

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

DISCIPLINA: PLANOS DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL
RESUMO No atual cenário de transição em que estamos vivendo, é nítida a remodelação do significado da palavra “carreira”, assim como sua prática nas organizações e em teorias acadêmicas aplicadas ao tema e sua prospecção. Planejar um futuro profissional implica ações que envolvem pensar à frente, alinhando metas, expectativas e interesses com os nossos sonhos. A projeção de carreira representa a priori o ponto de partida; é por essa razão que o planejamento estratégico é tão significativa na vida profissional. Não podemos ter certezas, a não ser que tenhamos dúvidas. Refletir sobre o trajeto que percorremos, e como nos vemos em uma linha futura, permite-nos elaborar ações inteligentes no momento presente, na esperança de colher os resultados dos empenhos que empregamos durante uma jornada. Como podemos desenvolver nossa carreira em um mundo flexível, que muda em ritmo acelerado? O profissional moderno deve ter um olhar exclusivo para a sua carreira, realizando um plano de desenvolvimento, que por sua vez incorpora novas habilidades e competências, novos conhecimentos e novas atitudes.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO MODELOS DE CARREIRA CARREIRAS NA ATUALIDADE CARREIRAS E GERAÇÕES GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA
AULA 2 INTRODUÇÃO MODELOS DE COACHING A SESSÃO DE COACHING DESIGN DE CARREIRA PLANO DE CARREIRA
AULA 3 INTRODUÇÃO INTELIGÊNCIA E OS TESTES DE QI (QUOCIENTE DE INTELIGÊNCIA) INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS CARREIRA EXECUTIVA E COACHING DE LIDERANÇA ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM
AULA 4 INTRODUÇÃO GESTÃO DAS EMOÇÕES O USO DA PSICOLOGIA POSITIVA NA VIDA E NOS NEGÓCIOS ACONSELHAMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL PILARES DE UMA CARREIRA SUSTENTÁVEL
AULA 5

INTRODUÇÃO
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA CARREIRA
DESAFIOS NA TRANSIÇÃO EM PAPÉIS DE LIDERANÇA
CANVAS PESSOAL – METODOLOGIA PARA PLANEJAR E GERIR CARREIRA
EMPREENDEDORISMO PESSOAL E CARREIRAS AUTÔNOMAS

AULA 6

INTRODUÇÃO
PROPÓSITO
VALORES E PRINCÍPIOS
CRENÇAS
VIDA E CARREIRA

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Princípios da Administração: o Essencial Em Teoria Geral da Administração. 2. ed. Marca: Manole, 2012.
- CATANANTE, B.; FILLIAGE, M. Gerações X y Z S: na visão de um baby boomer. Pinhais, PR: Melo, 2011.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2011

DISCIPLINA:

PSICOLOGIA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

RESUMO

A área de comportamento organizacional tem sido cada vez mais levada em conta na hora de se estudar o funcionamento de uma organização e a maneira como esta desenvolve suas estratégias de atuação no mercado. Ao demonstrar que quem faz uma organização funcionar são as pessoas e não apenas os números, esta disciplina integra conceitos de administração e de psicologia para evidenciar como as pessoas – em grupo ou individualmente – podem influenciar seus ambientes de trabalho e, por consequência, seus resultados almejados.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

A PSICOLOGIA COMO CIÊNCIA E PROFISSÃO
ABORDAGENS DA PSICOLOGIA
CAMPOS DE ATUAÇÃO E OBJETO DE ESTUDO DA PSICOLOGIA
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
A PSICOLOGIA E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 2

O INDIVÍDUO PARA A PSICOLOGIA
A IDENTIDADE
A PERSONALIDADE
OS SENTIDOS E A PERCEPÇÃO DO MUNDO QUE NOS CERCA
SENTIMENTO E COMPORTAMENTO HUMANO
FINALIZANDO

AULA 3

SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O INDIVÍDUO
MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO
INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL
DIAGNÓSTICO DA INSATISFAÇÃO COM O TRABALHO
DOENÇAS PROFISSIONAIS
FINALIZANDO

AULA 4

OS GRUPOS EM ORGANIZAÇÕES
LIDERANÇAS EM ORGANIZAÇÕES
CONFLITOS ORGANIZACIONAIS
GRUPOS E O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO
GRUPOS E O PROCESSO DE FEEDBACK
FINALIZANDO

AULA 5

O QUE É COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL?
COMPORTAMENTOS VISÍVEIS E NÃO VISÍVEIS NAS ORGANIZAÇÕES
CAMPOS DE ESTUDO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
PODER E POLÍTICA NAS ORGANIZAÇÕES
CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL
FINALIZANDO

AULA 6

ADMINISTRAR PESSOAS EM SITUAÇÃO DE CRISE
ADMINISTRAR A DIVERSIDADE
ORGANIZAÇÕES INTERCULTURAIS
ESTÍMULO À INOVAÇÃO E MUDANÇA
TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- SAMPAIO, Reis do Jader. Psicologia do trabalho em três faces. In: Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- GÜNTHER, H. (2003). Como Elaborar um Questionário (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, N° 01). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. Disponível em: www.psiambiental.net/pdf/01Questionario.pdf. Acesso em: 10 ago. 2015.
- GOULART, Barbosa Iris. Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível no endereço: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.

DISCIPLINA:

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

RESUMO

Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM
ANDRAGOGIA
CAPITAL INTELECTUAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS

AULA 2

DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO
DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO
LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS

AULA 3

EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB)
MÉTODOS FORA DO CARGO
E-LEARNING
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

AULA 4

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
AVALIAÇÃO DE REAÇÃO
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO
AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO

AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA
DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
UNIVERSIDADE CORPORATIVA

AULA 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
PLANOS DE SUCESSÃO
COACHING
INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

BIBLIOGRAFIAS

- PIVA, A. R. D.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Desenvolvimento Organizacional: Uma contribuição dos acadêmicos que atuam na empresa júnior da FADEP. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR, 9., 2005, Ponta Grossa. Anais..., Ponta Grossa: UEPG, 2005. Disponível em: http://www.uel.br/grupoestudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/comunicacao_oral/art2.pdf. Acesso em: 20 nov. 2017.
- JULIAN NETO. Cortella e Dilmenstein | Informação vs Conhecimento. 7 maio 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p2JgJ7deNrc>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- INFORMATION Knowledge. Gaping Void. Disponível em: <http://www.gapingvoidart.com/gallery/information-knowledge>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DISCIPLINA:

RECURSOS HUMANOS FUNDAMENTOS E PROCESSOS

RESUMO

Nesta disciplina vamos abordar os seguintes temas: Introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas. Papel da área de recursos humanos. Processo evolutivo da gestão de pessoas. Gestão de Pessoas no Brasil. Tendências e perspectivas para a gestão de pessoas. Planejamento estratégico de RH. Gestão de talentos. Processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas. Gestão por competências. Processos de orientação e acompanhamento de pessoas. Educação corporativa. Desenvolvimento organizacional. Segurança e saúde no trabalho. Qualidade vida no trabalho. Motivação e retenção de talentos. Gestão por competências. Mapeamento e implantação de competências. Ética na gestão de pessoas. Indicadores de recursos humanos, consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONTEXTUALIZAÇÃO
INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
PAPEL DO RH
GESTÃO DE RH NO BRASIL
TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
FINALIZANDO

AULA 2

CONTEXTUALIZAÇÃO
PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
GESTÃO DE TALENTOS

RECRUTAMENTO DE PESSOAS
SELEÇÃO DE PESSOAS
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
FINALIZANDO

AULA 3

CONTEXTUALIZAÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
FINALIZANDO

AULA 4

CONTEXTUALIZAÇÃO
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO
SAÚDE NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO
PROCESSOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO
FINALIZANDO

AULA 5

CONTEXTUALIZAÇÃO
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
FINALIZANDO

AULA 6

CONTEXTUALIZAÇÃO
INDICADORES DE RH
CONSULTORIA E AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS
FERRAMENTAS DE RH PARA GERENCIAR A ÉTICA
INDICADORES DE RH E BENCHMARKING
SISTEMAS DE TRABALHO DE ALTO DESEMPENHO
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri; SP Manole 2014.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- PEQUENO, Álvaro. Administração de Recursos Humanos. 1a ed. São Paulo: São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

DISCIPLINA:
TEORIAS E PRÁTICAS PARA ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS COLABORATIVAS
RESUMO
A educação é um meio único para trazer mudanças sociais, porém, devido às diversas mudanças na sociedade, surge a necessidade de introduzir mudanças também no sistema educacional. Neste contexto, as metodologias devem oportunizar o cumprimento dos objetivos desejados. Sendo assim, para que os estudantes se tornem participativos, torna-se fundamental a adoção de metodologias que os envolvam e atividades cada vez mais criativas e elaboradas. Nesse sentido, para tratar dessas possibilidades as Metodologias Ativas se tornam essenciais, pois a partir delas se concebe a sala de aula como um espaço vivo, de trocas, resultados e pesquisas.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO O QUE É ENSINO? METODOLOGIAS DE ENSINO METODOLOGIAS ATIVAS: CONCEITUAÇÃO SURGIMENTO DAS METODOLOGIAS ATIVAS: CONTEXTO HISTÓRICO
AULA 2 INTRODUÇÃO METODOLOGIAS ATIVAS E TEORIAS DA APRENDIZAGEM APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA – CONCEITO APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA – HISTÓRICO APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA E SUA RELAÇÃO COM AS METODOLOGIAS ATIVAS
AULA 3 INTRODUÇÃO METODOLOGIAS ATIVAS E FORMAÇÃO DOCENTE METODOLOGIAS ATIVAS E TECNOLOGIAS METODOLOGIAS ATIVAS E A FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TIPOS DE METODOLOGIAS ATIVAS
AULA 4 INTRODUÇÃO CULTURA DIGITAL APRENDER COM TECNOLOGIAS: NOVOS CAMINHOS A SALA DE AULA HOJE: ESPAÇOS DIVERSOS METODOLOGIAS ATIVAS, ENSINO A DISTÂNCIA E ENSINO HÍBRIDO
AULA 5 INTRODUÇÃO EDUCAÇÃO INCLUSIVA O ALUNO E SUA RELAÇÃO COM A APRENDIZAGEM O PAPEL DO PROFESSOR NA PERSPECTIVA INCLUSIVA METODOLOGIAS ATIVAS COMO ESTRATÉGIA PARA UMA EDUCAÇÃO MAIS INCLUSIVA

AULA 6

INTRODUÇÃO

ESTUDO DE CASO E SALA DE AULA INVERTIDA

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROJETOS

GAMIFICAÇÃO, DESIGN THINKING E CULTURA MAKER

METODOLOGIAS ATIVAS E AVALIAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- MORAN, J. Mudando a educação com metodologias ativas. In: SOUZA, C. A. de; MORALES, O. E. T. (Org.) Coleção Mídias Contemporâneas. Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens. Vol. II. PG: Foca FotoPROEX/UEPG, 2015. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/mudando_moran. Acesso em: 20 ago. 2018.
- Sala de aula invertida: uma metodologia ativa de aprendizagem. Rio de Janeiro: LTC, 2016.
- FREIRE, P. Pedagogia da autonomia. Saberes necessários à prática educativa. 51. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

DISCIPLINA:

TOMADA DE DECISÃO FOCADA EM GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

RESUMO

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato, 2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 2

INTRODUÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA

MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX

FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 3

INTRODUÇÃO

IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK

RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

AULA 4

INTRODUÇÃO
PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)
DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS
COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS
ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS
LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015. AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- CONHEÇA 10 tipos de avaliação de desempenho. Sólides, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/tipos-de-avaliacao-dedesempenho/>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- DESEMPENHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/desempenho>. Acesso em: 18 nov. 2020.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE PESSOAS: ATUALIDADES E TENDÊNCIAS

RESUMO

Neste material iremos abordar introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas; papel da área de recursos humanos; processo evolutivo da gestão de pessoas; gestão de pessoas no Brasil; tendências e perspectivas para a gestão de pessoas; planejamento estratégico de RH; gestão de talentos; processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas; gestão por competências; processos de orientação e acompanhamento de pessoas; educação corporativa; desenvolvimento organizacional; segurança e saúde no trabalho; qualidade vida no trabalho; motivação e retenção de talentos; gestão por competências; mapeamento e implantação de

competências; ética na gestão de pessoas; indicadores de recursos humanos e consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

PARTICULARIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL

TENDÊNCIAS FUTURAS DA GESTÃO DE PESSOAS

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

AULA 2

INTRODUÇÃO

GESTÃO DE CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO

AULA 3

INTRODUÇÃO

MODELOS E TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NA PRÁTICA

AULA 4

INTRODUÇÃO

GESTÃO DE TALENTOS

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

AULA 5

INTRODUÇÃO

GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS

GESTÃO DO CAPITAL CULTURAL

ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS

INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

AULA 6

INTRODUÇÃO

GESTÃO DE EQUIPES MULTICULTURAIS

NOVOS PARADIGMAS NA GESTÃO DE PESSOAS

PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE PESSOAS

PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE EQUIPES

BIBLIOGRAFIAS

- MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal

IBC, 14 set. 2018. Disponível em:
<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>. Acesso em: 29 maio 2019.

- BARRETT, R. A organização dirigida por valores: liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade. São Paulo: Alta Books, 2018.
- ABREU, V. Por mais líderes com mindset digital e colaborativo. Revista Melhor, ano 25, n. 362, p. 14, 2018.

DISCIPLINA:
LIDERANÇA

RESUMO

Neste estudo você vai entender o que é o Mindfulness, sua origem, seus significados e, em especial, como a adoção da prática de Mindfulness tem impactado positivamente o ambiente de trabalho, o desempenho, a produtividade, a liderança e o bem-estar das pessoas em empresas que se destacam por sua criatividade, alta performance e lucratividade. Vai compreender também o significado e a abrangência de Mindful Leadership, entendendo como praticá-la e se tornar um líder consciente.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

O AMBIENTE DE TRABALHO MODERNO E O ESTRESSE

O PILOTO AUTOMÁTICO E A MENTE REATIVA

O MINDFULNESS E A PESQUISA CIENTÍFICA

MINDFULNESS, MAIS DO QUE UMA MEDITAÇÃO, UM ESTILO DE VIDA

AULA 2

INTRODUÇÃO

POR QUE INSERIR MINDFULNESS NO AMBIENTE DE TRABALHO

LIDERANÇA CONSCIENTE - MINDFUL LEADERSHIP

LIDERANDO COM COMPAIXÃO

AS DUAS HABILIDADES EXTRAORDINÁRIAS EM LIDERANÇA

AULA 3

INTRODUÇÃO

AUMENTANDO SUA RESILIÊNCIA MENTAL

DESCOBRINDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

APLICANDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

PRATICANDO A ATENÇÃO PLENA NA ERA DIGITAL

AULA 4

INTRODUÇÃO

USO DA ATENÇÃO PLENA PARA AUXILIAR DIFERENTES FUNÇÕES DE NEGÓCIOS

INTEGRAÇÃO DA ATENÇÃO PLENA AO COACHING

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

AULA 5

INTRODUÇÃO

LIDERANDO SEM LIMITES

LIDERANDO PESSOAS, MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS

AS DEZ MANEIRAS DE ESTAR MAIS ATENTO NO TRABALHO

AS DEZ MANEIRAS DE GERENCIAR CONSCIENTEMENTE AS PRESSÕES DE TRABALHO

AULA 6

INTRODUÇÃO

ACALMANDO AS AMÍGDALAS (REGULANDO AS EMOÇÕES)

AVANÇANDO COM O SEU CÓRTEX PRÉ-FRONTAL (MAXIMIZANDO A COGNIÇÃO)

MODULANDO A RESISTÊNCIA FÍSICA

TÉCNICAS DE MINDFULNESS

BIBLIOGRAFIAS

- BREWER et al. A experiência de meditação está associada com diferenças em conectividade e nas atividades da Rede de Modo Padrão (RMP ou DMN). 2011. Disponível em: <http://www.pnas.org/content/108/50/20254.short>. Acesso em: 8 ago. 2019.
- GOLEMAN, D.; DAVIDSON, R. A ciência da Meditação. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2017.
- KABAT-ZINN, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. Bantam: Rev Upd edition, 2013. 720p.
- MARTURANO, J.; SILVA, E. F. e. Mindfulness na liderança: como criar espaço interior para liderar com excelência. 2017

DISCIPLINA:

PSICOLOGIA GERAL E DO DESENVOLVIMENTO

RESUMO

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia.

Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

GRUPOS

EQUIPES

EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES

FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE
RECRUTANDO E SELECIONANDO
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE
TREINANDO A EQUIPE

AULA 3

INTRODUÇÃO
TIPOS DE EQUIPES
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
CURVA DE PERFORMANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO
TEORIAS MOTIVACIONAIS
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS
COMUNICAÇÃO GRUPAL
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE
FEEDBACK NAS EQUIPES
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE
METAS E RESULTADOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
LIDERANÇA SITUACIONAL
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA
DELEGANDO PARA LIDERAR
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

BIBLIOGRAFIAS

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DISCIPLINA:
EMPREENDEDORISMO

RESUMO

Normalmente, entre duas possibilidades de percorrer trilhas em uma floresta, aquele menos percorrido aponta restrições ou dificuldades. Seja devido às questões de proteção

ambiental que impedem o acesso, ou até mesmo um rio, vegetação densa, topografia inclinada, entre outros problemas. E se fizermos uma analogia com as nossas escolhas na vida? Qual seria a relação entre essas dificuldades ou restrições com as nossas escolhas? O que temos percorrido até então? O caminho menos percorrido é o menos “experenciado”, ou seja, entende-se que ainda há potencialidade para novas descobertas. É neste cenário que o empreendedor se identifica, se reconhece e se realiza.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

ESSÊNCIA E EXISTÊNCIA

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

CONCEITO DE SI E MBTI

CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

AULA 2

INTRODUÇÃO

ESTUDO DO PERFIL EMPREENDEDOR E APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SI

APLICAÇÃO DO MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR – MBTI

APLICAÇÃO “CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR” (CCE)

APLICAÇÃO DE TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

AULA 3

INTRODUÇÃO

APLICAÇÃO DE FEEDBACK

ANÁLISE GERAL DE PERFIL EMPREENDEDOR

APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (FORÇA E FRAQUEZAS)

APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS) E CRUZAMENTO DE DADOS

AULA 4

INTRODUÇÃO

CRIATIVIDADE: UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM

CRIATIVIDADE: TÉCNICAS, PRÁTICAS E PENSAMENTOS

OPORTUNIDADES: ELAS EXISTEM?

PROCESSO VISIONÁRIO

AULA 5

INTRODUÇÃO

TÉCNICAS 5W2H INDIVIDUALIZADA

ANÁLISE DE RISCOS

DISCIPLINA

PLANEJAMENTO: DE EMPREENDEDOR EXECUTOR PARA GESTOR PARA LÍDER PARA COACH

AULA 6

INTRODUÇÃO

TÉCNICAS E AÇÕES PRÁTICAS DO NETWORKING

A ARTE DE PERSUADIR POSITIVAMENTE
MOTIVAÇÃO
INSPIRAÇÃO PARA O SUCESSO: SIM OU NÃO?

BIBLIOGRAFIAS

- WE FORUM. Disponível em: <https://www.weforum.org>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- DRUCKER. P. F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- DORNELAS, J. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 6. ed. São Paulo: Empreende/Atlas, 2016.

DISCIPLINA:
COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

RESUMO

A disciplina apresentará a evolução dos conceitos, os princípios e objetivos da comunicação organizacional, sua importância, evolução e crescimento, o ato de comunicação, os elementos e níveis de linguagem. Também tratará sobre o processo nas organizações: níveis, barreiras, fluxos e redes (formal e informal), a comunicação organizacional e a administração atual.

Falaremos ainda sobre a situação do mercado e os efeitos da globalização, as formas de comunicação nas organizações, gerencial e administrativa, o endomarketing e sua importância para a gestão nas organizações, sua relação com a organização da empresa e a administração das pessoas, seus canais e técnicas, comunicação institucional, imagem organizacional e a função da comunicação integrada.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONCEITO
FUNÇÕES E PROCESSOS
POLÍTICAS
ESTRATÉGIA
– FUNDAMENTOS TEÓRICOS

AULA 2

COMUNICAÇÃO INTERNA
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA
COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA
COMUNICAÇÃO INTEGRADA

AULA 3

CONEXÃO COM OS PÚBLICOS
FUNCIONÁRIOS
CLIENTES
STAKEHOLDERS
COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL MODERNA

AULA 4

FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INTERNA
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA

FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA
LINGUAGENS

AULA 5

FLUXO DE COMUNICAÇÃO ASCENDENTE
FLUXO DE COMUNICAÇÃO DESCENDENTE
FLUXO DE COMUNICAÇÃO HORIZONTAL
FLUXO DE COMUNICAÇÃO CIRCULAR
FLUXO DE COMUNICAÇÃO TRANSVERSAL

AULA 6

QUEM É O PROFISSIONAL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL?
A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA
ERA DIGITAL
PRINCIPAIS DESAFIOS DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL
ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

BIBLIOGRAFIAS

- ABBUD, M. E. O. P.; LIMA, M. D. C. Comunicação organizacional: histórico, conceitos e dimensões. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XIV Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte. Manaus, 28 a 30 maio 2015. Disponível em: <http://www.portalintercom.org.br/anais/norte2015/resumos/R44-0415-1.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- BELTRAME, M. M. L. L.; ALPERSTEDT, G. D. Construção de política de comunicação em instituições de educação profissional, científica e tecnológica: uma proposta com base na experiência do IFSC. Navus – Revista de Gestão e Tecnologia, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/224>. Acesso em: 30 jan. 2019.
- ENDEAVOR BRASIL. Comunicação organizacional: um por todos, todos pelos resultados. Endeavor Brasil, 8 jul. 2015. Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/comunicacao-organizacional/>. Acesso em: 30 jan. 2019.

DISCIPLINA:

LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPE

RESUMO

A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana. é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem empostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

VÍDEO 1
VÍDEO 2

VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 2

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 3

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 4

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 5

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 6

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

BIBLIOGRAFIAS

- PINA E CUNHA, et al. Manual do Comportamento Organizacional e Gestão. 8. ed. Lisboa: RH Editora, 2016
- REGO, A. Comunicação pessoal e organizacional: teoria e prática. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2013.
- AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authentic leadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.