



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Pós-Graduação *Lato Sensu* Psicologia Positiva e Coaching

Sumário

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento	3
2. Características Técnicas do Curso	3
3. Público-alvo	4
4. Critérios de Seleção	4
5. Justificativa do Curso	4
6. Objetivos do Curso	5
7. Competências e Habilidades do Egresso	6
8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem	7
9. Estágio Não Obrigatório	10
10. Matriz Curricular	11
11. Carga Horária	12
12. Conteúdo programático	12
13. Infraestrutura Física e Pedagógica	31

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Psicologia Positiva e Coaching

Área de Avaliação (CAPES): Interdisciplinar

Grande Área (CAPES): Multidisciplinar (90000005)

Área do Conhecimento (CAPES): Interdisciplinar (90100000)

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 1000 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.

O curso é multiprofissional e atende todas as exigências legais do MEC, no entanto, não se propõe a atender resoluções específicas de um único conselho de classe. Para isso, é fundamental que cada interessado faça um estudo comparativo entre a matriz proposta pela nossa instituição e as exigências do seu órgão de classe.

3. Público-alvo

O curso de pós-graduação em Psicologia Positiva e Coaching é destinado a profissionais que buscam aprimorar suas habilidades de liderança, gestão de carreira e desenvolvimento pessoal. Isso inclui psicólogos, coaches, gestores, líderes de equipe, profissionais de RH e qualquer indivíduo interessado em desenvolver habilidades de coaching e compreender os princípios da psicologia positiva.

Observação: O curso é multiprofissional e atende todas as exigências legais do MEC, no entanto, não se propõe a atender resoluções específicas de um único conselho de classe. Para isso, é fundamental que cada interessado faça um estudo comparativo entre a matriz proposta pela nossa instituição e as exigências do seu órgão de classe.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de inscrição no portal da Instituição e entrega dos documentos solicitados. Em seguida, analisados pela área competente.

5. Justificativa do Curso

A Psicologia Positiva concentra-se no estudo do bem-estar humano, forças pessoais e emoções positivas, enquanto o Coaching oferece estratégias para o desenvolvimento pessoal e profissional. Essa combinação proporciona uma perspectiva integrada e abrangente para compreender o comportamento humano e promover o crescimento

O curso aborda temas de crescente interesse, promovendo uma compreensão mais profunda do bem-estar humano e seu cultivo. Além disso, ele integra

diversas abordagens psicológicas, enriquecendo a visão dos estudantes sobre o desenvolvimento humano.

No mercado de trabalho, a demanda por profissionais capazes de promover o bem-estar, desenvolver liderança e melhorar o desempenho é crescente. Os formados nesse curso são valorizados por suas habilidades em orientar, motivar equipes e auxiliar indivíduos a atingirem suas metas pessoais e profissionais. Além disso, essas competências podem ser aplicadas em diversas áreas, como coaching de vida, executivo e empresarial, abrindo portas para oportunidades de carreira em evolução e empreendedorismo.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

- O objetivo geral do curso é capacitar os profissionais a aplicar os princípios da psicologia positiva e as técnicas de coaching em suas práticas profissionais, a fim de promover o bem-estar, a motivação e a eficácia no ambiente de trabalho.

• 6.2. Objetivos Específicos

- Compreender os fundamentos da psicologia positiva.
- Desenvolver habilidades de coaching e aplicá-las em diversos contextos
- Aplicar ferramentas e técnicas de coaching para promover a melhoria contínua.
- Compreender os princípios da neuroliderança e liderança positiva.
- Promover a ciência do bem-estar no ambiente de trabalho.
- Melhorar as habilidades de comunicação e motivação nas organizações.

- Desenvolver competências socioemocionais.
- Gerir a carreira de forma eficaz.

7. Competências e Habilidades do Egresso

Competências

Ao final do curso, os participantes deverão ter desenvolvido uma série de competências essenciais. Eles terão uma compreensão profunda dos princípios da psicologia positiva e serão capazes de aplicar técnicas de coaching em diversos contextos. Além disso, terão domínio sobre uma variedade de ferramentas de coaching, que poderão utilizar para promover a melhoria contínua em suas práticas profissionais.

Os participantes também desenvolverão uma compreensão sólida dos princípios da neuroliderança e liderança positiva, que poderão aplicar em suas funções de liderança. Serão capazes de promover a ciência do bem-estar no ambiente de trabalho, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Além disso, os participantes aprimorarão suas competências em comunicação e motivação nas organizações, permitindo-lhes comunicar-se de maneira mais eficaz e motivar suas equipes de maneira mais eficiente. Eles também desenvolverão competências socioemocionais, que são cada vez mais valorizadas no mundo do trabalho.

Por fim, os participantes aprimorarão suas competências em gestão de carreira, permitindo-lhes gerir suas próprias carreiras de maneira mais eficaz e ajudar outros a fazer o mesmo.

Habilidades

- Aplicação prática dos princípios da psicologia positiva.

- Utilização eficaz de técnicas de coaching para promover o desenvolvimento pessoal e profissional.
- Utilização eficaz de ferramentas de coaching para promover a melhoria contínua.
- Aplicação dos princípios da neuroliderança para liderar eficazmente.
- Promoção da ciência do bem-estar no ambiente de trabalho.
- Comunicação eficaz e habilidades de motivação.
- Desenvolvimento de habilidades socioemocionais.
- Habilidades eficazes de gestão de carreira

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 jubramento 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.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) Optativo

O trabalho de conclusão de curso (TCC) é um serviço opcional nos cursos de pós-graduação. Não é obrigatório; o aluno pode escolher fazê-lo ou não.

Se optar por realizá-lo, deverá solicitar o serviço adicional via AVA com, pelo menos, 60 dias de antecedência em relação ao término do curso.

Atenção: a carga horária para elaboração do TCC não está inclusa na carga horária total do curso.

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.

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 do Departamento de Estágios.

10. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0 h	0 h	0 h
Fundamentos da Psicologia Positiva	0 h	40 h	40 h
Coaching em essência	0 h	40 h	40 h
Ferramentas e técnicas de coaching	0 h	40 h	40 h
Neuroliderança	0 h	40 h	40 h
Liderança Positiva	0 h	40 h	40 h
Ciência do Bem-Estar	0 h	40 h	40 h
Comunicação e motivação nas organizações	0 h	40 h	40 h
Competências Socioemocionais	0 h	40 h	40 h
Gestão de Carreira	0 h	40 h	40 h

11. Carga Horária

A carga horária de 360 h 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: Fundamentos da Psicologia Positiva.

Ementa: As bases da Psicologia Positiva. As aplicações da Psicologia Positiva com foco em propósito. A Felicidade como objeto da Psicologia Positiva. Estudos sobre a satisfação humana. Autoeficácia: os estudos de Albert Bandura sobre o protagonismo baseado na crença sobre si mesmo.

Competências e Habilidades:

- Conhecer as bases teóricas da Psicologia Positiva e sua abordagem sobre a o foco na potencialidade e na felicidade.
- Evidenciar a importância do foco em propósito de vida sem desconsiderar as condições adversas.
- Aprender sobre autoeficácia: a competência de ser protagonista das próprias decisões.
- Entender como a perspectiva positiva das pessoas pode contribuir para a solução de problemas e para a adaptação às constantes mudanças do ambiente corporativo.

Conteúdo Programático 1: As bases teóricas e objetivos da Psicologia Positiva.

Conteúdo Programático 2: Conhecendo os estudos sobre satisfação de vida e motivação humana.

Conteúdo Programático 3: O propósito de vida como a diretriz da Psicologia Positiva.

Conteúdo Programático 4: Autoeficácia e o protagonismo das próprias decisões. Teoria social Cognitiva de Albert Bandura.

Bibliografia Básica:

BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel. **Teoria Social Cognitiva**. São Paulo, Editora Mercado de Letras, 2017.

DWECK, Carol S. **Mindset: A nova psicologia do sucesso**. São Paulo: Objetiva, 2017

HUTZ, Claudio Simon. **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MACHADO, Leonardo; MATSUMOTO, Lina Sue. **Psicologia positiva e psiquiatria positiva: a ciência da felicidade na prática clínica**. Barueri: Manole, 2020.

OMAIS, Sálua. **Manual da Psicologia Positiva**. São Paulo: Qualitymark, 2019.

SELIGMAN, Martin E.P. **Felicidade Autêntica: Use a psicologia positiva para alcançar todo o seu potencial**. São Paulo: Objetiva, 2019.

Bibliografia Complementar:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2015.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes. **Psicologia**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

COLETTA, Eliane Dalla, *et al.* **Psicologia da educação**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

SNYDER, C.R.; SHANE, J. Lopez. **Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades**

SELIGMAN, Martin E.P. **Aprenda a ser otimista:** Como mudar a sua mente e sua vida. São Paulo: Objetiva, 2019.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow:** A psicologia do alto desempenho e da felicidade. São Paulo: Objetiva, 2020

Disciplina: Coaching em Essência

Ementa: Breve histórico do coaching. Conceitos e propostas do coaching. Diferenças entre coaching e outros métodos de desenvolvimento humano. Competências fundamentais do coach. Possíveis atuações do coach. A relação entre coach e coachee. Desafios enfrentados pelo coach. O coaching em corporações. Planos de coaching para empresas. Amplitude e limites para ações do coaching no ambiente corporativo. A cultura empresarial aderente ao coaching. O desenvolvimento de competências dos coachees no mundo corporativo. Técnicas e métodos de avaliação em coaching.

Competências e Habilidades:

1. Identificar necessidades de ações de coaching para se atingir resultados empresariais;
2. Selecionar as melhores ferramentas de aplicação do coaching corporativo;
3. Utilizar ferramentas de implementação do coaching com familiaridade;
4. Avaliar as competências de coachees para o atingimento de metas empresariais estabelecidas.

Conteúdo Programático 1: Breve histórico do coaching, desde a adoção do termo inglês até os significados que são atribuídos em sua promoção. Conceitos primordiais que devem ser levados em consideração para a prática do coaching. As diversas propostas de desenvolvimento humano que podem permear ações do coaching. Diferenças entre coaching e outros métodos de desenvolvimento humano (como, por exemplo, mentoring, counseling, treinamento, andragogia e psicoterapia).

Conteúdo Programático 2: Competências do coach fundamentais para sua atuação e como desenvolvê-las. Leque de atuações do coach que pode incluir desde a vida pessoal e profissional do coachee, desde metas objetivas e subjetivas e prazos dinâmicos. A base da relação entre coach e coachee para que as metas sejam atingidas. As responsabilidades assumidas e o compromisso mútuo. Os desafios enfrentados pelo coach em sua atuação.

Conteúdo Programático 3: Como funciona o coaching praticado no mundo corporativo. Como criar planos de coaching para atingir resultados nas empresas. Quais são as amplitudes e os limites para a prática do coaching nas corporações e como lidar com eles. Como é uma cultura empresarial aderente ao coaching e o que fazer quando ela é inexistente.

Conteúdo Programático 4: Como se dá o desenvolvimento de competências dos coachees no mundo corporativo. Como mapear as competências, selecioná-las e implementá-las de acordo com o plano de carreira vigente. Quais são as ferramentas utilizadas durante o processo de coaching, como devem ser aplicadas e continuamente iteradas. Como se dá a avaliação dos processos de coaching. Como avaliar a performance dos coachees através de indicadores. Quais são as técnicas e métodos disponíveis e como selecioná-los.

Bibliografia básica

LOTZ, Erika G. **Coaching e mentoring**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

MARION, Arnaldo. **Manual de coaching**: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Djalma de P. R. de. **Coaching, mentoring e counseling**: um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade corporativa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

Bibliografia complementar

CASTILHO, Marta A. **Criatividade no processo de coaching**. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

FARIA, Adriano A. **O coaching e o Neurocoaching**. Curitiba: InterSaberes, 2020.

Disciplina: Ferramentas e técnicas de coaching

Ementa: Conceituação do *Coaching* e suas teorias. Estudo das diferentes técnicas e ferramentas do *Coaching*. Aplicação de perguntas estruturadas (perguntas poderosas), Composição de objetivos e metas no padrão SMART e criação do plano de ação. Estudo dos ferramentais específicos para diferentes modalidades de *Coaching*. Diferenciação do conceito de *Coaching* e *Mentoring*. Relação entre a linguagem da Programação Neurolinguística (PNL) e *Coaching*. Aplicação das ferramentas de PNL nos processos de *Coaching*.

Competências e Habilidades:

- Repertoriar o aluno com ferramentais para exercer de forma eficiente o processo de *coaching*;
- Aprimorar a comunicação verbal e não-verbal;
- Atualizar o aluno com técnicas contemporâneas de liderança;
- Desenvolver o planejamento e estabelecimento de metas de forma estruturada.

Conteúdo Programático:

Conteúdo Programático 1: Técnicas de *Coaching*: Objetivo do *coaching*; Teorias do *coaching*; Ferramentas de *Coaching*; e, Perguntas poderosas.

Conteúdo Programático 2: Estabelecimento de Objetivos e metas: Planejamento, Objetivos e Metas; Metas S.M.A.R.T.; transformando metas em plano de ação; e, Plano de contingência.

Conteúdo Programático 3: Modalidades de *Coaching*: *Coaching* de equipes; *Coaching* executivo; *Life coaching*; e, *Coaching x Mentoring*.

Conteúdo Programático 4: PNL e *Coaching*: Modelos mentais; Modelo T.O.T.S.; *Rapport*; e, Crenças limitantes.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos** – Coaching e Mentoring. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

DINSMORE, P. [et al.]. **Toolbox PBC: Ferramentas para o Processo de Coaching usando o método PBC**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.

LAGES, A.; O'CONNOR, J. **Coaching com PNL: O guia prático para alcançar o melhor em você e em outros: como ser um coach master**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

Bibliografia complementar:

BETELLI, A. (org.). **Resultados através do Coaching**. Águas de São Pedro: Livronovo, 2018.

MATTEU, D. [et. al] (org.). **Coaching: aceleração de resultados** – Estratégias, técnicas e processos para o sucesso pessoal, profissional e organizacional. São Paulo: Ser Mais, 2015.

PERCIA, A; SITA, M. (org.). **Manual completo de Coaching** – Grandes especialistas apresentam estudos e métodos para a excelência na prática de suas técnicas. São Paulo: Ser Mais, 2011.

WUNDERLICH, M.; SITA, M. (org.). **Coaching & Mentoring Foco na excelência** – Saiba como ultrapassar a barreira do comum e vencer na vida pessoal e profissional. São Paulo: Ser Mais, 2013.

Disciplina: Neuroliderança.

Ementa: Compreender os novos padrões de relação entre líderes e liderados e as novas formas de administrá-los apoiando-se em técnicas das neurociências. Serão trabalhados novas competências e habilidades para o líder que está passando por uma mudança sócio-histórica de transformação digital e humanitária que requer novas skills e novos padrões de relação da liderança nas empresas da atualidade, bem como trabalhar ferramentas comportamentais e de gestão com vistas a evitar situações danosas e prejudiciais para o indivíduo e para a organização.

Competência:

Atuar diretamente na gestão do desenvolvimento de “soft skills” do líder, na sua capacidade de desenvolver de pessoas e nas suas relações utilizando a neurociências, tornando o processo de liderança mais humanizado e significativo, de forma responsável e com consciência de seu papel social, da sua forma integrada entre a mente, a execução e a atitude.

Desenvolver um novo olhar para adaptabilidade proativa, resiliência evolutiva, liderança por propósito, cultura digital, empatia multifocal, solução de complexidade, fazer menos e melhor.

Habilidades:

- Criar novos grupos de conexões onde o cérebro é percebido como um sistema de conexões entre neurônios. Logo, para memorizar informações ele desenvolve grupos de conexões como fossem circuitos impressos. Atividades como desenvolver soluções de problemas ou oportunidades, aprender e tomar decisões implicam a formação de novos circuitos;
- Associar emoções específicas às informações absorvidas é uma maneira de aprofundar e reforçar a memória, o que contribui para a consolidação das conexões e uma nova forma de ser e fazer do líder;
- Estimular da melhor forma possível a capacidade natural que o cérebro tem para desenvolver soluções por meio da criação de novo circuitos;
- Fornecer *insights* valiosos a respeito de motivação, confiança e inspiração, comunicação, empatia dentre outros;
- Indicar os comportamentos mais adequados em momentos de estresse;
- Manter o líder otimista e capaz de antecipar o sucesso com atitudes positivas;
- Melhorar a aderência a cultura organizacional promovendo maior colaboração e aumento da satisfação através da relação com o líder no seu melhor.

Conteúdo Programático 1: Neuroliderança, conceito e origens, a importância e como aplicar a neuroliderança a equipes e indivíduos.

Conteúdo Programático 2: A mente do líder, os elementos neuroquímicos que moldam a conduta do líder, diferentes tipos e personalidades do líder.

Conteúdo Programático 3: Fundamentos da psicologia positiva na liderança (Modelo Scarf, Comunicação baseada nas neurociências, conversas que geram *insights*, regulação emocional, Flow, Mecanismos de recomposição emocional).

Conteúdo Programático 4: MindSet Strategic 5.0 (O mundo VUCA e suas implicações, Organizações Exponenciais Sociedade 5.0, Os Mindsets, Por que as pessoas são diferentes? Uma visão a partir de cada mindset. Os mindsets mudam o significado de fracasso ou de esforço? O que o futuro reserva?).

Bibliografia Básica:

ROCK, David. **Não diga aos outros o que fazer ensine-os a pensar**. Rio de Janeiro: Campus (2006).

Dweck, Carol. **Mindset**: a nova psicologia do sucesso. Objetiva, 2017.

MARSTON, William M. **As emoções das pessoas normais**. Introdução de Bill J. Bonnstetter (2016).

Bibliografia Complementar:

Assad, Alessandra. **Liderança Tóxica**: você é um líder contagiante ou contagioso? Descubra o que a neuroliderança pode fazer por você. Alta Books Editora, 2017.

LLOP, Rubén et al. O papel dos gestores atuais para sobreviver num ambiente VUCA. **Review of Business and Legal Sciences/Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, n. 29, p. 007-033, 2017.

Martins, José Carlos Cordeiro. **Soft Skills**: conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos. Brasport, 2017.

MEI, Paulo. **PM Mind Map®**: A gestão descomplicada de projetos. Brasport, 2015.

Pink, Daniel H. **Motivação 3.0**: os novos fatores motivacionais para a realização pessoal e profissional. Tradução de Bruno A. Rio de Janeiro: Elsevier Capus, 2010.

Disciplina: Liderança Positiva.

Ementa: Definição e evolução da liderança ao longo do tempo. Apoiada nos fundamentos da Psicologia Positiva, aborda a importância e o caminho para criar um ambiente positivo para alcançarmos resultados extraordinários, bem como os métodos de engajamento de pessoas mais atuais e a importância da felicidade autêntica nos resultados e no alto desempenho. Com foco nos pontos positivos da equipe, a liderança positiva visa alinhar o propósito organizacional com satisfação. Apresentação de diferentes técnicas de se alcançar e manter a motivação da equipe, as características de um líder positivo, estilos de liderança, liderança situacional, definição de objetivos e metas, avaliação de desempenho, inteligência emocional e o impacto das emoções no bem-estar individual, no desempenho das equipes e nos relacionamentos profissionais. Comunicação assertiva e o *feedback* eficaz.

A liderança positiva é um novo modelo de gerenciamento que busca valorizar os pontos fortes dos colaboradores, incentivar o desenvolvimento de suas competências e potencializar os resultados da organização.

Ela se tornou essencial para a eficiência do trabalho em equipe, pois melhora o seu desempenho e o engajamento entre os indivíduos. Esse tipo de liderança se fundamenta na psicologia positiva, ou seja, no comportamento humano.

Competências e Habilidades:

- Desenvolver habilidades de Liderança para aplicação imediata em todos os aspectos da Liderança no trabalho, em casa e em sociedade;
- Desenvolver competências de um líder moderno, adequadas à era em que vivemos;
- Fomentar autoconhecimento para descobrir seus reais talentos e desenvolver sua inteligência emocional, bem como seu processo de tomada de decisão e sua segurança em se relacionar com sua equipe;
- Adquirir conhecimentos sobre como as pessoas são diferentes e como tratar diferente cada indivíduo para ajudá-los a alcançar seu potencial máximo;

- Desenvolver competências para gerenciar conflitos, motivar e engajar pessoas a alcançarem suas metas;
- Aprender técnicas e ferramentas de comunicação, *feedback*, produtividade e gestão do tempo;
- Conhecer Técnicas de Psicologia Positiva para criar um ambiente seguro e de emoções positivas para que seu time possa obter níveis elevados de desempenho.
- Mostrar ao aluno um mundo de emoções positivas e de fundamental importância para o desenvolvimento de sensações positivas como a felicidade, a satisfação que o levarão a uma melhor qualidade de vida percebida no seu cotidiano.

Conteúdo Programático 1: Teoria e conceitos de liderança Positiva.

Conteúdo Programático 2: Pilares e conceitos da Felicidade Autêntica.

Conteúdo Programático 3: Equipes motivadas e Engajadas.

Conteúdo Programático 4: Inteligência Emocional e Neuroliderança.

Bibliografia Básica:

GUIMARÃES, G. **Liderança positiva: Para atingir resultados excepcionais.** Ed. Évora, 2012.

ACHOR, S. **O jeito harvard de ser feliz.** Ed. Saraiva, 2012.

MARQUES, J. R. **Leader coach.** Ed. Ser Mais, 2012.

Bibliografia Complementar:

GOLEMAN, D. **Liderança: A Inteligencia Emocional Na Formação Do Lider De Sucesso.** Ed. Saraiva, 2015.

CHAPMAN, G: **As cinco linguagens da valorização pessoal no ambiente de trabalho.** Ed. Mundo Cristão, 2012.

PINK, D: **Motivação 3.0 – drive.** Ed. Sextante, 2019.

Disciplina: Ciência do Bem-Estar.

Ementa: Introdução ao estudo da psicologia positiva, abordando histórico, conceitos, métodos de intervenção e avaliação, para auxiliar o aluno a compreender os conceitos de emoções positivas, bem-estar subjetivo, felicidade, satisfação com a vida, forças e virtudes, bem como aprofundar o conhecimento sobre *mindfulness* e *flow*. Detalhamento da importância dos relacionamentos no bem-estar e satisfação no ambiente corporativo e na nossa vida, com práticas que podem ser incorporadas a seu cotidiano no trabalho ou vida pessoal.

Competências e Habilidades:

- Conhecer a cronologia da Filosofia da felicidade;
- Entender o conceito e a aplicação das Forças de caráter;
- Conhecer o conceito de Felicidade autêntica;
- Entender a História da filosofia positiva;
- Aprender os pilares do modelo do florescimento;
- Neurociência: estruturas do cérebro ligadas à felicidade;
- Principais estratégias de bem-estar.

Conteúdo Programático 1: Felicidade Autêntica e seus pilares

Conteúdo Programático 2: Flow.

Conteúdo Programático 3: Forças e Virtudes de Caráter.

Conteúdo Programático 4: Mindfulness.

Bibliografia Básica:

CSIKSZENTMIHALYI, M. – **Flow: A psicologia do alto desempenho e da felicidade**. Ed. Objetiva, 2020.

SELIGMAN, M. – **Felicidade Autêntica**. Ed. Objetiva, 2009.

FREDRICKSON, B. - **Positividade** Ed. Rocco, 2009.

TEASDALE, J., WILLIAMS, M & SEGAL, Z. - **Manual Prático de Mindfulness**. Ed. Pensamento, 2016.

Bibliografia Complementar:

LYUBOMIRSKY, S. – **A Ciência da Felicidade**. Ed. Elsevier, 2008.

SELIGMAN, M. – **Florescer**. Ed. Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. – **Aprenda a ser otimista**. Ed. Objetiva, 2019.

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: Competências socioemocionais.

Ementa: Apresentar as competências socioemocionais e a sua importância enquanto suporte ao indivíduo na gestão das habilidades e atitudes frente ao bom direcionamento das emoções, sentimentos em vista de uma melhor performance e resultados em qualquer área de atividade. As habilidades podem ser desenvolvidas bem como mais bem exploradas, a medida em que se tem a necessidade do elemento humano, mais presente na composição da sociedade tecnológica; onde o desenvolvimento de lideranças se tornou primordial, haja vista que o Homem está predisposto a atuar em áreas de maior complexidade e

utilizar sua capacidade de expressar-se, negociar, humanizar, aprender e viver com o uso da melhor performance na aplicação dos seus recursos humanos. A ambientação apropriada para o desenvolvimento humano carece de atitudes significativas que criem perspectivas de vantagem competitiva por meio do autoconhecimento, do desenvolvimento das soft skills enquanto ferramenta de aprimoramento, do autoconhecimento pelo despertar do potencial humano – tão necessário em nossa sociedade moderna hiperconectada.

Competências e Habilidades:

- Identificar o que são habilidades e competências socioemocionais.
- Conscientizar da importância de um *mindset* crítico, atualizado no contexto contemporâneo tecnológico.
- Aprimoramento pessoal e autoconhecimento: fontes de desenvolvimento humano
- Pensar as formas de obter resultados e melhorar a performance na execução das atividades de aprendizagem e de trabalho.

Conteúdo programático 1: O que são Habilidades e Competências Socioemocionais?

- Diferenciação pela qualidade humana

Conteúdo programático 2: O aprimoramento das atitudes pela mudança de *mindset* e vantagem competitiva.

Conteúdo programático 3: A importância das softs skills enquanto marca do potencial humano.

Conteúdo programático 4: Alcance de melhor performance e elevação do potencial.

Referências bibliográficas:

Cavalcanti, Carolina C. **Aprendizagem socioemocional com metodologias ativas:** um guia para educadores. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2023.

Claro, Marcela. **Atitudes para alcançar o êxito profissional em tempos de crise**, 1ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Trevisan, 2016.

Coda, Roberto. **Competências Comportamentais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2016.

Drummond, Virgínia S. **Confiança e Liderança nas Organizações**. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

Complementar:

Batista, Sueli Soares dos, S. e Emerson Freire. **Educação, Sociedade e Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2014.

Barbieri, Ugo F. **Gestão de pessoas nas organizações**: a aprendizagem da liderança e da inovação. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2013.

Drummond, Virgínia S. **Confiança e Liderança nas Organizações**. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

Ulrich, Dave, et al. **RH de dentro para fora**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2013.

Disciplina: Gestão de carreira.

Ementa: Esta disciplina deve abordar os conhecimentos relacionados à Gestão de Carreira e as dimensões ligadas a evolução do trabalho no mundo contemporâneo. Mais especificamente trata dos seguintes temas: Área de atuação profissional. Papel do profissional no cenário atual e as implicações desse papel na formação profissional. Condições atuais do mercado de trabalho no Brasil e suas implicações. Estratégias de evolução de trabalho. Autoconhecimento. A carreira e suas fases de desenvolvimento. Planejamento de carreira e plano de ação para busca dos objetivos pessoais e profissionais.

Infraestrutura para aulas práticas: () sim (X) não

Competências e Habilidades:

- Capacitar o estudante na gestão da sua própria carreira profissional, identificando objetivos de longo prazo (função que almeja) na sua trajetória profissional, bem como as competências e comportamentos necessários, para o alcance dos seus objetivos de carreira;
- Mostrar a importância de uma atitude protagonista para o sucesso na carreira;

- Habilitar o leitor (aluno de qualquer área do conhecimento) ao planejamento estratégico da sua carreira, visando obter as competências, habilidades e as atitudes necessárias ao desenvolvimento da sua carreira.

Conteúdo Programático 1: Contexto. Dados do mercado de trabalho no Brasil. Cultura Brasileira nas Organizações. Visão Internacional e Grandes Tendências. O futuro do trabalho. Carreira em T.

Conteúdo Programático 2: Identidade. Vocações, Paixões, Comportamentos, Talentos, Missão Profissional.

Conteúdo Programático 3: Desenvolvimento. Competências técnicas. Competências Comportamentais. Skills que o mercado exige. Sugestões Práticas de dilemas comuns.

Conteúdo Programático 4: Mostrar o Trabalho. Empregabilidade e Networking. Como crescer na carreira. Como utilizar a marca pessoal como recurso para vender o seu trabalho. Como utilizar as redes para propagar o que você faz.

Bibliografia Básica:

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão de carreira na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreira**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOGGI, Jair; BURKHARD, Daniel. **Assuma a direção de sua carreira**. São Paulo: Negócios, 2003.

EPSTEIN, David. **Porque os generalistas vencem em um mundo de especialistas**. São Paulo: Globo Livros, 2020.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2012.

Bibliografia Complementar:

ASHER, Donald. **How to Get Any Job, Second Edition: Career Launch and Re-Launch for Everyone Under 30 (or How to Avoid Living in Your Parents' Basement)**. Berkeley: Ten Speed Press, 2011.

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá A. **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

BOLLES, Richard N. How to find your mission in life? Toronto: **Ten Speed Press**, 2001.

BOCK, Laszlo. **Um novo jeito de trabalhar**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

BUCKINGHAM, Marcus; CLINTON, Donald O. **Descubra seus pontos fortes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

BURNETT, Bill; EVANS, Dave. **O Design da sua vida**. São Paulo: Rocco, 2017.

GALDINI, Danilca; MAGLIOCCA, Renata; ESTEVES, Sofia. **Carreira**: você está cuidando da sua? Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

GUILLEBEAU, Chris. **Nasci Para Isso** - Como Encontrar O Trabalho Da Sua Vida. São Paulo: Companhia das letras, 2017.

IBARRA, Hermínia. **Identidade de carreira**: A experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo: Gente, 2009.

MEYER, Erin. **A Regra é Não Ter Regras**: A Netflix e a Cultura da Reinvenção. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

LEPERE, Nicole. **How to do the work**. New York, 2021.

TEPERMAN, Joseph. **Anticarreira**: O Futuro do Trabalho, o Fim do Emprego e do Desemprego. São Paulo, 2019.

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.

