mais separação entre elas, surgindo uma nova "macrodisciplina".

**56**

A metodologia de identificação de competências a serem desenvolvidas nas organizações leva em conta três dimensões de análise: organizacional, da tarefa e individual. O correto entendimento das dimensões que compõem a avaliação de necessidades permite fazer as seguintes associações:

- (A) individual = competências para o cargo/da tarefa = competências específicas;
- (B) individual = competências genéricas/organizacional = competências para o cargo;
- (C) da tarefa = competências específicas/organizacional = competências para o cargo;
- (D) organizacional = competências genéricas/individual = competências para o cargo;
- (E) da tarefa = competências para o cargo/organizacional = competências genéricas.

**57**

A avaliação de programas educacionais é um desafio para grande parte do setor empresarial. Pesquisas apontam que ainda predominam nas empresas as avaliações de reação, que focalizam a análise do desempenho do instrutor, do planejamento e da utilidade do curso. Contudo, para se adequarem aos modelos mais modernos de avaliação de ações educacionais corporativas, as empresas precisam incluir em sua avaliação de programas educacionais outros níveis de resultados dessas ações, tais como:

- (A) avaliação extensiva e avaliação intensiva;
- (B) autoavaliação e heteroavaliação;
- (C) avaliação de aprendizagem e avaliação instrucional;
- (D) avaliação de aprendizagem e avaliação de impacto no trabalho;
- (E) avaliação primária e avaliação secundária.

**58**

Na legislação brasileira, a educação a distância foi definida no Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que regulamentou o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB), expressando em seu art. 1º:

“(…) a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos” (BRASIL, 2005).

A Educação a Distância no Brasil foi iniciada no início do Século XX, com foco na educação técnica, em que cursos profissionalizantes eram realizados por correspondência. A educação de adultos também contou, nas décadas seguintes, com os recursos do rádio e da televisão. Atualmente, a maioria dos cursos a distância são projetados para ocorrer no ambiente da Internet.

No contexto atual há uma tendência na educação brasileira de convergência entre educação convencional e virtual. Essa tendência é possível e provável principalmente porque:

- (A) a educação presencial e a formação à distância sozinhas não conseguem atingir patamares elevados de qualidade;
- (B) a legislação educacional e a consolidação da educação a distância no país permitem essa convergência;
- (C) ainda há muito preconceito com a educação a distância e essa convergência permitirá reduzir o preconceito;
- (D) os objetivos e perfis das instituições tornam pouco viáveis os projetos educacionais híbridos (*blended learning*);
- (E) a aprendizagem assíncrona encontra dificuldades no dimensionamento e na distribuição de conteúdo.

**59**

André era design instrucional e elaborou um projeto de solução educacional para atender a demanda de uma grande instituição bancária. O diagnóstico preliminar realizado pela área de educação corporativa do banco indicava que: (a) havia cerca de três mil empregados que precisavam desenvolver as competências de análise de crédito; (b) essas competências demandavam um expressivo número de horas de capacitação; e (c) os empregados alvo da solução educacional estavam dispersos por 170 municípios. Analisando detalhadamente a demanda, André propôs uma solução educacional de educação a distância com o conteúdo organizado em seis módulos, sendo prevista a realização de um módulo por mês. Na solução proposta por André, o curso seria totalmente on-line, com atividades individuais e em grupo, e também com fóruns de discussão. Haveria também a disponibilização de um tutor para cada 50 participantes. A diretoria do banco achou a solução educacional interessante, mas ficou preocupada com o alto custo da tutoria. André apresentou, então, a sua justificativa de manutenção dos tutores, explicando, de forma correta, que:

- (A) o curso proposto teria uma duração relativamente extensa e dependia da interação dos participantes, portanto, a figura do tutor seria importante para a mediação da aprendizagem;
- (B) o curso iria atender a um número bem alto de empregados, portanto, o custo do tutor, calculado *per capita*, seria um custo irrisório;
- (C) na modalidade de educação a distância, existem três elementos fundamentais em interação: aluno, material didático e tutor;
- (D) a experiência com educação a distância tem mostrado que, sem a devida orientação de um tutor, raramente se atingem condições para uma aprendizagem autônoma;
- (E) a estratégia educacional previa o gerenciamento dos conhecimentos de forma crítica, sendo por isso necessária a atuação de tutores que seriam os gestores da informação.

**60**

Jussélio foi contratado para rever o sistema de gestão em Educação a Distância de uma organização de grande porte. Jussélio observou que o sistema de gestão estava organizado por *links* que funcionavam como subsistemas. A ideia é que os assuntos comuns a uma mesma área de gestão estivessem agrupados em conjunto para facilitar a consulta e a extração de dados. Contudo, em alguns *links*, havia informações que correspondiam a outro subsistema, ou seja, que estavam em um *link* (categoria) inadequado. Um exemplo de *link* cujo conteúdo precisava ser mais bem agrupado era:

- (A) Processos administrativos: recursos humanos, gestão financeira, gestão contábil, gestão logística, fluxos dos processos de trabalho;
- (B) Sistemas de avaliação institucional: avaliação de reação, avaliação da tutoria, avaliação de acessibilidade, reclamação de notas;
- (C) Sistemas de apoio ao estudante: inscrição em cursos, resultados de testes, acessos aos fóruns e e-mails, contato com tutor, contato com gestores (Fale Conosco);
- (D) Rede de parcerias: parcerias institucionais, listas de conveniados, cursos em organizações parceiras, lista de credenciados;
- (E) Quem somos: missão, visão de futuro, objetivos organizacionais, apresentação da diretoria, organograma organizacional.

**61**

A avaliação na Educação a Distância - EAD apresenta singularidades em função do novo modelo do ensino mediado tecnologicamente, mas há alguns tipos de avaliação que são comuns à educação presencial e a distância. A tabela a seguir apresenta três tipos de avaliações comuns na área de educação.

Tipos de Avaliação	Definições
A - Diagnóstica	1 - Avaliação contínua, com foco no processo
B - Formativa	2 - Perfil do aluno e tendências na aprendizagem
C - Somativa	3 - Avaliação final, com foco nos resultados

A correta associação entre o tipo de avaliação e a sua definição é:

- (A) A1;
- (B) A3;
- (C) B2;
- (D) C1;
- (E) C3.

**62**

A Educação a Distância tem sido fortemente impulsionada pelo uso das novas Tecnologias da Informação e da Comunicação – TICs. Alguns modelos de desenho instrucional estão sendo construídos especificamente para projetos instrucionais na web, sendo importante que tais projetos atendam ao critério da consistência, que no contexto das novas TICs, pode ser definido como:

- (A) fatores do desenho do programa na interface gráfica do ambiente web, que tornam a tarefa do aprendiz mais simples e livre de estresse;
- (B) a forma como elementos de diferentes níveis de informação estão organizados no site que hospeda o curso, incluindo elementos de hipermídia;
- (C) o quanto o desenho evita colocar o aprendiz em uma posição passiva de escuta ou leitura, possibilitando a sua participação ativa nas atividades do curso;
- (D) apresentação dos conteúdos por intermédio de múltiplas modalidades e formatos (áudio, vídeo e texto), contribuindo para a motivação e a aprendizagem;
- (E) o quanto o desenho possibilita ajustes às características dos diferentes perfis de clientelas e seus respectivos estilos de aprendizagem.

**63**

Com o avanço da Internet e das novas Tecnologias da Informação e da Comunicação, o processo de ensino-aprendizagem tem se tornado ativo, dinâmico e personalizado com o uso dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem – AVA. Os principais processos que um AVA possibilita para apoio às Universidades Corporativas são:

- (A) acesso à informação por meio de assinaturas pagas ou gratuitas, armazenamento temporário de documentos; comunicação síncrona; e gerenciamento dos processos administrativos;
- (B) acesso à informação por meio de bancos de dados, armazenamento e disponibilização de documentos; comunicação síncrona; e gerenciamento dos processos pessoais de aprendizagem;
- (C) acesso à informação por meio de bancos de dados, armazenamento e disponibilização de documentos; comunicação síncrona; e gerenciamento dos processos cibernéticos;
- (D) acesso à informação por meio de materiais didáticos, armazenamento temporário de documentos; comunicação assíncrona; e gerenciamento dos processos cibernéticos;
- (E) acesso à informação por meio de materiais didáticos, armazenamento e disponibilização de documentos; comunicação síncrona e assíncrona; e gerenciamento dos processos administrativos.

**64**

Alessandra é uma competente designer instrucional e foi recentemente contratada para trabalhar em uma organização pública de grande porte. No seu primeiro ano de trabalho, Alessandra fez uma extensa busca nos arquivos e pesquisas internas relativos a: avaliação de desempenho; planos individuais de capacitação; pesquisas de clima organizacional; pesquisas sobre vínculos entre os empregados e a organização; e histórico de treinamentos já realizados pelos empregados. Isso permitiu construir um banco de dados com diferentes tipos de informações sobre o público interno. O trabalho realizado por Alessandra em seu primeiro ano na referida organização pode ser denominado:

- (A) mapeamento de competências genéricas;
- (B) diagnóstico de demandas profissionais;
- (C) diagrama de causa e efeito aplicado à educação corporativa;
- (D) ações investigativas para o desenvolvimento de pessoas;
- (E) panorama virtual de educação a distância.

**65**

As práticas pedagógicas podem oferecer importantes contribuições para o desenvolvimento das pessoas e da instituição. A atual concepção de educação corporativa rompe com a visão do tradicional centro de treinamento e revela uma preocupação mais ampla e abrangente com a educação de todos os colaboradores de uma organização. Para que a educação corporativa seja eficaz, é importante que ela atenda a alguns princípios, entre os quais:

- (A) administração pró-ativa e alteração de procedimentos;
- (B) práticas pedagógicas adequadas e avaliação de resultados;
- (C) universidade corporativa e ambiente inovador;
- (D) atividades lúdicas e disponibilização de recursos materiais;
- (E) estratégias didáticas e investimentos em pós-graduação.

**66**

Designers instrucionais necessitam identificar competências profissionais e também saber que competências precisam ser desenvolvidas em cada empregado e nas diferentes áreas da empresa. Para tanto, eles devem conhecer metodologia de identificação e desenvolvimento de competências, que é dividida em etapas. Na fase de identificação das competências específicas ou individuais, é preciso realizar a análise:

- (A) das atividades e dos processos de trabalho;
- (B) da missão e dos objetivos organizacionais;
- (C) da estratégia corporativa e dos cenários futuros;
- (D) das competências amplas e universais;
- (E) do ambiente de negócios da empresa.

**67**

Sueli era a coordenadora de uma equipe responsável pela área de educação corporativa. Ela recebeu uma demanda da diretoria para definir as competências específicas do setor de produção da empresa. Sueli decidiu, então, preparar uma oficina de trabalho para a sua equipe na qual apresentaria alguns princípios para desenvolver uma lista de competências. Considerando o estágio atual dos conhecimentos na área, Sueli deveria incluir em sua lista o seguinte princípio:

- (A) Elaborar uma lista ampla – as competências listadas devem ser exaustivas, para cobrir todas as competências profissionais possíveis;
- (B) Definir níveis de excelência – a lista deve estabelecer expectativas de desempenho para os profissionais em seus diferentes níveis;
- (C) Evitar competências mutuamente exclusivas – muitas competências são similares e a lista deve incluir todas para oferecer um leque abrangente;
- (D) Trabalhar no sentido das competências para o resultado – focar nas competências necessárias, pois os resultados serão uma consequência natural;
- (E) Evitar exemplos de comportamento – apontar e ilustrar comportamentos esperados para uma competência pode causar constrangimentos.

**68**

Lucas era um experiente designer instrucional e foi convidado a apresentar os passos para o desenvolvimento de uma situação de aprendizagem voltada para métodos ativos. Lucas estudou um conjunto de soluções presentes na literatura e observou que seria possível definir uma estrutura comum que tivesse um conjunto de sete passos. Para que o desenvolvimento de competências pudesse acontecer da forma adequada, as etapas a serem percorridas deveriam obedecer à seguinte sequência lógica:

- (A) contextualização e mobilização; organização da atividade de aprendizagem; definição da atividade de aprendizagem; análise e avaliação da atividade de aprendizagem; coordenação e acompanhamento; referências complementares; síntese e generalização;
- (B) definição da atividade de aprendizagem; contextualização e mobilização; organização da atividade de aprendizagem; coordenação e acompanhamento; análise e avaliação da atividade de aprendizagem; síntese e generalização; referências complementares;
- (C) definição da atividade de aprendizagem; contextualização e mobilização; organização da atividade de aprendizagem; coordenação e acompanhamento; análise e avaliação da atividade de aprendizagem; referências complementares; síntese e generalização;
- (D) contextualização e mobilização; definição da atividade de aprendizagem; organização da atividade de aprendizagem; coordenação e acompanhamento; análise e avaliação da atividade de aprendizagem; referências complementares; síntese e generalização;
- (E) contextualização e mobilização; organização da atividade de aprendizagem; análise e avaliação da atividade de aprendizagem; definição da atividade de aprendizagem; coordenação e acompanhamento; síntese e generalização; referências complementares.

**69**

A organização da atividade de aprendizagem demanda dos educadores a preparação do processo de desenvolvimento concreto das ações ou etapas que a compõem, retratado no(a):

- (A) projeto político pedagógico;
- (B) plano de diretrizes educacionais;
- (C) estrutura curricular corporativa;
- (D) planejamento pedagógico;
- (E) plano de aula.

**70**

O conhecimento organizacional deve ser canalizado para potencializar o aprendizado da organização. O desenvolvimento da inteligência organizacional tem assumido cada vez mais um papel de destaque para que a organização possa atender aos desafios dos componentes ambientais. O ciclo da inteligência organizacional envolve cinco elementos básicos: memória, sensoriamento, percepção, interpretação e comportamento adaptativo. Cada ciclo possui um conjunto de elementos que o compõem, a saber:

- (A) memória: significado, explanação, análise;
- (B) sensoriamento: representação, classificação, reconhecimento;
- (C) percepção: seleção, amostragem, filtragem;
- (D) interpretação: normas, estruturas, regras;
- (E) comportamento adaptativo: ações, resultados, efeitos.

Realização

 **FGV PROJETOS**