

## Plano de Trabalho Docente – 2017

### Ensino Técnico

Plano de Curso nº 224 aprovado pela portaria Cetec nº 168 de 07/05/2013	
Etec Sylvio de Mattos Carvalho	
Código: 103	Município: Matão
Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios	
Habilitação Profissional: Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS	
Qualificação: Qualificação Técnica de Nível Médio de ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL	
Componente Curricular: <b>Psicologia e Processo de Motivação e Liderança</b>	
Módulo: 2º	C. H. Semanal: 5,0
Professor: Wagner Ivanildo dos Santos	

**I – Atribuições e atividades profissionais relativas à qualificação ou à habilitação profissional, que justificam o desenvolvimento das competências previstas nesse componente curricular.**

#### **ATRIBUIÇÕES/ RESPONSABILIDADES**

- Realizar as atividades relacionadas ao processo de integração de funcionários com a recepção, socialização e motivação dos mesmos.
- Identificar o comportamento organizacional e propor seu desenvolvimento.
- Lidar com pessoas compreendendo e respeitando as diversidades, reconhecendo e identificando talentos e potenciais para garantir o desenvolvimento organizacional.
- Analisar, selecionar e aplicar ferramentas motivacionais da área de Recursos Humanos com base em metodologias específicas para auxiliar na gestão de pessoas, visando ao desenvolvimento organizacional.
- Gerenciar o relacionamento interpessoal e motivacional na organização.

## **ÁREA DE ATIVIDADES**

### **D – CONDUZIR ATIVIDADES MOTIVACIONAIS**

- Articular situações de motivação e comportamento humano.
- Articular situações de motivação e desempenho.
- Identificar e validar vínculos organizacionais.
- Aplicar dinâmicas de grupo.
- Construir situações problemas na psicodramatização.
- Fomentar políticas de responsabilidade social da organização.

### **E – REALIZAR ATIVIDADES EM RECURSOS HUMANOS**

- Diagnosticar necessidades de treinamento e desenvolvimento.
- Elaborar programas de desenvolvimento.
- Pesquisar custos envolvidos nos programas de treinamento e desenvolvimento.
- Acompanhar ou ministrar cursos voltados ao desenvolvimento de pessoal.
- Organizar propostas de treinamentos.
- Pesquisar e indicar cursos de qualificação.
- Identificar necessidades de capacitação profissional.
- Capacitar pessoal.

### **G – DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS**

- Demonstrar empatia.
- Cultivar a ética.
- Manter-se dinâmico.
- Buscar autodesenvolvimento.
- Demonstrar iniciativa.
- Demonstrar capacidade de participação.
- Demonstrar capacidade de crítica.

## II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Componente Curricular: Psicologia e Processo de Motivação e Liderança

Módulo: 2º

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
1	Identificar a psicologia no gerenciamento de pessoas.	1.1	Definir o objeto de estudo da psicologia organizacional.	1	Definição de psicologia organizacional: Comportamento Organizacional; Estrutura organizacional:
2	Identificar a importância das emoções nas organizações.	1.2	Compreender como as estruturas mecanicistas e orgânicas afetam o Comportamento Organizacional e dos colaboradores.		- Mecanicista; - Orgânica
		1.3	Diferenciar estruturas orgânicas e mecanicistas.		Escola Behaviorista:
3	Interpretar os processos motivacionais e suas implicações no rendimento pessoal.	1.4	Descrever os comportamentos clássico e operante.		- Condicionamento clássico; - Condicionamento operante; - Reforço positivo; - Extinção; - Punição;
		1.5	Identificar o controle do comportamento dos liderados por meio do reforço positivo, da extinção, do reforço negativo, de recompensas e punições.		- Reforço negativo
4	Interpretar a estrutura e o funcionamento dos grupos para a formação de equipes eficazes.	1.6	Identificar a importância da formação de hábitos e rituais como reforço da cultura organizacional.		Formação de hábitos e rituais; O poder do reforço e da punição no autoconceito;
		1.7	Diferenciar os estilos de liderança.		Behaviorismo e liderança: - Teoria dos estilos de liderança; - Liderança situacional e multicultural;
		1.8	Identificar as diferentes formas de poder nas organizações.		French e Raven e o controle comportamental:
		1.9	Desenvolver ações de responsabilidade e inclusão social visando à cidadania empresarial.		- Poder de recompensa; - Poder coercitivo; - Poder legítimo; - Poder de competência; - Poder de referência
		2.1	Compreender o comportamento das pessoas nas organizações.		- <i>Empowerment</i> ; - Responsabilidade Social
		2.2	Entender os níveis mentais que propiciam a compreensão das emoções.	2	Psicanálise nas organizações: Níveis de vida mental: - Nível consciente; - Nível subconsciente ou pré-

		<p>2.3 Identificar os elementos que compõem a personalidade.</p> <p>2.4 Compreender a mudança de valores em relação a envolvimento afetivos nas empresas.</p> <p>2.5 Identificar a importância das sensações no processo perceptivo.</p> <p>2.6 Identificar como a percepção afeta as comunicações e desencadeia os conflitos existentes nas relações humanas e interfere na tomada de decisões.</p> <p>2.7 Entender a contribuição da Psicologia de Gestalt nas relações humanas.</p> <p>2.8 Compreender os processos perceptivos e correlaciona-los à adaptação das Pessoas com Necessidades Especiais.</p> <p>3.1 Identificar as forças motivacionais.</p> <p>3.2 Distinguir as necessidades primárias e secundárias.</p> <p>3.3 Compreender os impulsos motivacionais.</p> <p>3.4 Comparar fatores de motivação e de manutenção.</p> <p>3.5 Identificar as semelhanças entre os três modelos das necessidades humanas.</p> <p>3.6 Caracterizar a aplicação dos princípios de modificação comportamental na organização.</p> <p>3.7 Perceber os tipos de esquemas de reforçamento.</p>	<p>consciente;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nível inconsciente</li> </ul> <p>Elementos da personalidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atos falhos;</li> <li>- Lapsos;</li> <li>- Sonhos;</li> <li>- Racionalização;</li> <li>- Projeção;</li> <li>- Reação de conversão;</li> <li>- Doenças psicossomáticas;</li> <li>- Deslocamento</li> <li>- A sexualidade nas organizações;</li> <li>- Sensação e percepção;</li> <li>- Processamento de informações;</li> <li>- Psicologia da Gestalt</li> </ul> <p>3 Definição de:</p> <p>Forças motivacionais;</p> <p>Motivação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para a realização;</li> <li>- Para a afiliação;</li> <li>- Para a competência;</li> <li>- Para o poder</li> <li>- Interesses pessoais versus interesses organizacionais;</li> </ul> <p>Aplicações gerenciais das necessidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparação entre os modelos de Maslow, Herzber e Alderfer</li> </ul> <p><i>Skinner:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lei do efeito</li> <li>- Programa de reforço;</li> </ul> <p>Elementos da fixação de objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceitação dos objetivos;</li> <li>- Especificidade;</li> <li>- Desafio;</li> <li>- <i>Feedback</i> pelo desempenho</li> </ul>
--	--	---	---

		<p>3.8 Conhecer alternativas de valorização do empregado.</p> <p>3.9 Implementar ações básicas para trabalhar o campo motivacional.</p> <p>3.10 Preparar o ambiente e as condições adequadas para as forças motivacionais.</p> <p>4.1 Perceber os motivos do ingresso de uma pessoa em um grupo.</p> <p>4.2 Compreender como se formam os grupos primários e os grupos secundários.</p> <p>4.3 Verificar os benefícios de um grupo coeso.</p> <p>4.4 Conhecer os principais sintomas do pensamento grupal.</p> <p>4.5 Compreender a personalidade do grupo.</p> <p>4.6 Compreender como se forma e qual é o elo que une uma equipe e um time de trabalho.</p> <p>4.7 Identificar as técnicas sociométricas para a reestruturação de um grupo.</p> <p>4.8 Compreender as vertentes de grupo.</p> <p>4.9 Conhecer tipos de dinâmicas de grupo e sua aplicabilidade.</p> <p>4.10 Conduzir dinâmicas de grupo.</p> <p>4.11 Usar situações problemas na psicodramatização.</p> <p>4.12 Compreender as formações de grupos não presenciais.</p>	<p>4</p> <p>Plataforma motivacional: - Alavancando produtividade e qualidade</p> <p>Conceitos: O grupo – ingresso no grupo; Tipos de formação de grupos: - Grupos informais; - Grupos formais - Coesão grupal; - Pensamento grupal; - Sinalidade de um grupo; - Equipes de trabalho; - Times de trabalho; Sociometria, a prática da análise de grupos: - Sociograma ou sociomatriz simples; - Sociomatriz percentual - Dinâmicas de grupo; - Novas formatações de grupos</p>
--	--	---	--

### III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: Psicologia e Processo de Motivação e Liderança

Módulo: 2º

Habilidade	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
1.1. Definir o objeto de estudo da psicologia organizacional.	1. Definição de psicologia organizacional: - Comportamento Organizacional	<b>Conteúdo:</b> Apresentação do Professor e dos alunos; Apresentação do componente curricular, bases tecnológicas, desenvolvimento metodológico, critérios de avaliação. Aplicação de um questionário sobre levantamento de expectativas para o semestre; e introdução aos conceitos do componente curricular.  <b>Procedimento Didático:</b> Exposição dos itens do componente curricular; discussão de temas com apresentação.	<b>26/07 a 27/07</b>
1.2. Compreender como as estruturas mecanicistas e orgânicas afetam o Comportamento Organizacional e dos colaboradores. 1.3. Diferenciar estruturas orgânicas e mecanicistas.	1. Definição de psicologia organizacional: - Estrutura organizacional: Mecanicista; Orgânica	<b>Conteúdo:</b> Conceito Histórico da Psicologia organizacional. Princípios das Escolas Mecanicista e Orgânica.  <b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva dialogada. Atividade Avaliativa: Trabalho em grupo elaboração de painel com imagens que contextualiza a Psicologia organizacional. Apresentação dos grupos em plenária e mediação da docente sobre a temática. Apresentação do vídeo: Atitude e consequências. Discussão em plenária.	<b>02/08 a 02/08</b>

<p>1.4. Descrever os comportamentos clássico e operante.</p>	<p>1. Definição de psicologia organizacional: Escola Behaviorista: Condicionamento clássico; Condicionamento operante; Reforço positivo; Extinção; Punição; Reforço negativo</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Behaviorismo: contribuições da Psicologia para o desenvolvimento de comportamentos desejados na equipe.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva dialogada. Atividade avaliativa em grupo: Estudo de caso: Afinal quem manda aqui? Discussão em plenária referente a análise do estudo de caso.</p>	<p><b>09/08 a 10/08</b></p>
<p>1.5. Compreender o controle do comportamento dos liderados por meio do reforço positivo, da extinção, do reforço negativo, de recompensas e punições.</p>	<p>1. Definição de psicologia organizacional: Behaviorismo e liderança: Teoria dos estilos de liderança; Liderança situacional e multicultural;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Liderança x chefia. Os estilos de liderança eficazes no mercado de trabalho</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Atividade em grupo: Estudo de Caso: Mais um salto! Elaboração de síntese sobre o estudo de caso e apresentação em plenária dos grupos.</p>	<p><b>16/08 a 17/08</b></p>
<p>1.6. Compreender a importância da formação de hábitos e rituais como reforço da cultura organizacional. 1.7. Diferenciar os estilos de liderança. 1.8. Identificar as diferentes formas de poder nas organizações. 1.9. Desenvolver ações de responsabilidade e inclusão social visando à cidadania empresarial.</p>	<p>1. Definição de psicologia organizacional: Formação de hábitos e rituais; O poder do reforço e da punição no autoconceito; French e Raven e o controle comportamental: Poder de recompensa; Poder coercitivo; Poder legítimo; Poder de competência; Poder de referência <i>Empowerment</i>; Responsabilidade Social</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Relações interpessoais: hábitos, rituais, reforço, punição e outras formas de poder. Qual o benefício dos trabalhos de Responsabilidade Social na vida do profissional e da sociedade. Responsabilidade Social no Ambiente Organizacional.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Palestra com profissional da área: Tema: Desenvolvimento Sustentável no ambiente organizacional.</p>	<p><b>23/08 a 24/08</b></p>

<p>2.1. Compreender o comportamento das pessoas nas organizações. 2.2. Entender os níveis mentais que propiciam a compreensão das emoções.</p>	<p>2. Psicanálise nas organizações: Níveis de vida mental: Nível consciente; Nível subconsciente ou pré-consciente; Nível inconsciente</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Influência das estruturas psíquicas no comportamento das pessoas.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Discussão das experiências pessoais dos alunos, explanação genérica do conceito. Atividade avaliativa individual: questionário múltipla escolha.</p>	<p><b>30/08 a 31/08</b></p>
<p>2.3. Identificar os elementos que compõem a personalidade.</p>	<p>2. Psicanálise nas organizações: Elementos da personalidade: Atos falhos; Lapsos; Sonhos; Racionalização; Projeção;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Elementos da personalidade humana. Como identificá-los e aplicá-los nas organizações.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Explanação genérica sobre cada conceito e contextualização prática. Atividade em grupo: Estudo de Caso: Formação + Informação. Elaboração de síntese sobre o estudo de caso e apresentação em plenária dos grupos.</p>	<p><b>06/09 a 07/09</b></p>
<p>2.3. Identificar os elementos que compõem a personalidade.</p>	<p>2. Psicanálise nas organizações: Elementos da personalidade: Reação de conversão; Doenças psicossomáticas; Deslocamento</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Doenças organizacionais (psicossomáticas).</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva dialogada. Vídeo Palestra com profissional da área: Tema: Doenças profissionais ou do trabalho. Atividade individual: entrega de relatório referente a temática abordada na palestra.</p>	<p><b>13/09 a 14/09</b></p>

<p>2.4. Compreender a mudança de valores em relação a envolvimento afetivos nas empresas.</p> <p>2.5. Identificar a importância das sensações no processo perceptivo.</p> <p>2.6. Compreender como a percepção afeta as comunicações e desencadeia os conflitos existentes nas relações humanas e interfere na tomada de decisões.</p>	<p>2. Psicanálise nas organizações:</p> <p>Elementos da personalidade:</p> <p>A sexualidade nas organizações;</p> <p>Sensação e percepção;</p> <p>Processamento de informações;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Trabalho e Sexualidade. Sensação e Percepção. Como administrar esses conceitos para melhoria da qualidade de vida no trabalho.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Debate em grupo. Atividade prática para desenvolver a percepção.</p> <p>Diálogo com profissional da área: Tema: Trabalho e Sexualidade. Atividade avaliativa individual: entrega de relatório referente a temática abordada na palestra.</p>	<p><b>20/09 a 21/09</b></p>
<p>2.7. Entender a contribuição da Psicologia de Gestalt nas relações humanas.</p> <p>2.8 Compreender os processos perceptivos e correlacioná-los à adaptação das Pessoas com Necessidades Especiais.</p>	<p>2. Psicanálise nas organizações:</p> <p>Psicologia da Gestalt</p>	<p><b>Conteúdo:</b> O que é Gestalt? Qual sua aplicação prática na rotina das organizações.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva dialogada. Estudo de caso.</p>	<p><b>27/09 a 28/09</b></p>

<p>3.1. Compreender as forças motivacionais.  3.2. Distinguir as necessidades primárias e secundárias.  3.3. Compreender os impulsos motivacionais.  3.6. Entender a aplicação dos princípios de modificação comportamental na organização.</p>	<p>3. Definição de:  Forças motivacionais;  Motivação:  Para a realização;  Para a afiliação;  Para a competência;  Para o poder  Interesses pessoais versus interesses organizacionais;</p>	<p><b>Conteúdo:</b>  Cultura organização e Motivação</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A Cultura Organizacional.</li> <li>• Componentes da Cultura Organizacional.</li> <li>• A Socialização Organizacional.</li> <li>• Métodos de Socialização Organizacional.</li> </ul> <p><b>Procedimento didático:</b>  Exposição do conceito, debate em sala de aula, trabalho em grupo (levantamento das principais necessidades motivadoras).</p> <p>World Café – integração e interdisciplinaridade com o componente curricular DHO – na base tecnológica:  Programas de integração:  - Formal ou informal;  - Individual ou coletivo;  - Uniforme ou variável;  E na base tecnológica do componente Curricular: PPML:  Forças motivacionais;  Motivação:  Para a realização;  Para a afiliação;  Para a competência;  Para o poder  Interesses pessoais versus interesses organizacionais.  - Proposta de Interdisciplinaridade com PPML -Quadro VII</p>	<p><b>04/10 a 05/10</b></p>
<p>3.5. Compreender as semelhanças entre os três modelos das necessidades humanas.</p>	<p>3. Definição de:  Aplicações gerenciais das necessidades:  Comparação entre os modelos de Maslow, Herzber e Alderfer</p>	<p><b>Conteúdo:</b>  Teorias motivacionais. Estudo sobre os principais autores.</p> <p><b>Procedimento didático:</b>  Aula expositiva e exercícios em sala de aula (correlacionar fundamentos da teoria e autor).  Atividade avaliativa em grupo: Seminário.</p>	<p><b>11/10 a 18/10</b></p>

<p>3.4. Comparar fatores de motivação e de manutenção.</p> <p>3.7. Perceber os tipos de esquemas de reforçamento.</p>	<p>3. Definição de: <i>Skinner</i>: Lei do efeito Programa de reforço; Plataforma motivacional: Alavancando produtividade e qualidade</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Contribuições da Psicologia Comportamental para a busca de excelência organizacional.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva e dinâmica de grupo. Apresentação do vídeo: De porta em porta. Discussão em plenária.</p>	<p><b>19/10 a 25/10</b></p>
<p>3.8. Conhecer alternativas de valorização do empregado.</p> <p>3.9. Implementar ações básicas para trabalhar o campo motivacional.</p> <p>3.10. Preparar o ambiente e as condições adequadas para as forças motivacionais.</p>	<p>3. Definição de: Elementos da fixação de objetivos: Aceitação dos objetivos; Especificidade; Desafio; <i>Feedback</i> pelo desempenho</p>	<p><b>Conteúdo:</b> A importância do estabelecimento de objetivos organizacionais. Técnicas de feedback para melhoria do desempenho profissional.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula expositiva e Técnica de role-playing.</p>	<p><b>26/10 a 02/11</b></p>
<p>4.1. Perceber os motivos do ingresso de uma pessoa em um grupo.</p> <p>4.2. Compreender como se formam os grupos primários e os grupos secundários.</p> <p>4.3. Verificar os benefícios de um grupo coeso.</p> <p>4.4. Conhecer os principais sintomas do pensamento grupal.</p> <p>4.5. Compreender a personalidade do grupo.</p> <p>4.6. Compreender como se forma e qual é o elo que une uma equipe e um time de trabalho.</p>	<p>4. Conceitos: O grupo – ingresso no grupo;</p> <p>4. Conceitos: Tipos de formação de grupos: Grupos informais; Grupos formais Coesão grupal; Pensamento grupal; Sintalidade de um grupo; Equipes de trabalho; Times de trabalho;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Processo grupal e os diferentes tipos de grupos.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Brainstorming. Trabalho em sala e apresentações dos principais tipos de grupos. Palestra com profissional da área: Tema: O profissional e o mercado de trabalho. Atividade individual: entrega de relatório referente a temática abordada na palestra.</p>	<p><b>08/11 a 09/11</b></p> <hr/> <p><b>16/11 a 22/11</b></p>

<p>4.7. Conhecer as técnicas sociométricas para a reestruturação de um grupo. 4.8. Compreender as vertentes de grupo.</p>	<p>4. Conceitos: - Sociometria, a prática da análise de grupos: - Sociograma ou sociomatriz simples; - Sociomatriz percentual</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Como analisar a funcionalidade de um grupo de trabalho? Papéis desempenhados pelos membros do grupo. <b>Procedimento didático:</b> Apresentação do conceito teórico e resolução de exercícios.</p>	<p><b>23/11 a 29/11</b></p>
<p>4.9. Conhecer tipos de dinâmicas de grupo e sua aplicabilidade. 4.10. Conduzir dinâmicas de grupo. 4.11. Usar situações problemas na psicodramatização. 4.12. Compreender as formações de grupos não presenciais.</p>	<p>4. Conceitos: - Dinâmicas de grupo; - Novas formatações de grupos;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Como, quando e porque utilizar dinâmicas de grupo como ferramenta organizacional. Aprendizagem, estilos de aprendizagem e andragogia. Ciclo de aprendizagem vivencial CAV.  <b>Procedimento didático:</b> Brainstorming. Aula expositiva dialogada e exemplos práticos.</p>	<p><b>30/11 a 06/12</b></p>
<p>1.2. Compreender como as estruturas mecanicistas e orgânicas afetam o Comportamento Organizacional e dos colaboradores.</p>	<p>3. Definição de: - Plataforma motivacional: - Alavancando produtividade e qualidade.</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Revisão dos principais conceitos do componente curricular, reforçando a necessidade da gestão de competências para o desempenho profissional.  <b>Procedimento Didático:</b> Discussão em grupo, avaliação verbal e/ou escrita do semestre (considerações positivas e pontos a serem melhorados, de acordo com a expectativa dos alunos).</p>	<p><b>07/12 a 13/12</b></p>
<p>1.2. Compreender como as estruturas mecanicistas e orgânicas afetam o Comportamento Organizacional e dos colaboradores.</p>	<p>3. Definição de: - Plataforma motivacional: Alavancando produtividade e qualidade</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Revisão dos principais conceitos do componente curricular, reforçando a necessidade da gestão de competências para o desempenho profissional.  <b>Procedimento Didático:</b> Feedback referente a avaliação de desempenho. Discussão em grupo, avaliação verbal e/ou escrita do semestre (considerações positivas e pontos a serem melhorados, de acordo com a expectativa dos alunos)</p>	<p><b>19/12 a 20/12</b></p>

#### IV - Plano de Avaliação de Competências

Competência	Instrumentos e Procedimentos de Avaliação	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
1. Caracterizar a psicologia no gerenciamento de pessoas.	Debates em Grupo Participação em Sala de Aula Trabalho Dissertativo (Individual / Grupo)	<b>Habilidades:</b> Trabalho em Equipe <b>Comportamento:</b> Disciplina <b>Conhecimentos:</b> Construção de Conceito Compreensão	Saber identificar os principais conceitos técnicos da área, relacionar ideias, interpretar e analisar as questões propostas, correlacionar dados da realidade com as pessoas.
2. Avaliar a importância das emoções nas organizações.	Participação em Sala de Aula Exercícios escritos. Estudo de Caso	<b>Habilidades:</b> Trabalho em Equipe <b>Comportamento:</b> Organização <b>Conhecimentos:</b> Construção de Conceito Compreensão	Saber diferenciar as situações do dia a dia. Analisar e resolver os problemas propostos, com capacidade de interpretação do momento das pessoas / funcionários em uma organização.
3. Interpretar os processos motivacionais e suas implicações no rendimento pessoal.	Dinâmicas de Grupo Participação em Sala de Aula. Exercícios escritos. Debates em Grupo.	<b>Habilidades:</b> Trabalho em Equipe <b>Conhecimentos:</b> Construção de Conceito Compreensão	Capacidade de identificar e resolver os desafios propostos, analisar e se posicionar acerca das situações do cotidiano.
4. Interpretar a estrutura e o funcionamento dos grupos para a formação de equipes eficazes.	Trabalho prático (em grupo ou individual). Estudos de caso. Participação em Sala de Aula	<b>Conhecimentos:</b> Construção de Conceito Compreensão <b>Comportamentos:</b> Organização Disciplina <b>Conhecimentos:</b> Construção de Conceito Compreensão	Senso de percepção, análise e interpretação, para resolução de problemas e tomada de decisão que levem a equipe a uma melhor eficácia e eficiência no trabalho.

## V – Plano de atividades docentes\*

\* Preencher com as atividades que serão desenvolvidas no mês

<b>Atividades Previstas</b>	<b>Projetos e Ações voltados à redução da Evasão Escolar</b>	<b>Atendimento a alunos por meio de ações e/ou projetos voltados à superação de defasagens de aprendizado ou em processo de Progressão Parcial</b>	<b>Preparo e correção de avaliações</b>	<b>Preparo de material didático</b>	<b>Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário Escolar</b>
<b>Julho</b>	<i>Recepção aos alunos, discussão sobre a importância da qualificação técnica para o acesso ao mercado de trabalho.</i>	<i>Levantamento das expectativas dos alunos em relação ao componente curricular e semestre letivo.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso , Reunião de Planejamento e Didático Pedagógica.</i>
<b>Agosto</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos: Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	
<b>Setembro</b>	<i>Organização de atividades extracurriculares: participação em palestras.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		<i>Participação na Reunião de Curso</i>
<b>Outubro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	
<b>Novembro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		<i>Participação na Reunião de Curso</i>
<b>Dezembro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso e Conselho de Classe.</i>

	<i>alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>continua dessas lacunas.</i>			
--	--	---------------------------------	--	--	--

## VI – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)

### Livros:

Blanchard, Ken; Muchnick, Marc. **A pílula da Liderança**. São Paulo: Girafa, 2003.

Bruce, Anne. **Como motivar sua equipe: 4 dicas para criar um ambiente de trabalho divertido e estimulante**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

Banova, Marcia Regina **Psicologia no gerenciamento de Pessoas** São Paulo: Atlas, 2015

Emmerich, Roxanne. **Até que enfim é segunda**. Rio de Janeiro: Sextante, 2011.

Gattai, Maria. **Dinâmicas de grupo – da teoria à prática**. São Paulo: Senac, 2014.

Fiorelli, José Osmir. **Psicologia para Administradores**. São Paulo: Atlas, 2014.

Robbins, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo – Prentice Hall, 2002.

\* Consultas a sites especializados na área, para correlacionar com a atuação do profissional no mercado de trabalho.

## VII – Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares e/ou Atividades Extra

## VIII – Estratégias de Recuperação Contínua (para alunos com baixo rendimento/dificuldades de aprendizagem)

Os discentes com aproveitamento insatisfatório constituir-se-ão de atividades, recursos e metodologias diferenciadas e individualizadas com a finalidade de eliminar e/ou reduzir a deficiência de aprendizagem que inviabilizou o desenvolvimento das competências visadas neste componente curricular.

Para isso, serão realizadas:

- Revisão dos conteúdos ministrados, utilizando-se de situações motivadoras, associadas a experiências reais produtivas e gratificantes, de preferência que fazem parte do cotidiano do discente, possibilitando-lhe um maior entusiasmo no processo sistemático da construção do conhecimento.
- Reutilização de critérios diferenciados de avaliação que possibilitem verificar em que medida as estratégias de recuperação adotadas pelo docente tiveram êxito, a partir das competências e habilidades evidenciadas pelo discente a partir de então.

## IX – Identificação

Nome da professora: Wagner Ivanildo dos Santos

Assinatura:

Data: 04/08/2017

## X – Parecer da Coordenadora de Curso

O presente Plano de Trabalho Docente está de acordo ao que está estabelecido no Plano de Curso, em especial no que está definido para o Componente Curricular Psicologia e Processo de Motivação e Liderança.

Nome da Coordenadora: Rosana Cristina Scopelli

Assinatura:

Data: XX/XX/XXXX

---

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

**XI – Replanejamento**

