
CONSTRUÇÃO DE ITENS DE AVALIAÇÃO



INSTITUTO
DE SELEÇÃO

Professor Letícia Buaiz

Apresentação:

O INSTITUTO DE SELEÇÃO, instituição brasileira, tem por objeto, promover o Ensino, Pesquisa e Extensão, bem como prestar serviço aos setores públicos, privados e ao terceiro setor nas suas áreas de excelência.

Adotando a visão social de sua fundação, a INSTITUTO DE SELEÇÃO procura sempre ser útil à construção de uma sociedade mais fraterna, aberta, pluralista, em que viceje a democracia, a ética, a paz e o respeito aos direitos fundamentais do homem.

Na busca de excelência organizacional e pessoal, considera, em sua visão do homem e do mundo, que cada um de seus servidores, fornecedores, clientes ou representantes e parceiros, é um ser humano ou entidade, com dignidade e capacidade para romper suas limitações, ultrapassar a si mesmo e assumir o papel de construtor e criador de sua própria história.

Possui, reputação profissional e ética inatacável fruto da sua contribuição em projetos de alta complexidade postos em sua responsabilidade.

Departamento Acadêmico

O INSTITUTO DE SELEÇÃO reconhece a importância de contar com corpo acadêmico titulado, experiente e com notório saber em suas respectivas áreas e atuação.

Para cada projeto uma banca é selecionada, de acordo com cada área de atuação em questão, trabalhando na identificação dos problemas e no fornecimento de soluções para as organizações clientes e parceiras, objetivando sua alta maturidade em processos de inovação.

“Quando se analisa o termo competência, é interessante se considerar, ao mesmo tempo, o visível e o oculto, o exterior e o interior, aquilo que numa ação é o mais padronizado e, também, por outro lado, aquilo que parece mais ligado à pessoa e, por conseguinte, o mais singular e o mais indizível.” (Rey, 1996).

O conceito de competência, nos últimos anos, tem aparecido como uma forma de repensar as interações entre pessoas, seus saberes e capacidades, e as organizações e suas demandas. A competência se refere à capacidade das pessoas de mobilizar e aplicar esses conhecimentos e capacidades numa condição particular, onde se coloca recursos e restrições próprias à situação específica para, assim, perceber o momento e o local adequados para aplicá-los na sua atividade.

Esta mudança na forma de entender o que é Competência traz uma mudança também na forma de selecionar pessoas para as organizações. Em uma revisão na literatura que aborda assuntos relacionados à competência, encontramos inúmeros conceitos, onde o mais adequado para nosso enfoque seria:

“Competência é a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles”. (Perrenoud, 1999)

As pessoas com suas atitudes, conhecimentos e habilidades são o principal alicerce das organizações. Neste novo contexto, as pessoas deixam de ser recursos e passam a ser tratadas como seres vivos, dotados de inteligência, sentimentos, aspirações. A cada dia, e cada vez de forma mais intensa, as pessoas se voltam para a busca de desenvolvimento de suas competências. As novas relações de capital e trabalho e também a necessidade de garantir seu grau de empregabilidade requerem das pessoas uma perfeita integração entre desempenho e potencial, ou seja: não basta ter potencial é preciso colocá-lo em ação.

A proposta é de uma avaliação, por meio de concurso, utilizando competências e habilidades ligadas ao pensamento cognitivo, que serão mensuradas por itens que abranjam o conteúdo proposto. Quando propomos uma avaliação é preciso ter em mente o que se pretende avaliar, como se pretende avaliar e para que, se pretende avaliar.

A seleção por competências é uma ferramenta do processo de Gestão de Pessoas por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de Recursos Humanos, escolhendo aqueles mais propensos no aspecto de Motivação e com base em uma avaliação de **Conhecimentos, Habilidades e Atitudes** que gerem entregas compatíveis com o intento da organização.

CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
Saber	Saber Fazer	Querer fazer
Conhecimentos técnicos, obtidos no período de escolaridade e/ou cursos.	Ter colocado em prática o saber adquirido com a experiência.	Ter atitudes compatíveis para obter resultados em relação ao conhecimento e habilidade adquiridas ou a serem adquiridos.

Uma avaliação com base em competências exige do participante a permanente busca por novos conhecimentos e a aplicação desses conhecimentos e valores no desenvolvimento de competências e habilidades que os levem a entender, compreender, interpretar o que lêem e que lhes permita saber se comunicar pela escrita.

A ideia de obtenção de resultados passa a ser um requisito da seleção. Tanto a formação profissional (conhecimentos) quanto a experiência (habilidades) já não configuram os únicos itens avaliados num processo seletivo. É importante também avaliar se os candidatos têm “Comportamentos” que produzam resultados a partir dos seus conhecimentos e experiências.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS .

O conhecimento e competência “são estreitamente complementares, mas é preciso que o indivíduo saiba utilizar, integrar, mobilizar, interpretar, relacionar, fazer inferências em relação a esses conhecimentos, utilizando para isso a mobilização de um complexo de operações mentais, ligando o desconhecido ao conhecido, o inédito ao já visto”. (Perrenoud, 1999)

Dentre as habilidades que se espera de um profissional em nosso tempo, podemos citar: ser flexível, isto é, não especializar-se demais; investir na criatividade, não só no conhecimento; aprender a lidar com incertezas; preparar-se para estudar durante toda a vida; ter habilidades sociais e capacidade de expressão; saber trabalhar em grupo; estar pronto para assumir responsabilidades; ser empreendedor; entender as diferenças culturais e adquirir intimidade com novas tecnologias.

Uma avaliação, um concurso ou um exame hoje deve primar por avaliar, além das competências e habilidades específicas relacionadas ao conteúdo, mas também as cognitivas próprias do sujeito, necessárias para sua autonomia que são competências ou saberes ligados ao fazer, ser, conhecer e sentir.

Podemos identificá-las em oito grandes categorias: saber identificar, avaliar e valorizar suas possibilidades, seus direitos, seus limites e suas necessidades; saber formar e conduzir projetos e desenvolver estratégias, individualmente ou em grupo; saber analisar situações, relações e campos de força de forma sistêmica; saber cooperar, agir em sinergia, participar de uma atividade coletiva e partilhar liderança; saber construir e estimular organizações e sistemas de ação coletiva do tipo democrático; saber gerenciar e superar conflitos; saber conviver com regras, servir-se delas e elaborá-las; saber construir normas negociadas de convivência que superem as diferenças culturais.

CONSTRUÇÃO DE ITENS - PROVAS OBJETIVAS

As questões das provas objetivas serão elaboradas por uma Banca de profissionais ou professores universitários especializados nas áreas de conhecimento exigidas para o concurso, de modo a cobrir o programa proposto, revisadas por Professores de Português, por uma Banca Revisora de conteúdo e por Professores Especialistas em Medidas Educacionais.

Múltipla Escolha

Recomenda-se que as questões de múltipla escolha sejam elaboradas objetivando enfrentamento de situações problema típicas do exercício da Função.

Deverão ser elaboradas questões contendo 5 (cinco) opções de resposta, sendo apenas uma a correta.

O que esperar da banca:

- Proposição dos enunciados e temas bem como sua adequação ao perfil dos cargos;
- Qualidade e adequação das alternativas de resposta;

Indicadores de competências imprescindíveis para o cargo (informações):

- | | |
|---|--|
| ◦ Atualização da descrição do cargo; | ◦ Dificuldades e pontos críticos do cargo; |
| ◦ Requisitos; | ◦ Principais projetos a serem desenvolvidos; |
| ◦ Missão da área; | ◦ Conteúdos programáticos e bibliografia dos últimos certames; |
| ◦ Principais desafios do cargo; | ◦ Ferramenta de avaliação utilizadas e; |
| ◦ Principais erros cometidos no cargo; | ◦ Legislações. |
| ◦ Expectativas da área em relação ao cargo; | |

FINALIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

As questões serão elaboradas em quantidade superior ao número utilizado e todos os procedimentos anteriores são realizados com vistas a construção de um banco de questões acessado exclusivamente pelo Diretor Acadêmico INSTITUTO DE SELEÇÃO.

Após a conclusão dos trabalhos de pré-teste as questões são reformuladas sem perder as características acadêmicas, permitindo elaboração de instrumento de avaliação com questões inéditas e que tenham melhor adequação às competências avaliadas, com características de originalidade e criatividade sem comprometer o sigilo.

O conhecimento e competência “são estreitamente complementares, mas é preciso que o indivíduo saiba utilizar, integrar, mobilizar, interpretar, relacionar, fazer inferências em relação a esses conhecimentos, utilizando para isso a mobilização de um complexo de operações mentais, ligando o desconhecido ao conhecido, o inédito ao já visto”. (Perrenoud, 1999).

ALGUMAS VANTAGENS DA SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

- ⇒ Seleção feita com mais foco, mais objetividade e por um processo sistemático;
- ⇒ Maior facilidade para prever o desempenho futuro;
- ⇒ Maior garantia de uma contratação de sucesso;
- ⇒ Boa adequação do profissional à organismo e à atividade a ser desempenhada;
- ⇒ *Turnover* mais baixo e melhora na produtividade;
- ⇒ Evita prejuízos com reabertura de processos seletivos e com funcionários ineficientes;
- ⇒ Diminui a influência de opiniões, sentimentos ou preconceitos dos selecionadores;
- ⇒ Fornece dados concretos sobre desempenho do candidato;
- ⇒ A Administração Pública faz um marketing positivo junto aos candidatos, passando uma imagem de profissionalismo, ética e respeito pelo ser humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- ATO ADMINISTRATIVO: CONCEITO, ELEMENTOS/REQUISITOS, ATRIBUTOS, CONVALIDAÇÃO, DISCRICIONARIEDADE E VINCULAÇÃO, PODERES DA ADMINISTRAÇÃO, PROCESSO ADMINISTRATIVO, LEI Nº 9.784/99
- DIREITO CONSTITUCIONAL: OS PODERES DO ESTADO E AS RESPECTIVAS FUNÇÕES, HIERARQUIA DAS NORMAS, PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA CF/88, DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS, CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CAPÍTULO VII, SEÇÕES I E II - DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ARTS. 37 E 38) E DOS SERVIDORES PÚBLICOS (ARTS. 39 A 41), ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA DO ESTADO
- ORDEM SOCIAL: BASE E OBJETIVOS DA ORDEM SOCIAL, SEGURIDADE SOCIAL, EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO SOCIAL, MEIO AMBIENTE, FAMÍLIA, CRIANÇA ADOLESCENTE, IDOSO, LEI 13.146/2015 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
- GESTÃO PÚBLICA: GOVERNABILIDADE, GOVERNANÇA, ACCOUNTABILITY, ÉTICA
- LEI FEDERAL Nº 8.112 DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 QUE DISPÕE SOBRE O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIL DA UNIÃO, DAS AUTARQUIAS E DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS
- DECRETO FEDERAL Nº 1.171 DE 22 DE JUNHO DE 1994 QUE APROVOU O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL: SEÇÃO II – DOS PRINCIPAIS DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO

exemplo:

Considere duas hipóteses:

I. Fernanda, servidora pública civil do Poder Executivo Federal, tem sido vista embriagada, habitualmente, em diversos locais públicos, como eventos, festas e reuniões.

II. Maria, também servidora pública civil do Poder Executivo Federal, alterou o teor de documentos que deveria encaminhar para providências.

Nos termos do Decreto no 1.171/1994,

- a) ambas as servidoras públicas não se sujeitam às disposições previstas no Decreto no 1.171/1994.
- b) apenas o fato descrito no item II constitui vedação ao servidor público; o fato narrado no item I não implica vedação, vez que a lei veda embriaguez apenas no local do serviço.
- c) apenas o fato descrito no item I constitui vedação ao servidor público, desde que ele seja efetivo.
- d) ambos os fatos não constituem vedações ao servidor público, embora possam ter implicações em outras searas do Direito.
- e) **ambos os fatos constituem vedações ao servidor público.**

Alternativa (E)

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV - É vedado ao servidor público:

h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;

Ítem E

Nível Médio de Dificuldade

Conteúdo Programático: DECRETO FEDERAL Nº 1.171 DE 22 DE JUNHO DE 1994 QUE APROVOU O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL: SEÇÃO II – DOS PRINCIPAIS DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO

PROPOSTA

Quantidade de itens	Valor por item	Total	Prazo final
10 itens	R\$ 100,00 (cem reais)	R\$ 1.000,00 (mil reais)	10/04/2017

*Será acrescido ao valor os impostos decorrentes do serviço.

PLÁGIO ANULA O CONCURSO PÚBLICO, GERA PROBLEMAS DE NATUREZA FINANCEIRA E DESMORALIZA A BANCA, PORTANTO NÃO SÃO ADMITIDAS CÓPIAS DE QUESTÕES DE OUTRAS BANCAS, DE LIVROS OU DE NENHUMA OUTRA FONTE.

O INSTITUTO DE SELEÇÃO, instituição brasileira, incumbida estatutariamente da pesquisa e ensino, com reputação profissional e ética inatacável fruto da sua contribuição na formação, com excelência, de jovens brasileiros que a eleva a condição de uma das mais concorridas instituições de ensino técnico do país, combinada com execução de altíssima complexidade postos em sua responsabilidade.

Atenciosamente,

Diogo Azevedo

INSTITUTO DE SELEÇÃO