

CEST: MISSÃO E VISÃO

Missão	<i>Promover educação superior de excelência, formando profissionais competentes e éticos, cidadãos comprometidos com o desenvolvimento da sociedade e com o segmento das pessoas com deficiência, conscientes de sua função transformadora.</i>
Visão	<i>Ser referência regional em educação superior, reconhecida pela excelência de sua atuação e compromisso social.</i>

DADOS DA DISCIPLINA

CÓDIGO	NOME	CH TOTAL	PERÍODO
1087	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS	80h	4º

EMENTA

O que é treinamento organizacional. Métodos e técnicas de treinamento eficazes no meio empresarial. Desenvolvimento e produtividade. Acompanhamento do desenvolvimento das pessoas nas organizações. Papel do gestor de treinamento como facilitador no desenvolvimento de pessoas. Estratégias de treinamento e o ciclo de vida dos negócios. O processo de controle do treinamento e seus benefícios para a empresa. Mecanismos de avaliação e validação do treinamento. Treinamentos técnicos e treinamentos comportamentais. Investimentos em treinamento. Fatores que contribuem para o sucesso do treinamento. Formas de aplicação de treinamento e desenvolvimento e os benefícios para as pessoas e organizações.

OBJETIVOS

GERAL

Compreender a importância das pessoas e das organizações se desenvolverem através da aprendizagem contínua e da mudança de comportamento, utilizando os processos de treinamento e desenvolvimento de RH como estratégias e vantagens competitivas.

ESPECÍFICOS

Entender a importância e o alcance do treinamento no contexto organizacional.

Identificar os vários instrumentos como: pesquisa de necessidades, planejamento, organização, execução e avaliação, que operacionalizam o subsistema de treinamento.

Conhecer os possíveis resultados obtidos a partir do treinamento e desenvolvimento dos RH.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - A Evolução do Treinamento e Desenvolvimento nas Organizações (10h)

- 1.1 Conceito de Organização e seus elementos
- 1.2 A evolução de T&D e a aprendizagem nas organizações
- 1.3 Desafios gerenciais num mundo de mudanças
- 1.4 Treinamento e Desenvolvimento nas organizações: aprendizagem como estratégia organizacional

UNIDADE II - Estratégias e Aspectos Globais em Treinamento e Desenvolvimento (10h)

- 2.1 Os novos paradigmas e o Treinamento e Desenvolvimento
- 2.2 Conceitos e tipos de educação
- 2.3 Definição de treinamento e os seus conteúdos
- 2.4 Os ciclos do treinamento
- 2.5 Mudanças de comportamento através do treinamento
- 2.6 Métodos e técnicas em Treinamento e Desenvolvimento
- 2.7 Objetivos do Subsistema de treinamento e Desenvolvimento

UNIDADE III - Treinamento e Desenvolvimento de Talentos: etapas do treinamento (15h)

- 3.1 Diagnóstico das necessidades de treinamento
- 3.2 Planejamento e programação do treinamento
- 3.3 Execução do treinamento
- 3.4 Avaliação do treinamento
- 3.5 Métodos e técnicas de treinamento
- 3.6 Desenvolvimento e produtividade

UNIDADE IV - Tipos de Programas de Treinamento e Desenvolvimento (15h)

- 4.1 Seleção e estruturação de programas de treinamento
- 4.2 Educação corporativa e à distância
- 4.3 Tendências nos processos de desenvolver as pessoas
- 4.4 Métodos de treinamento

UNIDADE V - Treinamento e Processo de Desenvolvimento do Colaborador (15h)

- 5.1 Desenvolvimento gerencial ou de talentos
- 5.2 Treinamento: uma estratégia de sucesso para as organizações
- 5.3 Os impactos da realização do treinamento nas organizações
- 5.4 Pressupostos básicos no desenvolvimento organizacional

UNIDADE VI – Eficiência: custos de treinamento (15h)

- 6.1 Retornos
- 6.2 Análise do ponto de equilíbrio
- 6.3 Qualidade
- 6.4 Custo

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

Aulas expositivas dialogadas, atividades individuais e em equipes, estudos de casos; exposição de vídeos, Exercícios programados.

TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS – TDE's

TDE 1: Leitura, Interpretação e Resenha do Livro: OLIVEIRA. J. B. **Falar bem é bem fácil**. Método J.B. Oliveira de Comunicação Integral. 3. ed. Madras Business, 2005. (10h)
TDE 2: Resolução de exercícios práticos (06h)

RECURSOS DIDÁTICOS

Quadro branco e acessórios, data show, textos com situações problemas e vídeos.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

Sabendo-se que o aluno deve aprender continuamente a partir de suas experiências e da troca de informações entre professor e demais colaboradores, salienta-se que o sistema de avaliação adotado para tal disciplina será processual e qualitativo.

Sendo assim, durante todos os encontros será observada a participação do aluno durante as discussões, bem como sua colaboração com a introdução de assuntos que podem enriquecer a análise do conteúdo em pauta. Além dessas participações o mesmo também será avaliado a partir da realização de atividades curriculares que deverão ser realizadas individualmente e /ou em grupo.

Concomitante a estas avaliações, serão observados os critérios objetivos regimentais: frequência mínima de 75% da carga horária da disciplina, três notas parciais (uma por mês, a cada 1/3 do conteúdo trabalhado, cumulativamente ou não) que serão compostas da seguinte forma: avaliação escrita individual com peso de 100% quando admitir, em seu conteúdo, questões referentes ao texto acadêmico; avaliações escritas individuais na proporção mínima de 70%, quando associadas a atividades acadêmicas individuais, cuja proporção será de até 30% para a composição da nota.

Estão previstas como atividades acadêmicas:

a) leitura e interpretação do artigo científico que subsidiarão uma produção textual a ser feita pelo aluno, individualmente, em sala de aula, a partir de um tema ou questionamentos propostos pelo professor, com base no artigo indicado; essa produção terá peso de 20% ou 30% na composição da nota da 2ª ou 3ª avaliação, conforme correlação entre artigo e conteúdo trabalhado;

b) outras atividades que se fizerem necessárias de acordo com a complexidade dos conteúdos.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente automaticamente estará inscrito para realizar a prova substitutiva e, caso ainda não seja aprovado, mas tendo alcançado a média 4,0 (quatro), se submeterá à prova final.

ARTIGO CIENTÍFICO E TEXTO PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS

. Referência:

BIBLIOGRAFIA

BÁSICA

FIDELIS, G. J. **Treinamento e Desenvolvimento de pessoas e carreiras**. Rio Janeiro: Qualitmark, 2010.
CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2008.
KANAANE, R.; ORTIGOSO, A. F. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

COMPLEMENTAR

BASTOS NETO, C. P. dos S. **Gestão estratégica de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: editora da FGV, 2010.
BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
MILICOVICH, G, T.; BOUDREOUT, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2009.
PEARSON EDUCATION DO BRASIL. **Administração de RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.