



**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU**

**MBA EM GESTÃO DE PESSOAS COM ESTRATÉGIAS
DE LIDERANÇA E COACHING**

SUMÁRIO

I - Dados Gerais	3
II - Justificativas	4
III - Objetivos	4
IV - Matriz Curricular	5
MÓDULO AZUL - LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS	5
MÓDULO VERDE- GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE..	5
MÓDULO LARANJA- ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS E	
COACHING	5
V - Concepção do Programa	6
VI - Coordenador do Curso	6
VII - Carga Horária	6
VIII - Período e Periodicidade.....	6
IX - Conteúdo Programático – Módulos	7
MÓDULO AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS	7
MÓDULO VERDE- GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE	10
MÓDULO LARANJA – ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS E	
COACHING	14
X - Metodologia	16
XI - Sistema de Avaliação	16
XII - Interdisciplinaridade	16
XIII - Atividades Complementares	Erro! Indicador não definido.
XIV - Cronograma de aulas, horários e locais	Erro! Indicador não definido.
XV - Infra-Estrutura Física	17
XVI - Tecnologia.....	17
XVII - Controle de Frequência	17
XVIII - Trabalho de Conclusão de Curso:	17
XIX - Certificação	Erro! Indicador não definido.
XX - Indicadores de Desempenho.....	Erro! Indicador não definido.
XXI - Relatório Circunstanciado	Erro! Indicador não definido.
XXII - Corpo Docente	Erro! Indicador não definido.
XXIII - PALESTRANTES CONVIDADOS	Erro! Indicador não definido.
PARECERES	Erro! Indicador não definido.

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

A Portaria MEC nº 328 de 1º de fevereiro de 2005, instituiu o Cadastro de Pós-Graduação *Lato Sensu* a ser administrado pelo INEP. Assim, o cadastro dos cursos de especialização do Grupo Polis Educacional será efetuado pela CEPPG, atendendo ao modelo de Projeto Pedagógico do curso solicitado pelo INEP.

I - Dados Gerais

a. Nome do Curso:

MBA em Gestão de Pessoas com estratégias de Liderança e Coaching

b. Nível:

Pós- Graduação – *Lato sensu*

c. Vagas (número mínimo e número máximo):

Mínimo de 15 e máximo de 35 alunos

d. Duração:

18 meses

e. Carga Horária Total:

450 horas

f. Público Alvo:

Gestores de pessoas, tanto da área de Recursos Humanos como das demais; coordenadores, diretores, líderes e profissionais que exerçam ou desejem exercer funções estratégicas e que envolvam liderança.

g. Critérios de Seleção:

Análise do perfil profissional e aproximação das expectativas do candidato ao projeto pedagógico do curso.

h. Processos de Seleção:

Entrevistas pessoais com a coordenação do curso.

i. Documentos para Matrícula:

Cópia autenticada do diploma de graduação
Cópia simples do RG, CPF e Certidão de nascimento ou casamento.

j. Área a que o curso estará vinculado:

Administração de Empresas

II - Justificativas

Com o acirramento da competitividade dos mercados, sobretudo nos últimos 30 anos, e a necessidade de competências essenciais para a sobrevivência das empresas na atualidade, as altas gestões das organizações têm voltado seus olhos ao seu capital humano, vislumbrando a possibilidade de diferencial competitivo.

Contudo, é consenso que não basta possuir boas equipes, mas faz-se necessário geri-las para transformar as competências existentes em vantagem competitiva, bem como identificar e desenvolver os potenciais para que elas se revertam em diferenças.

A sua vez, o desenvolvimento e a produtividade das equipes dependem da habilidade dos seus líderes.

Assim, a formação do gestor e o desenvolvimento de suas competências parecem ser o ponto chave para que as organizações conquistem e mantenham um lugar de destaque no mundo dos negócios da atualidade.

Ademais, os recentes estudos sobre as possibilidades do coaching na gestão de carreira, na liderança e no desenvolvimento de equipes apontam para a necessidade de que essa importante ferramenta seja contemplada pelos programas que objetivam o desenvolvimento de gestores de pessoas e líderes. Neste sentido, o anterior Lato Sensu Gestão Estratégica de Pessoas oferecido por esta instituição foi reestruturado, buscando acompanhar as modificações que se apresentam no dinâmico desenvolvimento da sociedade em que vivemos.

Sob outro ângulo, é dever da academia prover a sociedade com os conhecimentos que emergem de suas necessidades. Nesse sentido, a Faculdade de Jaguariúna tem buscado, ao longo dos seus 14 anos de existência, atender a esses anseios, procurando identificá-los no mercado de trabalho, e erigir os projetos de seus cursos de graduação e pós-graduação a partir dessas evidências.

Ainda, a formação e o desenvolvimento do ser humano não estão restritos a certo período de vida do indivíduo, nem tampouco se dá exclusivamente no seio familiar ou na escola, mas se constitui em um processo contínuo e deve ser promovido igualmente nas empresas.

Deste modo, a visão do ser humano como obra inacabada, como indivíduo possuidor de múltiplos potenciais a serem, a qualquer momento, ampliados e aproveitados em prol de seu desenvolvimento pessoal e profissional, deve ser o objetivo da formação do gestor de pessoas, para que ele se torne possuidor dos conhecimentos, competências e habilidades necessários a ações que resultem no progresso sustentável da sociedade brasileira.

III - Objetivos

Aprofundar os conhecimentos em gestão de pessoas, liderança e coaching, propiciando o desenvolvimento das competências e habilidades necessárias ao bom desempenho de funções estratégicas e de liderança.

IV - Matriz Curricular

MÓDULO AZUL - LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS

CARGA-HORÁRIA: 99 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: ROSELI FILIZATTI

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR RESPONSÁVEL
Liderança Situacional	15	SANDRO JOSÉ DE CAMPOS LEME
Liderança e Desenvolvimento de Equipes	21	LENISE M. DOBERMANN
Projetos Multidisciplinares	30	ROSELI FILIZATTI
Gestão de Projetos	18	MARLENE A. DE SOUZA E SILVA
Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas	15	RICARDO DO REGO

MÓDULO VERDE- GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE

CARGA-HORÁRIA: 123 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR RESPONSÁVEL
Gestão por Competências	18	SERGIO MIORIN
Cultura Organizacional e Pesquisa de Clima	18	CHRISTIANE N. BARBATO
Avaliação do Desempenho e do Potencial	18	GERALDO GALCADE
Ética e Responsabilidade Social	18	MARIA FERNANDA N B SATO
Ensino do Adulto e Docência no Ensino Superior	12	SÔNIA REGINA MEIRA
Gestão Multicultural e Inclusão	18	ANA SILVIA SANSEVERINO
Endomarketing e Marketing Pessoal	21	ROSA PERRELLA

MÓDULO LARANJA- ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS E COACHING

CARGA-HORÁRIA: 138 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	PROFESSOR
Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão Socioambiental	18	GEOVANE FERREIRA
Coaching de Equipes	21	SERGIO MIORIN
Gestão do Aprendizado e do Conhecimento	24	SERGIO MIORIN
Gestão de Conflitos e Técnicas de Negociação	30	ROSA PERRELLA
Coaching para liderança	45	SERGIO MIORIN

O trabalho de conclusão de curso, ao qual são destinadas 90 horas, será desenvolvido pelos alunos, reunidos em grupos de dois a quatro integrantes. O trabalho consiste em busca, análise e resolução de problemas reais e relacionados à gestão de pessoas, levantados em empresas a serem convidadas.

Os alunos, durante todo o tempo, serão acompanhados por professores do curso, e devem proceder ao levantamento dos problemas, discussão, investigação e apresentação da solução dos problemas em relatório, com embasamento teórico pertinente, fundamentando as soluções propostas em literatura relevante da área.

V - Concepção do Programa

A pós-graduação em **Gestão de Pessoas com estratégias de Liderança e Coaching** é uma especialização Lato Sensu reconhecida pelo MEC através do programa de Pós-Graduação da Faculdade de Jaguariúna. Credenciamento FAJ-MEC: Parecer IES 1490 (Portaria 586 05/05/2000). A concepção do programa pauta-se em diretrizes que compreendem o compromisso social das organizações com o bem-estar e com o desenvolvimento do ser humano. Nesse sentido, as temáticas de suas linhas de pesquisa têm como foco a investigação de questões atinentes aos estilos de gestão e liderança, à qualidade de vida nas organizações, à Gestão das Multiculturas e das Minorias e à responsabilidade social, e ao Planejamento Estratégico e Comunicação, enquanto meios de alcance do equilíbrio do ambiente interno, e do posicionamento competitivo e responsável da organização em relação a seu macroambiente.

VI - Coordenador do Curso

a. Nome:

Christiane Novo Barbato

b. Instituição de Origem (se estiver vinculado a outra instituição):

c. Titulações, Instituição que as cursou, ano de conclusão de cada uma:

PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU – DOUTORADO EM EDUCAÇÃO – USF – 2016
 PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU – MESTRADO EM ENSINO (LÓGICA) – PUC-SP – 1996
 PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU - ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E MARKETING – ESAB – 2010
 PÓS-GRADUAÇÃO – MBA PROFISSIONAL EM GESTÃO ESTRAGÉGICA DE PESSOAS – ESAB - 2011
 GRADUAÇÃO – LICENCIATURA EM MATEMÁTICA –FACULDADE TIBIRIÇÁ - 1988

d. Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/4852614106586073>

VII - Carga Horária

Carga Horária Total	450 horas
Carga Horária de aulas teóricas	360 horas
Carga horária de aulas práticas:	0 horas
Carga horária de ensino à distância	0 horas
Carga Horária para TCC	90 horas

VIII - Período e Periodicidade

Período (manha, tarde, noite)	NOITE
Horário:	Segundas-feiras, das 19h às 22h Quartas-feiras, das 19h às 22h
Periodicidade:	Todas as segundas e quartas-feiras, com períodos de recesso nos meses de janeiro, julho e dezembro.

IX - Conteúdo Programático – Módulos

MÓDULO AZUL – LIDERANÇA E PROJETOS EM GESTÃO DE PESSOAS
CARGA HORÁRIA TOTAL: 99 horas PROFESSOR RESPONSÁVEL: ROSELI FILIZATTI

Disciplina	Liderança Situacional
Carga Horária	15 horas
Docente	Sandro José Campos Leme
Ementa	Estudo da liderança situacional; estratégias de reconhecimento dos níveis de maturidade com relação a conhecimentos, habilidades, e atitudes dos liderados para a consecução de cada particular atividade, a partir do qual serão selecionadas as técnicas de liderança mais eficazes em cada caso.
Bibliografia	BOTACINI, Vicente. Modelando líderes : sucesso absoluto. São Paulo - SP: Padrão, 2001. CARLZON, Jan. A hora da verdade : o clássico sobre liderança que revolucionou a administração de empresas. Rio de Janeiro - RJ: Sextante, 2005. HERSEY, Paul. Psicologia para administradores : a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo - SP: EPU, 1986. KELLEY, Robert. O poder dos seguidores : como criar os verdadeiros líderes. São Paulo: Siciliano, 1993. LIDERANÇA PARA O SÉCULO XXI. São Paulo - SP: Futura, 2000. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 15. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2014.

Disciplina	Liderança e Desenvolvimento de Equipes
Carga Horária	21 horas
Docente	Lenise Dobermann
Ementa	Estilos de liderança, desenvolvimento de equipes e o trabalho em equipe, diferenças individuais, delegação, habilidades e competências para o bom desempenho da liderança, administração do tempo, comunicação interpessoal.
Bibliografia	BEAL, George M.; BOHLEN, Joe M.; RAUDABAUGH, J. Neil. Liderança e dinâmica de grupo . 6. ed. Rio de Janeiro - RJ: Zahar, 1972. S.A, Você; OLIVEIRA, Pedro Marcelo Sa de; HARDINGHAM, Alison. Trabalho em equipe . São Paulo - SP: Nobel, 2000. SERRA, Floriano Jose Dragaud. Manual de liderança no trabalho . Rio de Janeiro - RJ: Ediouro, 1982. SHINYASHIKI, Roberto T. Liderança em tempo de tempestade . 7. ed. São Paulo - SP: Gente, 1996 ZAIMA, Gustavo; BOOG, Magdalena Turak. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências . São Paulo - SP: Gente, 2002.

Disciplina	Projetos Multidisciplinares
Carga Horária	30 horas
Docente	Roseli Filizatti
Ementa	A disciplina baseia-se na metodologia ativa denominada PBL e aborda o estudo de um caso hipotético, através do qual o conhecimento construído no decorrer do curso, nas diversas disciplinas, é aplicado na resolução do caso.
Bibliografia	<p>KERLING, Fred Nichols. Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual. São Paulo - SP: E.P.U., 2003.</p> <p>MARTINS, Gilberto De Andrade. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo - SP: Atlas, 2000.</p> <p>NORMAS da ABNT - Citações e Referências Bibliográficas. Disponível em <http://www.leffa.pro.br/textos/abnt.htm>. Acesso em 31 de julho de 2010.</p> <p>OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2005.</p> <p>PARANÁ, Universidade Federal do. Teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos. Curitiba - PR: UFPR, 2002.</p> <p>S.A, Você; LEME, Marcia Cruz Noboa; LEIGH, Andrew. Como fazer propostas e relatórios. São Paulo - SP: Nobel, 2000.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003.</p>

Disciplina	Gestão de Projetos
Carga Horária	18 horas
Docente	Marlene Aparecida de Souza e Silva
Ementa	Fundamentos do Gerenciamento de Projetos, fases e ciclo de vida de projetos, gerenciamento de Stakeholders; os processos de gestão de projeto, estrutura para gerenciamento de projetos e níveis de maturidade.
Bibliografia	<p>CASAROTTO FILHO, Nelson. Elaboração de projetos empresariais: análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócio. São Paulo - SP: Atlas, 2010.</p> <p>HELDMAN, Kim. Gerência de projetos - fundamentos: um guia prático para quem quer certificação em gerência de projetos. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier, 2005.</p> <p>KERZNER, Harold. Gestão de projetos: as melhores práticas. 2. ed. Porto Alegre - RS: Bookman, 2006.</p> <p>MENEZES, Luis Cesar de Moura. Gestão de projetos. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2003.</p> <p>XAVIER, Carlos Magno da Silva. Gerenciamento de projetos: como definir e controlar e escopo do projeto. 2. ed. São Paulo - SP: Atual, 2009.</p>

Disciplina	Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas
Carga Horária	15 horas
Docente	Ricardo do Rego
Ementa	Planejamento empresarial; Diretrizes e objetivos organizacionais; Planejamento estratégico organizacional; Modelos e estratégias em Recursos Humanos; Integração entre pessoas e organizações; Formalização de projetos para gestão de pessoas.
Bibliografia	<p>CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2004.</p> <p>COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica. São Paulo - SP: Saraiva, 2004.</p> <p>CARVALHO, M. Gestão Organizacional Estratégica: A questão dos recursos humanos e do desenvolvimento gerencial. Revista de Administração Pública (RAP), Rio de Janeiro, Ed 29, V. 1, P 70 – 77, 1995.</p> <p>DUTRA, J.; HIPÓLITO, J.; SILVA C. Gestão de Pessoas por Competências: o Caso de uma Empresa do Setor de Telecomunicações. Revista de Administração Contemporânea (RAC), V. 4, n. 1, jan./abr. P. 161 – 176, 2000.</p> <p>GARRETT, Alexandre. Grandes ideias líderes especiais empresas vitoriosas: o ato de gerenciar pessoas com sucesso. São Paulo - SP: Gente, 2003.</p> <p>JUNIOR, G, RIZZATTI, G. Importância da Análise do Clima Organizacional na Perspectiva da Implementação do Planejamento Estratégico nas Universidades. Anais do XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária da América do Sul e II Congresso Internacional IGLU, Florianópolis, SC, P. 1 -11, 2011</p> <p>LACOMBE, B.; CHU, R. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: A abordagem Estratégica e Institucional. Revista de Administração de Empresas (RAE), 48 ed, v. 1, p. 25 – 35, 2008.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Administração de projetos: como transformar ideias em resultados. 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2010.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Gerência de trabalho de equipe. São Paulo: Pioneira, 1986.</p> <p>MONTGOMERY, Cynthia A. Estratégia: a busca da vantagem competitiva. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier, 1998.</p>

MÓDULO VERDE- GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE

CARGA HORÁRIA TOTAL: 123 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

Disciplina	Gestão por Competências
Carga Horária	18 horas
Docente	Sergio Miorin
Ementa	A disciplina aborda o modelo de gestão das competências organizacionais e individuais e a certificação de competências, visando à análise das especificidades desse modelo e da viabilidade de sua aplicação nas organizações, bem como das ferramentas necessárias a sua implementação como alternativa dos modelos de gestão tradicionalmente utilizados.
Bibliografia	<p>AMARAL, R.M. et al. Modelo para o mapeamento de competências em equipes de inteligência competitiva. In Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 37, n. 2, p. 7-19, mai-ago, 2008.</p> <p>CARBONE, Pedro Paulo. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro - RJ: FGV, 2006.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão por competência: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo - SP: Gente, 2001.</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.</p> <p>MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. In Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 33, n. 2, p. 112-122, mai-ago, 2004.</p>

Disciplina	Cultura Organizacional e Pesquisa de Clima
Carga Horária	18 horas
Docente	Christiane Novo Barbato
Ementa	Estudo da cultura organizacional, análise da cultura organizacional, compreensão dos fatores influenciadores do Clima Organizacional, relações entre cultura e clima organizacional, análise das consequências do clima no ambiente laboral e na motivação, ferramentas e técnicas da pesquisa de clima.
Bibliografia	<p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo - SP: Atlas, 2011.</p> <p>GRAÇA, Helio. Clima organizacional: uma abordagem vivencial. Brasília - ES: Funadesp, 1999.</p> <p>LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro - RJ: Qualitymark, 2003.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>WOOD JR., Thomaz. Mudança organizacional. 4. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2008.</p>

Disciplina	Avaliação do Desempenho e do potencial
Carga Horária	18 horas
Docente	Geraldo Falcade
Ementa	Avaliação de potenciais e de desempenhos, indicadores de performance e avaliação de desempenho.
Bibliografia	<p>BANDEIRA, Anselmo Alves. Avaliação de desempenho: uma abordagem estratégica em busca da proatividade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. São Paulo - SP: Atlas, 1998.</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>LEANDRO, Ana Maria. Avaliação de desempenho: um programa sem medos. Rio de Janeiro: Wak, 2009.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 10. ed. São Paulo: LTR, 2010.</p>

Disciplina	Ética e Responsabilidade Social
Carga Horária	18 horas
Docente	Maria Fernanda Sato
Ementa	Ética nas organizações Privadas. Ética nas organizações públicas. Ética e política. Ética e cenários estratégicos. Gestão da Ética, Ética Empresarial, Competências, Instrumentos da Gestão Ética. Avaliação ética, Responsabilidade social.
Bibliografia	<p>ASHLEY, Patrícia Almeida. Ética e responsabilidade social nos negócios. 2. ed.. São Paulo - SP: Saraiva, 2005.</p> <p>HARVARD Business Review. Ética e responsabilidade social nas empresas. 4.ed. Rio de Janeiro - RJ: Elsevier : Campus, 2005.</p> <p>MOREIRA, Joaquim Manhães. A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira, 1999.</p> <p>PACHI, Fernando et al. Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial. 3. ed.. São Paulo - SP: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2005.</p> <p>PONCHIROLLI, Osmar. Ética e responsabilidade social empresarial. Curitiba - PR: Juruá Editora, 2011.</p> <p>SEBRAE. Responsabilidade Social: nas micros e pequenas empresas do Estado de São Paulo. São Paulo: Sebrae, 2005.</p> <p>SUNG, Jung Mo et al. Conversando sobre ética e sociedade. 8. ed.. Petrópolis - RJ: Vozes, 2000.</p>

Disciplina	Ensino do Adulto e Docência no Ensino Superior
Carga Horária	12 horas
Docente	Sônia Regina Meira
Ementa	Análise e discussão dos aspectos do ensino do adulto, destacando temas relevantes para a atuação como docente em instituições de ensino superior, frente às exigências do atual contexto educativo, bem como a abordagem de técnicas e ferramentas utilizadas em treinamentos.
Bibliografia	<p>ANDRÉ, M. E. D. A. Pesquisas sobre formação de professores: tensões e perspectivas do campo. In: FONTOURA, Helena A.; SILVA, Marco (orgs.). Formação de professores, culturas: Desafios à Pós-Graduação em Educação em suas múltiplas dimensões. Rio de Janeiro: Anped Nacional, 2011, p. 22-33. (E-book: Coleção Anped Sudeste 2011, livro 2).</p> <p>BRASIL. Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. D.O.U. de 23 de dezembro de 1996.</p> <p>CUNHA, M.I. Docência na universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. Revista Brasileira de Educação. v.11, n.32, p.258-271, mai/ago.2006.</p> <p>FREIRE, Paulo. Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo - SP: Unesp, 2000.</p> <p>ISAIA, S.M.A. Desafios à docência Superior: pressupostos a considerar. In: Educação Superior em Debate: Docência no Ensino Superior. v.5. p. 63-84. Inep: Brasília, 2006.</p> <p>MOREIRA, Ivanilde. Docência no Ensino Superior: ser ou estar Professor. São Paulo - SP: Padrão, 2004.</p> <p>PACHANE, G.G. Teoria e prática na formação de professores universitários: elementos para discussão. In: Educação Superior em Debate: Docência no Ensino Superior. v.5. p. 97-146. Inep: Brasília, 2006.</p> <p>TARDIF, M. RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v.21, n. 73, p. 209-244, dez. 2000.</p> <p>VASCONCELLOS, M.M.M. A universidade e a formação de seus docentes: alguns apontamentos. Rio Grande do Sul, Revista Reflexão e Ação, v.17, n.2, p. 164-180, 2009.</p>

Disciplina	Gestão Multicultural e Inclusão
Carga Horária	18 horas
Docente	Ana Silvia Sanseverino
Ementa	Estudo da gestão da diferença cultural, tratando o espectro do multiculturalismo como chave de inovação e diferencial estratégico, abordando as práticas da diversidade multicultural que promovam o entendimento das diferenças racial, mental e comportamental entre pessoas, como um valor a ser desenvolvido em benefício do empreendedorismo e da inteligência corporativos, da capacidade da empresa de atrair e reter talentos, clientes, fornecedores, parceiros e investidores.

Bibliografia	<p>CARVALHO, Maria do Carmo Nacif. Relacionamento interpessoal: como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro - RJ: Ltc, 2009.</p> <p>CASTRO, Celso A. Pinheiro de. Sociologia aplicada a administração. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>MORAL, Michel. O Gestor Global: como conduzir uma equipa multicultural. Porto Alegre-RS: Instituto Piaget, 2009.</p> <p>SÁ, Antonio Lopes de. Ética profissional. 3. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2001.</p> <p>VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. VASCONCELOS, Flávio Carvalho de. (Org.). Paradoxos na empresa: múltiplas perspectivas. São Paulo: Cengage, 2010.</p>
--------------	--

Disciplina	Endomarketing e Marketing Pessoal
Carga Horária	18
Docente	Rosa Perrella
Ementa	A comunicação interna nas organizações como instrumento de relacionamento com clientes e as ferramentas adequadas a cada público interno; os conceitos de endomarketing como diferencial competitivo nas organizações e a colaboração do Marketing Pessoal ao desenvolvimento e à conquista de resultados positivos para o colaborador e para a organização.
Bibliografia	<p>BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing: como praticá-lo com sucesso. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.</p> <p>BEKIN, Saul Faingaus. Conversando sobre endomarketing. São Paulo - SP: Makron Books, 1995.</p> <p>BORDIN, Sady. Marketing pessoal: 100 dicas para valorizar a sua imagem. 14. ed. Rio de Janeiro - RJ: Record, 2009.</p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 2009.</p> <p>POLÍTICAS de comunicação corporativa. São Paulo - SP: COM-ARTE, 2005.</p>

MÓDULO LARANJA – ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS E COACHING

CARGA HORÁRIA TOTAL: 138 horas

PROFESSOR RESPONSÁVEL: CHRISTIANE NOVO BARBATO

Disciplina	Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão Socioambiental
Carga Horária	18 horas
Docente	Geovane Gomes Ferreira
Ementa	Abordagem contextualizada sobre a educação ambiental em sua relação com o desenvolvimento local e regional sustentável, a qualidade de vida no trabalho e as origens, tipologias, sintomatologia, consequências e prevenção ao estresse ocupacional.
Bibliografia	<p>BECKER, E. Brian. Gestão Estratégica de Pessoas com “Scorecard”. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.</p> <p>FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador, Bahia: Casa da Qualidade, 1996.</p> <p>LIMOGUE-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>ROSA, Derval dos Santos; PANTANO FILHO, Rubens; IRIAS, Luiz Jose Maria. Desenvolvimento Sustentável. Itatiba - SP: Padrão, 2008.</p> <p>SOUZA, Luis Claudio Paiva De; FONTES, Carlos Eduardo Mazzucco. Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde Emocional e Gestão Estratégica. 2. ed. São Paulo - SP: Edicon, 2010.</p> <p>VECCHIA, Rodnei. O meio ambiente e as energias renováveis: instrumentos de liderança visionária para a sociedade sustentável. Barueri - SP: Manole, 2010.</p>

Disciplina	Coaching de Equipes
Carga Horária	21 horas
Docente	Sergio Miorin
Ementa	A disciplina aborda as técnicas e ferramentas de coaching para o desenvolvimento de equipes de alta performance.
Bibliografia	<p>BURTON, Kate. Coaching com PNL para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012.</p> <p>DUTRA, Eliana. Coaching: o que você precisa saber. Rio de Janeiro: Mauad, 2010.</p> <p>DRUMMOND, Joceli; BOUCINHAS, Maria de Fátima; BIDART-NOVAES, Marcos. Coaching com psicodrama: potencializando indivíduos e organizações. Rio de Janeiro: Walk, 2012.</p> <p>FLARENT-TREACY, Elizabeth; VRIES, Manfred F. R. Kets de. Experiências e Técnicas de Coaching. São Paulo, Bookman Companhia, 2009.</p> <p>PENIM, Ana Teresa; CATALÃO, João Alberto. Ferramentas de Coaching: com contribuições de especialistas internacionais. 3.ed. Lisboa: Lidel, 2010.</p>

Disciplina	Gestão do Aprendizado e do Conhecimento
Carga Horária	24 horas
Docente	Sergio Miorin
Ementa	Análise do ambiente em suas dimensões externa e interna, mapeamento, gerenciamento do conhecimento organizacional e metodologias de mensuração de ativos intangíveis.
Bibliografia	<p>ALVARENGA NETO, Rivadavia Correa Drummond de. Gestão do conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo. São Paulo: Saraiva, 2008.</p> <p>CARBONE, Pedro Paulo. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro - RJ: FGV, 2006.</p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo - SP: Atlas, 2008.</p> <p>PROBTS, Gilbert. Gestão do conhecimento: Os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre- RS: Bookman, 2002.</p> <p>SENGE, Peter M. A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. São Paulo - SP: Best Seller, 1999.</p>

Disciplina 3.4	Gestão de Conflitos e Técnicas de Negociação
Carga Horária	30 horas
Docente	Rosa Perrella
Ementa	Conceitos e tipos de conflitos, estratégias de abordagem, estilos de gestão de conflitos, principais qualidades do negociador, estratégias de negociação, comunicação: conceitos e barreiras; comunicação não-verbal - linguagem corporal; etapas da negociação; estratégias de negociação, características essenciais ao negociador; estilos de negociadores; dinâmicas de feedback.
Bibliografia	<p>FUSTIER, Michel. O conflito na empresa. São Paulo - SP: Martins Fontes, 1982.</p> <p>HIRATA, Renato. Estilos de negociação: as oito competências vencedoras. São Paulo - SP: Saraiva, 2007</p> <p>MARTINELLI, Dante Pinheiro; NIELSEN, Flavia Angeli Ghisi; MARTINS, Talita Mauad. Negociação: conceitos e aplicações práticas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.</p> <p>MATOS, Francisco Gomes de. Negociação e sua dinâmica na empresa: administrando o conflito. Rio de Janeiro - RJ: LTC Editora, 1982.</p> <p>MELLO, José Carlos Martins. Negociação baseada em estratégia. São Paulo - SP: Atlas, 2003.</p> <p>PAULA JUNIOR. Odino Marcondes de. Como chegar a excelência em negociação. Rio de Janeiro - RJ: Qualitymark, 1992</p>

Disciplina 3.5	Coaching para Liderança
Carga Horária	45 horas
Docente	Sergio Miorin
Ementa	Coaching: o que é, como funciona e as vantagens; tipos de coaching; gestão da dinâmica de coaching nas organizações; ferramentas de coaching; o processo de coaching: construção e adequação do estilo pessoal; coaching na motivação, proatividade e relacionamento interpessoal; coaching em clima organizacional, em gestão de mudanças e em gestão de conflitos; ética do coaching e do mentor.
Bibliografia	<p>BURTON, Kate. Coaching com PNL para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012.</p> <p>DUTRA, Eliana. Coaching: o que você precisa saber. Rio de Janeiro: Mauad, 2010.</p> <p>DRUMMOND, Joceli; BOUCINHAS, Maria de Fátima; BIDART-NOVAES, Marcos. Coaching com psicodrama: potencializando indivíduos e organizações. Rio de Janeiro: Walk, 2012.</p> <p>FLARENT-TREACY, Elizabeth; VRIES, Manfred F. R. Kets de. Experiências e Técnicas de Coaching. São Paulo, Bookman Companhia, 2009.</p> <p>PENIM, Ana Teresa; CATALÃO, João Alberto. Ferramentas de Coaching: com contribuições de especialistas internacionais. 3.ed. Lisboa: Lidel, 2010.</p>

X - Metodologia

Aulas presenciais, interativas, nas quais privilegia-se a troca de experiências entre os discentes e entre esses e o docente.

Os estudos de caso são utilizados para aproximar teoria e prática.

Dinâmicas são utilizadas para que o pós-graduando estabeleça relação entre o que vivencia na sala de aula e as situações cotidianas que podem carecer de reflexão, sem a interferência de insights externos.

XI - Sistema de Avaliação

Os alunos serão avaliados em cada uma das disciplinas (temas), através de trabalhos, participação ou provas, individuais ou em grupo. Privilegiar-se-á a multiplicidade de instrumentos durante o curso.

XII - Interdisciplinaridade

A interdisciplinaridade acontecerá durante as aulas, nos estudos de caso, já que a realidade trazida estende-se a diversas áreas do saber.

De modo destacado, a interdisciplinaridade ocorrerá na disciplina projetos multidisciplinares, que ocorrerá durante a maior parte do tempo do curso, estabelecendo relações entre os diversos campos do conhecimento.

XV - Infraestrutura Física

Sala climatizada,

XVI - Tecnologia

Data-show; caixas de som; notebook

XVII - Controle de Frequência

Frequência mínima exigida: 75% da carga total do curso
Forma de controle: folha de frequência

XVIII - Trabalho de Conclusão de Curso:

90 horas destinadas ao desenvolvimento de relatório de estudo de caso real, solucionando problemas existentes levantados em empresas a região. O acompanhamento será realizado por professores do curso, indicados pela coordenação, presencialmente ou a distância, conforme necessidade apontada pelo professor orientador. Ao final do trabalho, o aluno ou grupo de alunos apresentará a solução encontrada sob forma de relatório que, se aprovado, será enviado à empresa que sediou o estudo; deverá, ainda, apresentar os resultados encontrados oralmente, para banca de professores a ser composta pela coordenação do curso.