

# Plano de Trabalho Docente – 2010

## Ensino Técnico

<b>ETEC PAULINO BOTELHO</b>	
<b>Código: 091</b>	<b>Município: SÃO CARLOS</b>
<b>Eixo tecnológico: GESTÃO E NEGÓCIOS</b>	
<b>Habilitação Profissional: NÍVEL MÉDIO DE TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO</b>	
<b>Qualificação: TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>Módulo: III</b>
<b>Componente Curricular: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS II</b>	
<b>C.H. Semanal: 2,5 ha</b>	<b>Professor: PROF. ANTONIO CARLOS FERRO</b>

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

Interpretar de forma sistêmica os objetivos da organização.

Propor melhorias nos processos operacionais.

Desenvolver planos estratégicos e operacionais realmente eficazes, visando atingir os objetivos organizacionais.

Estabelecer uma política de Gestão de Pessoas, que possa oferecer aos colaboradores a garantia de um relacionamento com saúde e segurança.

Identificar as Normas de Segurança aplicáveis ao ambiente de trabalho.

Identificar as competências que uma função precisa.

Identificar as competências que o colaborador possui.

Orientar funcionários sobre direitos e deveres.

Dar suporte nos treinamentos internos e externos.

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

Componente Curricular: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS I I

Módulo: I I I

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
	<p>1. Identificar os pressupostos teóricos e práticos que fundamentam a Gestão de Pessoas baseada em competências.</p> <p>2. Prestar apoio planejando e organizando as atividades profissionais.</p> <p>3. Compreender o funcionamento do sistema com senso crítico, responsabilidade e consciência social.</p> <p>4. Ser capaz de analisar e refletir sobre suas práticas administrativas e seus impactos nas relações de trabalho (empresa / empregado).</p> <p>5. Propor ações inovadoras aos ambientes de trabalho, visando a um maior comprometimento e a produtividade nas organizações.</p>		<p>1. Entender o papel do gestor e suas responsabilidades no sucesso da organização.</p> <p>2. Administrar programas de gestão de pessoas buscando a melhoria da qualidade de como intuito de aumentar a produtividade nas organizações.</p> <p>3. Propor ações com a finalidade de desenvolver equipes e aumentar o patrimônio tácito das organizações.</p>		<p>1. Saúde e Segurança no ambiente de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Definições e conceitos;</li><li>b. Vantagens e Limitações;</li></ul> <p>2. Benefícios sociais: ontem, hoje e as tendências.</p> <p>3. Gestor de pessoas: seu papel e responsabilidades na transformação da organização:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Atribuições do Gestor de Pessoas;</li><li>b. Gestão estratégica de Pessoas;</li><li>c. Modelos de ação estratégica;</li><li>d. Gestão de conflitos;</li></ul> <p>4. Habilidades profissionais a serem adquiridas: competência técnica, criatividade, ética e comprometimento.</p>

### III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS II

Módulo: III

Habilidade	Bases Tecnológicas e Competências*	Procedimento Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
<p>1. Entender o papel do gestor e suas responsabilidades no sucesso da organização.</p>	<p><b><u>Bases Tecnológicas 01 - 02</u></b>                      Saúde e Segurança no ambiente de trabalho:  <b>a.</b>Definições e conceitos;  <b>b.</b>Vantagens e Limitações;                      Benefícios sociais: ontem, hoje e as tendências.  <b><u>Competências</u></b>                      Identificar os pressupostos teóricos e práticos que fundamentam a Gestão de Pessoas baseada em competências.</p>	<p>Aulas teóricas e expositivas – Atividades práticas individuais e em grupo – Pesquisas                      Palestra:Motivação através dos benefícios</p>	<p><b>3ºA - 08 / 02 a 18 / 03</b>  <b>3º B – 08 / 02 a 29 / 03</b></p>

<p>2. Administrar programas de gestão de pessoas buscando a melhoria da qualidade de como intuito de aumentar a produtividade nas organizações.</p>	<p><b><u>Bases Tecnológicas - 03</u></b>  Gestor de pessoas: seu papel e responsabilidades na transformação da organização:  <b>a.</b>Atribuições do Gestor de Pessoas;  <b>b.</b>Gestão estratégica de Pessoas;  <b>c.</b>Modelos de ação estratégica;  <b>d.</b>Gestão de conflitos;  <b><u>Competências</u></b>  Prestar apoio planejando e organizando as atividades profissionais.  Compreender o funcionamento do sistema com senso crítico, responsabilidade e consciência social.</p>	<p>Aulas teóricas e expositivas – Atividades práticas individuais e em grupo – Pesquisas  Estudo de Caso: Gestão de Conflitos</p>	<p><b>3ºA - 25 / 03 a 29 / 04</b>  <b>3ºB – 05 / 04 a 10 / 05</b></p>
<p>3. Propor ações com a finalidade de desenvolver equipes e aumentar o patrimônio tácito das organizações.</p>	<p><b><u>Bases Tecnológicas - 04</u></b>  Habilidades profissionais a serem adquiridas: competência técnica, criatividade, ética e comprometimento.  <b><u>Competências</u></b>  Propor ações inovadoras aos ambientes de trabalho, visando a um maior comprometimento e a produtividade nas organizações.</p>	<p>Aulas teóricas e expositivas – Atividades práticas individuais e em grupo – Pesquisas  Trabalho em Grupo: Distinção entre Envolvimento e comprometimento.</p>	<p><b>3ºA - 06 / 05 a 06 / 07</b>  <b>3ºB – 17 / 05 a 06 / 07</b></p>


#### IV – Procedimentos de Avaliação

#### Componente Curricular: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS II

#### Módulo: III

Competência (por extenso)	Indicadores de Domínio	Instrumentos de Avaliação	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
<p>1. Identificar os pressupostos teóricos e práticos que fundamentam a Gestão de Pessoas baseada em competências.</p> <p>2. Prestar apoio planejando e organizando as atividades profissionais.</p> <p>3. Compreender o funcionamento do sistema com senso crítico, responsabilidade e consciência social.</p>	<p><b>Habilidades</b> Entender o papel do gestor e suas responsabilidades no sucesso da organização.</p> <p><b>Bases Tecnológicas</b> Saúde e Segurança no ambiente de trabalho: <b>a.</b> Definições e conceitos; <b>b.</b> Vantagens e Limitações;</p> <p><b>Habilidades</b> Administrar programas de gestão de pessoas buscando a melhoria da qualidade de como intuito de aumentar a produtividade nas organizações.</p> <p><b>Bases Tecnológicas</b> Benefícios sociais: ontem, hoje e as tendências.</p> <p><b>Habilidades</b> Propor ações com a finalidade de desenvolver equipes e aumentar o patrimônio tácito das organizações.</p>	<p>Avaliação Escrita = 01 Trabalho individual- Trabalho em Grupo Interesse Participação Comportamento Assiduidade</p>	<p>Domínio dos Conceitos Clareza. Coesão. Críticidade, Percepção e capacidade de interpretação, Participação e interesse, Empatia, Precisão, Habilidade prática Habilidade conceitual</p>	<p>Acerto Mínimo de 50% do Total de Questões.</p> <p>Ter atingido as competências e habilidades definidas nas bases tecnológicas</p> <p>Conclusão realista com a utilização de fontes de consultas confiáveis, para a assimilação completa dos conceitos e definições da, Gestão de Competências, considerando as competências-chaves: Executar, Projetar, Analisar, Avaliar e Pesquisar, além de se aprofundar nos estudos sobre Gestão de Pessoas, levando-se em consideração os aspectos estratégicos e dinâmicos..</p>

<p>4. Ser capaz de analisar e refletir sobre suas práticas administrativas e seus impactos nas relações de trabalho (empresa / empregado).</p> <p>5. Propor ações inovadoras aos ambientes de trabalho, visando a um maior comprometimento e a produtividade nas organizações.</p>	<p><b><u>Bases Tecnológicas</u></b>  Gestor de pessoas: seu papel e responsabilidades na transformação da organização:  <b>a.</b>Atribuições do Gestor de Pessoas;  <b>b.</b>Gestão estratégica de Pessoas;  <b>c.</b>Modelos de ação estratégica;  <b>d.</b>Gestão de conflitos;</p> <p><b>Habilidades</b>  Habilidades profissionais a serem adquiridas: competência técnica, criatividade, ética e comprometimento.</p> <p><b><u>Bases Tecnológicas</u></b>  Gestor de pessoas: seu papel e responsabilidades na transformação da organização:  <b>a.</b>Atribuições do Gestor de Pessoas;  <b>b.</b>Gestão estratégica de Pessoas;  <b>c.</b>Modelos de ação estratégica;  <b>d.</b>Gestão de conflitos;</p>			
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

**V – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)**

*Quadro em Fôrmica, Flip-Chart, Livros, Revistas especializadas, Apostilas, e Transparências (retroprojeto) – (Projeto Multimídia).*

*George T. Milkovich e John W. Boudreau- Administração de Recursos Humanos*

*Chiavenato Idalberto – Gestão de Pessoas - Editora Campus 2ª Edição 2004*

*Silva, Marilena Luzia – Adm. de Departamento Pessoal – Editora Érica  
5ª edição- 2007*

*Robbins,. Stephen P. – Fundamentos do Comportamento Organizacional – Pearson  
Education do Brasil - 8ª Edição - 2008*

**VI – Estratégias de Recuperação para Alunos com Rendimento Insatisfatório**

*Orientação e acompanhamento para novas atividades - estudos com revisão de matéria, pesquisa em outras fontes de informações, trabalho, e nova avaliação*

**VI – Outras Observações/ Informações**

**VII – Identificação:**

Nome do professor: **PROF. ANTONIO CARLOS FERRO**

Assinatura:

Data: **18 / 03 / 2010**

**VIII – Parecer do Coordenador de Área:**

Nome do coordenador: **PROF. LUIS CARLOS BARBOSA DA SILVA**

Assinatura:

Data: