

PLANO DE ENSINO
Projeto Pedagógico: 2020

Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Treinamento, desenvolvimento, Técnicas de Dinâmica de Grupo e Brain Storm	Carga horária: 80 H\A
Aulas/Semana: 04	Termo Letivo: 3
Modalidade: Presencial	

1. Ementa (sumário, resumo)

Treinamento e desenvolvimento de pessoal. Relações com colaboradores. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Aprendizagem Organizacional. Gestão do conhecimento. Gestão por Competência. Enfoques Contemporâneos. O conceito e Andragogia e princípios de aprendizagem do adulto; Estímulo à participação e balanceamento da liderança; Estruturação e condução de grupos; O que são dinâmicas de grupo e para que servem?; Regras básicas para aplicação, análise e avaliação; A relação entre facilitador e grupo; Aplicação das técnicas: Painel Progressivo, Retrato da Vida, Discussão circular; Entrevista, Brainstorming, GVGO-Grupo de verbalização e de observação, Júri, Dramatização e Estudo de Caso. Projeto interdisciplinar. Sistemas de informação gerenciais pertinentes.

2. Objetivos Gerais

Esta disciplina está inserida no curso de Gestão de Recursos Humanos como elemento que contribui para o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências dos gestores formados pela FASAR:

Raciocínio lógico e abstrato;

Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);

Domínio da expressão escrita e oral;

Assumir e delegar responsabilidades;

Selecionar e classificar informações;

Raciocínio crítico e iniciativa para propor soluções;

Postura ética na tomada de decisões;

Disposição para atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;

Consciência de responsabilidade social, ambiental e cidadania;

Analisar de forma crítica e analítica resultados, informações e situações considerando o contexto em que estes acontecem e suas relações de causa e efeito diante do ambiente organizacional;

Transferir e generalizar conhecimentos aplicando-os no ambiente de trabalho e no seu campo de atuação profissional;

Exercer em diferentes graus de complexidade o processo de tomada de decisão;

Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender e abertura às mudanças, buscando sempre a educação continuada e agindo como um profissional empreendedor;

Ser um profissional adaptável atuando em diferentes ambientes e modelos organizacionais;

Atuar como consultor em gestão, apresentar pareceres e perícias, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.

3. Objetivos Específicos

Fornecer aos alunos conhecimentos técnicos e práticos para treinar e desenvolver

equipes de trabalho visando a melhoria da Produtividade e da Qualidade de Vida das Pessoas nas Organizações Humanas e resultados expressivos nas organizações.

4. Conteúdo Programático

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

- Conceitos de educação, treinamento e desenvolvimento;
- Políticas de desenvolvimento de RH; Tipos de treinamento;
- Subsistema treinamento e desenvolvimento

RELAÇÕES COM OS COLABORADORES

- Programas de Relações com os empregados.
- Disciplina e Administração de conflitos.

PROJETOS DE EDUCAÇÃO CONTINUADA E EDUCAÇÃO CORPORATIVA.

- APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL.
- GESTÃO DO CONHECIMENTO.
- GESTÃO POR COMPETÊNCIA.

ENFOQUES CONTEMPORÂNEOS.

- O impacto do desempenho humano nos resultados da organização
- A administração contemporânea e o desempenho humano

ANDRAGOGIA

- Conceitos, técnicas e estratégias
- **DINAMICA DE GRUPOS - O homem como um ser de relações.**
- O que são dinâmicas de grupo e para que servem?;
- Regras básicas para aplicação, análise e avaliação;
- A relação entre facilitador e grupo;
- Aplicação das técnicas: Painel Progressivo, Retrato da Vida, Discussão circular;
- Entrevista
- A formação do grupo – família e sociedade.
- O homem como um ser criativo.
- As Dinâmicas de Socialização.
- técnicas e estratégias de dinâmicas

BRAIN STORM – Brainstorming

- DEFINIÇÕES
- ESTRATÉGIAS
- TÉCNICAS
- GVGO-Grupo de verbalização e de observação, Júri, Dramatização e Estudo de Caso.

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GERENCIAIS PERTINENTES.

PROJETO INTERDISCIPLINAR.

ATIVIDADE DE EXTENSÃO

5. Metodologia do Ensino

Aulas expositivas. Estudos de casos. Trabalhos de pesquisa individual e em equipe. Exercícios individuais, em equipe e seminários. Uso da Internet. Análise de textos extraídos da web, jornais e revistas especializadas para debates e estudos dirigidos. Dinâmicas de grupo, oficinas e workshops.

6. Sistema de Avaliação

O sistema de avaliação obedece ao Plano de Avaliação Formal da instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta, basicamente, por quatro

instrumentos: Nota da primeira **avaliação livre N₁** (0 a 2,0 pontos); **Nota da segunda avaliação livre N₂** (0 a 2,0 pontos); Nota de Observação N_o (0 a 1,0 ponto) e Avaliação Final (ou Prova Substitutiva) (0 a 5,0 pontos);.

A **Nota de Observação** é uma nota individual atribuída pelo professor ao aluno conforme observação de seu comportamento, participação, assiduidade, pontualidade, participação em sala de aula durante todo o período letivo, tanto em fatos do cotidiano escolar quanto em situações planejadas e vale, no máximo, 1,00 (um) ponto.

A **Avaliação Final** corresponde a uma prova escrita individual, a ser aplicada no final do período letivo **para cada disciplina**. Está prevista no Calendário Escolar da Faculdade e vale **no máximo 5,00 (cinco) pontos**

Na **Prova substitutiva N_s** os discentes que não puderem comparecer ou desejarem substituir a nota da Avaliação Final N_p poderão realizar a referida prova, a qual é aplicada no prazo estabelecido no calendário acadêmico da IES, caso a nota obtida na Prova Substitutiva seja inferior à nota da N_p prevalecerá a maior nota alcançada pelo estudante.

O discente que por motivo de força maior e plenamente justificado deixar de realizar avaliações N₁; N₂ na data agendada pelos docentes e no caso das N_p e N_s nas datas estabelecidas no calendário de provas institucional poderão requerer a **segunda chamada de prova**, requerimento esse que terá custo específico para o discente, sendo no máximo 2 requerimentos dessa modalidade por semestre.

A Nota final é o resultado da soma entre as N₁ + N₂ + N_o + N_p ou N_s atribuídas pelo professor no decorrer do período letivo, o critério de avaliação é **somatório**, ou seja, a Nota Final do aluno no Semestre é o resultado da soma entre a Avaliação Livre e a Avaliação Final ou Prova Substitutiva, de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = N_1 + N_2 + N_o + N_p \text{ ou } N_s$$

em que:

- N_F = Nota final do aluno no semestre;
- N₁ = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);
- N₂ = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);
- N_o = Nota da Avaliação Livre (0 a 1,00 pontos);
- N_p = Nota da Avaliação Final (0 a 5,00 pontos);
- N_s = Nota da Prova Substitutiva (0 a 5,00 pontos).

O valor máximo de N_F é de **10,0 (dez)** pontos.

O Quadro I descreve os principais objetivos atribuídos a cada um dos tipos de avaliação.

Quadro I – Principais Objetivos e Formas de Avaliação

Avaliação		Objetivos Principais
Livre (somatório de 0,0 a 5,00 pontos)	Mensal (somatório de 0,0 a 4,00 pontos)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos alunos na disciplina; • Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados; • Estimular a criatividade do professor no processo de avaliação.
	Nota de Observação (0,0 a 1,00 ponto)	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto comportamental do aluno (habilidades e atitudes); • Estimular a participação do aluno desde o início até o final de cada aula; • Criar um ambiente que favoreça o processo ensino – aprendizagem.
Prova Final / Prova		<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto cognitivo do aluno;

Substitutiva (0,0 a 5,00 pontos)	<ul style="list-style-type: none">• Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo.
--	---

Se a nota final do semestre (N_F) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da disciplina, o aluno está **aprovado** na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for maior ou igual a 3,0 (três) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o aluno está **retido** por nota na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for inferior a 3,0 (três) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de N_F), o aluno está **reprovado** por falta na disciplina.

Recursos Técnico-Pedagógicos (Audio-visuais/Laboratórios/Internet/etc)

Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Uso de recursos da Internet. Lousa. Visitas em organizações.

7. Bibliografia Básica

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo: Editora Pearson

DIAS, Maria Sara de Lima ; SILVA NETO, Pedro Moreira da. **Dinâmica de grupo**: aspectos teóricos e práticos. São Paulo: Vozes

FREIRE, Denilson A. L.. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos**: encenando e efetivando resultados. Curitiba: Intersaberes

Caderno de Administração. Departamento de Administração da Universidade Estadual de Maringá (DAD / UEM): Maringá. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/index> Acesso em 08 de maio de 2020.

8. Bibliografia Complementar

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: gestão e estratégias. São Paulo: Editora Pearson

CAPRONI, Paula J.. **Treinamento gerencial**: como dar um salto significativo em sua carreira profissional. São Paulo: Editora Pearson

MIRANDA, Simão de. **Oficina de dinâmica de grupos para empresas, escolas e grupos comunitários**. Campinas: Papyrus

SILVA, Altair José da. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Editora Pearson

SOARES, Vilmabel. **Dinâmicas de grupos e jogos**: psicodrama, expressão corporal, criatividade meditação e artes. São Paulo: Vozes

Revista de Psicologia da UNESP. ASSIS: UNESP. Disponível em: <https://seer.assis.unesp.br/index.php/psicologia/about>. Acesso em: 05 jun. 2020.