



Projeto Pedagógico de Curso

Pós-Graduação *Lato Sensu*

MBA em Gestão de pessoas e a educação corporativa

Sumário

1.	Nome do Curso e Área do Conhecimento	2
2.	Características Técnicas do Curso	2
3.	Público Alvo.....	2
4.	Critérios de Seleção	2
5.	Justificativa do Curso	3
6.	Objetivos do Curso.....	3
7.	Metodologia de Ensino e Aprendizagem	3
8.	Estágio Não Obrigatório.....	6
9.	Matriz Curricular	7
10.	Carga Horária	7
11.	Conteúdo programático.....	7
12.	Infraestrutura Física e Pedagógica.....	21

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: MBA em Gestão de pessoas e a educação corporativa

Grande Área (CAPES): Ciências Sociais Aplicadas (60000007)

Área de Avaliação (CAPES): Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo

Área do Conhecimento (CAPES): Administração (60200006)

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 200 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 presente curso é destinado muito além daqueles que trabalham diretamente com recursos humanos como a todos que desejam de algum modo se veem envolvidos com a capacitação de pessoas como palestrantes e professores de cursos *in-company*.

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

A medida que a sociedade caminha afundo na era do conhecimento as empresas se deparam com o dilema de fazer a gestão desse conhecimento de diversas maneiras. Por exemplo, muito se discute em como fazer a sua retenção e expansão através dos seus colaboradores. O presente curso se justifica à medida que traz debates, ensinamentos, ferramentas e *insights* sobre como lidar com o ensino e o conhecimento dentro das empresas.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivos Gerais

- Promover o conhecimento e capacitação dos alunos à gestão do conhecimento embasando e aprofundando nas técnicas e teorias da educação corporativa

6.2. Objetivos Específicos

- Apresentar a gestão e desenvolvimento de pessoas como estratégia empresarial
- Aprofundar o conhecimento em áreas educacionais como andragogia e ferramentas digitais
- Ensinar técnicas educacionais de EAD e recursos educacionais abertos

7. 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.

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.

8. 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.

9. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0h	0h	0h
Estratégias de gerenciamento de gente	0h	40h	40h
Treinamento e desenvolvimento	0h	40h	40h
Dimensão humana na governança corporativa	0h	40h	40h
Gestão do conhecimento	0h	40h	40h
Andragogia	0h	40h	40h
Tendências em EAD: m-learning, games, simulações	0h	40h	40h
Recursos educacionais abertos: colaboração e cocriação	0h	40h	40h
Ferramentas e framework digital da educação corporativa	0h	40h	40h
Educação corporativa como estratégia organizacional	0h	40h	40h

10. Carga Horária

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

11. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Histórico da Educação a Distância. Legislação da Educação a Distância no Brasil. Potencialidades da Educação a Distância. Flexibilidade de Acesso. Tecnologias para apoio à pesquisa. Aprendizagem colaborativa. Características do aluno na EAD. Boa convivência virtual: netiquetas.

Conteúdo Programático 1: Histórico da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 2: Legislação da Educação a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 3: Potencialidades da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 4: Flexibilidade de Acesso.

Conteúdo Programático 5: Tecnologias para apoio à pesquisa.

Conteúdo Programático 6: Aprendizagem colaborativa.

Conteúdo Programático 7: Características do aluno na EAD.

Conteúdo Programático 8: Boa convivência virtual: netiquetas.

Bibliografia:

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Associação Brasileira de Educação A Distância**, São Paulo, v. 10, n. 7, p.85-92, out. 2011. Mensal. Disponível em: <http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2011/Artigo_07.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2018.

GOTTARDI, M. de L. A autonomia na aprendizagem em educação a distância: competência a ser desenvolvida pelo aluno. **Associação Brasileira de Educação a Distância**, São Paulo, v. 14, n. 8, p. 110-123, dez, 2015. Mensal. Disponível em: <http://seer.abed.net.br/edicoes/2015/08_A_AUTONOMIA_NA_APRENDIZAGEM.pdf> Acesso em: 19 fev. 2018.

LITTO, F. M. FORMIGA, M. M. M. (org.) **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. **Educação a Distância, uma visão integrada**. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

MORAES, M. C. **O Paradigma educacional emergente**. Campinas – SP: Papyrus, 1997.

MORAN, J. M. MASETTO, M. T. BEHRENS, M. A. **Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica**. 21ª Ed. Campinas, SP: Papyrus, 2013.

MORAN, J. M. **O Uso das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação na EAD - uma leitura crítica dos meios**. <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/T6%20TextoMoran.pdf>. Acesso em: 16 de fev de 2018.

PIVA, D. J. PUPO, R. GAMEZ, L. OLIVEIRA, S. **EAD na Prática: Planejamento, métodos e ambientes de educação online**. São Paulo: Elsevier, 2011.

Disciplina: Estratégias de gerenciamento de gente

Ementa: Esta disciplina propõe a abordagem de conhecimentos e metodologias para o gerenciamento estratégico de gente levando em consideração a prospecção e projeção de objetivos, metas e ações da área sempre com o foco no alinhamento estratégico da empresa. Os tópicos perpassam pelos subsistemas de Gestão de Gente e amplificam a visão estratégica, de papéis e de responsabilidades do profissional deste campo de atuação.

Competências e Habilidades:

- Pensamento estratégico e sistêmico sobre a interrelação das áreas da Gestão de Gente;
- Planejamento estratégico e tático das subáreas da Gestão de Gente;
- Saber estrategicamente escolher e manejar técnicas e algumas tecnologias da Gestão de Gente;
- Aprender a posicionar-se em relação à Alta Gestão para sugerir, implantar, informar e defender práticas e estratégias de Gerenciamento de Gente.

Conteúdo Programático 1: O pensamento estratégico e sua relação com as subáreas da Gestão de Gente.

Conteúdo Programático 2: Formulando e estabelecendo estratégias, metas e ações na área de Gente.

Conteúdo Programático 3: Técnicas e tecnologias para a gestão de processos estratégicos.

Conteúdo Programático 4: Modelos e práticas para a humanização no gerenciamento estratégico de gente.

Bibliografia básica:

DUTRA, Joel Souza; DUTRA; Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas:** realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, Alberto; PERES, Angelo. **Estratégia, cultura e gestão de recursos humanos:** alinhando a cultura à estratégia através do modelo O.A.R.S. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

PEQUENO, Álvaro. **Administração de Recursos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

PEREIRA, Maria Celia Bastos. **RH essencial.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Bibliografia complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016.

MARQUES, José Carlos. **Recursos humanos**. São Paulo, SP: Cengage, 2016

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Treinamento de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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: Dimensão Humana na Governança Corporativa

Ementa: Histórico, definição e princípios da governança corporativa. *Compliance* e o comportamento humano. Ética e aspectos psicossociais do trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Responsabilidade Social Empresarial, Sustentabilidade e princípios ESG.

Competências e Habilidades:

- Conhecer o histórico e a evolução dos conceitos e práticas da Governança Corporativa;
- Compreender que a Governança está presente em organizações privadas, públicas e de terceiro setor;
- Entender como os pilares da Governança Corporativa devem estar espelhados nas práticas gerenciais;
- Aprender sobre a dimensão humana em cada pilar e princípio da Governança Corporativa, com ênfase no Compliance;
- Perceber como a influência do comportamento humano moral e ético se relaciona com a atuação e decisões no contexto da Governança Corporativa;
- Aprender como as estratégias de ESG e de Qualidade de Vida no Trabalho proporcionam um ambiente laboral promissor à Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 1: Definição de Governança Corporativa, a estrutura e os pilares da Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 2: A moral e a ética: os aspectos psicossociais e do caráter nas boas práticas da Governança Corporativa.

Conteúdo Programático 3: Qualidade de Vida no Trabalho: dimensões da saúde, do ambiente e das relações sociais.

Conteúdo Programático 4: O ESG e a Governança Corporativa: estratégias da gestão do capital humano como prática da responsabilidade socioambiental.

Bibliografia:

CARVALHO, André C. *et al.* **Manual de Compliance**. Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

IBGC. Governança Corporativa e Integridade Empresarial. Saint Paul Publishing (Brazil), 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580041347/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MATTOS, Ubirajara. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

PEREIRA, Maria Célia B. **RH Essencial**. Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440944/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SROUR, Robert. **Ética Empresarial**. Grupo GEN, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595156333/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão Ambiental Responsabilidade Social Corporativa, 9ª edição**. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019803/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

VALENTE, Paulo G. **Governança Corporativa**. Editora Alta Books, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550813325/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

Disciplina: Gestão do Conhecimento

Ementa: A disciplina versa sobre a Gestão do 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 e 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: Andragogia

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

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: Tendências em EaD: m-learning, Games, Simulações

Ementa: Tendências Pedagógicas. Novas tecnologias e tecnologias digitais nos processos de aprendizagem. Metodologias ativas na modalidade a distância. Games na educação. Inteligência Artificial (IA) na educação. M-learning na aprendizagem.

Competências e habilidades:

- Reconhecer as principais tendências pedagógicas correlacionando ao uso das novas tecnologias na prática docente;
- Compreender o conceito de metodologias ativas em EaD associando com estratégias de gamificação na educação.
- Analisar criticamente as potencialidades das novas tecnologias e tecnologias digitais nos processos de aprendizagem, associando com as possibilidades de simulações e IA na educação.
- Reconhecer os conceitos de m-learning e u-learning, compreendendo as estratégias para sua aplicação em sua utilização em um processo de aprendizagem significativa.

Conteúdo Programático 1: Tendências Pedagógicas e novas tecnologias no processo de aprendizagem. Conceitos e relevância. Aplicação, desafios e possibilidades no contexto docente.

Conteúdo Programático 2: Metodologias Ativas em EaD. Games x Gamificação. Games na educação. Conceitos e Aplicação. Mundos virtuais.

Conteúdo Programático 3: EaD, as novas tecnologias e tecnologias digitais. Inteligência artificial na educação. Mundos virtuais e simulações.

Conteúdo Programático 4: Conceito e aspectos sobre M-learning x U-learning. M-learning na aprendizagem. Benefícios e avaliação.

Bibliografia Básica:

BACICH, Lilian; MORAN, José. Metodologias Ativas para uma Educação Inovadora: Uma Abordagem Teórico-Prática. Editora Penso, 2017.

FAVA, Rui. Trabalho, educação e inteligência artificial: a era do indivíduo versátil. Porto Alegre: Penso, 2018.

FILATRO, Andrea. **Data Science na Educação: presencial, a distância e corporativa**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MATTAR, J. **Metodologias ativas para a educação presencial, blended e a distância**. São Paulo: Artesanato Educacional, 2017.

KAPP, Karl; SHARON, Boller. **Jogar para aprender: tudo o que você precisa saber sobre o design de jogos de aprendizagem eficazes**. São Paulo: Editora DVS, 2018.

SCHLEMMER, Eliane; SACCOL, Amarolinda; BARBOSA, Jorge. **M-learning e U-learning: Novas Perspectivas da Aprendizagem Móvel e Ubíqua**. 1ª edição. São Paulo: Editora Pearson Universidades, 2010.

Bibliografia Complementar:

FERRARI, Ana Claudia; OCHS, Mariana; MACHADO, Daniela. **GUIA DA EDUCAÇÃO MIDIÁTICA**. São Paulo: Editora Instituto Palavra Aberta, 2020.

FUHR, Regina C. **Educação 4.0 nos impactos da quarta revolução industrial**. 1ª edição. Curitiba: Appris Editora, 2019.

KEARSLEY, Greg. Educação on-line: aprendendo e ensinando. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MAZUR, Eric. Peer Instruction: a revolução da aprendizagem ativa. Porto Alegre: Penso, 2015.

Munhoz, A. S. “ABP – Aprendizagem baseada em problemas; Ferramentas de apoio ao docente no processo de ensino e aprendizagem”. Cengage, São Paulo, 2016.

PRENSKY, Marc. **Aprendizagem baseada em jogos digitais**. São Paulo: Editora Senac, 2012.

SEABRA, Ingrid. A Inteligência Artificial e o Futuro da Educação. Singapore: Nonsuch Media Pte. Ltd., 2021.

Tecnologias na Educação: **Contribuições para uma Aprendizagem Significativa**. São Paulo: Amazon, 2020. Ebook. Disponível em: < <https://www.amazon.com.br/Tecnologias-Educacao-Contribuicoes-Aprendizagem-Significativa>>. Acesso: 21/12/2021.

Disciplina: Recursos Educacionais Abertos: Colaboração e Cocriação

Ementa: Conceitos. A visão complexa de rede/teia, partindo da totalidade proporcionada pelo trabalho colaborativo e da produção do conhecimento em rede, O processo de cocriação subjacente à aprendizagem colaborativa, contribuindo com a discussão sobre novas formas de interação e dialogicidade. Padrões de licenças para arquivos abertos - *Creative Commons*.

Objetivo da Disciplina: Investigar o processo de aprendizagem e produção colaborativa do conhecimento verificando a possibilidade de usar, criar e compartilhar Recursos Educacionais Abertos junto aos alunos, a fim de promover a cocriação.

Conteúdo Programático 1: Conceitos. Conteúdo Programático.

Conteúdo Programático 2: Padrões de Licenças para Arquivos Abertos.

Conteúdo Programático 3: Educação Holística.

Conteúdo Programático 4: Visão de teia/rede.

Conteúdo Programático 5: Pressupostos teóricos que sustentam o REA.

Conteúdo Programático 6: Colaboração.

Conteúdo Programático 7: Cocriação.

Conteúdo Programático 8: Coaprendizagem.

Bibliografia:

CAPRA, Fritjof. **A teia da vida:** uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 2004.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita:** repensar a reforma, reformular o pensamento. Tradução: JACOBINA, Eloá. 19. ed. Rio de Janeiro: Beltrand Brasil, 2011.

OKADA, Alexandra et al. Coaprendizagem através de REA e Mídias sociais. In: _____. **Recursos Educacionais Abertos e Redes Sociais:** coaprendizagem e desenvolvimento profissional. Openscout tool-library Team. 2008. Disponível em: < <http://people.kmi.open.ac.uk/damian/oer/wp-content/uploads/2012/06/OPENSCOUT.pdf> > Acesso em: 01 ago. 2016.

Demais Referências:

MORAIS, Elayne; RIBEIRO, Aline; AMIEL, Tel. **Recursos Educacionais Abertos REA:** um caderno para professores. Campinas, SP: Educação Aberta, 2011. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/5/47/37351085.pdf> >. Acesso em: 01 ago. 2016.

PRETTO, Nelson De Luca (Orgs.). **Recursos Educacionais Abertos**: práticas colaborativas e políticas públicas. Salvador: Edufba; São Paulo: Casa da Cultura Digital. 2012. p.71-87.

ROSSINI, Carolina; GONZALEZ, Cristiana. REA: o debate em políticas e as oportunidades para o mercado. In: SANTANA, Bianca; ROSSINI, Carolina; PRETTO, Nelson de Lucca. **Recursos Educacionais Abertos**: práticas colaborativas políticas públicas. São Paulo: Casa da Cultura Digital. 2012, pp. 35–69.

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: 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.

12. 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 bit 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.

