

Educação Corporativa	
Módulo D	Carga Horária: 50
Ementa	Estudo dos conceitos de treinamento e desenvolvimento. Compreensão dos principais pressupostos que fundamentam a definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações. Entendimento dos princípios de aprendizado e entender como eles facilitam o treinamento. Análise do processo de treinamento e desenvolvimento e suas principais etapas, assim como seus tipos (“coaching, mentorship e empowerment”).
Objetivos	Compreender a evolução dos conceitos de Treinamento e Desenvolvimento para o de Educação Corporativa, identificando as diferentes práticas de cada um destes conceitos. Ter a clara compreensão de que a educação corporativa é uma ferramenta estratégica relacionada a sustentabilidade organizacional, individuo, gestor e sociedade.
Bibliografia Básica	BOOG, G.G. (Coordenador) Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Prentice Hall, 2011 EBOLI, Marisa.(org.) Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. 370p. MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: gestão do capital intelectual. Rio de Janeiro: Makron, 2011 CLARO, Priscila Borin de Oliveira; CLARO, Danny Pimentel; AMANCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 43, n. 4, dez. 2008 . Disponível em http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072008000400001&lng=pt&nrm=iso GUIMARAES, Roberto; FONTOURA, Yuna. Desenvolvimento sustentável na Rio+20: discursos, avanços, retrocessos e novas perspectivas. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, Sept. 2012 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512012000300004&lng=en&nrm=iso
Bibliografia Complementar	FRANÇA. Ana Cristina Limongi, Prática de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2012. PACHECO, Luzia; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara [et al]. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012. SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. GESTÃO AMBIENTAL: INSTRUMENTOS, ESFERAS DE AÇÃO E EDUCAÇÃO AMBIENTAL. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011. ALVES, Itamar Nascimento; SCORSOLINI, Fabio. Utilização da tecnologia wiki na educação corporativa: contribuições para um debate. Revista Brasileira de Orientação Profissional jul.-dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 209-222. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/08.pdf> Acesso em 13 de fevereiro de 2013. CARVALHO, Marcelo César de et al. Educação corporativa: uma avaliação dos processos de ensino e de aprendizagem sob a ótica da educação a distância. Disponível em: http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/120.pdf MELO, Eliete Carina; MALULI, Lidiane Mendes. Influência das competências na educação corporativa. VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponível em: www.convibra.com.br

Critérios de Avaliação	Primeiro Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos, prova qualis valendo 2 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 2 pontos Segundo Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 4 pontos Substitutiva: na hipótese de ausência na avaliação individual e Recuperação nas vistas das provas e no último encontro. Critérios para aprovação: 1. Frequência maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento); 2. Média final maior ou igual a 4 e menor do que 6 = exame 3. Média final menor do que 4 – não tem direito a recuperação e está reprovado. Maiores detalhes encontram-se no Manual do Aluno disponibilizado no site da Faculdade Sumaré.
-------------------------------	---

PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

1ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Apresentação pessoal, apresentação da disciplina, Plano de Ensino, processo de avaliação, faltas, apresentação do “contrato” pedagógico entre Professor e aluno. Entender qual é o conceito e propósito da Educação Corporativa.
Conteúdos:	Apresentação pessoal do Docente e discente; Apresentação da disciplina e critérios de avaliação (Plano de Ensino) ; Noções gerais sobre educação corporativa; Apresentação da evolução dos conceitos de Educação Corporativa; Componentes Fundamentais da EC. Missão da EC; De Treinamento e Desenvolvimento para Educação Corporativa; Principais diferenças entre a educação formal e a educação corporativa.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

2ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Entender a mudança no mundo dos negócios e características das organizações vencedoras. Entender as principais mudanças no mundo dos negócios e impactos na EC.
Conteúdos:	✓ As mudanças do mundo e o impacto em T&D. - globalização - aumento da qualificação e desempenho - Significativas evoluções sociais, políticas, organizacionais e comportamentais. ✓ Mudanças em curso no mundo. - Quebra de barreiras comerciais - livre mercado - Novas lideranças políticas - Comunicação instantânea e veloz - Abertura do mercado - Expansão da sociedade de serviços - Espaço para o lazer - Mudança do tipo e forma de trabalho - Mulheres na liderança - Valorização do talento - Maior consciência dos próprios direitos - Preocupação com os Objetivos da empresa ✓ Exercício em Grupo – como construir uma Equipe - Criação de Empresas - Orientações gerais sobre os itens solicitados no Exercício.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios

3ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Evidenciar os pilares da educação para o século XXI; Mostrar a importância do conhecimento na sociedade moderna;
-------------------------------	--

	Discutir sobre as diferenças entre dado, informação e conhecimento.
Conteúdos:	Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer, Aprender a Conviver e Aprender a Ser; Sociedade do conhecimento – fatos; Economia do conhecimento; Como funciona a economia do conhecimento? O que é custo de projeto? ➤ Tangíveis e intangíveis; Capital intelectual; O que é CONHECIMENTO? Diferenças entre Dado, informação e conhecimento.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

4ª Encontro

Objetivos Específicos:	O entendimento da Geração “Y” como principal “cliente” no desenvolvimento de processos de Educação Corporativa.
Conteúdos:	Geração Y - Características das Gerações Baby Boomers, X e Y; ➤ O que motiva as pessoas da Geração Y - Principal desafio dos gestores frente a Geração Y - Exercício - Primeira Parte; ➤ Apresentação de cada grupo sobre o exercício realizado, e comentários dos demais participantes; ➤ Exercício Segunda Parte - Quais as lições que tiramos deste exercício?
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

5ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender o conceito de Competências como um conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes essenciais no desenvolvimento das pessoas para o mundo corporativo.
Conteúdos:	➤ Significado de Competências – Conceito do CHA - Conhecimento - Habilidades - Atitudes – Brain Storming com alunos - identificação de conhecimentos / Habilidades / Atitudes; ➤ Conceito de Competências Essenciais, Organizacionais, Coletivas, Individuais e Gestão de Competências; ➤ Modelos de Descrição de Cargos - Tradicional e Por competências - Explicação geral sobre a forma, conteúdo e utilização; ➤ Orientações sobre o Exercício de Descrição de Cargo a ser feito, considerando o próprio cargo na empresa.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

6ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender o Conceito de Treinamento e Desenvolvimento e fatores que impactam no Treinamento de pessoas.
Conteúdos:	✓ A aprendizagem e o Auto-Desenvolvimento- Conceito de Ensino - Ensino Sistemático e Não sistemático - Fatores hereditários e ambientais no processo de aprendizagem - Conclusão sobre o processo de aprendizagem; ✓ Comportamento Humano - Níveis do processo de mudança comportamental - Primeiro Nível - O conhecimento - Segundo Nível - Atitude ✓ Conceitos de Treinamento - Objetivos - Tipos de mudanças comportamentais envolvidas no Treinamento - Aquisição de informações funcionais - Desenvolvimento de conceitos teóricos e práticos - desenvolvimento de habilidades - Desenvolvimento e modificação de atitudes; ✓ Conceitos gerais sobre Desenvolvimento de Pessoas.

Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios
-------------------------------	---------------------------------------

7ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender como a atividade de Treinamento & Desenvolvimento está inserida num processo que envolve várias etapas para sua concretização eficaz e eficiente.
Conteúdos:	Explicações gerais sobre o processo de Diagnóstico – Planejamento – Programação – Execução – Avaliação e Validação de Treinamento. ✓ Causas não solucionadas via Treinamento & Desenvolvimento; ✓ Formas utilizadas para Levantamento das Necessidades de Treinamento; ✓ Alguns Indicadores de Necessidade de Treinamento; ✓ Diagnóstico - Fluxo de Análise das Causas - Formas utilizadas para levantamento das necessidades de acordo com os cargos - Modelos de Questionários e Roteiro de Entrevistas - Fluxo Geral do Processo de Treinamento.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

8ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender a importância de planejamento de treinamento e a adequada programação da atividade, de acordo com as necessidades identificadas.
Conteúdos:	Planejamento e Programação de Treinamento - Conceitos e aplicabilidade - Tópicos a serem abordados nos programas de treinamento - Tecnologia Educacional de Treinamento, quanto ao uso, quanto ao tempo e quanto ao local de aplicação. - Técnicas orientadas para o conteúdo e para a aplicação Exercício em Grupo - Elaboração de um Programa de Integração de novos funcionários. - Que informações ou assuntos são importantes para repasse aos novos funcionários?
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

9ª Aula:

Objetivos Específicos:	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do primeiro bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões objetivas e questões dissertativas.

10ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vista e discussão sobre avaliação bimestral.
Conteúdos:	Devolutiva da avaliação bimestral, revisão e discussão sobre seu conteúdo.
Metodologia de Ensino:	Exposição dialogada.

11ª Encontro

Objetivos Específicos:	Discutir sobre a programação da atividade de Treinamento, com a identificação dos recursos disponíveis a serem utilizados no evento.
Conteúdos:	✓ Critérios de escolha das metodologias mais adequada para treinamento - Métodos e técnicas de T&D - Tipos de Programas de Treinamento - Aplicação da Dinâmica das trocas das cores; ✓ Documentação de eventos de treinamento - Modelo de conteúdo de Programa de Treinamento; ✓ Exercício em Grupo - Elaboração de Programa de Treinamento para um dos personagens do Filme - "Se não fosse pelos clientes", de acordo com o modelo de estrutura apresentado;

	✓ Com base na Programação estabelecida anteriormente, elaborar o Plano de Aula para os personagens do filme. - Secretária - Diretor - Caixas e Setor de Empréstimos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

12ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender a Execução da atividade de Treinamento, com os cuidados na preparação para a efetiva realização do evento.
Conteúdos:	Execução do Treinamento; Função do Instrutor X Aprendiz; Relação de Instrução e aprendizagem; Fatores para uma adequada realização de Treinamento - Adequação do Programa de Treinamento; Qualidade do material apresentado - recursos audiovisuais - Cooperação dos Gerentes e Dirigentes - Qualidade e preparo ao Instrutor - Qualidade dos aprendizes; Procedimentos para uma melhor realização do Treinamento - Organizar e delegar responsabilidades - Divulgação do programa; Produção de materiais especiais em computador - Programação do uso das salas de treinamento - Reservas de salas - <i>checklist</i> de materiais - lista de presença.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender Modelos, Metodologias e técnicas didático- pedagógicas para programas de T/D e educação continuada presencial e à distância.
Conteúdos:	Exposição Oral; Instrução – Demonstração – Aplicação; Exposição Dialogada; Instrução programada; Estudo de Caso; Simulação; Discussão em grupo; Dramatização; Dinâmicas de grupo.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

14ª Encontro

Objetivos Específicos:	Discutir sobre Avaliação e Validação da atividade de Treinamento.
Conteúdos:	✓ Avaliação de Treinamento; ✓ Aspectos a serem considerados na avaliação - Avaliação ao nível Organizacional - Avaliação ao nível de Recursos Humanos - Avaliação ao nível das Operações e Tarefas - Aplicação do Pré-teste de Pós teste; ✓ Fluxo ou processo de Avaliação de Treinamento; Como fazer a avaliação? O que avaliar? Validação do Treinamento; Benefícios do Processo de Avaliação; Custos de Treinamento; Exercício - Apuração dos Custos de Treinamento; A importância de avaliar custos de treinamento; Motivação dos colaboradores no processo de treinamento e desenvolvimento.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

15ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender a importância do uso de Filmes de Treinamento como recursos didático-pedagógicos nos Programas de T & D
Conteúdos:	Introdução sobre Filmes de Treinamento; ✓ Filmes de Treinamento - Objetivos – Por que usar filmes em T&D? ✓ Tipos de Filme; Cuidados / Recomendações/ Roteiro para utilização de filmes.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

16ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender a importância do uso de Dinâmicas de Grupo como recursos didático-pedagógicos nos Programas de treinamento & Desenvolvimento; Adquirir conhecimento para uma atuação diferenciada como multiplicador capaz de facilitar o processo de transmissão e multiplicação de conhecimento; Modelos de programas para estagiários e <i>trainees</i> .
Conteúdos:	Dinâmica de Grupo - Conceitos; ☐ Aspectos da Dinâmica de Grupo; ☐ Aplicação da Dinâmica de Grupo em Processos Seletivos; ☐ Os cuidados na aplicação de Dinâmicas; ☐ Planejamento para aplicação das Dinâmicas; ☐ CAV - Ciclo de Aprendizagem Vivencial; ☐ Aplicação da Dinâmica de Construção Coletiva da Torre; ☐ Desenvolvimento de programa de multiplicador: função e competências necessárias para atuações bem sucedidas; ☐ Como elaborar um bom programa de estágio e <i>trainees</i> .
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

17ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender o conceito e o processo do <i>coaching</i> .
Conteúdos:	Utilização da ferramenta gerencial <i>Coaching</i> no processo de desenvolvimento de equipes; Conceitos sobre o <i>Coaching</i> , <i>Mentoring</i> , <i>Empowerment</i> ; Características gerais das ferramentas de <i>Coaching</i> , <i>Mentoring</i> , <i>Empowerment</i> .
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

18ª Encontro

Objetivos Específicos:	Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do segundo bimestre
Metodologia de Ensino:	Questões: identificação dos principais conceitos; Questões sobre conteúdo trabalhado.

19ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vistas e correção da avaliação bimestral e revisão do conteúdo.
Conteúdos:	Vista e revisão conteúdo ministrado no segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

20ª Encontro:

Objetivos Específicos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre.
Conteúdos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre, buscando elucidar as dúvidas do aluno.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.