

Plano de Trabalho Docente – 2017

Ensino Técnico

Plano de Curso nº 224 aprovado pela portaria Cetec nº 168 de 09/04/2013

Etec Sylvio de Mattos Carvalho
Classe Descentralizada na EMEF João Irineu da Silva Abreu

Código: 103.04D

Município: Santa Ernestina

Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios

Habilitação Profissional: TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

Qualificação: Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de TÉCNICO
EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: **GESTÃO DO DESEMPENHO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

Módulo: 3º

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

- Atuar e colaborar na política de recursos humanos bem como elaborar documentos de planejamento de ações e de rotinas de recursos humanos.
- Interpretar tendências na gestão de recursos humanos.
- Atuar e colaborar na política de qualidade de vida, bem como elaborar planejamento de ações.
- Atuar nas diversas operações relacionadas ao sistema e aos subsistemas de recursos humanos.
- Pesquisar e identificar lacunas na administração da qualidade de vida e nos aspectos relacionados às atividades da organização e a representatividade de seus custos.
- Utilizar resultados de estudos no sistema e nos subsistemas de gestão de Recursos Humanos.
- Auxiliar na elaboração dos métodos de avaliação de desempenho utilizados na organização.
- Atuar nos procedimentos de avaliação de desempenho individual e coletivo, bem como o controle de agregação de valores relacionados ao ciclo de gestão de pessoal.

- Comunicar-se em espanhol básico, visando à comunicação profissional.
- Assessorar no gerenciamento de mudanças organizacionais (conhecer e analisar técnicas e tendências).
- Desenvolver visão holística e sistêmica da área por meio das práticas disponíveis para auxiliar na gestão de Recursos Humanos, que subsidiarão as tomadas de decisões.
- Propor e executar medidas preventivas de proteção das pessoas.
- Participar do processo de definição de identidade corporativa, com foco na cultura e na estrutura organizacional, visando ao fortalecimento das políticas de Recursos Humanos na organização.
- Monitorar e promover ações de melhoria do clima organizacional, com base em pesquisas, indicadores e subsídios à gestão de pessoas.
- Identificar e aplicar ferramentas à gestão de pessoas, auxiliando na elaboração de um plano de ações para alcançar a excelência do desempenho e dos resultados organizacionais.
- Orientar ações de saúde e segurança do trabalho, respeitando as normas regulamentadoras da segurança do trabalho, visando garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro.
- Identificar características e aplicar procedimentos de metodologia de pesquisa técnica e científica.

ÁREA DE ATIVIDADES

B – PROMOVER AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA E ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS

- Avaliar manuais de integração institucional.
- Desenvolver programas de assistência e qualidade de vida aos empregados e colaboradores.
- Mediar conflitos interpessoais no ambiente de trabalho.
- Promover reintegração e adaptação do empregado.
- Articular reinserção do profissional no mercado de trabalho – outplacement.
- Apoiar setores de medicina e segurança do trabalho.
- Participar no desenvolvimento dos programas de qualidade.

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Componente Curricular: Gestão do Desempenho e Retenção de Talentos

Módulo: 3º

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
1	Identificar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.	1.1	Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.	1	Fundamentos: <ul style="list-style-type: none"> • Princípios da Avaliação do Desempenho; • Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho; • APO – Avaliação por objetivos; • Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho; • Objetivos da Avaliação do Desempenho; • Benefícios da Avaliação do Desempenho
		1.2	Compreender o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.		
		1.3	Detectar os diversos níveis de responsabilidade e seus envoltórios no processo de Avaliação do Desempenho.		
		1.4	Identificar o processo de administração participativa por objetivos.		
		1.5	Compreender a Avaliação do Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.		
		1.6	Diferenciar os benefícios em seus respectivos níveis de beneficiários.	2	Noções: <ul style="list-style-type: none"> • Métodos de Avaliação do Desempenho: <ul style="list-style-type: none"> ○ Escalas gráficas; ○ Escolha forçada; ○ Pesquisa de Campo; ○ Incidentes críticos; ○ Métodos mistos; ○ Comparação aos pares; ○ Frases descritivas; ○ Auto avaliação; ○ Avaliação por resultados; ○ 360º. • Etapas da Avaliação do Desempenho: <ul style="list-style-type: none"> ○ Definição dos objetivos de desempenho humano; ○ Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho; ○ Implantação do sistema; ○ Manutenção do sistema e controle dos resultados;
2	Aplicar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho.	2.1	Identificar os diversos métodos de Avaliação do Desempenho.		
		2.2	Compreender a escolha do método a cada realidade organizacional.		
		2.3	Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.		
		2.4	Compreender a dinâmica de funcionamento do processo de Avaliação do Desempenho de acordo com as etapas do processo.		
		2.5	Identificar na Avaliação do Desempenho a possibilidade de acompanhamento dos colaboradores.		
		2.7	Reconhecer no feedback fator preponderante para o sucesso do programa de Avaliação do Desempenho.		
		2.8	Identificar os tipos de barreiras que prejudicam o processo de Avaliação do Desempenho.		
		2.9	Aplicar técnicas adequadas para Avaliação do Desempenho.		
		2.10	Pesquisar novas tendências em Avaliação do Desempenho e sua viabilidade(portal www.rh.com.br).		

3	Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal.	<p>3.1 Identificar método de avaliação de potencial.</p> <p>3.2 Compreender o resultado da avaliação de desempenho e potencial.</p> <p>3.3 Entender que talentos necessitam de ações de melhor aproveitamento.</p> <p>3.4 Fornecer dados que subsidiem o rápido preenchimento de cargos.</p> <p>3.5 Compreender a integração dos programas de avaliação do desempenho e a avaliação de potencial.</p> <p>3.6 Entender que a integração dos programas deve atender aos objetivos organizacionais e individuais.</p> <p>3.7 Compreender a avaliação de competências vinculada ao conceito do fazer à concretização da ação.</p> <p>3.8 Auxiliar na elaboração de perfis de competências para os cargos ou de grupos de cargos.</p> <p>3.9 Conhecer instrumentos, indicadores e metodologia da Avaliação de Competência.</p> <p>3.10 Identificar a importância do feedback estruturado.</p> <p>3.10 Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoração do Desempenho: <ul style="list-style-type: none"> ○ Entrevista de Avaliação do Desempenho; ○ Preparação do entrevistador; ○ Preparação do entrevistado; ○ Discussão do desempenho; ○ o Feedback e os níveis finais do desempenho; ○ Elogio e repreensão; ○ Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho; ○ Novas tendências em Avaliação do Desempenho <p>Fundamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avaliação de potencial: <ul style="list-style-type: none"> ○ O resultado da avaliação de desempenho e de potencial; ○ Plano de sucessão; ○ Levantamento das necessidades de treinamento; ○ Previsão de posições; ● Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa. ● Avaliação de competências: <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecimentos; ○ Habilidades; ○ Atitude; ○ Definição de perfis para os cargos; ○ Instrumentos e metodologia da Avaliação por Competências; ○ Modelo de Avaliação de Competências; ○ Indicadores para a Competência; ○ Instrumento de Avaliação de Competência; ○ Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho; ○ Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências;
4	Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.	<p>4.1 Identificar os procedimentos a serem implantados a partir de uma Avaliação do Desempenho.</p> <p>4.2 Conhecer a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.</p> <p>4.3 Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>4.4 Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial "in loco".</p> <p>4.5 Compreender a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.</p> <p>4.6 Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios</p> <p>4.7 Selecionar programas de benefícios espontâneos.</p> <p>4.8 Realizar procedimentos para aplicação da avaliação de desligamento.</p> <p>4.9 Identificar os serviços que visam humanizar as demissões.</p>		

				4	<p>Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilização na promoção; • Utilização na distribuição de resultados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000; ○ Boas práticas na gestão de pessoas; ○ Definições do papel de benefícios na remuneração; ○ Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia; ○ Conceitos de benefícios espontâneos; ○ Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil; ○ Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento; ○ Outplacement.
--	--	--	--	---	---

III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: Gestão do Desempenho e Retenção de Talentos

Módulo: 3º

Habilidade	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
Habilidades 1.1 a 4.9 – referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de Curso 224 - CEETEPS	1 a 4 Bases Tecnológicas - referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de Curso 224 - CEETEPS.	<p>Conteúdo: Apresentação do componente curricular, conteúdos, método de trabalho, critérios de avaliação. Atividade de integração. Introdução aos conceitos do componente curricular.</p> <p>Procedimento Didático: Exposição dos itens do componente curricular</p>	27/07 a 28/07
<p>1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.</p> <p>1.2. Caracterizar o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.</p> <p>1.3. Detectar os diversos níveis de responsabilidade e seus envolvimento no processo de Avaliação do Desempenho.</p> <p>1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.</p> <p>1.5. Identificar os instrumentos de Avaliação de Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.</p> <p>1.6. Diferenciar os benefícios em seus respectivos níveis de beneficiários.</p>	<p>1. Fundamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Princípios da Avaliação do Desempenho; <input type="checkbox"/> Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho; <input type="checkbox"/> APO – Avaliação por objetivos; <input type="checkbox"/> Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho; <input type="checkbox"/> Objetivos da Avaliação do Desempenho; <input type="checkbox"/> Benefícios da Avaliação do Desempenho 	<p>Conteúdo: Principais Ferramentas utilizadas nos Princípios e Fundamentos da Avaliação do Desempenho, com seus Objetivos, Responsabilidades e Benefícios.</p> <p>Procedimento didático: Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Aulas práticas sobre a importância da Avaliação do Desempenho;</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo dos Princípios da Avaliação do Desempenho.</p>	<p>03/08 a 04/08</p> <hr/> <p>10/08 a 11/08</p> <hr/> <p>17/08 a 18/08</p>

<p>2.1. Identificar os diversos métodos de Avaliação do Desempenho.</p> <p>2.2. Identificar os diversos métodos de avaliação aplicados a cada realidade organizacional.</p> <p>2.3. Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.</p> <p>2.4. Identificar a dinâmica de funcionamento do processo de Avaliação do Desempenho de acordo com as etapas do processo.</p> <p>2.5. Identificar na Avaliação do Desempenho a possibilidade de acompanhamento dos colaboradores.</p> <p>2.7. Identificar o feedback como fator preponderante para o sucesso do programa de Avaliação do Desempenho.</p> <p>2.8. Identificar os tipos de barreiras que prejudicam o processo de Avaliação do Desempenho.</p> <p>2.9. Aplicar técnicas adequadas para Avaliação do Desempenho.</p> <p>2.10. Pesquisar novas tendências em Avaliação do Desempenho e sua viabilidade(portal www.rh.com.br).</p>	<p>2. Noções:</p> <p><input type="checkbox"/> Métodos de Avaliação do Desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Escalas gráficas; o Escolha forçada; o Pesquisa de Campo; o Incidentes críticos; o Métodos mistos; o Comparação aos pares; o Frases descritivas; o Auto avaliação; o Avaliação por resultados; o 360º. <p><input type="checkbox"/> Etapas da Avaliação do Desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Definição dos objetivos de desempenho humano; o Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho; o Implantação do sistema; o Manutenção do sistema e controle dos resultados; <p><input type="checkbox"/> Monitoração do Desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Entrevista de Avaliação do Desempenho; o Preparação do entrevistador; o Preparação do entrevistado; o Discussão do desempenho; o <i>Feedback</i> e os níveis finais do desempenho; o Elogio e repreensão; o Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho; o Novas tendências em Avaliação do Desempenho; 	<p>Conteúdo: Noções sobre os Métodos de Avaliação do Desempenho e suas Etapas e Formas de Monitoramento.</p> <p>Procedimento didático: Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de Atividade Avaliação Dissertativa em Grupo pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo dos Métodos de Avaliação do Desempenho.</p>	<p>24/08 a 25/08</p> <hr/> <p>31/08 a 01/09</p> <hr/> <p>14/09 a 15/09</p> <hr/> <p>21/09 a 22/09</p>
---	---	--	---

<p>3.1. Identificar método de avaliação de potencial.</p> <p>3.2. Identificar o resultado da avaliação de desempenho e potencial.</p>	<p>3. Fundamentos:</p> <p><input type="checkbox"/> Avaliação de potencial:</p> <p>o O resultado da avaliação de desempenho e de potencial;</p> <p>o Plano de sucessão;</p> <p>o Levantamento das necessidades de treinamento;</p> <p>o Previsão de posições;</p>	<p>Conteúdo: Os Fundamentos da Avaliação de Potencial e seus resultados, necessidades de treinamento e previsão de posições.</p> <p>Procedimento didático: Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo sobre os Fundamentos da Avaliação de Potencial.</p>	<p>28/09 a 29/09</p>
<p>3º Semana Acadêmica do Curso de Recursos Humanos.</p>			
<p>3.3. Identificar que talentos necessitam de ações de melhor aproveitamento.</p> <p>3.4. Fornecer dados que subsidiem o rápido preenchimento de cargos.</p> <p>3.5. Identificar a integração dos programas de avaliação do desempenho e a avaliação de potencial.</p> <p>3.6. Identificar que a integração dos programas deve atender aos objetivos organizacionais e individuais.</p> <p>3.7. Identificar a avaliação de competências vinculada ao conceito do fazer à concretização da ação.</p> <p>3.8. Auxiliar na elaboração de perfis de competências para os cargos ou de grupos de cargos.</p> <p>3.9. Caracterizar instrumentos, indicadores e metodologia da Avaliação de Competência.</p> <p>3.10. Identificar a importância do feedback estruturado.</p> <p>3.10. Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.</p>	<p>3. Fundamentos:</p> <p><input type="checkbox"/> Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa.</p> <p><input type="checkbox"/> Avaliação de competências:</p> <p>o Conhecimentos;</p> <p>o Habilidades;</p> <p>o Atitude;</p> <p>o Definição de perfis para os cargos;</p> <p>o Instrumentos metodologia da Avaliação por Competências;</p> <p>o Modelo de Avaliação de Competências;</p> <p>o Indicadores para a Competência;</p> <p>o Instrumento de Avaliação de Competência;</p> <p>o Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho;</p> <p>o Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências</p>	<p>Conteúdo: Fundamentos da Avaliação de Competências e Fluxo de Necessidades das pessoas e empresa.</p> <p>Procedimento didático: Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo sobre a Avaliação de Competências.</p>	<p>05/10 a 06/10</p> <hr/> <p>19/10 a 20/10</p> <hr/> <p>26/10 a 27/10</p> <hr/> <p>09/11 a 10/11</p> <hr/> <p>16/11 a 17/11</p> <hr/> <p>23/11 a 24/11</p>

<p>4.1. Identificar os procedimentos a serem implantados a partir de uma Avaliação do Desempenho.</p> <p>4.2. Identificar a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.</p> <p>4.3. Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>4.4. Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial “in loco”.</p> <p>4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.</p> <p>4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios.</p> <p>4.7. Selecionar programas de benefícios espontâneos.</p> <p>4.8. Realizar procedimentos para aplicação da avaliação de desligamento.</p> <p>4.9. Identificar os serviços que visam humanizar as demissões.</p>	<p>4. Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Utilização na promoção; <input type="checkbox"/> Utilização na distribuição de resultados: <p>o Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000;</p> <p>o Boas práticas na gestão de pessoas;</p> <p>o Definições do papel de benefícios na remuneração;</p> <p>o Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia;</p> <p>Conceitos de benefícios espontâneos;</p> <p>o Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil;</p> <p>o Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento;</p> <p>o <i>Outplacement</i>.</p>	<p>Conteúdo: Os principais procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho com promoção e distribuição de resultados e benefícios e os Fundamentos da avaliação de desligamento.</p> <p>Procedimento didático: Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo dos Procedimentos Estratégicos da Avaliação do Desempenho.</p>	<p>30/11 a 01/12</p>
<p>Habilidades 1.1 a 4.9 – referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de curso 144 - CEETEPS.</p>	<p>1 a 4 Bases Tecnológicas - referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de curso 144 - CEETEPS.</p>	<p>Encerramento do componente curricular com revisão geral das bases tecnológicas.</p>	<p>07/12 a 08/12</p>
			<p>14/12 a 15/12</p>

IV - Plano de Avaliação de Competências

Competência	Instrumentos e Procedimentos de Avaliação	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
Identificar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.	Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios	Habilidades: <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> Comportamentos: <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> Conhecimentos: <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i>	O aluno deverá ser capaz de: ter o senso de percepção, resolução de problemas e comunicação. Saber relacionar ideias a fim de interpretar e analisar as questões propostas.
Aplicar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho	Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios	Habilidades: <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> Comportamentos: <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> Conhecimentos: <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i>	Saber diferenciar situações nos processos de relações humanas. Senso de percepção, resolução de problemas e espírito de colaboração com seus pares.
Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal.	Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios	Habilidades: <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> Comportamentos: <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> Conhecimentos: <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i>	O aluno tenha a capacidade de identificar e posicionar-se em situações de conflitos nas organizações e no dia a dia.
Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.	Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios	Habilidades: <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> Comportamentos: <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> Conhecimentos: <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i>	Espera-se que o aluno possua condições de entender a resolução de problemas e comunicação com seus pares.

V – Plano de atividades docentes*

* Assinalar com **X** as atividades que serão desenvolvidas no mês.

Atividades Previstas	Projetos e Ações voltados à redução da Evasão Escolar	Atendimento a alunos por meio de ações e/ou projetos voltados à superação de defasagens de aprendizado ou em processo de Progressão Parcial	Preparo e correção de avaliações	Preparo de material didático	Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário Escolar
Julho	X			X	X
Agosto	X	X	X	X	X
Setembro	X	X	X	X	X
Outubro	X	X	X	X	X
Novembro	X	X	X	X	X
Dezembro	X		X		X

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

BERGAMINI, Cecília Whitaker Avaliação de Desempenho humano na empresa São Paulo: Atlas, 2010..
CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Editora Elsevier. 2003.
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos humanos. Editora Manolo. 7ª Edição. 2008.
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Editora Campus. 3ª Edição 2009.

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

- 4ª Semana Acadêmica do Curso de Recursos Humanos

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 do professor: Wagner Ivanildo dos Santos

Assinatura:

Data: 04/08/2017

X – Parecer do Coordenador de Curso

O presente Plano de Trabalho Docente está de acordo no que está estabelecido no Plano de Curso, em especial no que está definido para o Componente Curricular Gestão do Desempenho e Retenção de Talentos. Observa-se que o professor definiu instrumentos de avaliação em conformidade com as diretrizes pedagógicas da Instituição.

Nome do coordenador: Mauro Verga

Assinatura:

Data:

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

