

## **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    | <b>As Pessoas e o Clima Organizacional</b> | 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 PARADIGMAS 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 N° 01 É A ÉTICA UMA CIÊNCIA? A ÉTICA E A CIDADANIA LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N° 02 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS A ÉTICA E A EDUCAÇÃO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N° 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 CONIÇÃO 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 DESEMPENH

## **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: Votor. 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.

## **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 PESQUISA 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, Seymour. 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. et al. 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. Análise 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.<sup>a</sup>: A didática do ensino superior, Campinas, Papirus, 1994.

## **REFERÊNCIA COMPLEMENTAR**

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4<sup>a</sup>. 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. 9<sup>a</sup>. 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.

DESEN, 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

## **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

Analizar 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 PROFÉCIA 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 DESCRIPTIVO 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). Psicología 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. *Psicología & Sociedad*, 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.

## 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 DESCRIPTIVA 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. 2<sup>a</sup> 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.

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 isoladas 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 DESEMPENHOS 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.

## **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.