POTENCIAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

A proposta do Curso de Potencial Humano nas Organizações tem o objetivo de desenvolver no profissional competências para atuar na busca do equilíbrio dos relacionamentos interpessoais nas organizações, bem como na atuação profissional em si, motivando o uso das tecnologias e excelência no atendimento.
Trata-se de uma abordagem multiprofissional e interdisciplinar para promover a compreensão das necessidades afetivas, noções de valores e a busca da saúde em detrimento da doença orgânica e mental das pessoas. Durante o desenvolvimento do conteúdo do curso, serão contempladas, além dos princípios básicos que regem os processos de humanização, também as estratégias de implantação de programas de humanização nas instituições.

OBJETIVO

Promover capacitação profissional na área da humanização no trabalho, preparando-o para a execução de ações preventivas e curativas de modo técnico e científico, visando à saúde da equipe.

METODOLOGIA

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online, visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação.

Código	Disciplina	Carga Horária
100	As Pessoas e o Clima Organizacional	45

APRESENTAÇÃO

A cultura organizacional. Os tipos de clima organizacionais. A influência da cultura organizacional. Cultura e clima em equipes interdisciplinares. Mudança de paradigmas culturais. Os novos paradigmas: como as mudanças mexem com as empresas em todos os setores. O perfil do novo profissional em educação hoje.

OBJETIVO GERAL

Identificar quais são os fatores que afetam, negativamente e positivamente, a motivação das pessoas e integram a organização, assim o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação do moral, e desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades.

OBJETIVO ESPECÍFICO

•Estimar as dimensões do fator humano nas organizações;
•Diferenciar as culturas conservadoras das culturas adaptativas na cultura organizacional;
•Estabelecer o papel do gestor no clima organizacional;
•Identificar os fatores que influenciam um clima organizacional agradável nas empresas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

CAPÍTULO 1 - O FATOR HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES
1. DIMENSÕES DO FATOR HUMANO
- 1.1 DIMENSÕES FUNDAMENTAIS
2. DESDOBRAMENTOS DE COMPETÊNCIAS
3. A NOVA ERA DE RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO 2 – CLIMA ORGANIZACIONAL
1. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL
2. COMO SE MANIFESTA O CLIMA ORGANIZACIONAL
3. AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL
- 3.1 POR QUE AVALIAR O CLIMA ORGANIZACIONAL?
- 3.2 ALGUMAS ESTRATÉGIAS DE AVALIAÇÃO
4. PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
- 4.1 TÉCNICAS DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
5. CLIMA ORGANIZACIONAL, MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO
6. O PAPEL DO GESTOR NO CLIMA ORGANIZACIONAL
7. FATORES QUE INFLUENCIAM NA OBTENÇÃO DE UM CLIMA AGRADÁVEL

CAPÍTULO 3 – CULTURA ORGANIZACIONAL
1. IDENTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL
- 1.1 ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL
2. CARACTERÍSTICAS DAS CULTURAS BEM-SUCEDIDAS
3. CULTURAS CONSERVADORAS E CULTURAS ADAPTATIVAS
4. PROCESSOS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

CAPÍTULO 4 – RELAÇÕES ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAIS
1. CULTURA X CLIMA ORGANIZACIONAL
2. MUDANÇAS DE PARADGMAS CULTURAIS
3. CULTURA E CLIMA EM EQUIPES INTERDISCIPLINARES

CAPÍTULO 5 – O PERFIL DO NOVO PROFISSIONAL
1. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO
2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
3. GERENCIANDO OS SENTIMENTOS
4. MOTIVAÇÃO
5. ATRIBUTOS EXIGIDOS PARA O NOVO PROFISSIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

ABBEY, A. & DICKSON, J.W. R&D work climate and innovation in semiconductors. ***Academy of Management Journal****. v.26, n.2, p.362-368, 1983.*

BENNIS, W. A **Formação do Líder**. São Paulo: Atlas, 1996

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

PERIÓDICOS

LEAL, Tânia. **O papel do gestor no clima organizacional**. Disponível em <http://www.canalweb.com.br/ibus/main.htm>. Acesso em 12/08/2001.

74	Ética Profissional	30

APRESENTAÇÃO

Conceitos de ética e moral, sua dimensão nos fundamentos ontológicos na vida social e seus rebatimentos na ética profissional. O processo de construção do ethos profissional: valores e implicações no exercício profissional.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Ética profissional na visão social em que vivemos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites na Ética profissional.
- Compreender as concepções e evolução histórica da Ética profissional.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e pró-ativana Ética profissional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A ÉTICA E AS QUESTÕES FILOSÓFICAS LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 01 É A ÉTICA UMA CIÊNCIA? A ÉTICA E A CIDADANIA LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 02 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS A ÉTICA E A EDUCAÇÃO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº. 03 ÉTICA NA ESCOLA: FAÇA O QUE EU DIGO, MAS NÃO FAÇA O QUE EU FAÇO ÉTICA PROFISSIONAL, O GRANDE DESAFIO NO MERCADO DE TRABALHO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N. 04 ÉTICA PROFISSIONAL É COMPROMISSO SOCIAL ESTUDO DE CASOS: ÉTICA PROFISSIONAL CASO 1 - UM GESTOR TEMPERAMENTAL CASO 2 - ÉTICA E CHOQUE CULTURAL NA EMPRESA CASO 3 - RESPEITO PELAS PESSOAS CASO 4 - CONSIDERAÇÕES PROVENIENTES DO COMITÊ DE ÉTICA A URGÊNCIA DE ATITUDES ÉTICAS EM SALA DE AULA

REFERÊNCIA BÁSICA

HUME, David. Investigação sobre o entendimento humano. Tradução André Campos Mesquita. São Paulo: Escala Educacional, 2006.

NALINI, José Renato. Ética Geral e Profissional. 7.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PAIVA, Beatriz Augusto. Algumas considerações sobre ética e valor. In: BONETTI, Dilséa Adeodata et al. (Org.). Serviço social e ética: convite a uma nova práxis. 6.ed. São Paulo.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: terceiro e quarto ciclos: apresentação dos temas transversais – Brasília: MEC/SEF, 1998. 436 p.

CHALITA, Gabriel. Os dez mandamentos da ética. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

CHAUI, Marilena. Convite à Filosofia. São Paulo: Ática, 1997. COMPARATO, Fábio Konder. Ética: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

DOWBOR, Ladislau. A reprodução social: propostas para um gestão descentralizada. Petrópolis: Vozes, 1999. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

PERIÓDICOS

BRASIL. Ministério da Educação do. Disponível em: . Acesso em: 10 dez.2011.

4611	**Fundamentos da Psicologia Organizacional**	**45**

APRESENTAÇÃO

A psicologia enquanto área de conhecimento. Conceitos e teorias de base da psicologia. Relação entre psicologia e administração. O Homem e a Organização. Comportamento Humano, personalidade e mecanismo de ajustamento.

OBJETIVO GERAL

Compreender e analisar a atuação dos psicólogos nas organizações de trabalho.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Estudar a relação entre psicologia e administração e compreender essa relação para o mundo do trabalho;

• Reconhecer a importância da atuação do psicólogo organizacional;

• Sinalizar a necessidade da avaliação de desempenho nas instituições.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

O HOMEM E O TRABALHO AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL ASPECTOS IMPORTANTES NAS ORGANIZAÇÕES COGNIÇÃO MOTIVAÇÃO EQUIPES E GRUPOS DE TRABALHO LIDERANÇA COMUNICAÇÃO ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL RECRUTAMENTO DE PESSOAS SELEÇÃO DE PESSOAL TÉCNICAS DE SELEÇÃO PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL APLICANDO A PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL TREINAMENTO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. CODA, Roberto; BERGAMINI, Cecília W (orgs). Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

DECENZO, Robbins. Administração de Recursos Humanos. 6. ed.Rio de Janeiro: LTC, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto. São Paulo: McGraw-Hill, 1991.

LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2006. RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. D. S. & MOURÃO, L. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas Porto Alegre: Artmed, 2006 CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: Edição Compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

GOULART, I.B. & SAMPAIO, J.R. (Orgs.) Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

RIBEIRO, M. A. (2009). Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor. ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional (11ª Edição). São Paulo: Prentice Hall, 2005.

PERIÓDICOS

HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 31-45, abr./jun. 2001.

75	**Pesquisa e Educação a Distância**	**30**

APRESENTAÇÃO

A relação do ensino-aprendizagem na ação didática e no contexto da Educação a Distância no Brasil; EAD e a formação profissional; Ambiente virtual / moodle: conceito, funções e uso; Redes Sociais; Letramento Digital; Inclusão digital; Inovação pedagógica a partir do currículo e da sociedade de informação; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC); As TIC abrindo caminho a um novo paradigma educacional; Cidadania, Ética e Valores Sociais; Pesquisas web.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Educação a distância no contexto sócio educacional em que vivemos. Analisar a importância do emprego das novas mídias e tecnologias para a formação profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites da educação a distância (EaD).
- Compreender as concepções de educação a distância de acordo com sua evolução histórica.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e proativa do aluno da educação a distância.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

RELAÇÃO DO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) 1. OS PILARES DO ENSINO UNIVERSITÁRIO 2. ESTRATÉGIAS DIDÁTICAS PARA A RELAÇÃO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS IES 3. LEI Nº 5.540/68 E AS IES EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS PARA AS IES 1. PAPEL DO PROFESSOR FRENTE ÀS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS 2. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E OS CURSOS EAD 3. AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM - 3.1 CIBERCULTURA OU CULTURAL DIGITAL - 3.2 O CIBERESPAÇO - 3.3 AS TIC COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM - 3.4 MOODLE - 3.5 REDES E INTERNET LETRAMENTO E INCLUSÃO DIGITAL 1. INCLUSÃO DIGITAL 2. TIC E NOVOS PARADIGMAS EDUCACIONAIS 3. CIDADANIA, ÉTICA E VALORES SOCIAIS METODOLOGIA CIENTÍFICA 1. A PEQUISA E SEUS ELEMENTOS - 1.1 ETAPAS DA PESQUISA 2. CLASSIFICAÇÃO 3. MÉTODO DE PESQUISA: 4. TIPOS DE DADOS 5. FASES DO PROCESSO METODOLÓGICO 6. PESQUISA E PROCEDIMENTOS ÉTICOS 7. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

REFERÊNCIA BÁSICA

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1. LÉVY, P. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. _____. Cibercultura. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

LÉVY, P. O que é virtual? Rio de Janeiro: Editora 34, 1996. MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994. PAPERT, Saymour. A máquina das crianças: repensando a escola na era da informática. Tradução de Sandra Costa. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: Artmed, 1993. RAMAL, Andrea Cecília. Educação na cibercultura – Hipertextualidade, Leitura, Escrita e Aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002. RICARDO, Stella Maris Bortoni. O professor pesquisador. Introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Parábola Editora, 2008.

PERIÓDICOS

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1.

365	**Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa**	**45**

APRESENTAÇÃO

Estratégias de capacitação e desenvolvimento de pessoas; Gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; Elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento; Sistemas corporativos de educação a distância; Formação e desenvolvimento das organizações corporativas; Capacitação e desenvolvimento por competência.

OBJETIVO GERAL

• Analisar e avaliar a elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; • Compreender a formação e o desenvolvimento das organizações corporativas; • Caracterizar capacitação e desenvolvimento por competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS INTRODUÇÃO À MODERNA GESTÃO DE PESSOAS PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO CONCEITO DE EDUCAÇÃO TREINAMENTOS OBJETIVOS DO TREINAMENTO O PROCESSO DO TREINAMENTO LEVANTANDO A NECESSIDADE DO TREINAMENTO PROGRAMAÇÃO DO TREINAMENTO EXECUÇÃO DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO TREINAMENTO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES EDUCAÇÃO CORPORATIVA GESTÃO DO CONHECIMENTO GESTÃO POR COMPETÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BAUER, Ruben. Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações. São Paulo: Atlas, 1999. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. DRUCKER, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, ANTONIO VIEIRA, LUIZ PAULO DO NASCIMENTO. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thonson Learning. 2004. CHIAVENATO, I. História da Administração: entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. São Paulo: Saraiva, 2009c. _____, I. Administração, Teoria, Processo e Prática. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. _____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª Ed. São Paulo: Manole, 2014 FRANÇA, A. C. Limongi. Práticas de Recursos Humanos conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008. LEURY, M. T. L. etal. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

PERIÓDICOS

VERGARA, S. C. Universidade Corporativa: a parceria possível entre empresa e a universidade tradicional. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 34, n.5, p. 181-188, set./out. 2000.

76	**Metodologia do Ensino Superior**	**30**

APRESENTAÇÃO

A função sociocultural do currículo na organização do planejamento: temas geradores, projetos de trabalho, áreas de conhecimento. Analise dos Parâmetros Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Inovação curricular: metodologia de projetos e a interdisciplinaridade na organização curricular; Implicações didático-pedagógicas para a integração das tecnologias de informação e comunicação na educação.

OBJETIVO GERAL

Proporcionar uma reflexão sobre a atuação do professor como agente de formação de cidadãos críticos e colaborativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Aprimorar conceitos ligados a educação contemporânea;
- Reconhecer a importância do planejamento;
- Discutir o currículo escolar na educação de hoje;
- Analisar a Universidade, suas funções e as metodologias e didáticas que estão sendo empregadas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DOCÊNCIA SUPERIOR — UMA REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA BREVE HISTÓRICO SOBRE O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO FUNÇÃO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA FORMAÇÃO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO: POSSIBILIDADES E OS LIMITES QUE COMPROMETEM UMA PRÁTICA REFLEXIVA A DIDÁTICA E O ENSINO SUPERIOR A DIDÁTICA E SUAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO/TÉCNICO/OPERACIONAL OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA O ENSINO UNIVERSITÁRIO QUESTÕES DE METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR – A TEORIA HISTÓRICO-CULTURAL DA ATIVIDADE DE APRENDIZAGEM O ENSINO E O DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO – O ENSINO DESENVOLVIMENTAL PLANO INTERIOR DAS AÇÕES PROCEDIMENTO METODOLÓGICO GERAL (EXPLICITAÇÃO) INTERNALIZAÇÃO DOS CONCEITOS REQUISITOS PARA O PLANEJAMENTO DO ENSINO ETAPAS DO PROCESSO DE ASSIMILAÇÃO DE GALPERIN MOMENTOS OU ETAPAS DA ATIVIDADE COGNOSCITIVA HUMANA PLANEJAMENTO DE ENSINO: PECULIARIDADES SIGNIFICATIVAS ESTRUTURA DE PLANO DE CURSO

REFERÊNCIA BÁSICA

ANDRÉ, Marli (org). O papel da pesquisa na formação e na prática dos professores. Campinas: Papirus, 2001. (Prática Pedagógica). p. 55-68. CARVALHO, A. D. Novas metodologias em educação, Coleção Educação, São Paulo, Porto Editora, 1995. GARCIA, M. M.ª: A didática do ensino superior, Campinas, Papirus, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2009. GODOY: A didática do ensino superior, São Paulo, Iglu, 1998. LEITE, D., y MOROSINI, M. (orgs.): Universidade futurante: Produção do ensino e inovação, Campinas, Papirus, 1997. LIBÂNEO, José Carlos: Didática, São Paulo, Cortez, 1994. MASETTO, Marcos Tarciso (Org.) Docência na universidade. 9ª. ed. Campinas: Papirus, 2008.

PERIÓDICOS

PACHANE, Graziela Giusti. Educação superior e universidade: algumas considerações terminológicas e históricas de seu sentido e suas finalidades. In: Anais do VI Congresso Luso-brasileiro de História da Educação, 2006, p. 5227.

57	Psicologia e Fisiologia do Desenvolvimento Humano	45

APRESENTAÇÃO

Apresenta e discute questões fundamentais da neurofisiologia e neuropsicologia. As relações da cognição e psicologia com o desenvolvimento. Ainda tratando das síndromes e disfunções de aprendizagem.

OBJETIVO GERAL

Realizar reflexões e intervenções eficazes e relevantes nos processos educativos nas diversas faixas etárias e socioeconômicas, nas minorias e nas necessidades especiais, pelo exercício da construção crítica do conhecimento e do desenvolvimento humano, à luz da sustentabilidade ética.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Conceituar a Psicologia do Desenvolvimento Humano – PDH.

• Conhecer e estudar a evolução histórica da psicologia do desenvolvimento.

• Sistematizar as diferenças e semelhanças teóricas entre Piaget e Vigotski.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. PDH – PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO 2.1 O PERÍODO FORMATIVO (1882-1912) 2.2 PRIMEIRA FASE (1920-1939) 2.3 SEGUNDA FASE (1940 – 1959) 2.4 TERCEIRA FASE (1960-1989) 2.5 QUARTA FASE OU FASE CONTEMPORÂNEA (1990- DIAS ATUAIS) 3. O DESENVOLVIMENTO HUMANO 4. A IMPORTÂNCIA DO ESTUDO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO 5. FATORES QUE INFLUENCIAM O DESENVOLVIMENTO HUMANO 5.1 HEREDITARIEDADE E O MEIO 6. CRESCIMENTO ORGÂNICO 6.1 LACTÂNCIA 6.2 INFÂNCIA 6.3 PUBERDADE 6.4 ADOLESCÊNCIA 6.5 IDADE ADULTA 7. MATURAÇÃO NEUROFISIOLÓGICA 8. ASPECTOS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO 8.1 ASPECTO FÍSICO-MOTOR 8.2 ASPECTO INTELECTUAL 8.3 ASPECTO AFETIVO-EMOCIONAL 8.4 ASPECTO SOCIAL 9. A TEORIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO DE JEAN PIAGET 9.1 PERÍODOS SENSÓRIO-MOTOR 9.2. PERÍODO PRÉ-OPERATÓRIO 9.3 PERÍODO DAS OPERAÇÕES CONCRETAS 9.4. PERÍODO DAS OPERAÇÕES FORMAIS 10. CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS 11. AUTOCONCEITO 12. PIAGET E VIGOTSKI – DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS 13. TEXTO COMPLEMENTAR

REFERÊNCIA BÁSICA

ASSENCIO, V. J. F. O Que todo Professor Precisa saber sobre Neurologia. São Paulo: Pulso, 2005. BOSSA, N. A. Dificuldades de Aprendizagem: o que são? Como tratá-las? Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

DANTAS, E. H. M. Psicofisiologia. Rio de Janeiro: Shape, 2001. MELLO, M. T. de; e TUFIK, S. Atividade Física Exercício Físico e Aspectos Psicobiológicos. Rio de Janeiro: Ganambara Koogan, 2004.

OLIVEIRA, G. C. Avaliação Psicomotora à Luz da Psicologia e Psicopedagogia. Petrópolis: Vozes, 2003. PAIM, S. Diagnóstico e Tratamento dos Problemas de Aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2001.

SAMULSKI, D. Psicologia do Esporte: manual para a educação física, psicologia e fisioterapia. Barueri: Manole, 2002.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ASPESI, C., DESSEN, M., & CHAGAS, J. A ciência do Desenvolvimento Humano: uma perspectiva interdisciplinar. Em M., 2006.

DESSEN, M. A., & COSTA JÚNIOR, A. L. A ciência do desenvolvimento humano: desafios para pesquisa e para os programas de pós-graduação. In D. Colinvaux, L. B. Leite & D. Dell Aglio (Orgs.), Psicologia do Desenvolvimento: reflexões e práticas atuais (pp. 133-158). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

LIMA, Lauro de Oliveira. Piaget para principiantes. 2. ed. São Paulo: Summus, 1980. 284 p. PIAGET, Jean. O nascimento da inteligência na criança. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. 389 p.

PERIÓDICOS

CENTRO DE REFERÊNCIA EDUCACIONAL. Carl Rogers. Disponível em: . Acesso em: 13 fev. 2011

551	Psicologia Social	45

APRESENTAÇÃO

A psicologia social rompe com a oposição entre o indivíduo e a sociedade, enquanto objetos dicotômicos que se autoexcluem, procurando analisar as relações entre indivíduos (interações), as relações entre categorias ou grupos

sociais (relações intergrupais) e as relações entre o simbólico e a cognição (representações sociais).

OBJETIVO GERAL

Analisar os processos psicológicos na construção da subjetividade humana, comprometidos com o desenvolvimento profissional, com a atuação ética, com a transformação social e com a promoção da saúde.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover estudos teóricos e práticos que favoreçam o desenvolvimento das competências e habilidades necessárias para a atuação profissional do psicólogo visando a promoção da saúde, o desenvolvimento de indivíduos, grupos e organizações. Contribuir para o desenvolvimento de uma postura interdisciplinar e ética, tanto na investigação quanto na atuação profissional. Produzir conhecimento e comunicar, visando o fortalecimento da Psicologia como ciência e como profissão.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PARA UM NOVO HUMANISMO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA SOCIAL A ANTECIPAÇÃO DO FUTURO E O NEOLIBERALISMO UMA LEITURA PANORÂMICA DA NOVA ORDEM MUNDIAL AS FORÇAS DO NADA, A PROPAGANDA E A HISTÓRIA: PROPOSTA PARA UM NOVO HUMANISMO A ANÁLISE CRÍTICA DO STATUS QUO À LUZ DA PSICOLOGIA SOCIAL A ÉTICA NA PSICOLOGIA SOCIAL À LUZ DA PSICANÁLISE: PARA UM NOVO HUMANISMO A MÍDIA COMO OUTDOOR DA REPRESENTAÇÃO DA HISTÓRIA: VOLUNTARISMO OU SERVIDÃO INVOLUNTÁRIA? TRAGÉDIA ANUNCIADA OU PROFECIA AUTO-REALIZADORA? A CONTRIBUIÇÃO DO MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA À PSICOLOGIA SOCIAL MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA AS PESQUISAS E PRÁTICAS PSICOSSOCIAIS A DEFICIÊNCIA COMO UMA CATEGORIA DE ANÁLISE DA PSICOLOGIA SOCIAL ASSISTÊNCIA SOCIAL E PSICOLOGIA: SOBRE AS TENSÕES E CONFLITOS DO PSICÓLOGO NO COTIDIANO DO SERVIÇO PÚBLICO INSERÇÃO DA PSICOLOGIA NA ASSISTÊNCIA SOCIAL O PSICÓLOGO NO SUAS: CENÁRIO ATUAL COMPROMISSO SOCIAL DA PSICOLOGIA PARA UMA ARQUEOLOGIA DA PSICOLOGIA SOCIAL CONDIÇÕES DE POSSIBILIDADE PARA UMA PSICOLOGIA SOCIAL BRASILEIRA FORMAÇÃO HISTÓRICA DO CAMPO UMA RUPTURA: A POLITIZAÇÃO DO CAMPO NOVA RUPTURA: PERSPECTIVAS ATUAIS A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO NA PSICOLOGIA SOCIAL BRASILEIRA: UM ESTUDO DESCRITIVO A PARTIR DA REVISTA PSICOLOGIA & SOCIEDADE, 1986-1992 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PRIMEIRA FASE DA REVISTA PSICOLOGIA & SOCIEDADE: A BUSCA PELA LEGITIMIDADE DE UMA NOVA PERSPECTIVA EM PSICOLOGIA SOCIAL ORIGEM GEOGRÁFICA E INSTITUCIONAL DOS TRABALHOS VEICULADOS NA PRIMEIRA FASE DA REVISTA PSICOLOGIA & SOCIEDADE AUTORIA E PERFIL DOS AUTORES TIPOS E TEMÁTICAS DOS TRABALHOS CARACTERIZAÇÃO DAS PESQUISAS, EXPERIÊNCIAS E RELATOS DE INTERVENÇÕES

REFERÊNCIA BÁSICA

MOLON, S. (2001). A psicologia social abrapsiana: apontamentos históricos. Interações, 6(12), 41-68. RODRÍGUEZ, A. (1987). Psicologia social: perspectiva después de una crisis. Revista de Psicología General y Aplicada, 32(148), 849-862. ZANELLA, A. V. (1994). Os 15 anos da ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social): contribuições à produção e divulgação do conhecimento em Psicologia. In R. H. F. Campos & E. M. Bonfim (Eds.), Anais do V Simpósio de Pesquisa e Intercâmbio Científico/ Anpepp (pp.23-29). Belo Horizonte.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BOURDIEU, P. (1983). O campo científico. In R. Ortiz, Pierre Bourdieu: Sociologia (pp. 122-155). São Paulo: Ática. CANIATO, A. (1986). Editorial. Psicologia & Sociedade, 1(1), 1-2. LANE, S. (1981). O Que é Psicologia Social. São Paulo: Editora Brasiliense. LANE, S.T.M. & Codo, W. (1984). Psicologia Social: O homem em movimento. São Paulo, SP: Brasiliense. MEADOWS, A. J. (1999) A comunicação científica. Brasília, DF: Briquet de Lemos.

PERIÓDICOS

GONÇALVES, M. G. M. (2003). A contribuição da Psicologia Sócio-histórica para a elaboração de políticas públicas. In A. M. B. Bock (Org.), Psicologia e o compromisso social (pp. 277-293). São Paulo: Cortez Editora.

APRESENTAÇÃO

Introdução ao comportamento organizacional grupal em situação de trabalho e análise do desenvolvimento e amadurecimento dos grupos em situação de trabalho; Cultura organizacional; Criando e mantendo a cultura; Conceitos básicos mudança e estresse; Forças da mudança; Processo da mudança organizacional; Agentes da mudança; Resistência à mudança.

OBJETIVO GERAL

• Reconhecer a necessidade e a importância das novas abordagens, treinamentos e estratégias para o desenvolvimento desta habilidade que é um desafio para os gestores.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar a identificação da cultura organizacional; • Adquirir conhecimentos sobre as culturas conservadoras e culturas adaptativas; • Refletir a liderança e estratégias em formação de equipes.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

INTRODUÇÃO AO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: CONCEITUAÇÃO CULTURA ORGANIZACIONAL IDENTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL CARACTERÍSTICAS DAS CULTURAS BEM-SUCEDIDAS CULTURAS CONSERVADORAS E CULTURAS ADAPTATIVAS PROCESSOS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS OS GRUPOS NAS ORGANIZAÇÕES GRUPOS FORMAIS E INFORMAIS GRUPOS FORMAIS GRUPOS INFORMAIS OS GRUPOS PASSAM POR DIFERENTES ESTÁGIOS EM SEUS CICLOS DE VIDA RELAÇÕES INTRA-GRUPAIS BARREIRAS MUDANÇA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRAÇÃO DO ESTRESSE LIDERANÇA E ESTRATÉGIAS EM FORMAÇÃO DE EQUIPES LIDERANÇA A FIGURA DO LÍDER ESTRATÉGIAS PARA A FORMAÇÃO DE EQUIPES O LÍDER E A MOTIVAÇÃO FORÇAS MOTIVACIONAIS LIDERANDO EM TEMPOS DE MUDANÇAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BERGAMINI, Cecília W. Liderança: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994. BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. Título Original "A Primer on Organization Behavior". São Paulo: Pioneira, 1992. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. Edição compacta. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. KATZ, Daniel e KAHN, Robert L. Psicologia social das organizações. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1970. LACOMBE, F.J.M.; Heilborn, G.L.J. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003. WAGNER III, J. A. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2000. WAGNER III, John A., HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2003.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BENNIS, W. A Formação do Líder. São Paulo: Atlas, 1996. FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos. São Paulo: Makron Books, Mcgraw-Hill, 1991. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002. RAMOS, Maria da Graça Gomes. Os grupos nas organizações. Universidade Federal de Pelotas. SPECTOR, Paul E. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.

PERIÓDICOS

ABDO, Angela. Estratégias para a Formação de Equipes. Disponível em: . Acesso em: 18 Jan. 2013.

77	Metodologia do Trabalho Científico	60

APRESENTAÇÃO

A natureza do conhecimento e do método científico. Planejamento, organização e sistematização de protocolos de pesquisa. Identificação dos diferentes métodos de investigação científica. Organização do estudo e da atividade acadêmica como condição de pesquisa. A documentação como método de estudo. Estrutura, apresentação e roteiro dos trabalhos acadêmicos. A normatização da ABNT.

OBJETIVO GERAL

Compreender os aspectos teóricos e práticos referentes à elaboração de trabalhos científicos, enfatizando a importância do saber científico no processo de produção do conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Utilizar diferentes métodos de estudo e pesquisa;
- Ter capacidade de planejamento e execução de trabalhos científicos;
- Conhecer as etapas formais de elaboração e apresentação de trabalhos científicos;
- Saber usar as Normas Técnicas de Trabalhos Científicos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. INTRODUÇÃO 2 CONHECIMENTO E SEUS NÍVEIS 2.1 O QUE É CONHECIMENTO? / 2.2 TIPOS DE CONHECIMENTOS 2.3 CONHECIMENTO EMPÍRICO / 2.4 CONHECIMENTO FILOSÓFICO 2.5 CONHECIMENTO TEOLÓGICO / 2.6 CONHECIMENTO CIENTÍFICO 3 CIÊNCIA 3.1 CARACTERÍSTICAS DA CIÊNCIA / 3.2 DIVISÃO DA CIÊNCIA 3.3 ASPECTOS LÓGICOS DA CIÊNCIA / 3.4 CLASSIFICAÇÃO DAS CIÊNCIAS 4 MÉTODO CIENTÍFICO 4.1 MÉTODO CIENTÍFICO E CIÊNCIA / 4.2 MÉTODO DEDUTIVO 4.3 MÉTODO INDUTIVO 5 PROJETO DE PESQUISA 5.1 O QUE OBSERVAR EM PESQUISA / 5.2 TIPOS DE PESQUISA 5.3 PESQUISA EXPLORATÓRIA/ BIBLIOGRÁFICA / 5.4 PESQUISA DESCRITIVA 5.5 PESQUISA EXPERIMENTAL 6 FASES DA PESQUISA 6.1 QUANTO À ESCOLHA DO TEMA / 6.2 HIPÓTESE DE PESQUISA 6.3 OBJETIVO DE PESQUISA / 6.4 ESTUDOS QUANTITATIVOS 6.5 ESTUDOS QUALITATIVOS / 6.6 MÉTODO DE COLETA DE DADOS 6.7 FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS / 6.8 AMOSTRAGEM DE PESQUISA 6.9 ELABORAÇÃO DOS DADOS / 6.10 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 6.11 RELATÓRIO DE PESQUISA 7 ARTIGO CIENTÍFICO 8 MONOGRAFIA 8.1 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA 8.2 DETALHANDO OS ELEMENTOS PRÉ-TEXTUAIS 8.3 ELEMENTOS TEXTUAIS 8.4 REFERÊNCIAS 8.5 APÊNDICE 8.6 ANEXO 9 CITAÇÕES DIRETAS E INDIRETAS CITAÇÕES INDIRETAS OU LIVRES CITAÇÃO DA CITAÇÃO 10 FORMATO DO TRABALHO ACADÊMICO 11 TRABALHOS ACADÊMICOS 11.1 FICHAMENTO 11.2 RESUMO 11.3 RESENHA 12 RECOMENDAÇÕES PARA EVITAR O PLÁGIO

REFERÊNCIA BÁSICA

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1993.

GALLIANO, A. G. (Org.). O método científico: teoria e prática. São Paulo: Harper &Row do Brasil, 1999.

KOCHE, José Carlos. Fundamento de metodologia científica. 3. ed. Caxias do Sul:UCS; Porto Alegre: EST, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: Informação e documentação — Referências — Elaboração. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6027: Informação e documentação — Sumário — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: Informação e documentação — Trabalhos acadêmicos — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

LEHFEL, Neide Aparecida de Souza. Projeto de Pesquisa: propostas metodológicas. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

3688	**PE - Pedagogia na Empresa**	**45**

APRESENTAÇÃO

:: O Cenário Competitivo e a Educação Empresarial :: Fundamentos da pedagogia empresarial :: Diagnóstico de necessidade e as demandas de conhecimento :: Planejamento em educação empresarial :: Execução e controle nos programas de educação empresarial :: Avaliação em educação empresarial com foco nos resultados

OBJETIVO GERAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

REFERÊNCIA BÁSICA

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

PERIÓDICOS

4682	**Aprendizagem Organizacional**	**45**

APRESENTAÇÃO

Gestão do conhecimento, aprendizagem e mudança organizacional: modelos, perspectivas e estratégias de ação. As relações da gestão de conhecimento com a aprendizagem e mudança organizacional. Perspectivas futuras da gestão do conhecimento, da aprendizagem e da mudança organizacional.

OBJETIVO GERAL

Analisar a gestão do conhecimento, aprendizagem e mudança organizacional bem como os modelos, perspectivas e estratégias de ação.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Adquirir conhecimentos sobre os princípios para a criação da Universidade Corporativa;

• Descrever as gestão por competência e os 7 princípios de sucesso;

• Analisar as tecnologias utilizadas nas Universidades corporativas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA (MUNDIAL / BRASIL) AS EMPRESAS NA ERA DO CONHECIMENTO (SURGIMENTO DO CONTEXTO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS) A EMERGÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO NÃO HIERÁRQUICA, ENXUTA E FLEXÍVEL O ADVENTO E A CONSOLIDAÇÃO DA "ECONOMIA DO CONHECIMENTO" SURGIMENTO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS PRINCÍPIOS PARA A CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA OBJETIVO E PRINCÍPIOS-CHAVE PARA A ELABORAÇÃO DAS UNIVERSIDADES COR POR ATIVAS GESTÃO POR COM PETÊNCI A E OS 7 PRINCÍPIOS DE SUCESSO DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS AS TECNOLOGIAS UTILIZADAS NAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS O DESAFIO DE IMPLANTAR UM SISTEMA MÉTRICO AVALIAÇÃO ANTES DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DURANTE O TREINAMENTO AVALIAÇÃO DEPOIS DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS QUATROS NÍVEIS GESTÃO DE PESSOAS E T&D.

REFERÊNCIA BÁSICA

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

GONÇALO, C. Reis; BORGES, M. De Lourdes. A Gestão do Conhecimento Organizacional. In: BITENCOURT, Claudia. Gestão Contemporânea de Pessoas. Novas prática, conceitos tradicionais. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2010. MARTINS, H. G. Estudos da Trajetória das Universidades Brasileiras, 2004. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação. In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005.

VARGAS, Miramar R. Maia; ABBAD, Gardênia da Silva. Bases Conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação. TD&E. Porto Alegre: Artmed, 2006.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BLOIS, M. & MELCA, F. Educação corporativa: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.

COPPE MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: Gestão do Capital Intelectual através das universidades Corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999. EBOLI, Marisa. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. Gestão do conhecimento. Tr. Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman, 2008. RIBEIRO, Samuel. Gestão do conhecimento, da aprendizagem e da inteligência organizacional. Disponível em: acesso abril de 2015.

PERIÓDICOS

BASTOS, A.; GONDIM, S.; LOIOLA, E. Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. In: RAUSP, Volume 39, Número 3, São Paulo, p. 220 – 30, 2004.

402	Planejamento e Prática Pedagógica na Empresa	45

APRESENTAÇÃO

Teorias e concepções práticas aplicadas ao trabalho; Planejamento organizacional; Aplicação de instrumentos pedagógicos para o desenvolvimento de pessoal; Componentes ou variáveis que definem as opções metodológicas de ação para aprendizagem; Planejamento estratégico para gestão de pessoas.

OBJETIVO GERAL

• Conceber as práticas educativas como formas isolada das relações sociais que caracterizam a estrutura econômica e política de uma sociedade, mas estão subordinadas a interesses de grupo e de classes sociais.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Avaliar a aplicação de instrumentos pedagógicos para desenvolvimento de pessoal; • Analisar os componentes ou variáveis que definem as opções metodológicas de ação para aprendizagem; • Interessar-se pelo planejamento estratégico para gestão de pessoas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A PEDAGOGIA EMPRESARIAL E AS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DENTRO DA EMPRESA ATUAÇÃO DO PEDAGOGO NA EMPRESA PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: O IMPACTO DAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS NO TREINAMENTO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO COMO FONTE INSPIRADORA DOS RUMOS DO PLANEJAMENTO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS SISTEMA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS PEDAGÓGICOS PARA DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS RESPONSABILIDADES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL O PEDAGOGO EMPRESARIAL E OS CHEFES LÍDERES – EDUCADORES INFLUÊNCIAS POSITIVAS PROGRAMADAS NA EMPRESA: TREINAMENTO DOS PROFISSIONAIS ENSINO COLETIVO E INDIVIDUALIZADO O CAPITAL INTELECTUAL A CLASSIFICAÇÃO DOS ATIVOS INTANGÍVEIS DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: UM SEGREDO PARA TODOS OS MOMENTOS APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL TIPOS DE APRENDIZAGEM APRENDIZAGEM INDIVIDUAL VISÃO TAYLORISTA/ FORDISTA APRENDIZAGEM VERSUS DESEMPENHO MÉTODOS E TÉCNICAS DE TREINAMENTO EFICAZES NO MEIO EMPRESARIAL ENTENDENDO AS FASES

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. HOLTZ, Maria Luiza Marins. Pedagogia Empresarial. São Paulo: Revista Ampliada, 2006. KANT, Immanuel. Sobre a pedagogia. Trad. Francisco Cock Fontanella. 2.ed. Piracicaba: Unimep, 1999. LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e pedagogos, para quê? 4.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2010. REICHEL, Harduin. Treinamento e Desenvolvimento. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. RIBEIRO, Rosane Santos. Pedagogia Empresarial e aprendizagem organizacional. In: ZORZO, Maria Cacilda; SILVA, Lauraci Dondé, POLENZ, Tâmara(orgs). Pedagogia em Conexão, Canoas, editora da ULBRA 2004. SENGE, P.M. A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 12. ed. São Paulo, SP: Best Seller, 1990.

PERIÓDICOS

FRANCO, M. L. B. Qualidade total na formação profissional: do texto ao contexto. Cadernos de Pesquisa. São Paulo: FVG, 1995.

20	**Trabalho de Conclusão de Curso**	**30**

APRESENTAÇÃO

Orientação específica para o desenvolvimento dos projetos de conclusão de curso. Elaboração e apresentação de trabalho de conclusão de curso.

OBJETIVO GERAL

Pesquisar e dissertar sobre um tema relacionado à sua formação no curso de pós-graduação.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Construir, mediante a orientação de um docente, o Trabalho de Conclusão de Curso tendo em vista a temática escolhida e o cumprimento das etapas necessárias.
- Apresentar e argumentar sobre o referido trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. DELIMITAÇÃO DA PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO; CONSTRUÇÃO DA MATRIZ ANALÍTICA (PROJETO DE TCC); 2. DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA A SER EMPREGADA NO ESTUDO; 3. MONTAGEM DO PROJETO DE TCC; 4. APRESENTAÇÃO DO PROJETO; 5. COLETA E ANÁLISE DE DADOS; 6. REDAÇÃO DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7. MONTAGEM FINAL DO TCC; 8. APRESENTAÇÃO DO TCC; 9. AVALIAÇÃO DO TCC; 10. CORREÇÃO E ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO TCC.

REFERÊNCIA BÁSICA

DEMO, P. Pesquisa: princípio científico e educativo. 2.ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1991.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: ATLAS, 1988.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

KÖCHE, José C. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. Petrópolis: Vozes, 1997 SÁ, Elizabeth S. (Coord.). Manual de normalização de trabalhos técnicos, científicos e culturais. Petrópolis: Vozes, 1994.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Profissionais das mais diversas áreas do conhecimento que atuam em organizações públicas ou privadas, atuantes em clínicas, hospitais e serviços públicos de saúde, empresas, escritórios, fábricas, escolas etc.,

profissionais que atuem ou pretendam atuar com humanização do ambiente de trabalho.