MBA EM COACHING E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de MBA em Coaching e Gestão por Competências visa a garantia de estar atualizado e alcançar um diferencial competitivo para sua carreira profissional aliado a uma formação em Coaching e Gestão por Competência, possibilitando ampliar o leque de atuação como coach profissional. Nesse sentido, nossos objetivos vêm de encontro às demandas do mercado atual, buscando desenvolver gestores de pessoas com competência sistêmica e contingencial, formando consultores com ferramentas necessárias para desenvolver projetos exequíveis com ênfase na gestão de talentos por competência e coaching, trabalhando a sua formação ética e de valores humanos; promover a formação de profissionais com competência ética e técnica para gerir pessoas por competência; formar e habilitar Coachings para atuarem no mercado em suas organizações, como autônomo em organizações ou com executivos que necessitem do trabalho de um profissional e, ainda; habilitar o gestor de pessoas por competência a elaborar projetos de gestão de pessoas com ênfase no estímulo das competências organizacionais e alinhadas à estratégia do negócio; formar gestores de pessoas com capacidade para gerir pessoas e atuar como agentes de mudanças nas organizações.

OBJETIVO

Oportunizar aos profissionais da área administrativa, o desenvolvimento e a formação de coachings e gestores de pessoas com competência sistêmica e contingencial, formando consultores com ferramentas necessárias para desenvolver projetos exequíveis, com ênfase na gestão de talentos por competência, trabalhando a sua formação ética e de valores humanos.

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. É importante salientar que a abordagem pedagógica que valorize a aprendizagem colaborativa depende dos professores e dos gestores da educação, que deverão torna-se sensíveis aos projetos criativos e desafiadores. Fornecerá aos alunos conhecimentos para desenvolver competências que possibilitem o desempenho eficiente e eficaz dessas respectivas funções, na perspectiva da gestão estratégica e empreendedora, de maneira a contribuir com o aumento dos padrões de qualidade da educação e com a concretização da função social da escola.

Código	Disciplina	Carga Horária
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.

555	**Evolução, Tendências e Liderança no Processo de Gestão de Pessoas Por Competências**	**60**

APRESENTAÇÃO

Liderança no Processo de Gestão de Pessoas; Uma Aproximação Entre Liderança Transformacional e Teoria da Ação Comunicativa; Pressupostos da Liderança Transformacional; O Pioneirismo de Burns; A Contribuição de Bass; Bass Versus Burns; A Crítica ao Perfil Clássico do Gerente; Os Elementos da Teoria da Ação Comunicativa; A Liderança Transformacional e a Ação Comunicativa; O Estímulo da Reflexividade e da Postura Pós-convencional; Crítica à Visão Comportamentalista da Liderança Transformacional; Gestão de Pessoas: Colonização e Neocolonização da Gestão de Recursos Humanos no Brasil (1950-2010); Colonização e Neocolonização da Gestão de Recursos Humanos no Brasil (1950-2010); Colonização da Gestão de Recursos Humanos (1950-1980); Contexto político e econômico (1950-1980); Mudanças na Gestão dos Recursos Humanos (1950-1980); Discurso da colonização; Neocolonização da Gestão de Recursos Humanos (1980-2010); Contexto político e econômico (1980-2010); Mudanças na Gestão dos Recursos Humanos (1980-2010); Discurso da neocolonização; Pós-colonialismo e tropicalismo; Dinâmica da colonização e da neocolonização; Discurso anticolonização; Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde; Gestão de Pessoas por Competências; Os indicadores de competências; As relações com o setor de RH e como processo de Gestão Organizacional; A competência vista pelos serviços de saúde e pela área educacional.

OBJETIVO GERAL

• Desenvolver a capacidade de compreender a evolução, tendências e liderança no processo de gestão de pessoas por competências e sua importância para a formação acadêmica.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Compreender a liderança no processo de gestão de pessoas; • Estabelecer relações entre a liderança transformacional e a ação comunicativa; • Posicionar-se sobre a crítica à visão comportamentalista da liderança transformacional. • Reconhecer a importância da humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

LIDERANÇA NO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS UMA APROXIMAÇÃO ENTRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E TEORIA DA AÇÃO COMUNICATIVA PRESSUPOSTOS DA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL O PIONEIRISMO DE BURNS A CONTRIBUIÇÃO DE BASS BASS VERSUS BURNS A CRÍTICA AO PERFIL CLÁSSICO DO GERENTE OS ELEMENTOS DA TEORIA DA AÇÃO COMUNICATIVA A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E A AÇÃO COMUNICATIVA O ESTÍMULO DA REFLEXIVIDADE E DA POSTURA PÓSCONVENCIONAL CRÍTICA À VISÃO COMPORTAMENTALISTA DA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS GESTÃO DE PESSOAS: COLONIZAÇÃO E NEOCOLONIZAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO BRASIL (1950-2010) COLONIZAÇÃO E NEOCOLONIZAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO BRASIL (1950-2010) COLONIZAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1950-1980) CONTEXTO POLÍTICO E ECONÔMICO (1950-1980) MUDANÇAS NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS (1950-1980) DISCURSO DA COLONIZAÇÃO NEOCOLONIZAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1980-2010) CONTEXTO POLÍTICO E ECONÔMICO (1980-2010) MUDANÇAS NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS (1980-2010) DISCURSO DA NEOCOLONIZAÇÃO PÓS-COLONIALISMO E TROPICALISMO DINÂMICA DA COLONIZAÇÃO E DA NEOCOLONIZAÇÃO DISCURSO ANTICOLONIZAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Enanpad. Foz do Iguaçu: Anpad, 1999. CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de pessoas por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. 168 p. RIOS, Izabel Cristina. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. Saúde e Sociedade. Versão impressa. ISSN 0104-1290. Saúde soc. v.17 n.4 São Paulo out./dez. 2008. No seguinte endereço: http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902008000400015. Disponível em: . Acesso em: 5 jul. 2013. WOOD JR, Thomaz; TONELLI; Maria José; COOKE, Bill. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). Revista de Administração de Empresas. Versão impressa. ISSN 0034-7590. Rev. adm. empres. vol.51 no.3 São Paulo maio/jun. 2011. http://dx.doi. org/10.1590/S0034-75902011 000300004. Disponível em:

rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/.../10.1590_S0034-75902011000300003.pdf?. Acesso em: 2 jul. 2013.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ARAGÃO, L. M. de C. Razão comunicativa e teoria social crítica em Jürgen Habermas. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. BENNIS, W. A formação do líder. São Paulo: Atlas, 1996. BENNIS, W.; NANUS, B. Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança. São Paulo: Harbra, 1988. BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Política Nacional de Humanização. HumanizaSUS: gestão participativa - cogestão. 2. ed. rev. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à moderna gestão de pessoas. In: _____. Gestão de pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus. 1999. CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL. Coletânea de leis. Natal: Cress, 2006. DRUCKER, P. Uma era de descontinuidade: orientações para uma sociedade em mudança. Rio de Janeiro: Zahar, 1970. FREIRE, M. B. O Serviço Social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional. São Paulo: Cortez, 2003. HABERMAS, J. Conhecimento e interesse. In: _____. Textos escolhidos. São Paulo: Abril Cultural, 1975. p. 291-302. (Coleção os Pensadores). _____. Pensamento pós-metafísico: estudos filosóficos. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1990.

PERIÓDICOS

SERVA, M. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n. 2, p.18-30, abr./jun. 1997. VIZEU, F.; BIN, D. Democracia deliberativa: leitura crítica do caso CDES à luz da teoria do discurso. Revista Brasileira de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 42, p. 83-108, jan./mar. 2008.

554	Fundamentos, Princípios e Tipos de Coaching	60

APRESENTAÇÃO

Coaching: conceito, tipos e fundamentos; Tipos de Coaching; Coaching Empresarial; Coaching Executivo; Coaching de desenvolvimento pessoal; Coaching de Suporte a Treinamentos e Consultorias; Coaching Ativo; Coaching de Intermediação; A Relação do Coaching com os Capitais Humano, Social e Organizacional; O Capital Humano; O Capital Social; O Capital Organizacional; A Correlação entre os Capitais; O Coaching Executivo e Empresarial; Intervenção Breve em Organizações: mudança em coaching de executivos; Modelo Para o Mapeamento de Competências em Equipes de Inteligência Competitiva; Combinando Gestão por Competências e Inteligência Competitiva; O Modelo de Mapeamento de Competências em IC; Resultados da Aplicação do Modelo.

OBJETIVO GERAL

• Adquirir conhecimentos sobre fundamentos, princípios e tipos de coaching oportunizando assim aos profissionais da área o desenvolvimento de profissionais de coaching, formando consultores com ferramentas necessárias para desenvolver projetos exequíveis, com ênfase na gestão de talentos por competência, trabalhando a sua formação ética e de valores humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Estudar os principais tipos de coaching; • Analisar a relação do coaching com os capitais humano social e organizacional; • Caracterizar o coaching executivo e empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COACHING: CONCEITO, TIPOS E FUNDAMENTOS CONCEITO E FUNDAMENTOS PRINCIPAIS TIPOS DE COACHING COACHING EMPRESARIAL COACHING EXECUTIVO COACHING DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL COACHING DE SUPORTE A TREINAMENTOS E CONSULTORIAS COACHING ATIVO COACHING DE INTERMEDIAÇÃO QUEM É O COACH EXECUTIVO E EMPRESARIAL? A RELAÇÃO DO COACHING COM OS

CAPITAIS HUMANO SOCIAL E ORGANIZACIONAL O CAPITAL HUMANO O CAPITAL SOCIAL O CAPITAL ORGANIZACIONAL A CORRELAÇÃO ENTRE OS CAPITAIS O COACHING EXECUTIVO E EMPRESARIAL _Toc380054591 INTERVENÇÃO BREVE EM ORGANIZAÇÕES: MUDANÇA EM COACHING DE EXECUTIVOS MODELO PARA O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS EM EQUIPES DE INTELIGÊNCIA COMPETITIVA COMBINANDO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E INTELIGÊNCIA COMPETITIVA O MODELO DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS EM IC

REFERÊNCIA BÁSICA

AGOSTINHO, M. A Organização Emergente: Gerenciando o Processo de Auto-Organização, Rio de Janeiro, Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Engenharia de Produção da COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2009. AGOSTINHO, M. Trabalho em Equipe e a Evolução da Cooperação, Rio de Janeiro, Anais do V Encontro Nacional da ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho), 2006. AMARAL, R. M. Desenvolvimento e aplicação de um método para o mapeamento de competências em inteligência competitiva. 2006. 209 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006. Disponível em: . Acesso em: 05 dez 2013. ANCORARH. Ancorarh informática. Disponível em: . Acesso em: 5 nov. 2013. ARAÚJO, A. Coach: um parceiro para seu sucesso. São Paulo: Gente; 2009. BAUER, R. Gestão da Mudança: Caos e Complexidade nas Organizações, São Paulo, Editora Atlas, 2009. BENNIS, W; NANUS, B. Leaders- The strategies for taking charge. N. York: Harper & Row. 2010. MILARÉ, S.A; YOSHIDA, E.M.P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. Psicologia: Teoria e Prática. 9 (1), 83 – 105. 2008.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BAUER, R. Gestão da Mudança: Caos e Complexidade nas Organizações, São Paulo, Editora Atlas, 2009. CUNHA, K. C. Gerenciamento na enfermagem: novas práticas e competências. São Paulo: Martinari; 2005. DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004. GLEISER, I. Caos e Complexidade: A Evolução do Pensamento Econômico, Rio de Janeiro, Editora Campus, 2009. HERRING, J. P. Tópicos fundamentais de inteligência: processo para identificação e definição de necessidades de inteligência. In: PRESCOTT, J. E.; MILLER, S. H. Inteligência competitiva na prática. Rio de Janeiro: Campus, 2006. HERSEY, P; BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU; 2006. POLIT, D; BECK, C. T; HUNGLER, B; P. Fundamentos de pesquisa em enfermagem. 5 ed. Porto Alegre: Artes Médicas; 2004. PORTER, M. Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 2009. RUZZARIN, R. et al. Gestão por competências: indo além da teoria. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2012. WHITMORE, J. Coaching para Performance. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2008.

PERIÓDICOS

VARGAS, L. M.; SOUZA, R. F. O ator de inteligência competitiva (IC) nas empresas: habilidades profissionais e exigências do mercado. READ - Revista Eletrônica da Administração, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 1-15, 2009.

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.

557	**Atração, Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento de Pessoas nas Instituições**	**60**

APRESENTAÇÃO

Atração, Recrutamento e Seleção; Atração de Talentos; Programas de Trainees; Programas de Estágio; Recrutamento e Seleção; A Importância do Recrutamento e da Seleção; Planejar Para Recrutar; Planejamento de Pessoal; Processo de Recrutamento; Atividades de Recrutamento e Seleção Estratégicas Para a Empresa ; Diferença entre os Conceitos de Empregabilidade e Empresabilidade; Tipos de Recrutamento; Recrutamento Interno; Recrutamento Externo; Recrutamento Misto; Seleção como um Processo de Comparação; Técnicas de Seleção;

Seleção por Competências; Outras Técnicas de Seleção; Evidências de Validade da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) para Seleção de Pessoal; Seleção de Pessoal; Seleção de Pessoal: considerações Preliminares sobre a Perspectiva Behaviorista Radical; Métodos de Seleção de Pessoal: Discussões Preliminares sob o Enfoque do Behaviorismo Radical; Contribuições do Behaviorismo Radical para a seleção de pessoal; Seleção dos Candidatos; Técnicas de Simulação; Da Qualificação À Competência: deslocamento conceitual e Individualização do Trabalhador; Da Qualificação à Competência; A Introdução da Noção de Competência na Empresa; A Dimensão Conceitual; A Dimensão Social; A Dimensão Experimental.

OBJETIVO GERAL

• Buscar conhecer o processo de Atração, Recrutamento e Seleção de Pessoas nas Instituições.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do recrutamento e da seleção; • Entender a diferença entre os conceitos de empregabilidade e empresabilidade; • Conhecer as técnicas de seleção.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ATRAÇÃO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ATRAÇÃO DE TALENTOS PROGRAMAS DE TRAINEES PROGRAMAS DE ESTÁGIO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E DA SELEÇÃO INTRODUÇÃO PLANEJAR PARA RECRUTAR RECRUTAMENTO REQUER UM CUIDADOSO PLANEJAMENTO, QUE CONSTITUI UMA SEQUÊNCIA DE TRÊS FASES, A SABER: PLANEJAMENTO DE PESSOAL PROCESSO DE RECRUTAMENTO ATIVIDADES DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ESTRATÉGICAS PARA A EMPRESA DIFERENÇA ENTRE OS CONCEITOS DE EMPREGABILIDADE E EMPRESABILIDADE TIPOS DE RECRUTAMENTO RECRUTAMENTO INTERNO RECRUTAMENTO EXTERNO RECRUTAMENTO MISTO SELEÇÃO COMO UM PROCESSO DE COMPARAÇÃO TÉCNICAS DE SELEÇÃO SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS OUTRAS TÉCNICAS DE SELEÇÃO EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA BATERIA DE PROVAS DE RACIOCÍNIO (BPR-5) PARA SELEÇÃO DE PESSOAL SELEÇÃO DE PESSOAL SELEÇÃO DE PESSOAL: CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE A PERSPECTIVA BEHAVIORISTA RADICAL SELEÇÃO DE PESSOAL: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ALGUNS ASPECTOS BEHAVIORISTAS RADICAIS CONSIDERAÇÕES ACERCA DE UM MODELO BEHAVIORISTA RADICAL EM SELEÇÃO DE PESSOAL A SELEÇÃO DE PESSOAL: MÉTODOS E TÉCNICAS MÉTODOS DE SELEÇÃO DE PESSOAL: DISCUSSÕES PRELIMINARES SOB O ENFOQUE DO BEHAVIORISMO RADICAL CONTRIBUIÇÕES DO BEHAVIORISMO RADICAL PARA A SELEÇÃO DE PESSOAL QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS SELEÇÃO DOS CANDIDATOS TÉCNICAS DE SIMULAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

AKTOUF, O. A administração entre a tradição e a renovação. São Paulo: Atlas, 2006. BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 2007. CASTELLS, M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2009. CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas. São Paulo: Manole, 2009. _____. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2010. _____. Recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2009. DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2010. FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, São Paulo, Edição Especial, p. 183-196, 2010. GIL, Antonio Carlos. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2010. HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. et al. (Org.). Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. LE BOTERF, G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. PAGÉS, M. et al. O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 1986.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

AGUIAR, M. Psicologia aplicada à administração: uma introdução à Psicologia organizacional. São Paulo: Atlas. 2010. CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas. São Paulo: Makron Books. 2008. _____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus. 2009. _____. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. (4a ed.) São Paulo: Atlas. 2010. _____. Recursos humanos. (6a ed. comp.). São Paulo: Atlas, 2012. LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. Cadeias, complexos e qualificações. In: LEITE, M. P.; NEVES, M. A. Trabalho, qualificação e formação profissional. Rio de Janeiro: Alast,

2009. MONTI, R. S. G. O comportamento verbal na entrevista comportamental em seleção. In A. NÉRI (Ed.). Gestão de RH por competências e empregabilidade. (2a ed. rev. atual.). Campinas, SP: Papirus. 2010. NERI, A. A. Mudanças no cenário econômico e os impactos no comportamento dos indivíduos nas organizações. Em M. Delitti (Org.). Sobre comportamento e cognição. (pp. 275-281). São Paulo: ESETec. 2011. PERRENOUD, P. Construir as competências desde a escola. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2009. RUAS, R; ANTONELLO, C. M.; BOFF, L. H (Org.). Aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005. SAMPAIO, J. R. Psicologia do trabalho em três faces. In J. R. Sampaio & I. B. Goulart (Eds.), Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008. SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações. São Paulo: Saraiva. 2009. YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. ZARIFIAN, P. Eventos, autonomia e "enjeux" na organização industrial. In: LEITE, M. P.; NEVES, M. A. (Org.). Trabalho, qualificação e formação profissional. São Paulo: Alast, 2008. _____. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2009. _____. O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Senac, 2003.

PERIÓDICOS

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, São Paulo, Edição Especial, p. 183-196, 2011. MELLO E SILVA, L. O modelo da competência: uma nova roupagem para velhas ideias. Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo, São Paulo, ano 7, n. 14, p. 203-228, 2011.

266	Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento	45

APRESENTAÇÃO

Desafios e características. Análise do ambiente em suas dimensões externa e interna. Cenários. O alinhamento estratégico da gestão de Pessoas às estratégias organizacionais. Visão, missão, objetivos, estratégias, políticas, diretrizes, planos de ação, estrutura e processos de gestão de pessoas orientados para o comprometimento com o negócio da organização. Implementação e avaliação dos resultados da gestão estratégica de pessoas. Geração, mapeamento, distribuição, compartilhamento e mensuração do conhecimento. Gerenciamento do conhecimento organizacional e preservação da memória técnica das organizações. Metodologias de mensuração de ativos intangíveis. Modelo de gestão de competências. Competências organizacionais e individuais. Mapeamento e descrição de competências. Certificação de competências.

OBJETIVO GERAL

• Conhecer os fundamentos da Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar a evolução das organizações e de seus modelos de gestão de pessoas; • Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre a integração organizacional na gestão de pessoas; • Refletir sobre a gestão de pessoas como responsabilidade de linha e função de Staff; • Entender o processo de gestão por competências como uma laternativa para sustentar diferenciações salarias.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - ORGANIZAÇÕES E MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 1. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES 2. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 2.1 MODELO CLÁSSICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.2 MODELO MOTIVACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS 2.3 MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.4 MODELO COMPETITIVO DE GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE II - O PAPEL DAS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO 1. AS PESSOAS COMO PARCEIRAS DA ORGANIZAÇÃO 2. AS PESSOAS COMO RECURSOS OU PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO 3. A IMPORTÂNCIA DA ADMINISTRAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS 4. EFICIÊNCIA E EFICÁCIA DA ORGANIZAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE III - INTEGRAÇÃO ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS 1. A COMUNICAÇÃO NA

ORGANIZAÇÃO 2. A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2.1 A MOTIVAÇÃO PARA ABRAHAM MASLOW 2.2 A MOTIVAÇÃO PARA FREDERICK HERZBERG UNIDADE IV - FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS 1. GESTÃO DE PESSOAS COMO RESPONSABILIDADE DE LINHA E FUNÇÃO DE STAFF 2. OS DESAFIOS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS – GP3 UNIDADE V - GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA: MODISMO E CONCEITO 1. ARTICULAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 2. CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 3. A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS COMO UMA LATERNATIVA PARA SUSTENTAR DIFERENCIAÇÕES SALARIAS 4. GESTÃO DE PESSOAS COM BASE EM COMPETÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARBOSA, A. Gestão de competências em organizações: um mosaico das experiências em Minas Gerais. Anais XXV Enanpad. Campinas: Anpad, 2001. BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Enanpad. Foz do Iguaçu: Anpad, 2009. CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. CARVALHO, Antônio Vieira de. NASCIMENTO, Luiz Paulo de. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009. DUTRA, Joel Souza (Org.). Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2011. _____. Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, Atlas: 2010. LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de Pessoas por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1983. _____. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2004. _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ªed. – Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2008. DRUCKER, F. P. Administração – Responsabilidades, Tarefas, Práticas. 3 Vol. São Paulo/SP. Pioneira, 1975. _____. Introdução. In: HESSELBEIN, F.; competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000. DUTRA, Joel Souza. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. _____. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. – 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: As Pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. HERSEY, P. e BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores. São Paulo: EPU, 1986. MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo, 2000. ULRICH, D. Recursos Humanos Estratégico. Tradução Cristina bazán, Bazán Tecnologia e Linguística. – São Paulo: Futura, 2000. _____. Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de recursos humanos. São Paulo: Editora Futura, 2000.

PERIÓDICOS

BARNEY, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Manegement, v. 17, nº 1, 1991.

556	Gestão do Paradoxo: Mudança e Avaliação de Desempenho Organizacional	60

APRESENTAÇÃO

O Paradoxo do Desempenho; Gestão do Paradoxo "Passado Versus Futuro": uma Visão Transformacional da Gestão de Pessoas; Os Estudos sobre os Paradoxos Organizacionais e a Perspectiva Dialética de Análise Organizacional; Paradoxos Organizacionais e a Polarização "Passado Versus Futuro"; Mudança Organizacional e a Gestão de Pessoas; Informatização da Gestão de Pessoas na Daimlerchrysler, Wörth; Processo de Mudança; O Paradoxo "Passado Versus Futuro" e a Gestão de Pessoas; Sistemas de Mensuração e Avaliação de Desempenho Organizacional: estudo de casos no Setor Químico no Brasil; Apresentação dos Resultados; Setor Escolhido para a Pesquisa; Características das Empresas e dos Respondentes; Os Paradoxos Organizacionais e a Gestão do

Conhecimento; A aprendizagem Organizacional e a Inovação.

OBJETIVO GERAL

• Mostrar interesse nos estudos acerca da gestão do paradoxo: mudança e avaliação de desempenho organizacional e de sua importância para a sua vida profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar e entender a mudança organizacional e a gestão de pessoas; • Estudar os paradoxos organizacionais e a gestão do conhecimento; • Reconhecer a necessidade de estudo sobre a aprendizagem organizacional e a inovação.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

O PARADOXO DO DESEMPENHO GESTÃO DO PARADOXO "PASSADO VERSUS FUTURO": UMA VISÃO TRANSFORMACIONAL DA GESTÃO DE PESSOAS OS ESTUDOS SOBRE OS PARADOXOS ORGANIZACIONAIS E A PERSPECTIVA DIALÉTICA DE ANÁLISE ORGANIZACIONAL PARADOXOS ORGANIZACIONAIS E A POLARIZAÇÃO "PASSADO VERSUS FUTURO" MUDANÇA ORGANIZACIONAL E A GESTÃO DE PESSOAS INFORMATIZAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NA DAIMLERCHRYSLER, WÖRTH PROCESSO DE MUDANÇA CONCLUSÕES: O PARADOXO "PASSADO VERSUS FUTURO" E A GESTÃO DE PESSOAS SISTEMAS DE MENSURAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASOS NO SETOR QUÍMICO NO BRASIL ANEXOS INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS I CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE E DA EMPRESA II QUESTÕES GERAIS SOBRE OS SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL OS PARADOXOS ORGANIZACIONAIS E A GESTÃO DO CONHECIMENTO A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E A INOVAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

ARANTES, Elaine. Redes e Ambientes de Colaboração. Faculdade Internacional de Curitiba, 2010. CAIÇARA JR., Cícero. A Informação nas Organizações. Faculdade Internacional de Curitiba, 2010. CAPRA, Fritjof. As Conexões Ocultas: Ciência para uma Vida Sustentável. São Paulo: Cultrix, 2012. MASCARENHAS, A; VASCONCELOS, F. Tecnologia na gestão de pessoas – estratégias de auto-atendimento para o novo RH. São Paulo: Thomson Learning, 2010. _____I. Gestão do paradoxo discurso X prática – aprendizagem e informatização da administração de RH. Em: VASCONCELOS, I., VASCONCELOS, F. (orgs.), Paradoxos organizacionais – uma visão transformacional. São Paulo: Thomson Learning, 2011. VASCONCELOS, I. A dialética da mudança: análise crítica do conceito de paradoxos organizacionais. Relatório do GVpesquisa. 2010. _____; VASCONCELOS, F. Identidade e Mudança: O Passado como Ativo Estratégico, Anais do 1o ENEO, Curitiba, 16 e 17 de junho 2011.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ALVESSON, M.; DEETZ, S. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1, p. 227-271. BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. HumanizaSUS. Documento base para gestores e trabalhadores do SUS. 4. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009. DRUCKER, P. Uma era de descontinuidade: orientações para uma sociedade em mudança. Rio de Janeiro: Zahar, 1970. _____. As novas realidades: no governo e na política, na economia e nas empresas, na sociedade e na visão do mundo. São Paulo: Pioneira, 1990. HOSPITAL GISELDA TRIGUEIRO. Plano de Ação do HGT (2010). Natal, 2010. IAMAMOTO, M. V. O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. 4. ed. São Paulo: Cortez. 2001. PAIM, J. Reforma sanitária brasileira: contribuições para a compreensão e crítica. Salvador: EDUFBA; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

PERIÓDICOS

SERVA, M. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n. 2, p.18-30, abr./jun. 1997. _____. Ação Comunicativa e Estudos Organizacionais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 45, p. 10-21, out./dez. 2005. VIZEU, F.; BIN, D. Democracia deliberativa: leitura crítica do caso CDES à luz da teoria do discurso. Revista Brasileira de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 42, p. 83-108, jan./mar. 2008.

76	Metodologia do Ensino Superior	60

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.

558	Comportamento Humano: Liderança, Motivação e Gestão do Desempenho	60

APRESENTAÇÃO

Liderança e Gestão do Desempenho por Competência: o Estado da Arte na Atualidade; Comportamento Humano e Qualidade de Vida no Trabalho - QVT; A QVT, o Comportamento Humano e suas Relações no Ambiente de Trabalho; A QVT, o Comportamento Humano e o Stress; A QVT e a Ergonomia; A QVT e as Relações Interpessoais; Variabilidade Comportamental em Humanos: efeitos de Regras e Contingências; Liderança em uma Organização que Aprende; Reflexões sobre a Subjetividade na Gestão a Partir do Paradigma da Organização que aprende; Aprendizagem, Subjetividade e Planejamento; As Correntes da Learning Organization; Liderança Individual ou Coletiva?; Liderança Situacional em Gestão de Projetos: uma Revisão da Literatura; Lideranças: Aspectos Gerais; Liderança Situacional de Hersey e Blanchard; A Problemática da Seleção de Estilos de Liderança; Gestão do Desempenho Humano: um Estudo de Caso em um Hospital Geral de Fortaleza (CE); Enfoques Teóricos e Práticos; A Abordagem Estrutural do Programa de Avaliação; A Abordagem de Processo do Programa de Avaliação; Abordagem de Resultados do Programa de Avaliação.

OBJETIVO GERAL

• Levar o aluno a perceber as nuances que envolvem o comportamento humano, na perspectiva da gestão de competências, partindo de conceitos básicos que são importantes para diferenciar e entender o comportamento humano e suas nuances e a Gestão de Desempenho, bem como, quais os indicadores de competências e desempenho.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Apresentar as questões que envolvem o comportamento humano, bem como, a liderança, a motivação e a gestão do desempenho pessoal e profissional, sua dinamicidade, posto que, sabemos que a humanidade tomou rumos inesperados nestas últimas décadas, o que tornou a convivência em sociedade, mais conflituosa. • Discussões sobre a qualidade de vida no trabalho, sua importância para o sucesso de uma organização e quais as analogias entre motivação, liderança e gestão do desempenho, bem como, o gerenciamento adequado da inteligência. • Passar a ter um mínimo de entendimento sobre o modo de pensar e de perceber do homem, uma equipe consegue ter melhores relações humanas dentro da empresa onde atua, em sua própria casa, e na sociedade como um todo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COMPORTAMENTO HUMANO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT A QVT, o comportamento humano e suas relações no ambiente de trabalho A QVT, o comportamento humano e o stress A QVT e a Ergonomia A QVT e as Relações Interpessoais VARIABILIDADE COMPORTAMENTAL EM HUMANOS: efeitos de regras e contingências LIDERANÇA EM UMA ORGANIZAÇÃO QUE APRENDE REFLEXÕES SOBRE A SUBJETIVIDADE NA GESTÃO A PARTIR DO PARADIGMA DA ORGANIZAÇÃO QUE APRENDE APRENDIZAGEM, SUBJETIVIDADE E PLANEJAMENTO AS CORRENTES DA LEARNING ORGANIZATION Liderança individual ou coletiva? LIDERANÇA SITUACIONAL EM GESTÃO DE PROJETOS: UMA REVISÃO DA LITERATURA LIDERANÇAS: ASPECTOS GERAIS Liderança situacional de Hersey e Blanchard A problemática da seleção de estilos de liderança GESTÃO DO DESEMPENHO HUMANO: um estudo de caso em um hospital geral de Fortaleza (CE) ENFOQUES TEÓRICOS E PRÁTICOS A ABORDAGEM ESTRUTURAL DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO A ABORDAGEM DE PROCESSO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO A ABORDAGEM DE RESULTADOS DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS (ABIQUIM). Disponível em: . Acesso em: 28 nov. 2013. BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? Revista do Serviço Público, 2006; 47(4):3-4. BEER, M, Walton RE. Nota da Harvard Business School: Sistemas de recompensas e o papel da remuneração. In: Vroom VH. Gestão de pessoas, não de pessoal. 9 ed. Rio de Janeiro: Campus,2007. BENEVIDES, MG. Administrando com jeitinho (?): o perfil do administrador público. Disponível em: https://ead2.unifor.br/cadinetv03/Arquivos/p2510020/02_-_administrando - com jeitinho. Acesso em: 28 nov. 2013. BERGAMINI, CW; BERALDO, DGR. Avaliação de desempenho humano nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas,2008. BÖHMERWALD, P. Gerenciando o sistema de avaliação de desempenho. Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial,2009. BOOG, Gustavo e Madalena, (coord.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes, volume 2 – São Paulo: Editora Gente, 2012. BUCHELE, R. B. Políticas administrativas para empresas em crescimento (Manual para avaliação). Tradução de Raul P. G. de Paiva e Eda F. de Quadros. São Paulo: Atlas, 2007.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010. _____. Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2010. _____. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. _____. Recursos Humanos: O capital humano nas organizações. São Paulo: Elsevier, 2009. MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing - edição compacta. São Paulo: Atlas, 2007. MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Introdução à Administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. _____. Administração de projetos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. ROBBINS, SP. Comportamento organizacional. 8 ed. São Paulo: LTC; 2009. _____; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. SOTO, E. Comportamento organizacional. São Paulo: Thomson, 2002. SOUZA, VL. Gestão de desempenho: julgamento ou diálogo? Rio de Janeiro: Editora FGV; 2012.

PERIÓDICOS

LAWLER, III E. Estratégia versus Funcionários. Rev HSM Management 1998; 10(2):12-15. PACE, E. S. U.; BASSO, L. F. C.; SILVA, M. A. Indicadores de desempenho como direcionadores de valor. Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 1, p. 37-65, jan./mar. 2010.

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.

368	Negociação e Gestão de Conflitos	45

APRESENTAÇÃO

Discutir Modelos Estratégicos de negociação: conflito e a sua estratégia; argumentação e persuasão: aplicações simuladas: jogos de negociação. Gestão de conflitos: tipos de conflito e estilos de gestão de conflitos.

OBJETIVO GERAL

• Adquirir conhecimentos sobre a negociação e o gerenciamento de conflitos bem como estratégias para gerir esses conflitos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância fundamental do negociador; • Identificar os conflitos interpessoais nas organizações possíveis causas do conflito; • Analisar como ocorre a administração do conflito intergrupal.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ARGUMENTAÇÃO E PERSUASÃO NAS ORGANIZAÇÕES ARGUMENTAR, PERSUADIR, CONVENCER, INFLUENCIAR, MANIPULAR PERSUASÃO - ARTE E CIÊNCIA ARGUMENTAR E PERSUADIR NEGOCIAÇÃO CONCEITOS CONCEITOS-CHAVE A FÓRMULA DO SUCESSO EM UMA NEGOCIAÇÃO TIMING = OPORTUNIDADE INFORMATION = INFORMAÇÃO POWER = O PODER AS ETAPAS DE UMA NEGOCIAÇÃO PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO ESTÁGIO PRELIMINAR ABERTURA EXPLORAÇÃO FECHAMENTO ESTILOS DE NEGOCIAÇÃO O ATO NEGOCIAL ESTRATÉGIAS E TÁTICAS NEGOCIAIS TÁTICAS CLÁSSICAS DE NEGOCIAÇÃO INTERVENÇÃO DE TERCEIRAS PARTES SUGESTÕES PARA QUEM SE DEFRONTA COM PESSOAS DIFÍCEIS NA NEGOCIAÇÃO GESTÃO DE CONFLITOS CONFLITOS CONFLITOS INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES POSSÍVEIS CAUSAS DO CONFLITO NÍVEIS DE CONFLITO TIPOS DE CONFLITO ÁREAS DE CONFLITO SITUAÇÕES QUE GERAM CONFLITOS CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO O LADO POSITIVO DO CONFLITO O LADO NEGATIVO DO CONFLITO ESTRATÉGIAS FUNDAMENTAIS NA GESTÃO DE CONFLITOS MODELO DIAGNÓSTICO – ANÁLISE ESTRUTURAL DO CONFLITO ADMINISTRANDO CONFLITOS RELAÇÕES INTERGRUPAIS CONFLITO INTERGRUPAL A ADMINISTRAÇÃO DO CONFLITO INTERGRUPAL A TEORIA DOS JOGOS O DILEMA DOS PRISIONEIROS

REFERÊNCIA BÁSICA

FOWLER, Alan. Resolvendo conflitos. São Paulo: Nobel, 2001. GILLEN, Terry. Assertividade. São Paulo: Nobel, 2001. HARDINGHAM, Alison. Trabalho em equipe. São Paulo: Nobel, 2000. MAITLAND, Iain. Como motivar pessoas. São Paulo: Nobel, 2000. MEGGINSON, Leon C. & MOSLEY, Donald C & Jr, Paul H. Pietri. Administração: conceitos e Aplicações. São Paulo: Harbra, 1986, p. 471-472.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CAMPELLO, M. L. C.; OLIVEIRA, J. S. G. O desafio na busca de resultados e de competitividade nas empresas modernas. Bauru: XI SIMPEP 2004. Anais. Bauru, 2004. COHEN, H. Você pode negociar qualquer coisa. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004. DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica.2.ed. v.1. São Paulo: Pioneira, 1998. FISHER, Roger; URY, Willian. Como chegar ao sim: a negociação de acordo sem concessões. Trad. Dra. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Imago, 1985. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002. LEWICKI, R. L; SAUNDERS, D. M. MINTON, J. W. Fundamentos da negociação. Porto Alegre: Bookman, 2002.

PERIÓDICOS

BALCONI, Halyne. Mudança organizacional e administração do estresse. Gauss Consulting. Disponível em: . Acesso em: 03 Mai. 2013.

264	**Administração Complexa e Liderança Coaching**	**60**

APRESENTAÇÃO

"Administração Complexa": Revendo as Bases Científicas da Administração; Teoria da Complexidade: Conceitos Gerais; Sistemas Complexos Adaptativos; A Organização Compreendida como um Sistema Complexo Adaptativo; A Teoria da Complexidade como uma nova base Científica para a Administração; Princípios de Administração "Complexa"; Autonomia; Cooperação; Agregação; Auto-Organização; Administração Complexa na Prática: o Estudo de Caso; Liderança Coaching: um Modelo de Referência para o Exercício do Enfermeiro-Líder no Contexto Hospitalar;

Aplicação do Processo de Análise de Conteúdo; Oito Atribuições do Líder Coach.

OBJETIVO GERAL

• Demostrar a importância dos estudos sobre a Administração Complexa e Liderança Coaching para a vida do profissional da área.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Estudar a teoria da complexidade e seus conceitos gerais; • Caracterizar a organização compreendida como um sistema complexo adaptativo; • Mostrar interesse nos estudos sobre as oito atribuições do líder coach.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

"ADMINISTRAÇÃO COMPLEXA": REVENDO AS BASES CIENTÍFICAS DA ADMINISTRAÇÃO TEORIA DA COMPLEXIDADE: CONCEITOS GERAIS SISTEMAS COMPLEXOS ADAPTATIVOS A ORGANIZAÇÃO COMPREENDIDA COMO UM SISTEMA COMPLEXO ADAPTATIVO A TEORIA DA COMPLEXIDADE COMO UMA NOVA BASE CIENTÍFICA PARA A ADMINISTRAÇÃO PRINCÍPIOS DE ADMINISTRAÇÃO "COMPLEXA" AUTONOMIA COOPERAÇÃO AGREGAÇÃO AUTO-ORGANIZAÇÃO ADMINISTRAÇÃO COMPLEXA NA PRÁTICA: O ESTUDO DE CASO LIDERANÇA COACHING: UM MODELO DE REFERÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DO ENFERMEIRO-LÍDER NO CONTEXTO HOSPITALAR* OITO ATRIBUIÇÕES DO LÍDER COACH

REFERÊNCIA BÁSICA

AGOSTINHO, M. A Organização Emergente: Gerenciando o Processo de Auto-Organização, Rio de Janeiro, Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Engenharia de Produção da COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2009. _____. Trabalho em Equipe e a Evolução da Cooperação, Rio de Janeiro, Anais do V Encontro Nacional da ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho), 2006. ANCORARH. Ancorarh informática. Disponível em: . Acesso em: 5 nov. 2013. ARAÚJO, A. Coach: um parceiro para seu sucesso. São Paulo: Gente; 2009. MILARE, S.A. Manual do Programa de Coaching. Korum Consultoria. Manuscrito. S.P. 2010. MILARÉ, S.A; YOSHIDA, E.M.P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. Psicologia: Teoria e Prática. 9 (1), 83 – 105. 2008.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BAUER, R. Gestão da Mudança: Caos e Complexidade nas Organizações, São Paulo, Editora Atlas, 2009. CUNHA, K. C. Gerenciamento na enfermagem: novas práticas e competências. São Paulo: Martinari; 2005. DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004. GLEISER, I. Caos e Complexidade: A Evolução do Pensamento Econômico, Rio de Janeiro, Editora Campus, 2009. GOLDSMITH, M; LYONS, L; FREAS, A. Coaching: o exercício da liderança. Rio de Janeiro: Campus; 2003. HERRING, J. P. Tópicos fundamentais de inteligência: processo para identificação e definição de necessidades de inteligência. In: PRESCOTT, J. E.; MILLER, S. H. Inteligência competitiva na prática. Rio de Janeiro: Campus, 2006. HERSEY, P; BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU; 2006. LIPP, M.E.N. Stress e o Turbilhão da Raiva. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2010. POLIT, D; BECK, C. T; HUNGLER, B; P. Fundamentos de pesquisa em enfermagem. 5 ed. Porto Alegre: Artes Médicas; 2004. PORTER, M. Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 2009. YOSHIDA, E.M.P; ENÉAS, M.L. Psicoterapias Psicodinâmicas Breves: propostas atuais. SP: Alínea. 2008.

PERIÓDICOS

BALSANELLI, A.P; CUNHA, I.C.K.O. Liderança no contexto da enfermagem. Rev Esc Enferm USP. 2006.

APRESENTAÇÃO

Liderar na Equipe: A Partir de Quais Valores?; Produção Científica Brasileira em Gestão de Pessoas no Período 2000-2010; Como Construir Uma Empresa De Sucesso na Atualidade?; Liderança na Empresa: Quais são as Responsabilidades de seus Líderes?; Modelos de Gestão: Líderes e Chefes; Gestão de Equipes na Escola e seus Desafios; Princípios Inerentes ao Diretor Escolar numa Perspectiva da Gestão de Liderança; Educar para A Liderança: Algumas Contribuições de Gardner para a Educação; Lições de Liderança; Cliente.

OBJETIVO GERAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

REFERÊNCIA BÁSICA

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

PERIÓDICOS

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

O especialista em Coachings e Gestão por Competências poderá atuar como agente de mudanças nas organizações e como autônomo, tanto em empresas como com executivos que necessitem do trabalho desse profissional; trabalhar na elaboração de projetos de gestão de pessoas com ênfase no estímulo das competências organizacionais, alinhadas à estratégia do negócio.