

GABARITO

**PROCESSO DE SELEÇÃO PARA A FORMAÇÃO DO BANCO DE RECURSOS HUMANOS
(DIRETOR) DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE RIO VERDE/GO - 2025**

AVALIAÇÃO OBJETIVA

QUESTÃO/RESPOSTA	
01	C
02	D
03	B
04	A
05	C
06	C
07	D
08	A
09	D
10	D

QUESTÃO/RESPOSTA	
11	C
12	A
13	A
14	B
15	C
16	A
17	C
18	B
19	A
20	C

QUESTÃO/RESPOSTA	
21	D
22	B
23	C
24	C
25	A
26	C
27	C
28	A
29	D
30	C

AVALIAÇÃO DISSERTATIVA - ARGUMENTATIVA

Introdução: Apresentar a avaliação educacional (sistêmica e de rendimento) como ferramenta essencial para a qualidade. Defender a tese de que o uso estratégico dos dados, liderado pelo diretor, é o motor da melhoria.

Desenvolvimento 1 (Foco na Avaliação Sistêmica/Externa): Discutir como os resultados (IDEB, SAEB) servem como diagnóstico em larga escala, permitindo a comparação e o estabelecimento de metas. Mencionar o risco de "curriculocentrismo", mas reafirmar a importância desses indicadores para a prestação de contas e planejamento de políticas.

Desenvolvimento 2 (Foco no Diretor e na Ação Pedagógica): Argumentar que o diretor deve atuar como mediador, traduzindo os dados de proficiência para a realidade da sala de aula. Detalhar seu papel em promover a reflexão e o monitoramento contínuo do desempenho dos alunos, conforme defendido por Hoffmann e Steele/King (Texto 2).

Conclusão: Reforçar a ideia de que a avaliação só cumpre seu papel de melhorar a educação quando seus dados são interpretados de forma crítica e intencional. Sintetizar o papel do diretor como o gestor que transforma "dados brutos" em "ações pedagógicas" concretas e direcionadas, garantindo o ciclo de melhoria contínua da escola.