PEDAGOGIA EMPRESARIAL
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de pós-graduação em Pedagogia Empresarial visa mostrar a importância da atuação do pedagogo na empresa evidencia-se a partir de um processo que caminha em direção à realização de ideais e objetivos definidos, mediante ao domínio de conhecimentos, técnicas e práticas que, somados à experiência dos profissionais de outras áreas constituem instrumentos educacionais importantes para a aprendizagem organizacional significativa e sustentável. Sobretudo, o desenvolvimento das ações do pedagogo diz respeito ao entendimento do comportamento humano no contexto organizacional, tendo em vista que toda sua trajetória está pautada na dimensão humana, considerando o aspecto físico, moral e intelectual. A ação do Pedagogo nesses espaços revela campos educativos complementados com a contribuição das demais ciências da educação, principalmente ao que se refere ao capital humano, (termo utilizados nas empresas ao referir-se às pessoas que trabalham nelas), para que com elas seja possível desenvolver estratégias no bom sentido, que venha favorecer a humanização dentro da empresa.

OBJETIVO

Proporcionar as bases conceituais e práticas na formação dos processos pedagógicos de gestão empresarial, que sejam instrumentos técnicos e politicamente viáveis para a definição de interfaces e procedimentos educativos aplicáveis às organizações.

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.

401	Pedagogia na Empresa	45

APRESENTAÇÃO

Consultoria, capacitação em serviço e treinamento pedagógico nas empresas e plano permanente de desenvolvimento de pessoal; Capacitação, treinamento, autoestima, melhoria do relacionamento, desenvolvimento e atuação profissional na organização; Gestão do conhecimento; O papel do educador como agente de mudança; Desenvolvimento de projetos pedagógicos para as organizações.

OBJETIVO GERAL

• Desenvolver projetos nas organizações para acompanhar os avanços e desafios atuais, partindo da necessidade de qualificar e adequar os seus colaboradores.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Trabalhar as relações interpessoais para atingir melhor índice de produtividade – o desenvolvimento do trabalho em equipe; • Treinar e delegar tarefas, estas características são algumas das solicitadas aos profissionais no mercado globalizado, em que o pedagogo empresarial direcionara o colaborador na tarefa da qual ele melhor; • Desenvolver capacidade de comunicação e de convívio com o fornecedor, clientes, colegas de trabalho, conduzindo também as experiências inéditas ao enfrentar situações agradáveis ou não satisfatórias.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

CONSULTORIA, CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO PEDAGÓGICO NAS EMPRESAS CONSULTORIA: FUNCIONALIDADE E CONTRIBUIÇÕES EMPRESARIAIS CONSULTORIA INTERNA CONSULTOR EXTERNO COMPETÊNCIAS DE UM CONSULTOR DIFICULTADORES NA CONSULTORIA O DIFERENCIAL DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL NA CONSULTORIA PERFIL DO PEDAGOGO EMPRESARIAL CAPACITAÇÃO DINÂMICA DE GRUPO E TREINAMENTO PEDAGÓGICO DINÂMICA DE GRUPO O TREINAMENTO AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS GESTÃO DO CONHECIMENTO: DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS COMPETÊNCIA CONHECIMENTO A GESTÃO DO CONHECIMENTO (GC) ORGANIZACIONAL MODELO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS PARA AS ORGANIZAÇÕES A ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE UM PROJETO TEMA E TÍTULO DO PROJETO OBJETIVO FINALIDADE PÚBLICO ALVO SITUAÇÃO ATUAL PROPOSTA PLANO/PROGRAMA BENEFÍCIOS SUSTENTAÇÃO RESPONSABILIDADES DATAS E PRAZOS CRONOGRAMA INVESTIMENTO EQUIPE DE ELABORAÇÃO DO PROJETO APROVAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

GARCIA, Marcus Almeida. Pedagogia empresarial. Rio de Janeiro: Braspot, 2006. MORIN, Edgar. Os sete saberes necessários a educação do futuro. 10.ed. São Paulo: Cortez, 2005. PERRENOUD, Philippe. Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre: ARTMED, 2000. RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003 _____. Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo. Rio de Janeiro: Wak, 2006.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ALMEIDA, M.G. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. 1. Ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. ANTUNES, C. Manual de técnicas de dinâmicas de grupo de sensibilização de ludopedagogia. 22. Ed. São Paulo: Vozes, 2002. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008. RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003. ROBBINS, S. P. Administração: mudanças e perspectivas. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PERIÓDICOS

MILIONI, Benedito. Revista P & N. ed. 41, outubro de 2001.

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

APRESENTAÇÃO

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

OBJETIVO GERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

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

REFERÊNCIA BÁSICA

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

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

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

PERIÓDICOS

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

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.

402	Planejamento e Prática Pedagógica na Empresa	60

APRESENTAÇÃO

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

OBJETIVO GERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

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

REFERÊNCIA BÁSICA

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

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

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

PERIÓDICOS

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

403	Procedimentos Técnicos do Pedagogo Empresarial em Ação	60

APRESENTAÇÃO

Competências técnica e humanizada; Domínios de conhecimento na área pessoal ? Psicologia, Sociologia, Espiritualidade; Vivências de ação humanizada na empresa; Responsabilidade Social; Liderança e estratégias em formação de equipes.

OBJETIVO GERAL

• Buscar de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem, apropriação de informações e conhecimentos, tendo como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do pedagogo na empresa e a responsabilidade social empresarial; • Refletir sobre liderança e estratégias em formação de equipes; • Adquirir conhecimentos sobre o RH e a pedagogia empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

O PEDAGOGO NA EMPRESA COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E HUMANIZADAS UNIVERSIDADE CORPORATIVA SELEÇÃO DE PESSOAL TREINAMENTO RESPONSABILIDADE SOCIAL O PEDAGOGO NA EMPRESA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL OLHARES SOBRE A PEDAGOGIA OLHARES SOBRE A EMPRESA PEDAGOGIA, EMPRESA E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL ARTICULAÇÃO POSSÍVEL ATIVIDADES PEDAGÓGICAS NA EMPRESA ATIVIDADES TÉCNICAS E ORGANIZACIONAIS NA EMPRESA ATIVIDADES SOCIAIS NA EMPRESA ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS VIVÊNCIAS DE AÇÃO HUMANIZADA NA EMPRESA ORGANIZAÇÕES COM FOCO NO SOCIAL E NA HUMANIZAÇÃO LIDERANÇA E ESTRATÉGIAS EM FORMAÇÃO DE EQUIPES LIDERANÇA A FIGURA DO LÍDER ESTRATÉGIAS PARA A FORMAÇÃO DE EQUIPES LIDERANDO EM TEMPOS DE MUDANÇAS DOMÍNIOS DE CONHECIMENTOS NA ÁREA PESSOAL:HUMANIZAÇÃO, PSICOLOGIA, SOCIOLOGIA, ESPIRITUALIDADE O RH E A PEDAGOGIA EMPRESARIAL

REFERÊNCIA BÁSICA

BOFF, Leonardo. Saber cuidar. 9.ed., Petrópolis: Vozes, 2003. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos - O capital humano das organizações. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2004. GRECO, Myrian Glória. O Pedagogo Empresarial. Monografia. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2009 MARTINS, Claudia. Fundamentos de Administração I. Apostila do Curso de Pedagogia Empresarial. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2004. MOREIRA, Thereza Cristina Augusto. Comunicação Pessoal. Rio de Janeiro: H. Stern, 2007.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

JORDÃO, Sônia. A Arte de Liderar - Vivenciando Mudanças num mundo globalizado. Belo Horizonte: Tecer, 2007. LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e modernidade: presente e futuro da escola. In: GHIRALDELLI, Paulo. Infância, escola e modernidade. São Paulo: Cortez, 1997. NOGUEIRA, Rodrigo dos Santos. A importância do pedagogo na empresa. Monografia. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2005. RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wac, 2003.

PERIÓDICOS

LORENZO, Francine de. Aprendendo a Aprender. Revista Vencer. São Paulo, n. 42, março de 2003.

398	Comunicação Organizacional	30

APRESENTAÇÃO

Comunicação, cultura e desenvolvimento humano; Relacionamento e comunicação; Habilidades de comunicação (habilidades de transmissão, escuta e feedback) e barreiras na comunicação eficaz; Dinâmicas de grupo aplicadas ao trabalho (técnicas de entrevista, dinâmicas de interação grupal, de identificação de lideres); Gestão de conflitos.

OBJETIVO GERAL

• Abordar a comunicação nas organizações e demonstra como a comunicação interna pode ser utilizada de forma estratégica.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do desenvolvimento e implementação de políticas globais de comunicação, que integrem todos os sectores e funções da gestão atual; • Adquirir conhecimentos para a estratégia da organização e estratégia de comunicação; • Estudar o desenvolvendo comportamento através da dinâmica de grupo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COMUNICAÇÃO, CULTURA E DESENVOLVIMENTO HUMANO IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO EFICAZ NO SÉCULO XXI BARREIRAS À COMUNICAÇÃO CULTURA E DIVERSIDADE CULTURAL RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO COMUNICAÇÃO À ARTE DO RELACIONAMENTO COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: DEFASAGENS E LIMITES LIMITES DO ESQUEMA TRADICIONAL DA COMUNICAÇÃO COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: UMA NOVA DIMENSÃO ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO E ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO DINÂMICAS DE GRUPO APLICADAS AO TRABALHO ENTREVISTA DE SELEÇÃO PROVAS DE CONHECIMENTO OU DE CAPACIDADE TESTES PSICOMÉTRICOS TESTES DE PERSONALIDADE TÉCNICAS DE SIMULAÇÃO A DINÂMICA DE GRUPO O PROCESSO SELETIVO A DINÂMICA DE GRUPO NO PROCESSO SELETIVO DESENVOLVENDO COMPORTAMENTO ATRAVÉS DA DINÂMICA DE GRUPO GESTÃO DE CONFLITOS O QUE É O CONFLITO? ESTILOS DE LIDAR COM O CONFLITO OS FATORES QUE INFLUENCIAM OS ESTILOS UTILIZADOS PARA LIDAR COM O CONFLITO: DIFERENÇAS INDIVIDUAIS/PERSONALIDADE CULTURA ORGANIZACIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

BORDENAVE, Juan E. Díaz. O Que é Comunicação. São Paulo: Brasiliense, 1982. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Compactada, 1994. HOHLFELDT; MARTINO, Luiz C. e FRANÇA, Vera Veiga. Teorias da Comunicação: conceitos, escolas e tendências. Petrópolis: Vozes, 2001. KOTTER, John P. e COHEN, Dan S. O Coração da Mudança: Transformando empresas com a força das emoções. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra.- Rio de Janeiro: Campus, 2002.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Teoria e pesquisa. São Paulo: Manole, 2003. _____, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Políticas e Estratégias. São Paulo: Saraiva, 2009. PIMENTA, Maria Alzira. Comunicação Empresarial. São Paulo: Ed. Alínea, 2009. PINHO, J.B. Comunicação em Marketing. Princípios da Comunicação Mercadológica. 7. ed. Campinas: Papirus, 2001. TORQUATO, Gaudêncio. Comunicação Empresarial/ Comunicação Institucional: Conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. 5.ed. São Paulo: Summus, 1986.

PERIÓDICOS

McINTYRE, Scott Elmes. Como as pessoas gerem o conflito nas organizações: Estratégias individuais negociais. Disponível em: . Acesso em: 02 ago. 2012.

400	**Gestão Estratégica de Pessoas**	**30**

APRESENTAÇÃO

Objetivos gerais de aprendizagem organizacional; As pessoas como parceiras da empresa; Capital Intelectual como estratégica de desenvolvimento da organização; Interação entre desenvolvimento de pessoal e gestão empresarial.

OBJETIVO GERAL

• Reconhecer o papel das pessoas nas organizações, com a finalidade de torná-los competentes para atuar em suas atividades.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Apresentar uma breve análise da importância da gestão de pessoas nas organizações e o quanto elas refletem positivamente na empresa; • Salientar a importância do capital Intelectual como estratégica de desenvolvimento da organização; • Falar sobre a interação entre desenvolvimento de pessoal e gestão empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS AS PESSOAS COMO PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO PESSOAS COMO RECURSOS OU COMO PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO ASPECTOS FUNDAMENTAIS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS O QUE É A GESTÃO DE PESSOAS? ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA COMPETIÇÃO, ESTRATÉGIA E ESTRATÉGIA COMPETITIVA, SEGUNDO HENDERSON CONCEITUAÇÃO DE PLANEJAMENTO O QUE É PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA EMPRESA PONTO DE PARTIDA PARA O PLANEJAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS VANTAGEM COMPETITIVA POR MEIO DOS RECURSOS HUMANOS APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL O QUE É APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL? TIPOS DE APRENDIZAGEM APRENDIZAGEM INDIVIDUAL VISÃO TAYLORISTA/ FORDISTA APRENDIZAGEM VERSUS DESEMPENHO DISCIPLINAS DA ORGANIZAÇÃO DE APRENDIZAGEM SEGUNDA DISCIPLINA: MODELOS MENTAIS TERCEIRA DISCIPLINA: OBJETIVO COMUM (OU VISÃO COMPARTILHADA) QUARTA DISCIPLINA: APRENDIZAGEM EM GRUPO A QUINTA DISCIPLINA: RACIOCÍNIO SISTÊMICO GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS O CAPITAL INTELECTUAL DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: UM SEGREDO PARA TODOS OS MOMENTOS TREINAMENTOS: INVESTIMENTO OU CUSTO?

REFERÊNCIA BÁSICA

ALBUQUERQUE, L. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2009. DUTRA, Joel Souza. Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001. KANAANE, Roberto. Comportamento Humano nas Organizações. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999. WEIL, Pierre. Relações Humanas na Família e no Trabalho. 48.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.2012. FERNANDES, B. H. R.; BERTON, L. H.. Administração Estratégica: da competência empreendedora à avaliação do desempenho. São Paulo: Saraiva, 2005. FISCHMANN. Planejamento estratégico na prática. São Paulo: Atlas, 1987. GIL, A C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2002. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2010. SENGE, P.M. A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 12. ed. São Paulo, SP: Best Seller, 1990.

PERIÓDICOS

GÓMEZ, N. Em busca da recompensa. Revista Melhor Gestão de Pessoas. Disponível em: . Acesso em: 04 jan. 2013.

77	**Metodologia do Trabalho Científico**	**60**

APRESENTAÇÃO

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

OBJETIVO GERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

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

REFERÊNCIA BÁSICA

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

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

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

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

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

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

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

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

PERIÓDICOS

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

397	Avaliação do Desempenho Humano	30

APRESENTAÇÃO

Conceito de Avaliação de Desempenho; Por que e Como avaliar o desempenho; Avaliação Participativa por Objetivos; Aplicações da avaliação de desempenho; O pedagogo e a avaliação de desempenho.

OBJETIVO GERAL

• Buscar estratégias de ensino e aprendizagem organizacionais e entender seu papel de líder.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Estudar o desempenho humano; • Compreender pressupostos da avaliação do desempenho; • Demonstrar a importância do pedagogo no âmbito empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DESEMPENHO HUMANO DESEMPENHO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES MELHORIA DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO CONCEITO O QUE É AVALIAR? POR QUÊ AVALIAR O DESEMPENHO OS PARTICIPANTES DO PROCESSO OBJETIVO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PRESSUPOSTOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CRÍTICAS AOS MÉTODOS TRADICIONAIS AVALIAÇÃO COMO MEIO E NÃO COMO FINALIDADE RETROAÇÃO E FEEDBACK GESTÃO DO DESEMPENHO CONCEITO FOCO NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDICADORES DE DESEMPENHO RESPONSABILIDADE PELA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO COMO MELHORAR O DESEMPENHO BENEFÍCIOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO ETAPAS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO ESTRATÉGIA PARA IMPLANTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO MONITORAMENTO DO DESEMPENHO AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA X O PEDAGOGO AVALIAÇÃO PARTICIPATIVA O PEDAGOGO E A EMPRESA GESTÃO DE PESSOAS/ ATUAÇÃO PEDAGÓGICA O PEDAGOGO COMO AVALIAR DO DESEMPENHO A RELAÇÃO PEDAGOGO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

ALMEIDA, M. G. de. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6 ed. Ver e atual. Manole – Barueri São Paulo: 2011. _____, Idalberto. Iniciação à Administração de Recursos Humanos. 4.ed. Ver. atual, Manole – Barueri São Paulo: 2010. _____, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos. 4º Ed. São Paulo: Atlas, 1999

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CURY, Antônio. Organização e métodos: uma visão holística. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2000. GADOTTI, Moacir. Perspectivas atuais da educação. Porto Alegre: Artmed, 2000. Gil, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papeis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. LIBANEO, José Carlos. Pedagogia e Pedagogos, para quê? 8.ed. São Paulo: Cortez, 2010. RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia Empresarial: a atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wark, 2003. _____, Amélia Escotto do Amaral. Temas Atuais em Pedagogia

Empresarial: aprender para ser competitivo. 3 ed. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2010.

PERIÓDICOS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Aprenda como fazer. Disponível em: Acesso em: 18 mai.2010.

399	Cultura e Comportamento Organizacional	30

APRESENTAÇÃO

Cultura e processos de mudanças no ambiente empresarial; Teorias administrativas; Diagnósticos e Intervenções no comportamento individual e grupal na empresa.

OBJETIVO GERAL

• Apresentar os conceitos básicos de cultura, clima e desenvolvimento organizacional e estimular a reflexão sobre eles.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Explorar as principais diferenças existentes entre cultura e clima organizacional; • Analisar os diferentes níveis de apreensão da cultura no âmbito das organizações; • Estabelecer relações entre o processo de mudança organizacional e as diferentes dimensões da cultura organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

COMO A CULTURA É FORMADA • CULTURA: UMA ABSTRAÇÃO EMPIRICAMENTE BASEADA • EM DIREÇÃO A UMA DEFINIÇÃO FORMAL DE CULTURA • CULTURA FORMALMENTE DEFINIDA CULTURA E LIDERANÇA • DEFINIÇÃO DE CULTURA ORGANIZACIONAL E DE LIDERANÇA • CULTURA ORGANIZACIONAL: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES • CULTURA ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA: UMA RELAÇÃO POSSÍVEL? • O PAPEL DA LIDERANÇA NA DISSEMINAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL A CULTURA ORGANIZACIONAL E SUA INSERÇÃO NA CULTURA DE NEGÓCIOS • MODELO DA CULTURA DE NEGÓCIOS • PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO • FUNDAMENTOS DO COMPORTAMENTO INDIVIDUAL • COMPORTAMENTO É DERIVATIVO, NÃO CENTRAL • COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO • O PROCESSO DO CONDICIONAMENTO DO COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES • A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS PROCESSOS DE MUDANÇA

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. O safari de estratégia. 1.ed. Porto Alegre: Bookman, 2000. RAMOS, Alberto Guerreiro. A nova ciência das organizações. 2.ed. Rio de janeiro: FGV, 1989. SCHERMERHORN, R. John. Fundamentos de comportamento organizacional. Porto Alegre: Buckman, 1999. SCHEIN, Edgar H. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2009. WAGNERA. John. Comportamento organizacional. São Paulo: Saraiva, 1999.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005. _____, Idalberto. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. 8. edição. São Paulo: Altas, 2006. FLEURY, Maria Tereza Leme. A gestão de competências e a estratégia organizacional. In: _____ (org). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002. p. 51-61. FREITAS, Maria Ester. Cultura organizacional: formação, tipologias e impactos. São Paulo: McGraw Hill, 1991. _____. Cultura organizacional: evolução e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2007. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. NEVES, José Gonçalves das. Clima organizacional, cultura organizacional. São Paulo: RH, 2000.

PERIÓDICOS

FURTADO, Daiani. Comportamento Humano no Trabalho. Disponível em: . Acesso em: 27 ago. 2012.

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

Pedagogos, Psicólogos, Assistentes Sociais, Administradores e demais interessados na área.