



INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Projeto Pedagógico do Curso (PPC)
Publicações PROEN
2024







INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO - MOOC

Publicações PROEN
2024



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Flávio Luis Barbosa Nunes
Reitor

Rodrigo Nascimento da Silva
Pró-reitor de Ensino

Leonardo Betemps Kontz
Diretor de Políticas de Ensino e Inclusão

Jander Luis Fernandes Monks
Chefe de Departamento de Educação a
Distância e Novas Tecnologias

Rosélia Souza de Oliveira
Coordenadora da Coordenadoria de Produção
de Tecnologias Educacionais
Coordenadora Geral da Rede e-Tec Brasil no
âmbito do IFSUL

Daiani Nogueira Luche
Coordenadora de Projetos Especiais

Conteúdo e apresentação
Conteudista
Rogério Rodolfo Baptista

Desenvolvimento e suporte AVA
Andressa Oliveira da Silveira
Luís Fernando da Silva Mendes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Design educacional
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Coordenadoria de Produção de
Tecnologia Educacional

Design gráfico e digital
Ariane da Silva Behling
Lucia Elena Korth Sedrez
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Edição de áudio e vídeo
José Pedro Minho Mello
Camila Zurchimitten Barbachã
Eduardo Walerko Moreira
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Revisão linguística
Ana Paula de Araujo Cunha
Equipe multidisciplinar do DETE

Revisão pedagógica
Margarete Hirdes Antunes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Treinamento e Desenvolvimento
Projeto Pedagógico de Curso

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Publicações PROEN
1ª Edição – Copyright© 2024
Todos os Direitos Reservados

Coordenação da edição
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
cpte@ifsul.edu.br

Diagramação e Projeto Visual
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Matheus Eslabão da Silva
Natália Schein

Catálogo na Fonte
Elaborado por Gislaine da Silva Maciel
Bibliotecária CRB 10/1481

T787	Treinamento e Desenvolvimento : Projeto Pedagógico do Curso (PPC) / organizadores : Rodrigo Nascimento da Silva, Leonardo Betemps Kontz, Jander Luís Fernandes Monks, Rosélia Souza de Oliveira, Margarete Hirdes Antunes.— Pelotas, RS : Publicações PROEN/IFSul, 2024. 44 p. : il. , color. ISBN 978-65-01-03356-3 IFSul - Cursos Online, Livres e Massivos (MOOC) https://www.ifsul.edu.br/publicacoes-pm-2/publicacoes-proen/publicacoes-proen-2 1. Educação a distância - Cursos de Capacitação 2. Recursos Humanos 3. Treinamento de Pessoal 4. Desenvolvimento de Pessoal 5. IFSul - Cursos MOOC I. Silva, Rodrigo Nascimento da II. Kontz, Leonardo Betemps III. Monks, Jander Luis Fernandes IV. Oliveira, Rosélia Souza de V. Antunes, Margarete Hirdes
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CDD 371.35

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense.
Pró-reitoria de Ensino.
Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias.
Rua Gonçalves Chaves, 3218, Centro.
Pelotas/RS – CEP 96015-560
Tel: (53) 3026-6050
if-proen@ifsul.edu.br
www.ifsul.edu.br

Prefácio

A elaboração deste material adveio da intencionalidade da Pró-reitoria de Ensino e do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias do IFSul de apresentar aos leitores(as) o projeto pedagógico de seus Cursos online, livres e massivos (MOOC).

Convidamos você para conhecer um pouco de nossa Instituição entendendo o que é um Curso MOOC, onde ele está hospedado, quem pode acessá-lo e qual o conteúdo do projeto pedagógico do curso apresentado neste material. Boa leitura!

Sumário

01	APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	9
02	O QUE É UM MOOC?	11
03	O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?	11
04	COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?	11
05	PÚBLICO-ALVO	15
06	COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?	15
07	SUPORTE TÉCNICO	15
08	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	15
09	IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	16
10	JUSTIFICATIVA	16

11	INFORMAÇÕES DO CURSO	17
12	OBJETIVOS DO CURSO	18
	12.1 OBJETIVO GERAL	18
	12.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
13	ESTRUTURA DO CURSO	18
14	METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO	22
	14.1 METODOLOGIA DE ENSINO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	23
	14.2 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	23
	14.2.1 PROGRAMA	25
	14.3 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	28
	14.4 AVALIAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	28
15	ATIVIDADES AVALIATIVAS	29
	REFERÊNCIAS	42

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) é uma instituição pública e gratuita vinculada ao MEC, com sede e foro na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Criado a partir da transformação do CEFET RS, nos termos da Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFSul possui natureza jurídica de autarquia, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

O IFSul é uma instituição de educação caracterizada pela verticalização do ensino. Oferece educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino e articula a educação superior, básica e tecnológica. É pluricurricular e multicampi, tendo como base a conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O IFSul possui a relevan-

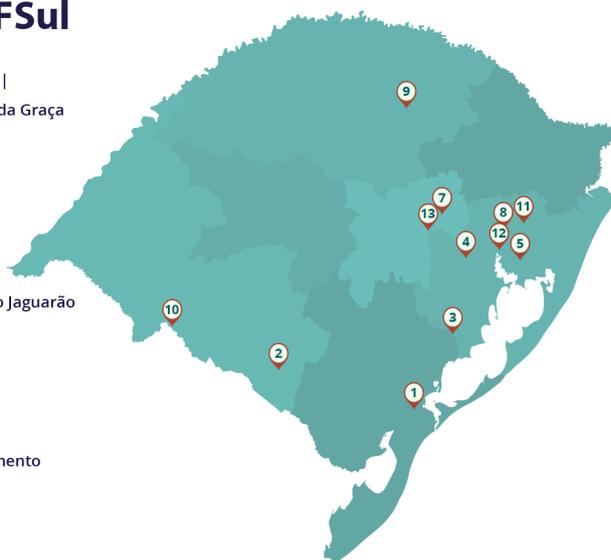
te missão de promover uma educação pública de excelência, por meio da junção indissociável entre ensino, pesquisa e extensão. Agrega pessoas, conhecimentos e tecnologias, visando proporcionar a ampliação do desenvolvimento técnico e tecnológico das regiões de abrangência de seus campi e dos polos de apoio presencial para as ofertas de cursos na modalidade a distância.

O IFSul é formado pela Reitoria, por 12 campi e 2 campi Avançados, a saber: Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas - Visconde da Graça, Câmpus Charqueadas, Câmpus Sapucaia do Sul, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Camaquã, Câmpus Venâncio Aires, Câmpus Bagé, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado, Câmpus Avançado Jaguarão e Câmpus Avançado Novo Hamburgo (figura 1).

Figura 1 – Distribuição das unidades do IFSul no RS.

Câmpus do IFSul

- 1 Reitoria | Câmpus Pelotas | Câmpus Pelotas-Visconde da Graça
- 2 Câmpus Bagé
- 3 Câmpus Camaquã
- 4 Câmpus Charqueadas
- 5 Câmpus Gravataí
- 6 Câmpus Campus Avançado Jaguarão
- 7 Câmpus Lajeado
- 8 Câmpus Novo Hamburgo
- 9 Câmpus Passo Fundo
- 10 Câmpus Santana do Livramento
- 11 Câmpus Sapiranga
- 12 Câmpus Sapucaia do Sul
- 13 Câmpus Venâncio Aires



Atuando na modalidade de Educação a Distância (EaD) o IFSul amplia sua área de abrangência dentro do estado do Rio Grande do Sul, ofertando cursos técnicos, superiores e cursos de formação inicial continuada.

A Instituição utiliza, para este fim, além dos seus 14 câmpus, a estrutura de polos municipais (figura 2) devidamente credenciados nos programas da Rede e-Tec Brasil e do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB/Capes).

Figura 2 – Mapa dos polos municipais de atuação do IFSul para cursos na modalidade a distância.

Mapa dos Polos de atuação do IFSul



Para obter informações dos cursos ofertados pelo IFSul basta acessar os seguintes endereços eletrônicos www.mundi.ifsul.edu.br/cursos/ e <https://intranet.ifsul.edu.br/catalogo/campus>.

2. O QUE É UM MOOC?

MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que em português significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.

3. O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?

Mundi é uma plataforma de cursos online do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), que oferece de forma gratuita cursos em formato MOOC.

É uma iniciativa do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias (DETE) do IFSul, desenvolvida pela Coordenadoria de Produção de Tecnologias Educacionais (CPTE), visando levar o conhecimen-

to à toda comunidade, de forma totalmente gratuita, com cursos 100% online, permitindo a flexibilidade para estudar onde e quando quiser.

Os cursos disponibilizados na Plataforma Mundi são de autoria de servidores de diversas áreas do IFSul e de outros profissionais, que cederam seus direitos autorais para que as ofertas fossem realizadas de forma gratuita. O acesso ocorre pelo endereço eletrônico <https://mundi.ifsul.edu.br/portal/>.

4. COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?

Todos os cursos são de inscrição livre para qualquer pessoa. Para se cadastrar (figura 3), selecione o curso que deseja realizar, leia a descrição e, caso seja de seu interesse, clique no botão “Entrar”.

Figura 3 – Como fazer a inscrição em um curso da Mundi?





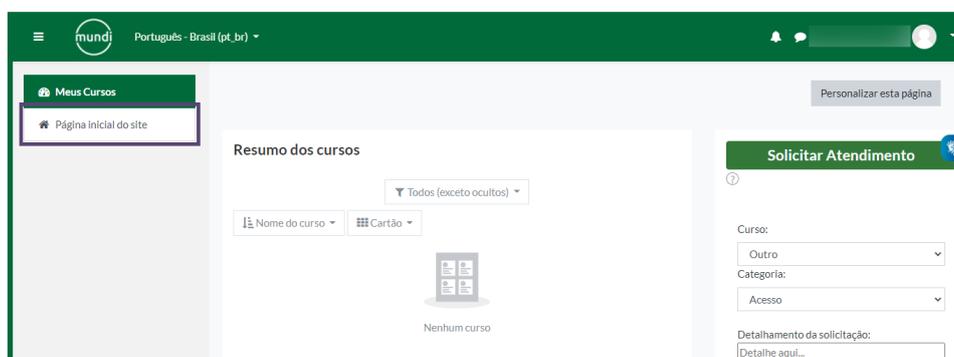
Passo 1: Ao entrar, faça seu cadastro (figura 4). Com ele você poderá fazer login na Plataforma Mundi.

Figura 4 – Faça seu cadastro



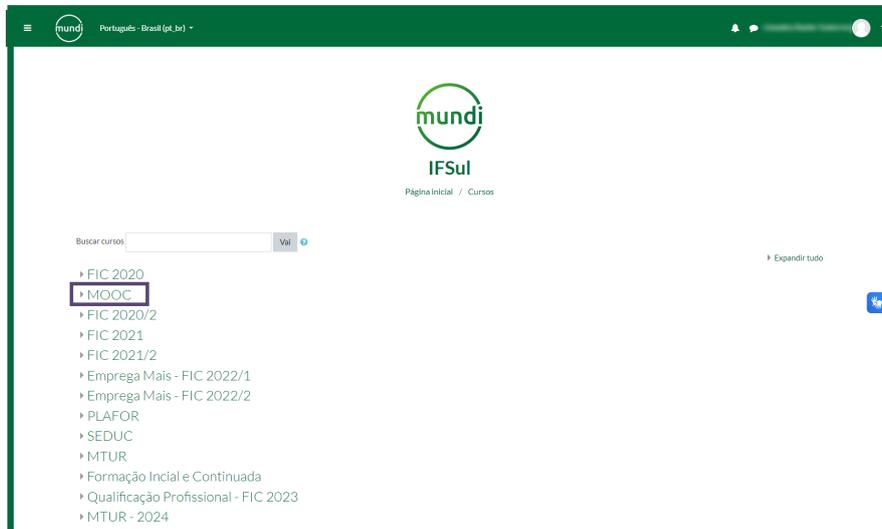
No primeiro acesso, a sua lista pessoal de cursos ainda estará vazia, conforme a figura 5. Para dar início à sua inscrição em algum curso, clique na aba “Página inicial do site”, no menu lateral da esquerda, conforme destacado na figura 5:

Figura 5 – Página inicial do site



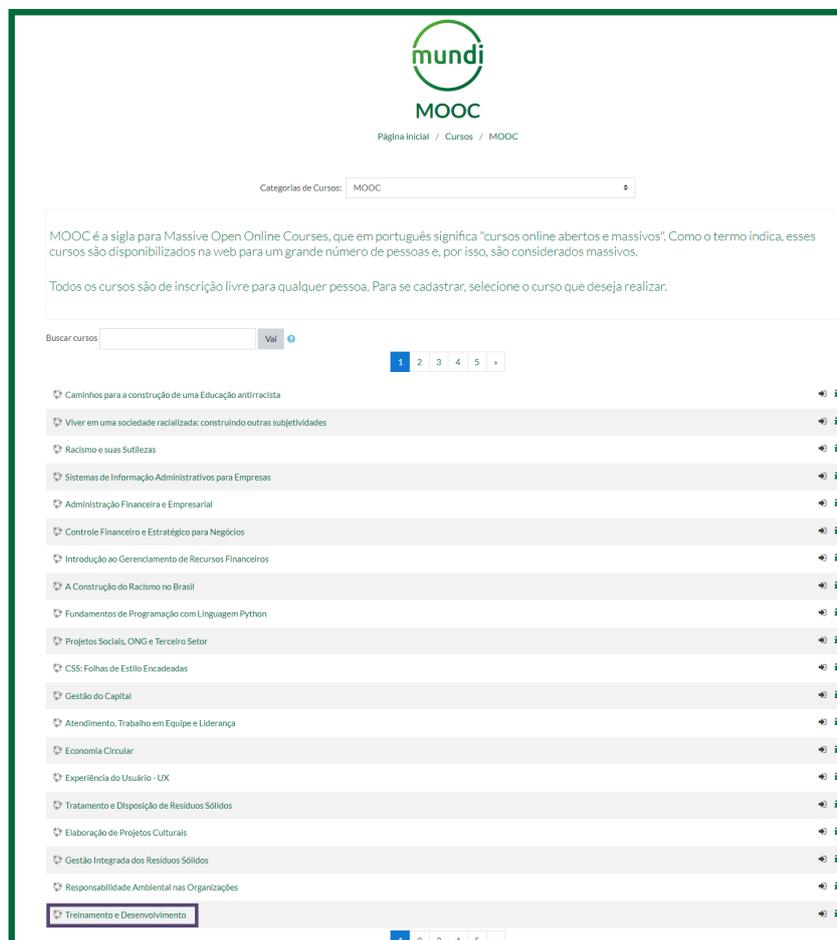
Passo 2: Após isso, a tela acessada será a demonstrada, conforme a figura 6. Uma vez nessa página, clique na Categoria de Curso chamada “MOOCs”, conforme destacado:

Figura 6 – Categoria de Curso



Passo 3: Após acessar a listagem dos MOOCs, clique no título do curso de sua escolha, conforme a figura 7:

Figura 7 – Listagem dos MOOCs



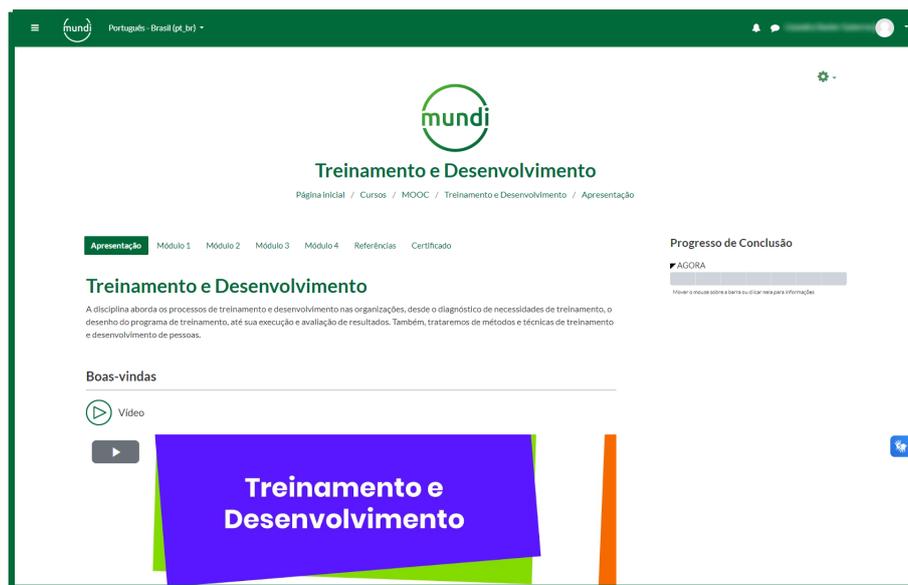
Passo 4: Após, basta clicar no botão “Inscreva-me”, conforme figura 8:

Figura 8 – Autoinscrição do estudante



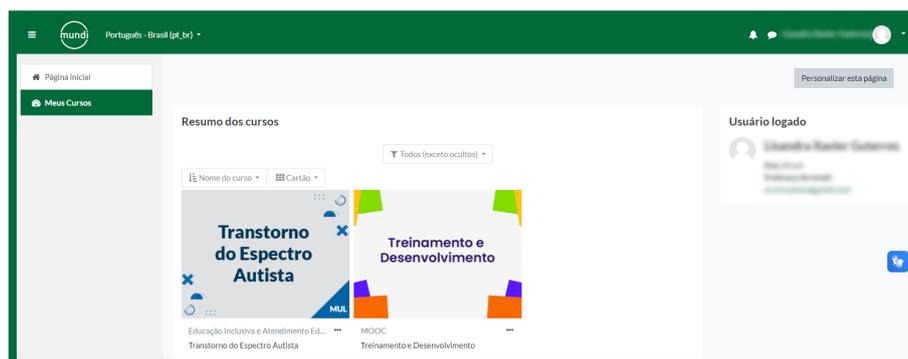
Passo 5: Pronto! Sua inscrição foi realizada com sucesso e a página inicial do curso já estará disponível para acesso, conforme figura 9:

Figura 9 – Página inicial do curso



Passo 6: Ao acessar a página inicial da Plataforma Mundi novamente, seu curso já estará listado na aba “**Meus cursos**”, conforme figura 10:

Figura 10 – Área de cursos do estudante



5. PÚBLICO-ALVO

Não há definição de pré-requisitos para acesso ao curso. Porém, recomenda-se ter, no mínimo, o Ensino Fundamental II (6ª a 9ª série) incompleto.

6. COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?

Todos os cursos possuem certificados. Para isso, você deve atingir, no mínimo, a nota 6 (seis) em todas as atividades exigidas. Cumprido o requisito, a plataforma irá disponibilizar gratuitamente seu certificado. O tempo para conseguir a certificação fica a critério do estudante, não havendo limite nem mínimo, nem máximo de tempo.

7. SUPORTE TÉCNICO

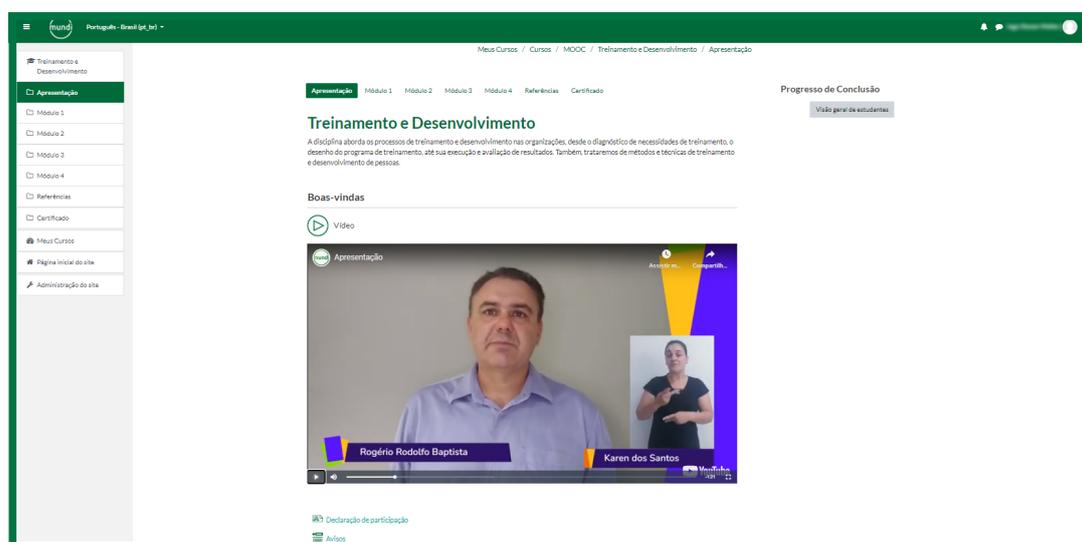
Havendo qualquer dificuldade para acessar o curso ou emitir seu certificado, abra um chamado em <http://cpte.ifsul.edu.br/suporte/>.

Veja os tutoriais para abertura e acompanhamento de chamados por meio do site <https://www.youtube.com/@CPTEIFSUL/videos>.

8. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O curso tem a intenção de promover a formação sobre relações étnico-raciais no Brasil, no contexto das Comissões de Heteroidentificação e justifica-se pela orientação da Portaria Normativa n.º 4, de 06 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento complementar à autodeclaração dos candidatos pretos e pardos, para fins de preenchimento das vagas reservadas para concurso público.

Figura 11 – Boas-vindas



9. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

DADOS DA INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL PELO CURSO

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE - IFSul
CNPJ: 10.729.992/0001-46

Razão Social:
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE

Endereço:
IFSul - Reitoria: Rua Gonçalves Chaves, 3218 Centro.

Cidade/UF/CEP: Pelotas/RS – CEP 96015-560

Telefone: (53) 3026-6050

Site da Instituição: www.ifsul.edu.br

DADOS GERAIS DO CURSO

Nome: Treinamento e Desenvolvimento

Modalidade de oferta:
a distância, de natureza Massive Open Online Course (MOOC)

Carga Horária: 40 horas

10. JUSTIFICATIVA

O Curso MOOC em Treinamento e Desenvolvimento qualificará o/a educando/a no sentido de pensar processos de treinamento e desenvolvimento nas organizações, desde o diagnóstico de necessidades de treinamento, o desenho do programa de treinamento, até sua execução e avaliação de resultados.

O avanço tecnológico possibilitou essa nova realidade educacional: o ensino mediado pelo computador. A oferta de Educação a Distância, apoiada por Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), tem se expandido, rapidamente, como

resposta à crescente necessidade de formação continuada, resultante das transformações dos meios e modos de produção. Nessa perspectiva, e tendo em conta o fato de o IFSul ser uma instituição plural e multicampi, tal modalidade de ensino torna-se importante estratégia de qualificação dos cidadãos provenientes de diferentes contextos.

Em síntese, o Instituto Federal Sul-rio-grandense, por meio deste curso, provê uma excelente opção para a atualização e a formação de profissionais qualificados, favorecendo a sua inserção no mundo do trabalho e capacitando-os a protagonizar ações empreendedoras e/ou atuar em instituições públicas e privadas.

11. INFORMAÇÕES DO CURSO

Figura 12 – Dados gerais

Curso	Treinamento e Desenvolvimento
Disciplina	Treinamento e Desenvolvimento
Sigla	TRD
Objetivo geral	Apresentar os processos de treinamento e desenvolvimento nas organizações e proporcionar o desenvolvimento de habilidades no planejamento, na execução e na avaliação de treinamentos.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender sobre o diagnóstico das necessidades de pessoal; • Entender sobre planejamento e realização de treinamento; • Conhecer sobre as técnicas de avaliação de resultados; • Entender a importância do desenvolvimento de pessoal.
Carga horária (CH) total	40h
Nº Módulos	4
Nº Unidades	24
Nível	<input checked="" type="checkbox"/> Básico <input type="checkbox"/> Intermediário <input type="checkbox"/> Avançado
Pré-requisitos	Não há.

12. OBJETIVOS DO CURSO

12.1 Objetivo Geral

Apresentar os processos de treinamento e desenvolvimento nas organizações e proporcionar o desenvolvimento de habilidades no planejamento, na execução e na avaliação de treinamentos.

12.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do curso compreendem:

- Compreender sobre o diagnóstico das necessidades de pessoal;
- Entender sobre planejamento e realização de treinamento;
- Conhecer sobre as técnicas de avaliação de resultados;
- Entender a importância do desenvolvimento de pessoal.

13. ESTRUTURA DO CURSO

Módulo 1 - Diagnóstico das necessidades de treinamento

Unidade 1: Conceito de treinamento e desenvolvimento

Unidade 2: Treinamento por competências

Unidade 3: Processo de treinamento

Unidade 4: Diagnóstico das necessidades de treinamento

Unidade 5: Técnicas de diagnóstico das necessidades de treinamento

Unidade 6: Modelo de diagnóstico das necessidades de treinamento

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 13 – Módulo 1



Módulo 2 - Planejamento e Execução do treinamento

Unidade 1: Projeto e planejamento do treinamento

Unidade 2: Etapas do projeto de treinamento

Unidade 3: Fatores que influenciam o aprendizado

Unidade 4: Métodos de treinamento

Unidade 5: Planejamento de uma sessão de treinamento

Unidade 6: Plano Anual de treinamento e desenvolvimento

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 14 – Módulo 2



Módulo 3 - Técnicas de Avaliação de resultado

Unidade 1: Avaliação do programa de treinamento

Unidade 2: Métodos de avaliação de treinamento

Unidade 3: Avaliações de eficiência de treinamento

Unidade 4: Avaliações de eficácia de treinamento

Unidade 5: Indicadores de treinamento

Unidade 6: Estratégia organizacional e avaliação de treinamentos

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 15 – Módulo 3

The screenshot shows the 'mundi' course interface. At the top, the 'mundi' logo is centered, followed by the course title 'Treinamento e Desenvolvimento' and a breadcrumb trail: 'Meus Cursos / Cursos / MOOC / Treinamento e Desenvolvimento / Módulo 3'. Below this, a navigation bar includes 'Apresentação', 'Módulo 1', 'Módulo 2', 'Módulo 3' (highlighted), 'Módulo 4', 'Referências', and 'Certificado'. On the right, there is a 'Progresso de Conclusão' section with a 'Visão geral de estudantes' button. The main content area is titled 'Módulo 3 - Técnicas de Avaliação de resultado'. Underneath, 'Unidade 3.1 - Avaliação do programa de treinamento' is listed. A video player icon is shown, followed by a video thumbnail with a blue background and white text: 'Treinamento e Desenvolvimento'. Below the thumbnail is a yellow box with the text 'Avaliação do programa de treinamento'. The next unit is 'Unidade 3.2 - Métodos de avaliação de treinamento', also featuring a video player icon and a blue video thumbnail with the text 'Treinamento e Desenvolvimento'. A vertical orange bar is visible on the right side of the page.

Módulo 4 - Técnicas de desenvolvimento de pessoas

Unidade 1: Desenvolvimento de pessoas
Unidade 2: Aprendizagem organizacional
Unidade 3: Técnicas de desenvolvimento de pessoas
Unidade 4: Desenvolvimento de gestores
Unidade 5: Desenvolvimento de equipes
Unidade 6: Desenvolvimento de carreiras
Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 16 – Módulo 4



14. METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO

A proposta metodológica está configurada de forma a oportunizar a formação integral do/a estudante, buscando contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, prático e crítico, por meio da atualização profissional. Nessa direção, a estrutura curricular, alinhada às práticas pedagógicas, visa estimular o estudante a criar soluções e a ter iniciativas nas organizações de seu trânsito.

A metodologia de ensino, no âmbito do curso, contemplará videoaulas e atividades avaliativas, que auxiliarão os/as alunos/as no desenvolvimento de habilidades intelectuais, procedimentais e atitudinais. Há, também, a preocupação em organizar o ambiente educativo de modo a articular as atividades propostas às diversas dimensões de formação dos jovens e adultos, favorecendo a transformação das informações em conhecimentos, diante das situações reais de vida.

Por fim, pode-se dizer que a gestão dos processos pedagógicos deste curso orienta-se pelos princípios da construção coletiva do conhecimento, da vincula-

ção entre educação e trabalho, da interdisciplinaridade e da avaliação como processo.

O curso de Treinamento e Desenvolvimento, na modalidade a distância, conta com uma estrutura curricular de 4 módulos. Cada módulo disponibilizado contém uma proposta de trabalho com questionamentos (tarefa de aprendizagem) sobre o tema estudado.

14.1 Metodologia de ensino para pessoa com deficiência

A Política de Inclusão e Acessibilidade do IFSul, amparada na Resolução do Conselho Superior (CONSUP) nº 51/2016, contempla ações inclusivas, respeitando as diferenças individuais, especificamente das pessoas com deficiência, diferenças étnicas, de gênero, culturais, socioeconômicas, entre outras. Para a efetivação da Educação Inclusiva, o curso considera todo o regramento jurídico acerca dos direitos das pessoas com deficiência, instituído na Lei de Diretrizes e Bases – LDB 9394/1996; na Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva/2008; no Decreto nº 5.296/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com Deficiência ou com mobilidade reduzida; na Resolução CNE/CEB nº 2/2001, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica; no Decreto nº 5.626/2005, dispendo sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras; no Decreto nº 7.611/2011, que versa sobre a Educação Especial e o Atendimento Educacional Especializado; na Resolução nº 4/2010, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica; na Lei nº 12.764/2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e na Lei nº 13.146/ 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A partir das referências legais supracitadas, o curso busca a acessibilidade com a produção de material acessível para leitores de tela e tradução para Libras, chamando a atenção para a importância de pensar cada ação de forma que tais iniciativas sejam democráticas e ao alcance de todo/as.

14.2 Organização Curricular

A organização curricular do curso A Invisibilidade da Mulher Negra no Contexto Acadêmico foi estruturada considerando o princípio sociológico de que o conhecimento é uma produção histórica. Com base em tal concepção, a matriz curricular se efetiva no comprometimento em promover a construção de novos saberes, alicerçada em princípios teóricos e pedagógicos que propiciem aos/às estudantes desempenhar, futuramente, as atividades propostas no curso.

Faz-se importante destacar que o propósito de trabalho e a construção dos materiais didáticos nos cursos de qualificação do IFSul buscam a promoção do acesso e da autonomia do/a educando/a, num espaço pedagógico constante-

mente “lido”, interpretado, “escrito” e “reescrito” (FREIRE, 1996, p. 109). Nesse viés, os módulos que compõem a matriz curricular estão articulados e fundamentados numa perspectiva interdisciplinar.

O Quadro 1 descreve os módulos do curso e, no seguimento, é apresentado o programa. No entanto, pode haver adaptações para melhor atender aos/às estudantes, tanto na primeira oferta dos cursos, como em futuras edições, uma vez que a atividade oferece oportunidade de aprendizado teórico inserido na prática.

Quadro 1 – Matriz curricular do curso de Treinamento e Desenvolvimento, na modalidade a distância.

Módulo	Conteudista	CH
Módulo 1 Diagnóstico das Necessidades de Treinamento	Rogério Rodolfo Baptista	10h
Módulo 2 Planejamento e Execução do Treinamento	Rogério Rodolfo Baptista	10h
Módulo 3 Técnicas de Avaliação de Resultado	Rogério Rodolfo Baptista	10h
Módulo 4 Técnicas de Desenvolvimento de Pessoas	Rogério Rodolfo Baptista	10h
Carga horária total do curso		40h

14.2.1 Programa

Curso	Treinamento e Desenvolvimento
Carga horária	40h
Ementa O curso pretende abordar todo o processo relacionado com o treinamento e desenvolvimento dentro de uma empresa, desde o diagnóstico das necessidades de treinamento até a avaliação.	
Objetivos Objetivo geral: Apresentar os processos de treinamento e desenvolvimento nas organizações e proporcionar o desenvolvimento de habilidades no planejamento, na execução e na avaliação de treinamentos. Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none">- Compreender sobre o diagnóstico das necessidades de pessoal;- Entender sobre planejamento e realização de treinamento;- Conhecer sobre as técnicas de avaliação de resultados;- Entender a importância do desenvolvimento de pessoal.	
Conteúdos Módulo 1 - Diagnóstico das Necessidades de Treinamento <ul style="list-style-type: none">1.1. Conceito de treinamento e desenvolvimento1.2. Treinamento por competências1.3. Processo de treinamento1.4. Diagnóstico das necessidades de treinamento1.5. Técnicas de diagnóstico das necessidades de treinamento1.6. Modelo de diagnóstico das necessidades de treinamento Módulo 2 - Planejamento e Execução do Treinamento <ul style="list-style-type: none">2.1. Projeto e planejamento do treinamento2.2. Etapas do projeto de treinamento2.3. Fatores que influenciam o aprendizado2.4. Métodos de treinamento2.5. Planejamento de uma sessão de treinamento2.6. Plano Anual de treinamento e desenvolvimento Módulo 3 - Técnicas de Avaliação de Resultado <ul style="list-style-type: none">3.1. Avaliação do programa de treinamento3.2. Métodos de avaliação de treinamento3.3. Avaliações de eficiência de treinamento	

Curso	Treinamento e Desenvolvimento
Carga horária	40h
<p>Conteúdos</p> <p>Módulo 3 - Técnicas de Avaliação de Resultado 3.4. Avaliações de eficácia de treinamento 3.5. Indicadores de treinamento 3.6. Estratégia organizacional e avaliação de treinamentos</p> <p>Módulo 4 - Técnicas de Desenvolvimento de Pessoas 4.1. Desenvolvimento de pessoas 4.2. Aprendizagem organizacional 4.3. Técnicas de desenvolvimento de pessoas 4.4. Desenvolvimento de gestores 4.5. Desenvolvimento de equipes 4.6. Desenvolvimento de carreiras</p>	
<p>Metodologia</p> <p>O curso será desenvolvido por meio da Plataforma Mundi-plataforma de cursos online do IFSul para cursos em formato MOOC. MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que, em português, significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.</p> <p>Nessa Plataforma, os cursos são divididos em módulos (a cada 10 horas, um módulo); esses módulos são separados em até seis (6) unidades, onde são disponibilizadas videoaulas de curta duração, bem como atividades avaliativas a serem realizadas pelos/as estudantes.</p>	
<p>Bibliografia básica:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. Bauru, SP: Manole, 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.</p> <p>GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: princípios e tendências. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.</p>	

Curso	Treinamento e Desenvolvimento
Carga horária	40h

Bibliografia complementar:

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO 10015** - Gestão da qualidade - Diretrizes de treinamento. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2001.

ALLEN, Rich. **Train smart: ensinando e treinando com inteligência**. Rio de Janeiro: Qualimark, 2003.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 2005.

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia DA S.; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

CARVALHO, Antônio Vieira. **Treinamento: princípios, métodos e técnicas**. São Paulo: Pioneira, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. 5.ed. São Paulo: atlas, 2003.

EBOLI, Maria. P. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. 1.ed. São Paulo: Gente, 2004.

REICHEL, Harduin. **Treinamento e Desenvolvimento**. Curitiba: Iesde Brasil S.A, 2008. 198 p.

MILIONI, Benedito. **Indicadores para gestão de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2005.

WICK, Calhoum W. **6Ds: as seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio**. São Paulo: Évora, 2011.

14.3 Avaliação do processo ensino-aprendizagem

A avaliação da aprendizagem se constitui como processo formativo e investigativo, tendo por objetivo maior o acompanhamento e redirecionamento do processo de ensino-aprendizagem, voltado para o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o mundo do trabalho.

Para a metodologia que se propõe, a avaliação torna-se instrumento fundamental. O mecanismo ação-reflexão-ação é importante para que a avaliação cumpra o seu papel, ou seja, para que o julgamento qualitativo da ação esteja em função do aprimoramento desta mesma ação.

Desse modo, a avaliação da aprendizagem tem a finalidade de acompanhar e aperfeiçoar o processo de aprendizagem dos alunos, obedecendo aos princípios da formação integral e da interdisciplinaridade, expressando os resultados de aproveitamento no curso por meio de notas.

Ao final do curso, o aluno deverá obter, pelo menos, 60% da nota da avaliação para ser considerado aprovado.

14.4 Avaliação do Projeto Pedagógico do Curso

Este documento, além de orientar e sistematizar os processos avaliativos do curso, precisa contemplar a avaliação do próprio Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Compreendemos o PPC como um documento “em processo”. Assim, torna-se necessário um acompanhamento sistemático, com a participação dos sujeitos envolvidos, a fim de que seja um instrumento democrático e participativo. A avaliação é compreendida, aqui, não como término do processo, mas como momento de reflexão e diagnóstico, apresentando elementos que irão subsidiar decisões e ações em busca de qualidade.

Como apresenta Luckesi, “a avaliação como crítica de percurso é uma ferramenta necessária ao ser humano no processo de construção dos resultados que planejou produzir, assim como o é no redimensionamento da direção da ação” (LUCKESI, 1998, p. 116).

Em termos de acompanhamento e monitoramento interno, as atividades acadêmicas e administrativas serão acompanhadas e monitoradas por meio da utilização de diferentes procedimentos e instrumentos, contemplando, também, a autoavaliação (refletir sobre a própria atuação), sempre visando a melhorias e não à punição nem à responsabilização de nenhum envolvido.

Alterações neste documento poderão ser propostas, com base em necessidades e/ou nos dados e estudos, mediante justificativa, seguindo os procedimentos apresentados pela Pró-Reitoria de Ensino do IFSul.

15. ATIVIDADES AVALIATIVAS

Todos os módulos possuem 6 questões e no mínimo 3 atividades extra para o banco de questões da plataforma Mundi.

Módulo 1

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
1) O treinamento é um processo cíclico e contínuo, possui quatro etapas. Assinale a alternativa que descreve, na ordem correta, as etapas do ciclo de treinamento.	
a)	Pesquisa de campo, definição de cursos, avaliação, implementação e monitoração.
b)	Levantamento de necessidades (diagnóstico), projeto e planejamento, execução e avaliação.
c)	Análise das necessidades, levantamento das necessidades, definição de objetivos e implementação.
d)	Estruturação, planejamento, avaliação, análise e intervenção.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
2) As necessidades de treinamento nem sempre estão claras e precisam ser diagnosticadas através de levantamentos e pesquisas internas. O processo de levantamento de necessidades de treinamento é uma atividade de:	
a)	Diagnóstico.
b)	Avaliação.
c)	Implementação.
d)	Planejamento.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
3) Existem várias formas de treinamento. Em uma delas, a pessoa utiliza-se de ações educacionais de curta duração, assimilando informações através de sua interação com o meio. Geralmente, se dá de forma não sistemática e autônoma. Essa forma de treinamento é chamada de:	
a)	Instrução.
b)	Desenvolvimento.
c)	Educação Corporativa.
d)	Informação.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) No processo de Gestão de Pessoas por Competências, existe uma etapa em que a organização deve identificar as competências que já possui, as competências necessárias para a execução de sua estratégia e, por fim, o gap (diferença ou lacuna) entre as competências atuais e as necessárias. Essa etapa é:

- | | |
|----|-----------------------------------------------|
| a) | A formulação da estratégia. |
| b) | O planejamento de ações de gestão de pessoas. |
| c) | O mapeamento das competências. |
| d) | O acompanhamento e Feedback (retroação). |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Chiavenato (2010) afirma que o treinamento, como uma função de gestão de pessoas, é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. Isso significa que a chefia imediata ou a gerência deve ser responsável por garantir o desenvolvimento das pessoas e que a área de Recursos Humanos deve proporcionar os meios para a realização e dar suporte ao processo de treinamento do colaborador. Em relação a essa afirmação, marque verdadeiro ou falso.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) Existem várias técnicas de diagnóstico de necessidades de treinamento que podem ser utilizadas. Elas podem ser aplicadas, diretamente, sobre as pessoas ou na análise de departamentos e da organização como um todo. O método realizado, através da análise dos requisitos, condições e necessidades dos cargos da empresa, é :

- | | |
|----|-------------------------------------------|
| a) | A avaliação de desempenho. |
| b) | O questionário de descrição de cargos. |
| c) | A análise de cargos. |
| d) | A análise de indicadores organizacionais. |

Questões Extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) O diagnóstico de necessidades de treinamento é a primeira etapa do ciclo de treinamento. O método de análise organizacional tem como objetivo identificar, de forma mais detalhada, as necessidades de treinamento para os cargos específicos. Avaliam-se os requisitos, especificações e mudanças nos cargos. Em relação a essa afirmação, marque verdadeiro ou falso.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) As técnicas mais indicadas para o levantamento de necessidades podem variar conforme o perfil e o nível do cargo pesquisado. A técnica mais indicada para os cargos de nível de supervisão é:

a) A entrevista individual.

b) O questionário.

c) A observação direta.

d) O parecer de um especialista.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) O fluxo de diagnóstico de necessidades de treinamento possui várias etapas. A etapa que tem como objetivo determinar o objetivo geral do Programa de treinamento é:

a) A organização e análise das informações.

b) A análise dos resultados esperados.

c) A análise organizacional.

d) A definição de objetivos de aprendizado.

Módulo 2

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) As etapas para o projeto e planejamento do treinamento são (por ordem sequencial):

- | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | Redigir os objetivos; escolher a modalidade de ensino; escolher a sequência de conteúdo; criar/estabelecer procedimentos de ensino; definir critérios de avaliação e testar o desenho do treinamento. |
| b) | Escolher a modalidade de ensino; redigir os objetivos; definir critérios de avaliação; escolher a sequência de conteúdo; criar/estabelecer procedimentos de ensino e testar o desenho do treinamento. |
| c) | Definir critérios de avaliação; escolher a modalidade de ensino; redigir os objetivos; criar/estabelecer procedimentos de ensino; escolher a sequência de conteúdo e testar o desenho do treinamento. |
| d) | Redigir os objetivos; definir critérios de avaliação; escolher a modalidade de ensino; criar/estabelecer procedimentos de ensino; escolher a sequência de conteúdo e testar o desenho do treinamento. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Uma das etapas para o projeto e planejamento do treinamento é a escolha da modalidade de ensino que será aplicada no treinamento. Nesta etapa:

- | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | Devemos resumir o conjunto de desempenhos ou competências específicas que se espera observar nos participantes no final do treinamento |
| b) | Devemos definir o desempenho que se espera que os participantes apresentem ao final de cada passo de instrução. |
| c) | Devemos escolher quais são as melhores alternativas de aprendizado possíveis para o treinamento. |
| d) | Devemos definir quais são os métodos e técnicas disponíveis mais adequados para a consecução dos objetivos instrucionais. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) Andragogia é uma palavra de origem grega, significa “ensinar para adultos”. Ela possui seis princípios básicos. O princípio de “orientação para aprendizagem” significa que :

a)	Os adultos, quando aprendem algo novo, sempre relacionam com sua experiência pessoal.
b)	Os adultos precisam saber por que necessitam aprender algo antes de começar a aprendê-lo.
c)	Os adultos têm predisposição para aprender aquilo que sentem a necessidade e precisam para se tornar capacitados para enfrentar as situações da vida real.
d)	Os adultos não estão preocupados com notas ou aprovação em um curso. Eles querem aprender algo que seja realmente útil para eles.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Existem muitas técnicas de treinamento. A(s) técnica(s) em que são utilizadas reuniões estruturadas para provocar debates sobre os temas envolvidos nos problemas é/são:

a)	A aula expositiva.
b)	As discussões em grupo, painéis e debates.
c)	O treinamento on the job.
d)	A dramatização (role playing).

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Uma sessão de treinamento possui várias etapas que devem ser dominadas pelo instrutor de treinamento. O momento mais adequado para expor as regras de convivência dentro da sala de treinamento, tais como, horários e intervalos, ajudando no bom andamento do treinamento, é:

a)	O contrato pedagógico.
b)	O aquecimento.
c)	O desenvolvimento.
d)	O fechamento.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) Uma das partes mais importantes do PAT - Plano Anual de Treinamento - é a definição do orçamento para a realização dos programas de treinamento na empresa. Nele, são abordados vários tipos de custos. O custo relativo ao material didático que será utilizado no treinamento é do tipo:

a)	Custo com infraestrutura.
b)	Custo com participantes.
c)	Custo operacional do treinamento.
d)	Custo com instrutores.

Questões Extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) O princípio da Andragogia, que diz que “Os adultos têm predisposição para aprender aquilo que sentem a necessidade e precisam para se tornar capacitados para enfrentar as situações da vida real” é o:

a)	Prontidão para aprender.
b)	Orientação para aprendizagem
c)	Motivação.
d)	O autoconceito do aprendiz.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Para cada etapa da sessão de treinamento, existem alguns procedimentos necessários para alcançar o objetivo da etapa. Para a etapa de “aquecimento” de uma sessão de treinamento, qual dos procedimentos abaixo é o sugerido?

a)	Esclarecer dúvidas, deixar claro os objetivos e trabalhar expectativas sobre o treinamento.
b)	Fazer a apresentação das pessoas envolvidas no treinamento: instrutores e instrutoras, participantes e pessoal de apoio.
c)	Usar a revisão e/ou extensão para fechamento da sessão para propiciar que o treinando sintetize os pontos-chave da sessão.
d)	Falar sobre a importância do tema para a área profissional, contexto, empresa etc.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) Uma das técnicas mais utilizadas, em um treinamento, é o estudo de caso. O estudo de caso tem como objetivo:

a)	Estimular a conscientização e a mudança de atitudes dos participantes através da dramatização de “cenas” em que são representadas situações reais.
b)	Fazer com que os participantes aprendam os princípios subjacentes aos vários problemas estudados, desenvolvendo a capacidade de análise e de tomada de decisões.
c)	Expor os conteúdos do treinamento através de exposições dialogadas, utilizando recursos de apresentação.
d)	Promover a associação da informação com imagens e histórias, levando o participante a assimilar o conteúdo.

Módulo 3

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A avaliação do treinamento visa verificar se o programa de treinamento atendeu as necessidades da organização e se o investimento realizado trouxe resultados. Os resultados do treinamento podem ser avaliados em dois momentos. As avaliações de curto prazo servem:

a)	Para verificar a eficácia do treinamento.
b)	Para verificar se houve retorno financeiro, seja com melhoria ou aumento de produtos ou serviços.
c)	Para verificar se houve mudanças na organização que podem ter decorrido como resultado desse treinamento.
d)	Para verificar a eficiência do treinamento.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Um dos critérios para avaliar um treinamento é o seu grau de transferibilidade. Esse critério se refere:

a)	Ao grau que o aprendiz desenvolve habilidades relevantes condizentes com o cargo/função.
b)	Ao grau em que habilidades e comportamentos adquiridos em treinamento podem ser aplicados ao trabalho.
c)	Aos fatores que podem auxiliar na boa realização do treinamento e na sua aplicação pelo aprendiz.
d)	Ao grau em que as habilidades e comportamentos adquiridos podem ser aplicados em outra área.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) A avaliação do treinamento possui cinco níveis de avaliação. A avaliação de treinamento do tipo “Avaliação de Mudança de Comportamento” visa:

a)	Medir a satisfação dos participantes quanto a experiência do treinamento.
b)	Avaliar o nível de aprendizagem e se o participante adquiriu novas habilidades e conhecimentos e mudou suas atitudes.
c)	Avaliar o impacto no trabalho através das novas habilidades de aprendizagem e adoção de novas atitudes que mudam o comportamento.
d)	Medir o impacto do treinamento nos resultados do negócio da organização.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) A avaliação de reação ou satisfação sobre o treinamento é umas das mais utilizadas pela sua facilidade de aplicação. Qual dos itens abaixo faz parte deste tipo de avaliação?

a)	A organização do evento (por exemplo: sala e equipamentos, recursos instrucionais, materiais didáticos).
b)	Avaliações baseadas em observação direta (com uso de escala).
c)	Indicadores de quantidade, qualidade e economia.
d)	Cálculo do ROI - Retorno sobre investimento.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Os indicadores de treinamento fornecem informações e servem como balizadores para a tomada de decisão quanto aos programas de treinamento da organização. São exemplos de indicadores de resultado no nível de análise organizacional:

a)	Alcance de objetivos de treinamento; Retorno dos investimentos realizados em treinamento; Melhor atendimento ao cliente.
b)	Melhoria no espírito de grupo e cooperação; Aumento da produtividade; Melhoria da qualidade.
c)	Redução da rotatividade do pessoal; Aumento da eficácia individual; Elevação dos conhecimentos das pessoas.
d)	Aumento da eficácia organizacional; Melhoria da imagem da empresa; Melhoria do clima organizacional.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) Um dos princípios críticos da técnica Balanced Scorecard (BSC) necessário à construção de organizações focadas na estratégia é:

a)	Transformar a estratégia em tarefa cotidiana de todos.
b)	Traduzir a consciência em termos operacionais.
c)	Converter os objetivos pessoais em processo contínuo.
d)	Mobilizar a mudança por meio de incentivos e recompensas.

Questões Extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) As mudanças de comportamento no trabalho podem ser entendidas como resultado de um processo de aprendizagem eficaz. A aprendizagem no treinamento acontece em seis níveis. O nível de aprendizagem “transferência do aprendizado” é:

a)	A exibição de comportamentos obtidos por meio do treinamento em situações de trabalho diferentes daquelas vivenciadas nas sessões de treinamento.
b)	Aplicação eficaz no trabalho dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos em treinamento.
c)	A influência que o evento instrucional exerce sobre o desempenho global subsequente do participante do treinamento.
d)	O processo básico de apreensão de conhecimento, habilidades e atitudes, desenvolvidos no treinamento.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) O tipo de avaliação que se refere aos resultados obtidos pelo treinamento na organização, quanto à melhoria do seu funcionamento, eficácia e as mudanças ocorridas em função do treinamento é a:

a)	Avaliação de reação ou satisfação.
b)	Avaliação de aprendizagem.
c)	Avaliação de mudança de comportamento.
d)	Avaliação de resultados.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) Os indicadores gerais de treinamento servem para fazer a gestão do treinamento na empresa. Eles visam verificar a eficiência e a eficácia dos programas de treinamento. O indicador “Homens/hora/treinamento/ano” é calculado:

a)	Dividindo-se o volume bruto em horas de treinamento pelo número de colaboradores da empresa.
b)	Dividindo-se o volume total de horas de treinamento realizadas pelo número de colaboradores treinados de um determinado extrato organizacional.
c)	Apurando o percentual do número de vagas ofertadas versus o número de vagas preenchidas por treinandos.
d)	Dividindo-se o custo total do evento pelo número de treinandos.

Módulo 4

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) O processo sistemático de identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos que são estratégicos na vida de uma organização é chamado de:

a)	Aprendizagem organizacional.
b)	Gestão de mudanças.
c)	Gestão do conhecimento.
d)	Desenvolvimento organizacional.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Para Peter Senge, autor do livro “A quinta disciplina”, o foco da aprendizagem organizacional está na aprendizagem individual dentro da organização e existem cinco disciplinas fundamentais para que isso ocorra. A disciplina “Domínio pessoal” corresponde a:

a)	Capacidade das pessoas esclarecerem e buscarem a efetivação de suas aspirações pessoais.
b)	Ideias profundamente arraigadas, generalizações e imagens que influenciam nossa visão de mundo.
c)	Busca de imagens do futuro que promoveriam o engajamento dos membros da organização.
d)	Capacidade de reconhecer os padrões de interação entre integrantes de um grupo capazes de favorecer ou dificultar o desempenho conjunto.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) A técnica de desenvolvimento no cargo que faz a movimentação provisória das pessoas em várias posições na organização para expandir suas habilidades, conhecimentos e capacidades é chamada de:

- a) Posições de assessoria.
- b) Rotação de cargos.
- c) Aprendizagem prática.
- d) Atribuição de comissões.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Um programa de desenvolvimento gerencial (PDG) são soluções a médio e longo prazo para suprir a organização. O processo de assessment com os gestores visa:

- a) Estabelecer uma relação pessoal de desenvolvimento, em que uma pessoa mais experiente promove a evolução e desenvolvimento de outra pessoa menos experiente.
- b) Desenvolver treinamentos específicos de troca de conhecimentos e experiências.
- c) Elaborar um “caderno de princípios e normas gerenciais”.
- d) A identificação, por intermédio de técnicas e avaliações que conduzem ao diagnóstico, do conhecimento potencial das pessoas.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Numa concepção mais moderna sobre gestão de carreiras há uma corresponsabilidade entre o colaborador e a organização. No planejamento da carreira é considerado uma responsabilidade do gestor:

- a) Elaborar e cumprir o plano de desenvolvimento.
- b) Sensibilizar e aconselhar o colaborador para o processo de planejamento de carreira.
- c) Oferecer modelos e informações necessárias ao planejamento e carreira.
- d) Fazer auto avaliação de habilidades e competências.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) Sobre o desenvolvimento de carreira é correto afirmar que:

a)	A carreira pode ser definida como uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional.
b)	Numa concepção mais moderna sobre gestão de carreiras a responsabilidade da gestão da carreira é exclusiva da organização.
c)	A organização é responsável por analisar as opções de carreira e definir a melhor opção para o colaborador.
d)	A carreira pressupõe a mudança profissional para cargos menos complexos e mais simples.

Questões Extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) As organizações utilizam várias ferramentas para o desenvolvimento de carreira de seus colaboradores. O Planejamento de sucessão:

a)	Focaliza o preparo das pessoas para preencher posições mais complexas da organização na medida em que se tornam vagas.
b)	Serve para ajudar os colaboradores a compreender melhor seus interesses, competências e habilidades.
c)	Utiliza as mesmas técnicas de seleção (testes, entrevistas e simulações) direcionadas para o desenvolvimento de carreiras.
d)	É o julgamento feito pelo gerente quanto ao avanço potencial de seus subordinados.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Na técnica de desenvolvimento no cargo chamada de aprendizagem prática, a pessoa:

a)	É alocada em um trabalho de tempo integral para analisar e resolver problemas em certos projetos ou em outros departamentos.
b)	Participa de comissões de trabalho compartilhando da tomada de decisões para aprender pela observação dos outros e pesquisar problemas específicos da organização.
c)	Participa de atividade onde as equipes de funcionários ou de gerentes competem umas com as outras tomando decisões a respeito de situações reais ou simuladas de empresas.
d)	É aconselhada pelo gerente para ser assessorada no desempenho de suas atividades.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) O processo de desenvolvimento de equipes tem como objetivo:

a)	Conseguir a participação contínua dos trabalhadores nos processos de melhoria da organização.
b)	Ampliar e consolidar o papel do gestor em relação às demandas e aos desafios da organização.
c)	Fazer o gerenciamento dos ativos intangíveis da organização, ou seja, aqueles que não são fisicamente perceptíveis.
d)	Trabalhar com todos os níveis e camadas da organização com o objetivo de prepará-los para as mudanças em curso.

REFERÊNCIAS

BELISÁRIO FILHO, J. F.; CUNHA, P. **A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar**: transtornos globais do desenvolvimento. Vol. 9. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010.

CENTRO DE ESTUDOS SOBRE AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO – CETIC. **Pesquisa TIC domicílios 2013: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação no Brasil**. Disponível em: <https://www.cetic.br/media/analises/tic-domicilios-2013.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

PRONATEC. **Cursos FIC**. Disponível em: <http://pronatecportal.mec.gov.br/arquivos/guia.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ÉGLER, M. T. **Inclusão Escolar**: O que é? Por que? Como Fazer? São Paulo: Moderna, 2003, 2006. (Coleção Cotidiano Escolar).

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra, 25.ed., 2002.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **A política de educação profissional no governo Lula**: um percurso histórico controvertido. Revista Educação & Sociedade. Revista de Ciência da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade. CEDES, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, Número Especial, out. 2005.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 1998.

UNESCO & MEC-Espanha. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação**: Sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: CORDE, 1994.



