



Projeto Pedagógico de Curso

Pós-Graduação *Lato Sensu*

Pedagogia empresarial

Sumário

1.	Nome do Curso e Área do Conhecimento	2
2.	Características Técnicas do Curso	2
3.	Público-alvo.....	2
4.	Critérios de Seleção	3
5.	Justificativa do Curso	3
6.	Objetivos do Curso.....	4
7.	Competências e Habilidades do Curso.....	5
8.	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	5
9.	Estágio Não Obrigatório.....	8
10.	Matriz Curricular	9
11.	Carga Horária	9
12.	Conteúdo programático.....	9
13.	Infraestrutura Física e Pedagógica.....	24

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Pedagogia empresarial

Área de Avaliação (CAPES): Educação

Grande Área (CAPES): 70000000 – Ciências Humanas

Área do Conhecimento (CAPES): 70800006 - Educação

Classificação OCDE: Educação

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 100 alunos

Período de Oferecimento: O curso possui entrada intermitente, respeitadas as datas de início e de fim cadastradas na oferta, bem como observado o período indicado para a sua integralização.

Limitações legais

Resolução CNE/CES Nº 1, de 06 de abril de 2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O candidato deverá ser graduado com diploma devidamente registrado segundo as normas estabelecidas pelo MEC.

Este curso atende a todas as exigências do MEC, mas não se propõe a atender legislações específicas dos estados. Cada interessado deverá fazer o estudo comparativo entre o currículo proposto pela nossa instituição e as exigências da Secretaria de Educação de seu estado, quando for o caso.

3. Público-alvo

O curso de pós-graduação em pedagogia empresarial é direcionado para Pedagogos, Psicólogos, Licenciados e graduados na área de Gestão de Pessoas que tenham interesse em atuar com a aprendizagem e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de processo seletivo descrito em Edital (inscrição, seleção e matrícula).

5. Justificativa do Curso

O avanço na concepção de educação, enxergando-a em diversos espaços da sociedade e, não mais, apenas no contexto formal das instituições educacionais, tem exigido das áreas que atuam com os processos educativos novas competências e ampliado os espaços de atuação profissional.

As mudanças ao longo das últimas décadas, no que se refere às necessidades de novas competências dos profissionais e ao modelo de gestão organizacional num mundo globalizado, têm provocado transformações, mesmo que lentas, na área de recursos humanos das empresas levando-as a perceber a importância do processo de aprendizagem dentro das organizações e, portanto, a necessidade de investir em projetos que proporcionem maior conhecimento e desenvolvimento do potencial de cada colaborador.

O conhecimento passou a ser algo fundamental para as organizações. A aprendizagem (pessoal, individual e organizacional) faz diferença significativa para as empresas e também para os profissionais. Portanto, a Pedagogia Empresarial tem muito a contribuir no processo de crescimento dos indivíduos por meio de atividades formativas, promovendo o desenvolvimento destes nas dimensões intelectuais, físicas, emocionais, atitudinais, entre outras.

A Pedagogia é uma ciência que se ocupa do estudo sistemático da educação e, de acordo com Libâneo (2000, p. 22), “[...] é um campo de conhecimentos sobre a problemática educativa na sua totalidade e historicidade e, ao mesmo tempo, uma diretriz orientadora da ação educativa”.

Importante ressaltar que a Pedagogia Empresarial exige competências que vão além das necessárias para atuar no contexto escolar. Para atuar em empresas privadas, públicas ou organizações não governamentais, este profissional necessita de conhecimentos com relação à educação de adultos, às estruturas de uma empresa, gestão de projetos, entre outros e habilidades e atitudes que envolvem argumentação, trabalho em equipes multidisciplinares, iniciativa, entre outros.

Infelizmente, a maioria dos cursos de Pedagogia e demais Licenciaturas no Brasil não promovem a aprendizagem destes conhecimentos. O perfil do egresso destas graduações possui como foco apenas os espaços escolares formais.

Desta forma, este curso de pós-graduação *lato sensu*, diante do contexto organizacional exposto e a ampliação dos campos de trabalho dos Pedagogos e demais educadores dentro das organizações, possui como proposta a formação de profissionais que irão promover, por meio de projetos educacionais, transformações significativas nos profissionais, na cultura organizacional e, conseqüentemente, melhores resultados.

Desenvolver pessoas é mais do que informar é sim permitir que elas se desenvolvam em todas as habilidades e se tornem eficientes no que fazem.

Formar é mais que informar é enriquecer a pessoa humana e o pedagogo deve conceber a educação como forma de humanizar os indivíduos. (PRADO; SILVA; CARDOSO 2013, p. 67)

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivos

Capacitar e atualizar profissionais para o planejamento, execução, coordenação e avaliação de programas e projetos educacionais que promovam a aprendizagem e desenvolvimento das pessoas dentro das organizações.

7. Competências e Habilidades do Curso

Competências

Atuar nas organizações em equipes multidisciplinares desenvolvendo programas e projetos que promovam aprendizagem e desenvolvimento de pessoas, gerando mudanças no clima organizacional e na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente, produzindo e difundindo conhecimento e, portanto, exercendo seu papel de educador.

Habilidades

- Desenvolver e aplicar de forma contínua sua criatividade, iniciativa, olhar crítico e capacidade de observação;
- Exercer a mediação, argumentação e diálogo nas suas ações;
- Utilizar seu olhar filosófico, pedagógico e psicológico nas propostas e projetos a serem desenvolvidos;
- Comunicar-se de forma assertiva e dialógica;
- Desenvolver e aplicar seus conhecimentos sobre gestão de projetos;
- Desenvolver e aplicar seus conhecimentos sobre a aprendizagem do adulto e dentro das organizações;
- Possuir e desenvolver de forma contínua conhecimentos sobre a estrutura e estratégias de uma organização não escolar.
- Utilizar os conhecimentos em tecnologias digitais de comunicação e informação (TDCI) nos projetos educacionais.

8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem

O desenvolvimento das disciplinas do curso se dará no ambiente virtual, onde o aluno cumprirá 40 horas por disciplina.

Estas 40 horas são compostas pelo estudo dos diversos insumos pedagógicos disponibilizados, como:

- ✓ materiais de leitura;
- ✓ videoaulas;

- ✓ slides;
- ✓ podcasts;
- ✓ indicações de leituras extras como artigos e capítulos de livros.

Como parte do modelo acadêmico, também contabilizamos:

- ✓ a interação com os tutores para esclarecimentos de dúvidas pedagógicas (via Fórum);
- ✓ a realização da avaliação disciplinar pelo aluno.

Vale ressaltar que cada aluno é único e tem seu próprio tempo para aprendizagem. Alguns conseguem assimilar o conteúdo com mais agilidade, outros precisam retomar as leituras e videoaulas para tornar sua aprendizagem efetiva.

O tempo gasto pelo aluno para o entendimento de cada disciplina depende também da sua familiaridade com o tema, ou seja, o conhecimento prévio que o aluno tem em relação a temática abordada.

No ambiente virtual, o aluno encontrará o conteúdo das disciplinas, organizados em temas/webaulas.

Para cada um deles, o aluno realizará um conjunto de atividades baseadas em leitura de textos de fundamentação teórica e acesso a recursos audiovisuais.

Um tutor apoiará as atividades realizadas no ambiente virtual, atendendo o aluno nas suas dúvidas por meio de ferramentas de comunicação.

O aluno, ao iniciar os seus estudos, terá um encontro presencial para acolhida/ambientação; esse encontro terá como objetivos:

- ✓ Integrar o aluno ao curso de Pós-Graduação.
- ✓ Dialogar e esclarecer as dúvidas sobre a proposta pedagógica do curso e as regras acadêmicas.
- ✓ Apresentar ao aluno o Ambiente Virtual de Aprendizagem (o primeiro acesso; o envio de documentos; os serviços de secretaria e financeiro; a disciplina Ambientação; a tutoria online; o boletim acadêmico; as disciplinas e seus conteúdos; a biblioteca virtual; entre outros).
- ✓ Proporcionar um momento de Network aos pós-graduandos.

Avaliação do Desempenho do Aluno

O aluno deverá realizar as atividades propostas no ambiente virtual. A realização das atividades irá compor sua frequência no curso, que será considerada para a sua aprovação.

A atividade avaliativa que o aluno realizará para compor a sua média é a Avaliação Virtual (AV); essa atividade é obrigatória e estará disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, conforme cronograma de seu curso.

Para a aprovação em cada uma das disciplinas, o aluno deverá obter frequência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) e nota igual ou superior a 7,0 (sete).

As notas devem ser expressas no intervalo de 0 (zero) a 10 (dez).

O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete) nas disciplinas terá direito ao Programa de Dependência e Recuperação – PDR, mediante a solicitação de requerimento e respeitando o período de júbilamento do curso.

O PDR será realizado no ambiente virtual de aprendizagem, sendo que o aluno terá acesso ao conteúdo da disciplina e realizará uma Avaliação Virtual - AV, e a nota obtida substituirá a média do aluno.

Para a obtenção do **Certificado** de Pós-graduação *Lato Sensu* – especialização, o aluno deverá cumprir todas as condições seguintes:

- ✓ Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em todas as disciplinas;
- ✓ Nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Certificação

O Certificado de conclusão de curso de Especialização será acompanhado por histórico escolar, em cumprimento às exigências da Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Composição do Corpo Docente

O corpo docente do curso é constituído por profissionais qualificados, com comprovado saber em sua área de atuação, conforme Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, sendo integrado, no mínimo, por 30% (trinta por cento) de portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, portadores de títulos de Mestrado e Doutorado, obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público em território nacional, ou revalidados, conforme legislação vigente. Os demais docentes são certificados em nível de especialização, pós-graduação *lato sensu*, de reconhecida capacidade técnico-profissional.

9. Estágio Não Obrigatório

O estágio curricular não obrigatório tem como finalidade estimular o aluno a desenvolver atividades extracurriculares, para que possa inter-relacionar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o curso e aplicá-los na solução de problemas reais da profissão, proporcionando o desenvolvimento da análise crítica e reflexiva para os problemas socioeconômicos do país, de acordo com a Resolução de Estágio curricular não obrigatório vigente na Instituição.

O estágio curricular não obrigatório do curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* segue as diretrizes estabelecidas pela Lei Nº 11.788/2008.

Os principais objetivos da prática do estágio curricular não obrigatório são:

- I. proporcionar o exercício do aprendizado comprometido com a realidade socioeconômica-política do país;
- II. propiciar a realização de experiências de ensino e aprendizagem visando à educação profissional continuada, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades e ao exercício do pensamento reflexivo e criativo; e
- II. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da cultura.

A carga horária é definida pela concedente de estágio, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, as quais podem ser realizadas em empresas públicas ou privadas, instituição de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais, e as próprias unidades da

Universidade, desde que sigam às condições adequadas para que o estagiário possa aprofundar os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso.

Para o Curso de Pós-Graduação EAD, a prática do estágio curricular não obrigatório é permitida durante a vigência do curso, não podendo exceder em um mesmo campo de estágio o período de 2 (dois) anos.

Os estágios curriculares não obrigatórios devem estar apoiados em Termo de Compromisso e de comum acordo com a Instituição, devendo explicitar não somente os aspectos legais específicos, como também os aspectos educacionais e de compromisso com a realidade social.

O Planejamento do Estágio Curricular Não Obrigatório é de responsabilidade do coordenador de curso/professor orientador e também do Departamento de Estágios.

10. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0h	0h	0h
Educação corporativa como estratégia organizacional	0h	40h	40h
Andragogia	0h	40h	40h
Treinamento e desenvolvimento	0h	40h	40h
A pedagogia empresarial e os projetos educacionais na empresa	0h	40h	40h
Comunicação e motivação nas organizações	0h	40h	40h
Cultura organizacional	0h	40h	40h
Gestão do conhecimento	0h	40h	40h
Ferramentas e framework digital da educação corporativa	0h	40h	40h
Metodologias ativas e Taxonomia de Bloom	0h	40h	40h

11. Carga Horária

A carga horária de 360h constitui o conteúdo ministrado em 9 (nove) disciplinas.

12. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Ensino a distância: características desta modalidade de estudo. A tecnologia e o ensino à distância. Legislação do Ensino a Distância no Brasil. Aspectos relacionados ao perfil no Ensino a Distância.

Competências e Habilidades:

- Compreender a modalidade de ensino a distância.
- Identificar uma relação entre tecnologia e educação no contexto do EAD;
- Discutir elementos da legislação do ensino a distância no Brasil;
- Refletir sobre o perfil do aluno em ensino a distância.

Conteúdo Programático 1: Introdução ao Ensino a Distância.

Conteúdo Programático 2: Tecnologia e educação.

Conteúdo Programático 3: Legislação do Ensino a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 4: Perfil do aluno no Ensino a Distância.

Bibliografia básica:

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei n. 9.394/96.** Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CP n. 7, de 18 de dezembro de 2018.** Brasília, 2018. Disponível em: https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_RES_CNECESN72018.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

GIL, H. A passagem da Web 1.0 para a Web 2.0 e... Web 3.0: potenciais consequências para uma ‘humanização’ em contexto educativo. 2014. **Boletim informativo Cybercentro Castelo Branco.** Castelo Branco, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2404/1/A%20passagem%20da%20Web%20Henrique.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MEYER, A. I. da S. (2022). Conceituando a Educação a Distância. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, p. 590-601, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3835>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VAZ, M. L. de L.; RIBEIRO, F.; COSTA, L. A. da. Os desafios da educação a distância on-line e a remotividade na nova engenharia educacional. **Brazilian Journal of Science**, v. 1, n. 4, p. 79-86. Goiás, 2022. Disponível em: <https://www.brazilianjournalofscience.com.br/revista/article/view/79>. Acesso em: 6 dez. 2022.

VIEIRA, D. M. L.; COSTA, L. A.; VAZ, M. L. L. Um novo olhar para a educação a distância. In: MACHADO, G. E.; COSTA, S. C.; SILVA, K. R. P. **Debates contemporâneos: perspectivas e reflexões atuais.** Santa Maria: Arco, 2021.

Bibliografia Complementar:

BAPTISTA, M. M. Internet: auxílio à educação. **BIBLOS - Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação**, v. 16, p. 37- 44, [s. l.], 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/23717>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MOORE, M.; KEARSLEY, G. **Educação a distância**: uma visão integrada. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 21. ed. Campinas: Papirus, 2013.

PIVA, D. J.; PUPO, R.; GAMEZ, L. et al. **EAD na prática**: planejamento, métodos e ambientes de educação on-line. São Paulo: Elsevier, 2011.

Disciplina: Educação corporativa como estratégia organizacional

Ementa: A disciplina é compreendida pelos fundamentos e sistemas de gerenciamento de alta performance da Educação Corporativa: Sistemática de Educação Corporativa e Universidade Corporativa como “*TARGET*” do alto desempenho; Gestão do Capital Humano, Gestão do Conhecimento, Gestão da Comunicação, Gestão por Competências e Talentos; Metodologias de Ensino-Aprendizagem e Avaliação de Resultados; Ética e Valores Humanos; Papel do *Chief Learning Officer* e a Inteligência Emocional

Competências e habilidades:

- Compreender os conceitos que sustentam o desenvolvimento científico da educação corporativa, associado ao alto desempenho organizacional
- Desenvolver estratégias dentro da estrutura da empresa dos projetos direcionados para educação corporativa.
- Transformar em sujeito ativo os modelos práticos dedicados a personalização da aprendizagem.
- Traduzir através de indicadores de desempenho que demonstrem a performance dos programas implantados.

Conteúdo Programático 1: A origem da Educação Executiva. Uma breve História da transformação da Educação no Mundo Corporativo

Conteúdo Programático 2: Ética e Valores Humanos em Educação Corporativa. Uma Introdução ao ESG – Environment Social Governance

Conteúdo Programático 3: Fundamentos teóricos da educação corporativa: Um *overview* de Gestão do Capital Humano, Gestão do Conhecimento, Gestão da Comunicação e Gestão por Competências

Conteúdo Programático 4: Modelagem de Processos na Educação Corporativa. Aplicação de Gestão de Talentos na Educação Executiva, aplicadas a alta performance do CLO – (*Chief Learning Officer*). Inteligência Emocional como instrumento de desempenho Executivo.

Bibliografia:

VIEIRA, Paulo, PhD. **Poder e Alta Performance: O manual prático para reprogramar seus hábitos e promover mudanças profundas em sua vida.** São Paulo: Editora Gente, 2017

O'NEILL, Mary Beth. **Coaching – treinando executivos: como colocar os líderes frente a frente com seus desafios.** São Paulo: Futura, 2001

BAYMA, Fátima (Org.). **Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

EBOLI, Marisa (Org.). **Educação Corporativa: muitos olhares.** São Paulo: Atlas, 2014.

HOURNEAUX JUNIOR, F.; EBOLI, M. P.; MARTINS, E. C. Educação corporativa e o papel do Chief Learning Officer. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v.10, n.22, p. 105-117, 2008.

RAMAL, Andrea (Org.). **Educação Corporativa: como implementar projetos de aprendizagem nas organizações.** Rio de Janeiro: LTC, 2012.

RICARDO, Eleonora J. (Org.). **Gestão da educação corporativa: cases, reflexões e ações em educação a distância.** 1. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui. **Tecnologias da Informação Aplicadas às Instituições de Ensino e às Universidades Corporativas.** São Paulo: Atlas, 2003.

Demais Referências:

ANGELONI, Maria Terezinha (Org.). **Organizações do conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias.** São Paulo: Saraiva, 2008.

BLOIS, Marlene; MELCA, Fátima. **Educação corporativa: novas tecnologias na gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.

EBOLI, M. (coord.). **Coletânea Universidades Corporativas: Educação para empresas no século 21.** São Paulo: Schmukler Editores, 1999.

_____. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades.** São Paulo: Editora Gente, 2004.

EBOLI, M.; FISCHER, A.; MORAES, F.; AMORIM, W. (Org.). **Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos.** São Paulo: Atlas, 2010.

FIALHO, Francisco et al. **Gestão do conhecimento e aprendizagem: as estratégias competitivas da sociedade pós-industrial.** Florianópolis: Visual Books, 2006.

FLEURY, Maria Tereza; FLEURY, Afonso. **Aprendizagem e Inovação Organizacional.** São Paulo: Atlas, 1995.

KLEIN, David. **A Gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

KNOWLES, Malcom; HOLTON III, Elwood; SWANSON, Richard. **Aprendizagem de Resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MEISTER, Jeanne. **Educação corporativa.** São Paulo: Makron Books, 1999.

RAMAL, Andrea (Org.). **Educação Corporativa: fundamentos e gestão.** Rio de Janeiro: LTC, 2012.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Claudia; BOFF, Luiz. **Aprendizagem Organizacional e Competências.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

TEIXEIRA, Andrea. **Universidades Corporativas X Educação Corporativa.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

Disciplina: Andragogia

Ementa: Fundamentos da andragogia e os princípios da aprendizagem dos adultos. Concepção de aprendizagem e práticas pedagógicas: andragógicas.

Competências e Habilidades:

- Identificar as características da aprendizagem do adulto;
- Ser capaz de elaborar propostas metodológicas e estratégias levando em conta as especificidades do público em questão;
- Compreender as necessidades de formação continuada para o aluno adulto;
- Entender as diferenças e especificidades entre Pedagogia, Andragogia e Heutagogia.

Objetivo da Disciplina: possibilitar a construção de conceitos estruturantes que indicam as especificidades do processo de ensino e aprendizagem de adultos no contexto do Ensino Superior.

Conteúdo Programático 1: Modelo Andragógico.

Conteúdo Programático 2: Diferença entre Pedagogia, Andragogia e Heutagogia.

Conteúdo Programático 3: Educação do Jovem e do adulto.

Conteúdo Programático 4: Adultos em processo de formação continuada.

Conteúdo Programático 5: Estilos de Aprendizagem.

Conteúdo Programático 6: Educação de adultos.

Conteúdo Programático 7: A Teoria das Inteligências Múltiplas e suas implicações.

Conteúdo Programático 8: aprendizagem autodirigida.

Bibliografia:

BELLA, Zezina. **Andragogia em Ação:** como ensinar adultos sem se tornar maçante. Santa Bárbara D'Oeste: SOCEP, 2005.

____. **Heutagogia:** aprenda a aprender mais e melhor. Santa Bárbara D'Oeste: SOCEP, 2008.

SAVIANI, Demerval. A pedagogia no Brasil: história e teoria. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.
Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n. 31, p. 208-210, set. 2008 (Coleção Memória da Educação).
 Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/31/res02_31.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2016.

OSÓRIO, A. **Educação permanente e educação de adultos**. Lisboa: Horizontes Pedagógicos, 2003.

Demais Referências:

BATISTA, Gustavo Araújo; SILVA, Márcia Rodrigues Luiz. **Estilos de aprendizagem Kolb**. 2010. Disponível em: <<http://www.fucamp.edu.br/wp-content/uploads/2010/10/11%C2%AA-GUSTAVO-E-M%C3%81RCIA.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CARDOSO, Isa Mara. **Andragogia em ambientes virtuais de aprendizagem**. 2006. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica 2006. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_CardosoIM_1.pdf>. Acesso em 19 mai. 2015.

NOGUEIRA, Sónia Mairos. **A andragogia: que contributos para a prática educativa?** 2004. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/15554/1/A%20andragogia.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento

Ementa: Princípios da Pedagogia, andragogia e Heutagogia. Diferença de Treinar e Desenvolver. Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Levantamento de necessidades, planejamento, Implantação e Follow-up dos treinamentos. Educação corporativa. E-learning e trilhas de aprendizagem organizacional. Metodologias ágeis.

Competências e Habilidades:

- Levantar as necessidades organizacionais ou pessoais de desenvolvimento;
- Compreender como funciona o aprendizado em adultos;
- Utilizar o arsenal de técnicas e métodos disponíveis para levantar as necessidades e implantar um plano de desenvolvimento organizacional;
- Conhecer as novas metodologias e tecnologias utilizadas na atualidade para o desenvolvimento organizacional e pessoal.

Conteúdo Programático 1: A Magia do aprendizado no Adulto. Diferenças básicas entre pedagogia, andragogia e Heutagogia. Principais diferenças entre os conceitos de capacitar e desenvolver. Os tipos de educação. E o fluxo da aprendizagem. Aprendizado pelo exemplo.

Conteúdo Programático 2: Aprendendo a aprender. Aprendendo a aprender. ou Novos e velhos desafios da Educação corporativa. Pressupostos do DO (desenvolvimento organizacional). Tipos de treinamento. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Gestão do conhecimento e gestão por competências. Capital intelectual. Atividade por recompensa.

Conteúdo Programático 3: Reaprendendo a aprender. Novas tendências no processo de desenvolvimento de pessoas. Metodologias. Coaching, EAD, trilhas pedagógicas. Universidade corporativa. Estudo de casos, cases, sala de aula invertida. Mentory. Jogos corporativos, simulações e usos de apps.

Conteúdo Programático 4: Mais ação e menos achismos. O resultado não está no conhecimento, mas no comportamento. A dimensão do querer. Consequências, resultados e mensuração dos treinamentos. Avaliação, conhecimentos habilidades e atitudes. OKRs. Higiene mental e qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia básica:

SILVA, Altair José da Silva (org.). **Gestão de Desempenho, treinamento e Desenvolvimento Pessoal**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. ISBN: 978-85-430-1685-6

CAPRONI, Paula J. **Treinamento Gerencial**. Como dar um salto significativo em sua carreira profissional. São Paulo: Makron Books, 2002. ISBN: 85-346-1359-1.

BORGES, Martiele Cortes; MENDES, Giselly Santos; BARBOSA, Joana Áurea Cordeiro. **Princípios e prática da pedagogia Empresarial**. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes, 2022. ISBN: 978-65-5517-409-0.

Bibliografia complementar:

FREIRE, Denilson A. L. **Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos**. Encenando e Efetivando Resultados. [Livro Eletrônico] Curitiba: Intersaberes., 2014. ISBN: 978-85-443-0099-2.

DI NIZO, Renata. **A educação do querer: ferramentas para o autoconhecimento e autoexpressão**. São Paulo: Agora, 2007. ISBN: 9788571831049

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. (Coord.). Manual de treinamento e desenvolvimento Processos e operações. São Paulo: Pearsons Education, 2013. ISBN: 978-85-8143-768-2

Disciplina: A pedagogia empresarial e os projetos educacionais na empresa

Ementa: Conhecimento e compreensão da ciência Pedagogia e sua importância dentro das organizações não escolares; a relação entre educação e trabalho: princípios, fundamentos e organização no cotidiano da empresa; a aprendizagem e desenvolvimento do potencial humano nas organizações; os projetos educacionais nas organizações em equipes multidisciplinares.

Competências e Habilidades: Durante a disciplina o aluno deverá compreender as mudanças organizacionais no que se refere à importância da aprendizagem das pessoas e como a Pedagogia Empresarial pode contribuir de forma significativa no desenvolvimento do potencial das pessoas, no clima organizacional e, conseqüentemente nos resultados da empresa. Deverá desenvolver competências e habilidades para o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação dos programas e projetos dentro de organizações não escolares.

Conteúdo Programático 1: As transformações no mundo do trabalho.

Conteúdo Programático 2: A ciência Pedagogia e a Pedagogia Empresarial.

Conteúdo Programático 3: A aprendizagem nas organizações e o desenvolvimento do potencial humano.

Conteúdo Programático 4: Desenvolvimento de programas e projetos educacionais nas organizações.

Conteúdo Programático 5: Planejamento e execução de projetos educacionais nas organizações: Como? Para quem? Por que?

Conteúdo Programático 6: Acompanhamento e Avaliação dos projetos educacionais nas organizações.

Conteúdo Programático 7: Promovendo transformações na cultura organizacional, difusão de conhecimentos e a educação integral de cada colaborador.

Bibliografia:

ABRANTES, José. **Pedagogia empresarial nas organizações que aprendem**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

SENGE, P. M.. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. 22 ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2006.

MALVEZZI, S.. Do Taylorismo ao Comportamentalismo. In: Makron. (Org.). **Novo Manual de T & D**. 1 ed. São Paulo: ABRH, 1994, v. 1, p. 15-34.

LIBANEO, J. C.. **Pedagogia e Pedagogos, para que?** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LOMBARDI, José Claudinei. **Globalização, pós-modernidade e educação: História, filosofia e temas transversais**. Campinas, SP: Autores Associados: HISTEDBR; Caçador, SC: UnC, 2001.

LOPES, Izolda (org), TRINDADE, Ana Beatriz, CANDINHA, Márcia Alvim. **Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (org.). **A formação do cidadão produtivo: a cultura de mercado no ensino técnico**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasília, DF, 2006.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo na Empresa**, 4ed. RJ: wak, 2010.

INSTITUTO PIERON. Artigos disponíveis no Pieron blog. Disponível em www.pieron.com.br/pieronblog. Acesso em 10 de novembro de 2018.

Disciplina: Comunicação e motivação nas organizações

Ementa: Introdução à Comunicação; Comunicação na Era Digital; Processo de Comunicação; Barreiras à Comunicação. Comunicação Organizacional. Tipos de Comunicação Organizacional; *Media Training*. Comunicação Intrapessoal; Comunicação Verbal e não Verbal; Comunicação Assertiva; Tipos de Comportamentos: Agressivo, Passivo, Passivo-Agressivo, Assertivo; Comunicação não violenta (CNV). Inteligência emocional. Liderança consciente. Mediação de Conflitos. Feedback. Conceito de Motivação; Teorias da Motivação: Hierarquia das necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de Herzberg, Teoria Motivacional de Vroom. A importância da Comunicação para a Motivação dos Colaboradores.

Competências e Habilidades:

- Conhecer os Princípios Básicos da Comunicação e como usá-los para transmitir as informações de maneira clara e objetiva;
- Identificar os principais Elementos da Comunicação Verbal e não-verbal, bem como os tipos de Comportamentos;
- Entender os princípios básicos acerca da Comunicação não-violenta (CNV);
- Compreender a importância da Inteligência Emocional para um processo de comunicação e liderança eficiente;
- Reconhecer as Principais Teorias da Motivação;
- Entender a Relação de Comunicação x Motivação na Organização.

Conteúdo Programático 1: Introdução à Comunicação; Comunicação na Era Digital; Processo de Comunicação; Barreiras à Comunicação. Comunicação Organizacional. Tipos de Comunicação Organizacional; *Media Training*.

Conteúdo Programático 2: Comunicação Intrapessoal; Comunicação Verbal e não Verbal; Comunicação Assertiva; Tipos de Comportamentos: Agressivo, Passivo, Passivo-Agressivo, Assertivo; Comunicação não violenta (CNV).

Conteúdo Programático 3: Inteligência emocional. Liderança consciente. Mediação de Conflitos. *Feedback*.

Conteúdo Programático 4: Conceito de Motivação; Teorias da Motivação: Hierarquia das necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de Herzberg, Teoria Motivacional de Vroom. A importância da Comunicação para a Motivação dos Colaboradores.

Bibliografia básica:

AGUIAR, Fernanda Rocha de. **Comunicação Interna**. Proto Alegre: Sagah, 2019.

BERG, Ernesto Artur. **Manual do Chefe em Apuros**: como lidar e resolver seus problemas no dia a dia. Curitiba: Juruá, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

GILLEN, Terry. **Assertividade**. São Paulo: Nobel, 2001.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

Bibliografia complementar:

BONA, Nivea Canalli. Assessoria de Imprensa: ponte entre jornalistas e sociedade. Curitiba: InterSaberes, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri: Manole, 2016.

GEBER, Claudia Osna. **Comunicação Organizacional**. Curitiba: Contentus, 2020.

GODOI, Lucélia Silveira dos Santos. **Neurocomunicação e Comunicação não verbal Aplicada à Gestão de Pessoas**. Curitiba: Contentus, 2020.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação Organizacional Estratégica**: aportes conceituais e aplicados. São Paulo: Summus, 2016.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Gestão Estratégica em Comunicação Organizacional e Relações Públicas**. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2019.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NAVARRO, Valéria Maria. **Teoria da Comunicação e Comunicação não-violenta**. Curitiba: Contentus, 2020.

PIMENTEL, Marina de Oliveira. **Em Pauta**: manual prático de comunicação organizacional. Curitiba: InterSaberes, 2017.

RAHME, Lucia Helena. **Comunicação, Marketing e Novas Tecnologias na Gestão de Pessoas**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

Disciplina: Cultura organizacional

Ementa: Conceito e elementos da cultura organizacional. Influências da cultura nacional na cultura das organizações. Relação entre cultura organizacional, cultura brasileira e diversidade. Diferenças entre cultura e clima organizacional. Associações entre cultura, clima e mudança organizacional. Papel dos líderes na construção da cultura e na jornada de evolução cultural.

Competências e Habilidades:

- Identificar os elementos que compõem a cultura das organizações;

- Compreender como as organizações funcionam em função de seus valores, suas crenças, seus rituais, suas normas e de outros elementos que lhes são característicos;
- Criar estratégias para a construção de uma cultura diversa e inclusiva;
- Reconhecer a importância da comunicação nos processos de mudança organizacional;
- Atuar como promotor de uma jornada de evolução cultural constante na organização.

Conteúdo Programático:

Conteúdo Programático 1: Cultura Organizacional e Cultura Brasileira

Conteúdo Programático 2: Cultura Organizacional e Diversidade

Conteúdo Programático 3: Cultura, Clima e Mudança Organizacional

Conteúdo Programático 4: Cultura e Liderança nas Organizações

Bibliografia básica:

DIAS, R. **Cultura organizacional:** construção, consolidação e mudanças. São Paulo: Atlas, 2013.

FELTRIN, C. M. de A. **Cultura e clima organizacional.** Curitiba: Contentus, 2020.

FREITAS, M. E. de. **Cultura organizacional:** evolução e crítica. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FREITAS, M. E. de.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MOTTA, F. P.; CALDAS, M. (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira.** São Paulo: Atlas, 1997.

PEREZ, F.C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica:** a cultura como recurso estratégico. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional.** 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, D. F.; NARDUCCI, V. **Mudança e cultura organizacional.** Rio de Janeiro: FGV, 2021.

SALLES, J. R.; WOOD JR., T.; CALDAS, M. O desafio da mudança cultural. **GV Executivo**, v. 17, n.3, p.40-43, maio/jun. 2018.

SCHEIN, E.H. **Cultura organizacional e liderança.** São Paulo: Atlas, 2017.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.3, p.10-21, jul./set. 2003.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TONET, H. C. *et al.* **Liderança e gestão de pessoas em ambientes competitivos**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

Bibliografia complementar

AMATO, L. (Coord.). **Diversidade e inclusão e suas dimensões**. São Paulo: Literare Books International, 2022.

BARBOSA, L. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

CHU, R.A.; WOOD JR. T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local? **Revista de Administração Pública**, v.42, n.5, p.969-991, set./out. 2008.

EDMONDSON. A. C. **A organização sem medo**: criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. de (Org.). **Gestão de pessoas**: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

FREITAS, M. E. de. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma? 5.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

JOHNSON, S. K. **Inclusifique**: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. São Paulo: Benvirá, 2020.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MIGUELES, C.; ZANINI, M. T. (Org.). **O elo perdido**: cultura, produtividade e competitividade. Rio de Janeiro: FGV, 2021.

PARADELA, V. C.; GOMES, A. P. C. Z. **Tendências da gestão de pessoas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

PESTANA, Mauricio. **A empresa antirracista**: como CEOs e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2.ed. Rio de Janeiro: Agir, 2021.

PLIOPAS, A.L.V.; TONELLI, M. J. Dilemas da cultura organizacional. **RAE Executivo**, v.2, n.4, p.78-82, nov. 2003/jan. 2004.

TANURE, B.; DUARTE, R. G. (Org.). **Gestão internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

VERGARA, S.C. A liderança aprendida. **GV Executivo**, v.6, n.1, p.61-65, jan./fev. 2007.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

Disciplina: Gestão do conhecimento

Ementa: A disciplina versa sobre a à Gestão Conhecimento, seus aspectos, cenários e suas complexidades. Analisa a Gestão do Conhecimento na perspectiva de suas competências estratégicas. Introduz a questão da aprendizagem organizacional abordando a ferramenta do BSC – *Balanced Scorecard* com foco na perspectiva de aprendizagem e crescimento. Evidencia as práticas de Gestão do Conhecimento e as possibilidades de sua implementação.

Competências e Habilidades:

- Identificar os conceitos e práticas de Gestão do Conhecimento
- Refletir sobre a aprendizagem organizacional como novos conhecimentos nas organizações e analisar sua dinâmica.
- Identificar as práticas de gestão do conhecimento a analisar as possibilidades de implementação nas organizações

Conteúdo Programático:

Conteúdo Programático 1: Introdução à Gestão Conhecimento. Cenários, complexidades e conhecimento

Conteúdo Programático 2: Gestão do Conhecimento e Competências Estratégicas

Conteúdo Programático 3: Aprendizagem Organizacional. Perspectivas do BSC – Aprendizagem e Crescimento

Conteúdo Programático 4: Implantação e práticas de Gestão do Conhecimento

Bibliografia básica

Leme, FLEURY, Maria, T. e OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento - Integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo, Grupo GEN, 2011

LONGO, Rose Mary Juliano; QUEIROZ, Cecília; SANTOS, Priscila; CAMACHO, Fabíola; PAULINELLI, Regina e FEDELE, Duílio. **Gestão do Conhecimento: a mudança de paradigmas empresariais no século XXI**. São Paulo. Editora Senac, 2017

OZAKI, Yaeko; AVONA, Marcia Eloisa. **Gestão do Conhecimento**. Londrina. Editora e Distribuidora Educacional. 2016

Bibliografia complementar:

ANGELONI, Maria T. **Organizações do Conhecimento - Infra-estrutura, Pessoas e Tecnologia**, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2008.

OTTOBONI, Celia; PAGNI, Tales Eduardo Monteiro. **Aliando o Balanced Scorecard à Gestão do Conhecimento: integrando capital intelectual à estratégica**. XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Florianópolis, 2004

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba. Intersaberes, 2015

Disciplina: Ferramentas e framework digital da educação corporativa

Ementa: Histórico da Educação Corporativa. Diferenças entre Treinamento e Desenvolvimento. Os papéis da Gestão do Conhecimento e da Aprendizagem Organizacional na Educação Corporativa. Educação Corporativa como estratégia da formação contínua do indivíduo. Planejando a jornada do colaborador com base nas trilhas formativas. Estratégias de Educação Corporativa para reforçar a marca empregadora. E o futuro? Gamificação, E-learning, Microlearning. Realidade Virtual. Inteligência Artificial.

Competências e Habilidades:

- Entender o percurso histórico da Educação Corporativa e sua importância para formação contínua dos profissionais;
- Diferenciar a Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional e a interação com a Educação Corporativa;
- Desenvolver estratégias de Pedagogia Empresarial no planejamento da jornada do colaborador.

- Aplicar as boas práticas de Educação Corporativa em estratégias de construção do *Employer Branding*.
- Estruturar um programa de Educação Corporativa de acordo com as melhores práticas pedagógicas.

Conteúdo Programático:

- **Conteúdo Programático 1:** Percurso histórico da Educação Corporativa.
- **Conteúdo Programático 2:** Práticas da Pedagogia Empresarial.
- **Conteúdo Programático 3:** Educação Corporativa como estratégia pedagógica da Jornada do Colaborador e *Employer Branding*.
- **Conteúdo Programático 4:** Tendências em Educação Corporativa.

Bibliografia básica:

BORGES, M.; MENDES, G. S. **Princípios e práticas da pedagogia empresarial** [livro eletrônico]. Curitiba: Interateres, 2022.

KRAJDEN, M. **O despertar da gamificação corporativa** [livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2017.

MUNHOZ, A. S. **Educação Corporativa: desafio para o Século XXI** [livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2015.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. Tradução de Maria Cláudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Makron Books, 1999.

Bibliografia complementar:

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: O desafio dos líderes no relacionamento intergeracional**. 3ª edição. São Paulo: GEN/Atlas, 2017.

LANGHI, Celi. **Materiais instrucionais para o ensino a distância: uma abordagem da teoria da aprendizagem significativa de Ausubel**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2015.

RUAS, Roberto Lima; ANTONELLO, Claudia Simone; BOFF, Luiz Henrique (Orgs.). **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005

Disciplina: Metodologias ativas e Taxonomia de Bloom

Ementa: Teorias de aprendizagem. Metodologias Ativas. Ensino Híbrido (*blended learning*). *Problem Based Learning* - PBL (aprendizagem baseada em problemas). Taxonomia de Bloom.

Habilidades e competências:

- Conhecer as principais teorias da aprendizagem, discernindo a nível de princípios diferentes estratégias pedagógicas;
- Aplicar diferentes estratégias de metodologias ativas, tanto em momentos síncronos quanto assíncronos, presenciais e remotos;
- Dominar a metodologia da problematização e suas características;
- Articular diferentes níveis de aprendizagem da Taxonomia de Bloom, subsidiando diferentes composições pedagógicas.

Conteúdo Programático 1: Teorias de aprendizagem: Teoria Behaviorista; Teorias de transição entre o Behaviorismo Clássico e o Cognitivismo; Teorias Cognitivas; Teorias Humanistas; Teorias Socioculturais. Abordagens teórico-pedagógicas: comportamentalismo, cognitivismo e suas diferentes abordagens, epistemologia construtivista, abordagem sociointeracionista e aprendizagem significativa.

Conteúdo Programático 2: Metodologias Ativas. Sala de aula invertida (*flipped classroom*) e outras estratégias de aprendizagem ativa. Ensino híbrido (*blended learning*) e aplicação de tecnologias digitais.

Conteúdo Programático 3: *Problem Based Learning*: a metodologia da problematização e suas características; a proposta curricular de *Problem Based Learning* e algumas de suas características; características comuns e diferenciadoras das duas propostas. *Problema Based Learning*: aplicação e possibilidades no Brasil.

Conteúdo Programático 4: Taxonomia de Bloom: taxonomia dos objetivos do processo aprendizagem; alterações da Taxonomia de Bloom; tabela bidimensional da Taxonomia de Bloom. Objetivos gerais e específicos; estratégias para formulação de objetivos gerais; estratégias para formulação de objetivos específicos.

Bibliografia:

FREZATTI, Fábio *et. al.* Aprendizagem Baseada em Problemas. São Paulo: Grupo GEN, 2018.
 MOREIRA, Marco Antonio. Teorias da aprendizagem. 3. Ed. Ampl. Rio De Janeiro: LTC, 2022.
 OSTERMANN, Fernanda; CAVALCANTI, Cláudio José de Holanda. Teorias de Aprendizagem. Porto Alegre: Evangraf; UFRGS, 2011.
 SEFTON, Ana Paula; GALINI, Marcos Evandro. Metodologias ativas: desenvolvendo aulas ativas para uma aprendizagem significativa. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022.

Referências Complementares:

BLOOM, B. S. *et. al.* *Taxonomy of educational objectives*. New York: David Mckay, 1956.
 CAVALCANTI, Carolina C. Aprendizagem socioemocional com metodologias ativas: um guia para educadores. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.
 FILATRO, Andrea; CAVALCANTI, Carolina C. Metodologias inov-ativas: na educação presencial, a distância e corporativa. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

SIEMENS, G. Knowing Knowledge. Editora: Lulu.com, 2006.

13. Infraestrutura Física e Pedagógica

O aluno encontrará todo o conteúdo do curso e assistirá às aulas gravadas no ambiente virtual. Para assistir às aulas é fundamental que as especificações abaixo sejam obedecidas, possibilitando, assim, uma recepção de maior qualidade dos vídeos.

Hardware:

- Processador Intel Core 2 Duo ou superior.
- 2Gb de Memória RAM.
- Placa de vídeo com resolução 1024x768, qualidade de cor 32 bits e compatível com Microsoft DirectShow.
- Microsoft DirectX 9.0c ou posterior.

Software:

- Navegador: Firefox, Google Chrome, Internet Explorer (sempre atualizado).
- Sistema Operacional: Windows XP ou posterior.
- Adobe Flash Player (atualizado).
- Plugin de vídeos SilverLigth (atualizado)

Rede:

- Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
- Em caso de acesso em ambientes corporativos além da velocidade, é necessário verificar as condições de segurança de rede de sua empresa e se certificar que o site não estará bloqueado.

Adicionalmente, é prevista a utilização da biblioteca virtual para consultas bibliográficas e pesquisa de assuntos referentes às disciplinas ministradas.

