

Plano de Trabalho Docente - 2017

Ensino Técnico

Plano de Curso no. 224 aprovado pela Portaria Cetec – 168, de 7-5-2013, publicada no Diário Oficial de 9-5-2013 – Poder Executivo – Seção I – página 57			
ETEC:	Escola Técnica Estadual de Mairinque		
Código:	235	Município:	Mairinque
Eixo Tecnológico	Gestão e Negócios		
Habilitação Profissional:	Habilitação Profissional de 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:	3	C. H. Semanal:	5,00
Professor:	PATRICIA APARECIDA DE ANDRADE ;		

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

Será criada uma agência de desenvolvimento pessoal, para que os alunos utilizem as ferramentas das bases em forma de exercícios práticos.

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Competências

1. Analisar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.
2. Analisar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho.
3. Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal.
4. Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.

Habilidades

- 1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.
- 1.2. Caracterizar o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.
- 1.3. Detectar os diversos níveis de responsabilidade e seus envolvimento no processo de Avaliação do Desempenho.
- 1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.
- 1.5. Identificar os instrumentos de Avaliação de Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.
- 1.6. Diferenciar os benefícios em seus respectivos níveis de beneficiários.
- 2.1. Identificar os diversos métodos de Avaliação do Desempenho.
- 2.2. Identificar os diversos dos métodos de avaliação aplicados a cada realidade organizacional.
- 2.3. Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.
- 2.4. Identificar 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. Identificar o feedback como 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).
- 3.1. Identificar método de avaliação de potencial.
- 3.2. Identificar o resultado da avaliação de desempenho e potencial.
- 3.3. Identificar que talentos necessitam de ações de melhor aproveitamento.
- 3.4. Fornecer dados que subsidiem o rápido preenchimento de cargos.
- 3.5. Identificar a integração dos programas de avaliação do desempenho e a avaliação de potencial.
- 3.6. Identificar que a integração dos programas deve atender aos objetivos organizacionais e individuais.
- 3.7. Identificar a avaliação de competências vinculada ao conceito do fazer à concretização da ação.
- 3.8. Auxiliar na elaboração de perfis de competências para os cargos ou de grupos de cargos.
- 3.9. Caracterizar instrumentos, indicadores e metodologia da Avaliação de Competência.
- 3.10. Identificar a importância do feedback estruturado.
- 3.11. Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.
- 4.1. Identificar os procedimentos a serem implantados a partir de uma Avaliação do Desempenho.
- 4.2. Identificar a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.
- 4.3. Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.
- 4.4. Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial “in loco”.
- 4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.
- 4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios
- 4.7. Selecionar programas de benefícios espontâneos.
- 4.8. Realizar procedimentos para aplicação da avaliação de desligamento.
- 4.9. Identificar os serviços que visam humanizar as demissões.

Bases Tecnológicas

1. Fundamentos:
 - 1.1. Princípios da Avaliação do Desempenho;
 - 1.2. Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho;
 - 1.3. APO – Avaliação por objetivos;
 - 1.4. Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho;
 - 1.5. Objetivos da Avaliação do Desempenho;

1.6. Benefícios da Avaliação do Desempenho
2. Noções:
2.1. Métodos de Avaliação do Desempenho:
2.1.1. Escalas gráficas;
2.1.2. Escolha forçada;
2.1.3. Pesquisa de Campo;
2.1.4. Incidentes críticos;
2.1.5. Métodos mistos;
2.1.6. Comparação aos pares;
2.1.7. Frases descritivas;
2.1.8. Autoavaliação;
2.1.9. Avaliação por resultados;
2.1.10. 360°.
2.2. Etapas da Avaliação do Desempenho:
2.2.1. Definição dos objetivos de desempenho humano; o Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho;
2.2.2. Implantação do sistema;
2.2.3. Manutenção do sistema e controle dos resultados;
2.3. Monitoração do Desempenho:
2.3.1. Entrevista de Avaliação do Desempenho;
2.3.2. Preparação do entrevistador;
2.3.3. Preparação do entrevistado;
2.3.4. Discussão do desempenho;
2.3.5. Feedback e os níveis finais do desempenho;
2.3.6. Elogio e repreensão;
2.3.7. Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho;
2.3.8. Novas tendências em Avaliação do Desempenho
3. Fundamentos:
3.1. Avaliação de potencial:
3.1.1. O resultado da avaliação de desempenho e de potencial;
3.1.2. Plano de sucessão;
3.1.3. Levantamento das necessidades de treinamento;
3.1.4. Previsão de posições;
3.2. Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa.
3.3. Avaliação de competências:
3.3.1. Conhecimentos;
3.3.2. Habilidades;
3.3.3. Atitude;
3.3.4. Definição de perfis para os cargos;
3.3.5. Instrumentos e metodologia da Avaliação por Competências;
3.3.6. Modelo de Avaliação de Competências;
3.3.7. Indicadores para a Competência;
3.3.8. Instrumento de Avaliação de Competência;
3.3.9. Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho;
3.3.10. Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências;
4. Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho:
4.1. Utilização na promoção;
4.2. Utilização na distribuição de resultados:
4.2.1. Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000;
4.2.2. Boas práticas na gestão de pessoas;
4.2.3. Definições do papel de benefícios na remuneração;
4.2.4. Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia;
4.2.5. Conceitos de benefícios espontâneos;
4.2.6. Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil;
4.2.7. Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento;
4.2.8. Outplacement.

III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Habilidades	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	De	Até
		Apresentação das Bases Tecnológicas e Dinâmicas	24/07/17	28/07/17
		Introdução em Avaliação de Desempenho; Aula expositiva e dialogada Debates Atividades de Avaliação de Perfil	31/07/17	04/08/17
1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.;	1. Fundamentos.;; 1.1. Princípios da Avaliação do Desempenho.;	Aula expositiva e dialogada, Início do Projeto "Ferramentas de Desempenho e Talentos"	07/08/17	11/08/17
1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.;; 1.2. Caracterizar o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.;; 1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.;	1.2. Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho.;; 1.3. APO – Avaliação por objetivos.;; 1.4. Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho.;; 1.5. Objetivos da Avaliação do Desempenho.;; 1.6. Benefícios da Avaliação do Desempenho.;; 2. Noções.;;	Aula expositiva e dialogada; Divisão dos temas para o Seminários	14/08/17	18/08/17
		Visita Técnica	21/08/17	25/08/17
		Seminários; Atividades no projeto	28/08/17	01/09/17
	2.1. Métodos de Avaliação do Desempenho.;; 2.1.1. Escalas gráficas.;; 2.1.2. Escolha forçada.;;			

	2.1.3. Pesquisa de Campo;; 2.1.4. Incidentes críticos;; 2.1.5. Métodos mistos;; 2.1.6. Comparação aos pares;; 2.1.7. Frases descritivas;; 2.1.8. Autoavaliação;; 2.1.9. Avaliação por resultados;; 2.1.10. 360°;;			
1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.; 1.5. Identificar os instrumentos de Avaliação de Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.;	2.2. Etapas da Avaliação do Desempenho;; 2.2.1. Definição dos objetivos de desempenho humano; o Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho;; 2.2.3. Manutenção do sistema e controle dos resultados;; 2.3. Monitoração do Desempenho;;	Aula expositiva e dialogada; Atividades do projeto; Revisão das bases para Avaliação	11/09/17	15/09/17
		Avaliação Escrita	18/09/17	22/09/17
		Semana Expotec	25/09/17	29/09/17
2.2. Identificar os diversos do métodos de avaliação aplicados a cada realidade organizacional.; 2.3. Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.; 2.4. Identificar a dinâmica de funcionamento do processo de Avaliação do Desempenho de acordo com as etapas do processo.; 2.10. Pesquisar novas tendências em Avaliação do Desempenho e sua viabilidade(portal www.rh.com.br).; 3.10. Identificar a importância do feedback estruturado.;	2.3.2. Preparação do entrevistador;; 2.3.3. Preparação do entrevistado;; 2.3.4. Discussão do desempenho;; 2.3.5. Feedback e os níveis finais do desempenho;; 2.3.6. Elogio e repreensão;; 2.3.7. Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho;; 2.3.8. Novas tendências em Avaliação do Desempenho;	Aula expositiva e dialogada; Simulações	02/10/17	06/10/17
3.1. Identificar método de avaliação de potencial.;	3. Fundamentos;; 3.1. Avaliação de potencial;; 3.1.1. O resultado da avaliação de desempenho e de potencial;; 3.1.2. Plano de sucesso;;	Aula expositiva e dialogada; atividades do projeto	16/10/17	20/10/17
3.11. Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.; 4.2. Identificar a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.; 4.3. Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.;	3.1.3. Levantamento das necessidades de treinamento;; 3.1.4. Previsão de posições;; 3.2. Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa.; 3.3. Avaliação de competências;; 3.3.1. Conhecimentos;; 3.3.2. Habilidades;; 3.3.3. Atitude;;	Aula expositiva e dialogada; Atividades do Projeto; Revisão do Projeto	23/10/17	27/10/17
4.4. Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial "in loco".; 4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.;	3.3.4. Definição de perfis para os cargos;; 3.3.5. Instrumentos e metodologia da Avaliação por Competências;; 3.3.6. Modelo de Avaliação de Competências;; 3.3.7. Indicadores para a Competência;; 3.3.8. Instrumento de Avaliação de Competência;; 3.3.9. Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho;; 3.3.10. Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências;;	Aula expositiva e dialogada; Atividades	06/11/17	10/11/17
4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.; 4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios.;	4. Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho;; 4.1. Utilização na promoção;; 4.2. Utilização na distribuição de resultados;; 4.2.1. Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000;; 4.2.2. Boas práticas na gestão de pessoas;; 4.2.3. Definições do papel de benefícios na remuneração.;	Aula expositiva e dialogada, Revisão do Projeto	13/11/17	17/11/17
4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios.;	4.2.4. Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia;; 4.2.5. Conceitos de benefícios espontâneos;; 4.2.6. Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil;; 4.2.7. Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento;; 4.2.8. Outplacement.;	Aula expositiva e dialogada, Revisão e Correção do projeto	20/11/17	24/11/17
		Semana de Avaliação	27/11/17	01/12/17
		Devolutivas das avaliações	04/12/17	08/12/17
		Feedback com os alunos	11/12/17	15/12/17

IV - Plano de Avaliação de Competências

Competências	Instrumento(s) e Procedimentos de Avaliação	Crítérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
1. Analisar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.	Avaliação Escrita ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ; Trabalho/Pesquisa ;	Criatividade na Resolução de Problemas ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Execução do Produto ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ;	Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina.
2. Analisar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho.	Avaliação Escrita ; Estudo de Caso ; Simulações ; Projeto ; Participação em Aula ;	Criatividade na Resolução de Problemas ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ;	Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina.
3. Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal.	Estudo de Caso ; Observação Direta ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ;	Atendimento às Normas ; Comunicabilidade ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Interlocução: Ouvir e Ser Ouvido ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ;	Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina.
4. Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.	Avaliação Escrita ; Estudo de Caso ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ;	Cumprimento das Tarefas Individuais ; Execução do Produto ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ;	Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina.

V – Plano de atividades docentes

Atividade 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	Preparo e correção de avaliações	Preparo de material didático	Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário

		Progressão Parcial		Escolar	
Julho	Observação de faltas e conversa com alunos.	Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.	
Agosto	Observação de faltas e conversa com alunos.	Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.	
Setembro	Observação de faltas e conversa com alunos.	Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.	
Outubro	Observação de faltas e conversa com alunos.	Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. Reunião de Conselho Intermediário.	
Novembro	Observação de faltas e conversa com alunos.	Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.	
Dezembro		Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina.		Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. Reunião de Conselho e Replanejamento.	

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

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar RH (de centro de despesa) em um centro de lucro. 2ª Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
 CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
 MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.
 LOTZ, Erika Gisele. Gestão de Talentos. Curitiba: Ibpex, 2012.
 Apostilas e vídeos para complementar o material em sala.

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

Atividade Extra

Criação de uma Agência de Desenvolvimento de Pessoas (Desempenho e Talentos), para facilitar a aplicação prática, das bases que serão estudadas.

Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares

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

Criar exercícios e projetos práticos para desenvolver e facilitar o entendimento da disciplina.

IX – Identificação:

Nome do Professor PATRICIA APARECIDA DE ANDRADE ;

Assinatura

Data

13/08/2017

X – Parecer do Coordenador de Curso:

Nome do Coordenador:

Assinatura:

Data:

18/08/17

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

XI - Replanejamento

Data

Descrição

