



**PROJETO PEDAGÓGICO  
DO CURSO DE TECNOLOGIA EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS ONLINE**

**São João da Boa Vista - SP  
2019**

Projeto Pedagógico elaborado pelo Núcleo Docente Estruturante do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online do Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEOB, homologado pelo Colegiado do Curso.

*Há escolas que são gaiolas e há escolas que são asas.*

*Escolas que são gaiolas existem para que os pássaros desaprendam a arte do voo. Pássaros engaiolados são pássaros sob controle. Engaiolados, o seu dono pode levá-los para onde quiser. Pássaros engaiolados sempre têm um dono. Deixaram de ser pássaros. Porque a essência dos pássaros é o voo.*

*Escolas que são asas não amam pássaros engaiolados. O que elas amam são pássaros em voo. Existem para dar aos pássaros coragem para voar. Ensinar o voo, isso elas não podem fazer, porque o voo já nasce dentro dos pássaros. O voo não pode ser ensinado. Só pode ser encorajado.*

*Rubem Alves*

## APRESENTAÇÃO

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online do Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos – UNIFEOb é um documento orientador que traduz as políticas acadêmicas institucionais, fundamenta a gestão acadêmica, pedagógica e administrativa e articula as ações a serem adotadas em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

O processo de elaboração do PPC considerou a concepção de um curso superior, na modalidade EaD (Educação à Distância), focado no estudante, entendido como um sujeito ativo que deve assumir o papel de protagonista do seu processo de aprendizagem, viabilizando o desenvolvimento acadêmico, profissional e de seu projeto de vida.

Neste contexto, o professor e o tutor assumem o papel de mediador da aprendizagem, com uma postura dinâmica que estimula o diálogo, a interação e a cooperação.

O foco que permeia todo o PPC é o desenvolvimento de um profissional com senso crítico e reconhecida capacidade em articular os conceitos para resolver problemas, agindo de forma ética e com competência, criatividade, autonomia, determinação, objetividade, sensibilidade e sociabilidade.

Cabe ao Núcleo Docente Estruturante (NDE), juntamente com o Colegiado do Curso, zelar para que esse documento reflita o perfil do profissional, com foco nas competências, e que seja objeto de discussões constantes, de revisão de paradigmas, de mudança de modelos mentais, de hábitos e de culturas.

Nesse sentido, esse Projeto Pedagógico está aberto às novas práticas e legislações, as quais exijam fazer reestruturações capazes de propiciar o fortalecimento dos vínculos entre educação e sociedade.

Por essas razões, o PPC do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online é atualizado sempre que necessário para fazer frente aos novos desafios.

## SUMÁRIO

1 A INSTITUIÇÃO .....	8
1.1 DENOMINAÇÃO E ENDEREÇO .....	8
1.2 ATOS LEGAIS.....	8
1.3 CONTEXTUALIZAÇÃO DA MANTIDA .....	9
1.3.1 INSERÇÃO REGIONAL NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA .....	14
1.3.2 INSERÇÃO REGIONAL DOS POLOS.....	16
1.4 MISSÃO .....	19
2 VALORES, FINALIDADES E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS .....	20
2.1 VALORES E FINALIDADES UNIFEOB .....	20
2.2 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS.....	21
2.2.1 POLÍTICAS DE ENSINO .....	23
2.2.2 POLÍTICAS DE PESQUISA .....	25
2.2.3 POLÍTICAS DE EXTENSÃO .....	26
2.2.4 POLÍTICAS DE GESTÃO ACADÊMICA .....	29
2.2.5 POLÍTICAS DE ACESSIBILIDADE .....	30
2.2.6 POLÍTICAS DE INTERNACIONALIZAÇÃO .....	35
2.2.7 POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	38
2.2.8 POLÍTICAS DE CULTURA E RELAÇÕES COMUNITÁRIAS .....	39
2.2.9 POLÍTICAS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA .....	42
2.2.10 PARCERIAS INSTITUCIONAIS .....	44
2.3 ARTICULAÇÃO ENTRE PPC, PPI E PDI.....	56
3 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO .....	57
3.1 CONCEPÇÃO PEDAGÓGICA.....	58
3.1.1 FORMAÇÃO ACADÊMICA .....	62
3.1.1.1 IMPORTÂNCIA DO PROJETO INTEGRADO.....	62
3.1.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS.....	63
3.1.3 FORMAÇÃO PARA A VIDA.....	64

3.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO .....	65
3.2.1	IDENTIFICAÇÃO .....	65
3.2.2	CONTEXTO EDUCACIONAL DO CURSO .....	66
3.2.3	REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO .....	69
3.3	PERFIL DO EGRESSO .....	71
3.4	METODOLOGIA .....	76
3.5	ESTRUTURA CURRICULAR .....	80
3.5.1	ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO OBRIGATÓRIO .....	84
3.5.2	ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	84
3.5.3	INTERDISCIPLINARIDADE.....	86
3.5.2	FLEXIBILIDADE CURRICULAR .....	88
3.6	CONTEÚDOS CURRICULARES.....	89
3.7	GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA.....	110
3.8	AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM .....	113
3.9	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO E APOIO AOS ESTUDANTES .....	115
3.9.1.	ATIVIDADES DO PROGRAMA DE NIVELAMENTO .....	117
3.9.2.	NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO AO ESTUDANTE (NAP). .....	118
3.10	TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TICs.....	121
3.11	AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM (AVA) .....	121
3.12	MATERIAL DIDÁTICO.....	123
3.13	ATIVIDADES DE TUTORIA.....	126
3.14	CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES NECESSÁRIAS ÀS ATIVIDADES DE TUTORIA.....	128
3.15	NÚMERO DE VAGAS.....	131
4	CORPO DOCENTE E TUTORIAL.....	131
4.1	COMPOSIÇÃO E ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE).....	131
4.2	EQUIPE MULTIDISCIPLINAR .....	133
4.3	COORDENAÇÃO DE CURSO.....	134
4.3.1.	COORDENAÇÃO DE CURSO E CORPO DOCENTE.....	136
4.3.2	ACOMPANHAMENTO: GESTÃO DO CURSO.....	137
4.4	COLEGIADO DO CURSO .....	137

4.5 CORPO DOCENTE ATUAL.....	138
4.5.1 TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE.....	140
4.5.3 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA SUPERIOR.....	144
4.5.4 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	145
4.6 ATIVIDADES DE TUTORIA.....	146
4.6.1 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	148
4.6.2 TITULAÇÃO E FORMAÇÃO DO CORPO DE TUTORES DO CURSO.	148
4.6.3 EXPERIÊNCIA DO CORPO DE TUTORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	149
4.6.4 INTERAÇÃO ENTRE TUTORES, DOCENTES E COORDENADOR DE CURSO.....	149
5 INFRAESTRUTURA.....	151
5.1 ESPAÇO DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL (TI).....	151
5.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E PARA SERVIÇOS ACADÊMICOS.....	151
5.3 SALA COLETIVA DE PROFESSORES.....	152
5.4 SALAS DE AULA.....	153
5.5 ACESSO DOS ESTUDANTES A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA	154
5.6 BIBLIOTECA.....	155
5.6.1 BIBLIOGRAFIA BÁSICA.....	157
5.6.2 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR.....	157
5.6.3 PERIÓDICOS CIENTÍFICOS ELETRÔNICOS.....	157
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	159
REFERÊNCIAS.....	160

## 1 A INSTITUIÇÃO

### 1. 1 DENOMINAÇÃO E ENDEREÇO

**UNIFEOB** – Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos

#### **Campus I (Campus Centro)**

Rua General Osório, 433, Centro - São João da Boa Vista - SP - Brasil  
(19) 3634-3300

#### **Campus II (Campus Mantiqueira)**

Avenida Dr. Octávio Bastos, 2439, Jardim Nova São João - São João da Boa Vista  
- SP - Brasil  
(19) 3634-3200

#### **Fazenda Escola**

Avenida Dr. Octávio da Silva Bastos (antiga estrada velha de Águas da Prata), sem  
número. Jardim Nova São João – São João da Boa Vista – SP – Brasil

#### **Clínica Escola**

Rua Carolina Malheiros, 92, Vila Conrado – São João da Boa Vista – SP – Brasil  
(19) 3631-3984

**Endereço de página na WEB:** [www.unifeob.edu.br](http://www.unifeob.edu.br)

### 1.2 ATOS LEGAIS

**Credenciamento:** em 25/08/1966, por meio do Decreto nº 59143, publicado em  
30/08/1966.

**Recredenciamento:** em 23/12/2003, por meio da Portaria nº 4045, publicada em  
24/12/2003.

**Recredenciamento:** em 12/06/2013, por meio da Portaria nº 525, publicada em 14/06/2013.

**Qualificação como comunitária:** em 22/12/2014, por meio da Portaria nº 786, publicada em 19/12/2014.

**Credenciamento em EAD:** em 24/11/2015, por meio da Portaria nº 1088, publicada em 24/11/2015.

### 1.3 CONTEXTUALIZAÇÃO DA MANTIDA

A Fundação de Ensino Octávio Bastos é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, mantenedora do Centro Universitário – UNIFEOB.

Localizada em São João da Boa Vista - SP, a Instituição foi fundada em 04 de novembro de 1965 com o nome de Fundação Sanjoanense de Ensino, por um grupo de cidadãos liderados por Octávio da Silva Bastos, à época prefeito da cidade, conforme escritura lavrada no Livro de Notas n. 199, fls. 29/40, do 1º Cartório de Notas e Anexos, devidamente protocolada sob n. 6.790, registrada sob o n. 133, do Livro Sociedade Civil, em 23/08/1968.

A primeira faculdade implantada foi a de Direito, em 1967, reconhecida em 1972, cujo diretor foi o Dr. Octávio da Silva Bastos.

Em 1971, foi implantada a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, com os cursos de licenciatura em Pedagogia, Letras, Matemática e Ciências Sociais, com reconhecimento em 1977. Desde aquela época, já havia a preocupação dos dirigentes em atuar fortemente na formação de professores.

Em 1973, entrou em funcionamento a Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas, cujo reconhecimento ocorreu em 1977.

A Faculdade de Medicina Veterinária iniciou suas atividades em 1987, sendo reconhecida em 1992.

Em outubro de 2001, foi autorizada, pela portaria nº 2201, a abertura do curso de bacharel em Ciências Biológicas, que entrou em funcionamento em 2002.

O curso de Fisioterapia foi autorizado pela portaria nº 950 de 27/03/2002, e entrou em funcionamento em 2003, no Campus Mantiqueira. Obteve

reconhecimento em 2006, pela portaria MEC nº52 de 26/05/2006; e renovação de reconhecimento em 2012 pela portaria MEC/SERES nº1, de 06/01/2012 (Diário Oficial da União nº 6, de 09 de janeiro de 2012 - Seção 1 Págs. 19\_43).

Também foram autorizados e iniciaram suas atividades em 2003 mais dois cursos: pela portaria nº 2200, o curso de Bacharel em Enfermagem; e pela portaria nº 837, o curso de Bacharel em Sistemas de Informação.

Ainda em 2002, com seu crescimento e a integração de seus cursos, houve mudanças em seu estatuto e, juntos, os cursos de graduação e de pós-graduação passaram a compor as FIFEOb – Faculdades Integradas da Fundação de Ensino Octávio Bastos.

Em dezembro de 2003, depois de atender a todas as exigências do MEC, as FIFEOb conquistaram o status de Centro Universitário. Assim, foi adotado o nome Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEOb.

No dia 24 de abril de 2004, o UNIFEOb passou a integrar o seleto grupo de instituições de ensino superior, reconhecido, por seu trabalho comunitário, como uma das 45 entidades filiadas à Associação Brasileira das Universidades Comunitárias - ABRUC, dentre mais de 1600 escolas de ensino superior do Brasil.

Com a autonomia concedida pelo MEC, em 2005 foram oferecidos os cursos de licenciatura em História, Geografia, Química, Física e Ciências Biológicas.

Em 2007, foram iniciados nove Cursos de Superiores de Tecnologia: Comércio Exterior, Gestão Ambiental, Gestão da Qualidade, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Pública, Logística, Marketing, Processos Gerenciais e Agronegócios.

Em 2013, após uma reestruturação financeira, foram abertos os cursos de Bacharelado em Engenharia Agrônômica, Engenharia Civil e Arquitetura e Urbanismo, além da reabertura dos cursos em licenciatura.

Em seu processo de expansão, criou, em 2013, o Núcleo de Educação a Distância.

Em 2019, no UNIFEOb estão matriculados por volta de 5.000 (cinco mil) estudantes de São João da Boa Vista e região e também de vários estados do país, distribuídos entre 24 cursos de graduação (licenciatura, bacharelado e tecnólogo); 7 de pós-graduação lato sensu; e diversos cursos de extensão (presencial e online).



A qualidade do UNIFEOB é reconhecida pelos órgãos públicos responsáveis pelas avaliações das Instituições de Ensino Superior (IES), por exemplo, desde 2011, nossos cursos apresentam um expressivo crescimento em seu desempenho no IGC – Índice Geral de Cursos, que o coloca em destaque entre as instituições de ensino de todo o país.

Em 2015, o Centro Universitário entrou para o grupo de excelência com o conceito 4 no IGC MEC 2015, em uma escala com nota máxima 5, sendo, na época, o 6º em classificação no Estado de São Paulo, ficando ao lado de apenas 29 Centros Universitários do país com conceito 4, inclusive entre as Instituições de Ensino Públicas.

Norteados por sua missão de “Educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação”, o UNIFEOB tem claro que é a educação o cerne de todas as suas políticas e ações.

Por isso, suas atuações se embasam nos valores de respeito à dignidade do ser humano, no pluralismo democrático, na transparência de suas ações internas e externas, na responsabilidade em suas relações institucionais e comunitárias, no respeito à individualidade e diversidade de ideias, no espírito de equipe e na criatividade, além do compromisso com o meio ambiente.

Dessa forma, a educação está presente nas atividades acadêmicas, nas atividades junto à comunidade, nas atividades de pesquisa e extensão, nas atividades internas, nas relações institucionais e no desenvolvimento sustentável local e regional.

Assumindo esse princípio, os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs), em conformidade com o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), são fundamentados pelo conceito de desenvolvimento de competências, que significa promover a mobilização, organização e articulação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

O ensino, a pesquisa e a extensão fomentam a contínua formação do seu quadro docente e discente, colaborando para o desenvolvimento do perfil profissional do egresso e também para a produção de conhecimento de qualidade e de impacto para aplicação na sociedade.

Acredita-se que as atividades de pesquisa contribuem para o desenvolvimento social, ambiental e econômico e aumentam o campo de reflexões acadêmicas.

Importante ressaltar que, mesmo em cursos superiores de tecnologia onde a pesquisa não está diretamente presente, ela compõe os cursos como metodologia de aprendizagem, juntamente com outras estratégias didáticas.

Além das atividades acadêmicas, a Instituição também desenvolve, com participação dos docentes, discentes e colaboradores administrativos, vários projetos de extensão e de ações sociais e culturais, que atendem a comunidade extramuros da Instituição, o que lhe confere anualmente o selo de instituição socialmente responsável, certificado pela Associação Brasileira das Mantenedoras de Ensino Superior – ABMES. Dentre seus projetos, podem-se destacar:

- O Projeto Laura, criado em 2002, tem por função promover a integração social de pessoas com deficiência visual, por meio ações como capacitação profissional, programas de divulgação, estágios, inclusão nas empresas da região, workshops de sensibilização, entre outras. Para os deficientes visuais e todos os interessados, o Projeto Laura oferece, desde 2009, o curso de Braille, que emite certificado como curso de extensão.
- O Projeto Equoterapia, também iniciado em 2002, tem como sede a Fazenda Escola do UNIFEOB. Envolve estudantes de Fisioterapia, Medicina Veterinária e Pedagogia que, adquirem conhecimentos práticos e aperfeiçoam habilidades imprescindíveis para o mercado de trabalho, como trabalhar em equipe, comemorar avanços, ter tolerância, saber lidar com frustrações, além de desenvolver a empatia. A Equoterapia é um método terapêutico que utiliza o cavalo dentro de uma abordagem interdisciplinar, buscando o desenvolvimento biopsicossocial de pessoas que apresentam após lesões encefálicas ou medulares, doenças congênitas, alterações comportamentais e transtornos do desenvolvimento.
- O Programa de relacionamento UNIFEOB tem por objetivo contribuir, através de palestras, aplicação de testes de sondagem vocacional, visitas aos campi etc, para a orientação profissional dos estudantes do Ensino Médio. Destaca-se o “Universo UNIFEOB”, um evento anual frequentado por estudantes de escolas públicas e particulares de São João da Boa Vista e

região, ocasião em que cada curso, por meio de participação ativa de seus estudantes, apresenta temas de estudo e da profissão, sendo este um dos momentos de valorização da prática profissional, além de auxiliar e estimular os egressantes do Ensino Médio a decidirem sobre o prosseguimento de seus estudos, como fator primordial para o sucesso profissional.

- A Universidade da Terceira Idade teve seu início no ano letivo de 1992, com a proposta de estimular e possibilitar a reinserção social da pessoa idosa, permitindo-lhe acesso à educação continuada através da participação em atividades educativas, socioculturais e de ação comunitária. Sempre levando em conta o perfil dos participantes, a Universidade da Terceira Idade, estruturada em encontros semanais, palestras, oficinas etc, caracteriza-se como um espaço onde se discutem temas da atualidade, trocam-se informações, atualizam-se conhecimentos, organizam-se teatros, confraternizações, passeios etc, permitindo ao estudante trabalhar a autoestima, integrar-se socialmente, além de experienciar novos desafios.
- O Projeto “Um Olhar no Amanhã”, realizado em 2014, foi uma proposta social de melhorar a qualidade de vida dos idosos moradores do Lar Nossa Senhora de Lourdes, situado em Águas da Prata. Foi uma atividade de extensão universitária, na qual foram realizadas intervenções envolvendo vários cursos, com intuito de promover melhorias nas instalações físicas, rotinas de cuidados específicos em saúde, manutenção e melhor aproveitamento do meio ambiente. Esta proposta acadêmica buscou contribuir para a capacitação dos estudantes, propondo soluções para problemas em situações reais, ao mesmo tempo em que possibilita aos envolvidos se desenvolverem como cidadãos atuantes, socialmente comprometidos.

Também há de se destacar as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) que funcionam como ferramentas facilitadoras e integradoras das estratégias metodológicas adotadas no processo de ensino-aprendizagem.

Entre as tecnologias, destacam-se a utilização do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA – Blackboard), uma evolução da plataforma Moodle para a disponibilização das unidades de estudo ofertadas na modalidade online, bem

como de materiais didáticos, exercícios e vídeo-aulas, o envio e o desenvolvimento de atividades, além de oferecer uma sala de curso online, onde todos os manuais e regulamentos ficam à disposição dos estudantes, e também a plataforma *Google for Education*, a qual possibilita a interação instantânea entre docente e discente, bem como oferece as ferramentas para a aplicação, gerenciamento, organização e gestão das avaliações, as quais constituem diferenciais no processo de ensino-aprendizagem.

Porém, sem dúvida alguma, o grande diferencial acadêmico do UNIFEQB situa-se no Projeto Pedagógico Institucional (PPI), baseado na formação por competências, descrito mais adiante.

Pela seriedade de suas propostas, pela qualidade de seus cursos, pela formação de seus estudantes, pelo pioneirismo de suas ações, pela sua reverência à tradição associada à busca contínua de inovação em todos os seus processos, o UNIFEQB conquistou, nestes mais de 50 anos de história, respeito e confiança, ocupando lugar de destaque dentre as mais importantes instituições superiores da região.

### 1.3.1 INSERÇÃO REGIONAL NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA

São João da Boa Vista fica a 229 km do município de São Paulo, a 123 km do município de Campinas, a 224 km do município de Franca e a 39 km do município de Poços de Caldas.

Segundo os últimos dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), São João da Boa Vista conta com 90.637 habitantes, de acordo com o Censo, em 2018 (último publicado).

A economia regional é mista, possui municípios com polo tecnológicos de referência, nos setores industrial, agrícola, de ensino e de saúde e municípios de pequeno porte com características rurais.

O município exerce um papel de comando da economia da microrregião. A intensificação dessa liderança, ocorre no sentido de promover a otimização das

infraestruturas comuns aos municípios da microrregião (saúde, gestão de resíduos, água, energia alternativa, infraestrutura urbana, educação e saúde, entre outros).

Até o ano de 2010, só na cidade de São João da Boa Vista foram aprovados vinte e seis loteamentos, (dos quais treze têm finalidade de uso residencial) e à medida que esses loteamentos são criados, os elementos que correspondem à infraestrutura da rede urbana (rede elétrica, água, esgoto e saneamento, malha viária, etc) são expandidos até essas novas áreas. Vale ressaltar que vários dos quatorze municípios da microrregião de São João da Boa Vista estão em reavaliação dos planos diretores municipais, o que gerará novos centros de industrialização e habitação

A rede de ensino fundamental conta com 35 instituições entre escolas públicas e privadas, além das escolas profissionalizantes e de qualificação profissional, como: Instituto Federal (antigo Cefet), Senai e Senac.

A taxa de escolaridade do município é de 97,2% entre os jovens de 6 a 14 anos e o IDH de São João da Boa Vista colocam-no em 28ª posição entre os municípios do Estado de São Paulo.

Na área da saúde, o município é sede da Direção Regional do Sistema Único de Saúde (Sus) e atende 20 municípios. Mantém um hospital Geral (Santa Casa de Misericórdia); além de atendimentos especializados; um Hospital Cooperado (Unimed Leste Paulista); 1 Centro de Diagnóstico e Tratamento Oncológico; e Centros Diagnósticos privados com recursos de Tomografia Computadorizada, Mamografia, Ressonância Magnética, dentre outros.

O município possui, ainda, um Lar de Idosos, cinco centros de convivência de idosos, vinte creches, dois Centros de convivência de dependentes químicos, um Centro de Atenção Psicossocial (Caps) e um Centro de Atenção Psicossocial para Dependentes Químicos (Capsad).

Na área de negócios, segundo a Associação Comercial e Empresarial e o IBGE, o município conta com aproximadamente 400 indústrias em diversos setores (metalurgia, química, álcool e açúcar, plástico, entre outros), 1.400 prestadores de serviços, 40 empresas ligadas ao agronegócio e 10 agências bancárias, além de ter mais de 2.000 estabelecimentos comerciais, num total de 4127 empresas cadastradas.

São João da Boa Vista também se destaca em seu perfil agrícola, com produção de milho, café, feijão e cana-de-açúcar. Contando com 13 agropecuárias, 20 empresas cerealistas e 07 empresas de diversos produtos agrícolas (café, batata, milho entre outros). Na pecuária, o principal produto é gado de corte, mas mantém também a produção de gado leiteiro.

Enfim, tais setores direcionam e mantêm São João da Boa Vista como um centro regional de desenvolvimento econômico, gerando emprego, renda e uma constante melhora na qualidade de vida.

Por meio de políticas de incentivo, o município vem atraindo novos empresários e novos setores não só para cidade, mas para toda a região.

## 1.3.2 INSERÇÃO REGIONAL DOS POLOS

Por meio de pesquisas elaboradas pela empresa de consultoria Educa Insights, a equipe de planejamento estratégico definiu diretrizes regionais para referenciar as aberturas de polos.

Levou-se em consideração a tradição e imagem da Instituição em um raio médio de 150Km da IES.

A tabela a seguir expressa as potencialidades de mercado para a abertura de polos próprios e parceiros, e direcionou na abertura dos dois primeiros polos da IES: Poços de Caldas/MG e Araras/SP (região de Limeira).

Tabela 1 - Pesquisa de viabilidade de abertura de Polos

UF	NOME	OPERAÇÃO	PENET. ENS. SUP.	% CONC. PRES	TICKET MÉDIO F2F	MATURIDADE DO MERCADO
SP	São João da Boa Vista	Campus	30%	88%	R\$ 848.73	Médio
SP	Ribeirão Preto	Super Polo	10%	50%	R\$ 965.66	Verde
MG	Poços de Caldas	Polo	38%	76%	R\$ 934.93	Médio
SP	Campinas	Super Polo	13%	74%	R\$ 878.05	Verde
SP	Mogi Mirim	Super Polo	22%	76%	R\$ 554.29	Médio
SP	Piracicaba	Polo	8%	79%	R\$ 818.44	Verde
MG	São Sebastião do Paraíso	Polo	16%	89%	R\$ 770.50	Verde
MG	Pouso Alegre	Super Polo	24%	72%	R\$ 893.78	Médio
SP	Bragança Paulista	Super Polo	29%	73%	R\$ 795.69	Médio
SP	Pirassununga	Polo	19%	78%	R\$ 601.37	Verde
MG	Passos	Polo	9%	0%	R\$ 302.45	Verde
SP	Limeira	Polo	44%	71%	R\$ 870.49	Médio

Fonte: Consultoria Educa Insights (2017)

- **POLO DE POÇOS DE CALDAS/MG:**

O município de Poços de Caldas/MG/SP distante 39 km do município de São João da Boa Vista/SP, segundo dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), conta com 166.111 habitantes (população estimada em 2018) e apresenta IDH de 0,779; mortalidade infantil de 7,42 óbitos por mil nascidos vivos [2014], PIB per capita de 37.094,87 R\$ [2016].

População no último censo  
**152435** pessoas

População no último censo

Comparando a outros municípios



No país  
5570°

1°  
175°

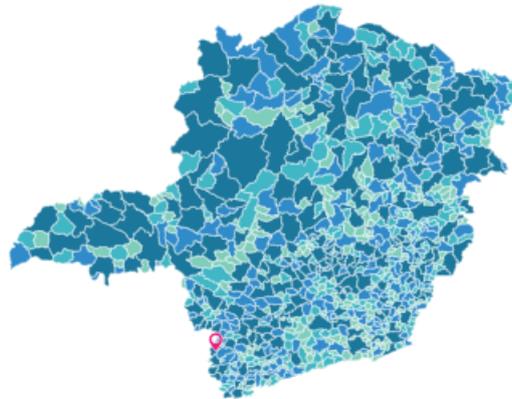
No Estado  
853°

1°  
15°

Na micro região  
13°

1°  
1°

[Acessar página de ranking](#)



Densidade demográfica  
**278.54** hab/km<sup>2</sup>

Legenda

até 4.709 pessoas    até 8.005 pessoas    até 17.243 pessoas    mais que 17.243 pessoas

Sem Informação

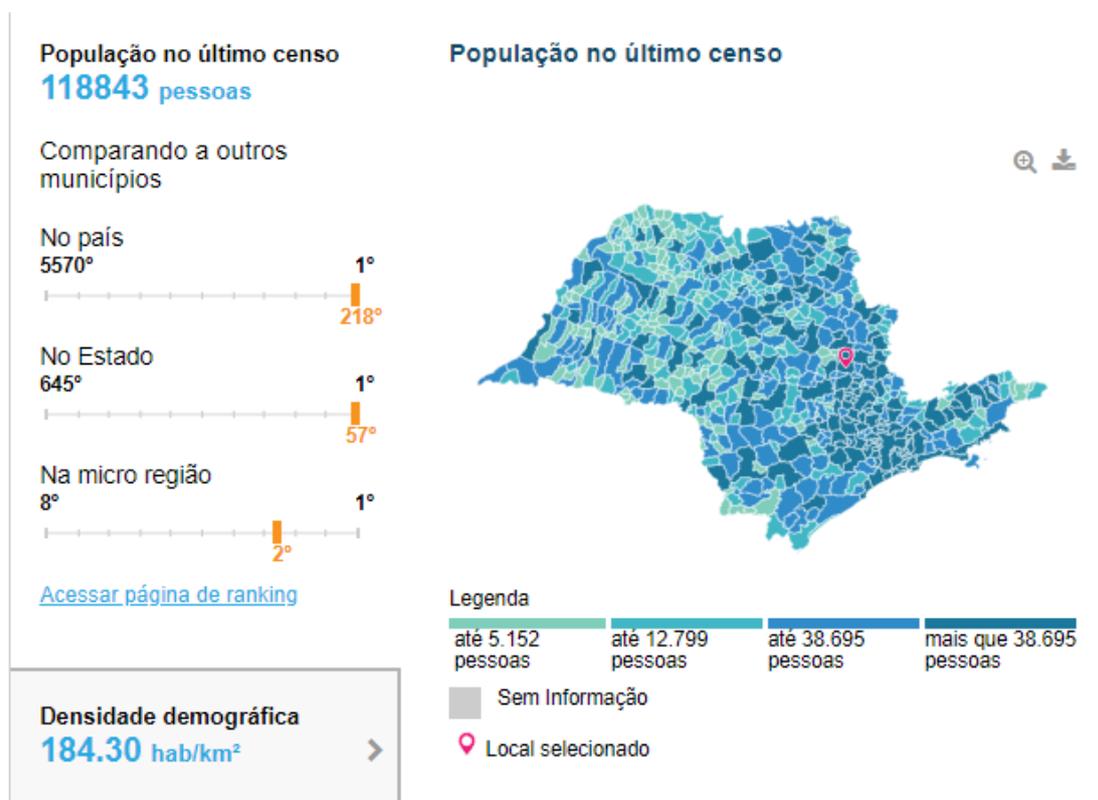
Local selecionado

Fonte: IBGE. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/pocos-de-caldas/panorama>>

- **POLO DE ARARAS/SP:**

O município de Araras/SP, segundo dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), conta com 118.843 habitantes (População no último censo 2010) e apresenta IDH de 0,779; mortalidade infantil de 8,6 óbitos por mil nascidos vivos [2014], PIB per capita de 38.412,06 R\$ [2016].

Figura 1 - Perfil do município de Araras/SP



Fonte: IBGE. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/araras/panorama>>

## 1.4 MISSÃO

Fundamentado desde o início de sua formação nos valores de responsabilidade ética e social, o UNIFEQB tem como proposta desenvolver suas atividades educacionais num sentido amplo, contribuindo para a formação integral de um cidadão e profissional imbuído de valores éticos que, com competência técnica, atue no seu contexto agindo nos mais diversos setores sociais.

A **missão** do UNIFEQB é *educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação.*

## **2 VALORES, FINALIDADES E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS**

### **2.1 VALORES E FINALIDADES UNIFEOB**

#### **VALORES**

"A dignidade do ser humano, o pluralismo democrático, a transparência e responsabilidade nas relações institucionais e comunitárias, o respeito à individualidade e diversidade de ideias, o espírito de equipe e criatividade, além do compromisso com o meio ambiente.

#### **FINALIDADES**

I - promover a educação integral do ser humano pelo cultivo do saber nas áreas de conhecimento dos cursos que ministra;

II - incrementar, preservar e desenvolver a cultura por meio da indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa, notadamente como iniciação científica, e de extensão;

III - formar e aperfeiçoar profissionais, com vistas à sua realização, valorização e ao desenvolvimento econômico, sócio-político, cultural e espiritual do País;

IV - promover a pesquisa aplicada e iniciação científica;

V - promover a cultura, desenvolver a vida social dos estudantes e manter vivos os ideais de brasilidade e solidariedade humana;

VI - contribuir para o desenvolvimento harmônico e integral da comunidade local, regional e nacional;

VII - atuar no campo da extensão, como forma de levar à comunidade os valores e bens morais, culturais, científicos e econômicos, inerentes à sua atividade educacional;

VIII - respeitar os valores morais, cívicos e religiosos, com vista ao aperfeiçoamento da sociedade e à promoção do bem-estar comum;

IX - atuar na comunidade, assumindo postura crítica, livre e ética; e

X - ser uma instituição democrática, comprometida com os princípios da liberdade, responsabilidade, justiça e solidariedade humana”.

## 2.2 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online foi construído tendo, como seus princípios norteadores, o Projeto Pedagógico Institucional do UNIFEOb fundamentado na Formação por Competências, por meio de suas políticas de ensino, de pesquisa e de extensão.

Um dos princípios básicos da Instituição é acreditar que, além da sólida formação acadêmica e profissional, formar para o desenvolvimento de competências significa, também, educar para a autonomia, capacidade de iniciativa e de autoavaliação, responsabilidade, ampliação da capacidade de trabalho, de concepção e realização de trabalhos e projetos. Ou seja, acreditar que para desenvolver competências, é preciso promover a mobilização e organização de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Assim, em consonância com o Projeto Pedagógico Institucional do UNIFEOb, o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online foi construído partindo-se do desafio que a Instituição se impôs: com base no perfil dos ingressantes, criar as condições mais favoráveis para que esses possam participar ativamente do processo de construção da sua própria formação e expandir sua vivência profissional, tornando-se aptos a se adaptar mais facilmente à dinâmica da sociedade e às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Em outras palavras, colocar a educação a serviço das reais necessidades dos estudantes, proporcionando as melhores condições de preparação para o início do exercício profissional.

Pensar de maneira crítica e estratégica, analisar situações e planejar ações, demonstrar atitude, tomar decisões, coordenar e liderar equipes de trabalho, saber comunicar-se são algumas das competências que o profissional deve demonstrar para atender às instituições que atuam em ambientes cada vez mais complexos.

Por isso, a organização e a estrutura do currículo se baseia em estratégias pedagógicas próprias, tendo como base a associação de conteúdos contextualizados, proporcionando aos estudantes o aumento de suas potencialidades e a oportunidade de trabalhar com situações-problema, desenvolvendo capacidades relativas à cooperação, comunicação, autonomia, criatividade, etc.

Todas as atividades do curso estão alicerçadas no PPI. As atividades de ensino – aprendizagem oferecem subsídio para as atividades de extensão que, muitas vezes oferecidas pela própria IES, vêm contribuir, ora para a extensão dos estudos desenvolvidos em ambientes virtuais e encontros presenciais, ora para estimular o estudante a trazer para a sala de aula virtual (fóruns e chats) questões estimuladoras de discussões acerca dos temas estudados.

Acontecem palestras com profissionais convidados, semanas acadêmicas com apresentações e discussões de temas diversos, diversidade de possibilidades de vivências práticas, entre outras atividades.

Buscando o enriquecimento da formação por meio de atividades de extensão, também acontecem eventos ligados à Responsabilidade social, que buscam o desenvolvimento do senso de cidadania e comprometimento ético nos futuros profissionais.

A pesquisa é estimulada desde o início do curso, seja pelo contato para estudo de textos científicos, seja pelas orientações e práticas de busca por informações científicas para o enriquecimento e atualização dos temas estudados. Acontecem encontros de produção acadêmico-científicas, onde todos são estimulados a participar.

Os Projetos Integrados (PIs), trabalho que acontece em todos os módulos, com temas específicos envolvendo as unidades de estudo do módulo, estimulam a integração das três frentes de formação profissional, ensino – pesquisa- extensão, já que, mesmo em diferentes níveis de aprofundamento de conhecimentos, para seu desenvolvimento e execução, os estudantes são desafiados à busca e análise crítica de informações, análise da aplicabilidade destas no contexto da prática empresarial, e construção de modelos ou ferramentas aplicáveis no ambiente corporativo.

## 2.2.1 POLÍTICAS DE ENSINO

O Projeto Pedagógico Institucional do UNIFEOB norteia, por sua vez, a elaboração dos projetos de seus cursos de graduação e de pós-graduação, comprometendo-se com o desenvolvimento integral de seus estudantes na perspectiva de Formação por Competências.

Na definição do perfil, deve-se considerar também que o profissional, além do domínio operacional, precisa ter uma compreensão global do processo de trabalho, ser capaz de transitar com desenvoltura em uma área profissional, atendendo a várias demandas dessa área. Nessa perspectiva, ele não fica restrito a uma qualificação/habilitação vinculada a um determinado posto de trabalho.

Enquanto as competências específicas definem a identidade do curso, as competências atitudinais garantem a polivalência do profissional. Deve-se ainda buscar responder às seguintes questões:

1. O que esse profissional precisa saber: que conhecimentos são fundamentais?
2. O que ele precisa saber fazer: que habilidades são necessárias para o desempenho de sua prática profissional?
3. O que ele precisa saber ser: que valores, atitudes, ele deve desenvolver?
4. O que ele precisa saber para agir: que atributos são indispensáveis à tomada de decisões?

Para a definição do perfil dos egressos de cada curso, é analisado, inicialmente, pelo conjunto de profissionais que participam do processo, o perfil dos ingressantes.

Para essa análise, são considerados os resultados e as análises obtidas pela Comissão Própria de Avaliação - CPA, no momento do ingresso do estudante no curso.

Os perfis são definidos a partir da análise das ocupações que compõem as áreas profissionais (ou de grupos de ocupações afins a um processo ou atividade produtiva) e das competências exigidas aos profissionais da área.

Essas definições são baseadas nos referenciais das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs/MEC) ou no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia de cada curso.

Deve atender, igualmente, às expectativas do indivíduo, do mercado e da sociedade, além de levar em conta as condições e as demandas locais e regionais, assim como a vocação e a capacidade de atendimento da Instituição.

Nessa perspectiva, a organização da estrutura curricular e o planejamento das atividades que compõem os PPCs passam, necessariamente, por diferentes fases: diagnóstico, elaboração da estrutura, implantação, gestão, acompanhamento e avaliação.

A organização e a estrutura dos currículos devem se basear em estratégias pedagógicas próprias, tendo como base a associação de conteúdos contextualizados, evitando, assim, a visão tecnicista e a dicotomia entre teoria e prática. Isso significa proporcionar aos estudantes o aumento de suas potencialidades e a oportunidade de trabalhar com situações-problema, desenvolvendo capacidades relativas à cooperação, comunicação, autonomia, criatividade, etc. Além disso, devem ser abertas a alterações, mudanças, avaliações e adequações, garantindo a constante atualização curricular.

As Estruturas Curriculares dos cursos são organizadas em módulos semestrais ou trimestrais e, em cada um deles, tendo como base as competências esperadas dos egressos, são delineados os eixos condutores de cada módulo. Essa organização orienta o planejamento, as ações e a avaliação do professor.

A partir daí, são definidas as Unidades de Estudo (Disciplinas), com cargas horárias pré-estabelecidas, o que não impede, no entanto, que os estudantes sejam continuamente estimulados a pensar além das Unidades.

O eixo de Formação para a Vida surgiu com o intuito de trazer para o contexto do estudante a reflexão sobre alguns temas que podem contribuir para a sua vida. Tais temas contribuem para o desenvolvimento de algumas competências socioemocionais, como autoconhecimento, consciência social e resolução de problemas, entre outras, essenciais para lidar com as próprias emoções, se relacionar com os outros e gerenciar objetivos de vida.

Alguns temas estão relacionados a questões ambientais, à diversidade cultural, às relações étnico-raciais, cidadania e direitos humanos que, associados

aos projetos pedagógicos específicos de cada curso, atendem a algumas legislações e auxiliam na reflexão e desenvolvimento de competências e habilidades para realizar escolhas éticas e se posicionar em situações sociais respeitando à diversidade e os direitos de todos.

O intuito é provocar o estudante a ser o protagonista na busca pelo seu propósito de vida, a ser proativo, disposto a resolver problemas e ser assertivo na tomada de decisões pessoais, profissionais e sociais.

## 2.2.2 POLÍTICAS DE PESQUISA

O ensino, a pesquisa e a extensão no ensino superior fomentam a contínua formação do seu quadro docente e discente, colaborando para o desenvolvimento do perfil profissional do egresso, e também para a produção de conhecimento de qualidade e de impacto para aplicação na sociedade.

De acordo com o PDI, a Política de Pesquisa do UNIFEOB é regida pelos seguintes princípios:

- produção e socialização do conhecimento;
- interdisciplinaridade nas ações da pesquisa universitária;
- internacionalização da atividade;
- indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- transparência e ética na condução das ações de pesquisa;
- universalidade no atendimento às demandas dos diferentes setores da sociedade;
- sustentabilidade da pesquisa frente ao planejamento estratégico institucional;
- envolvimento de novos docentes nos grupos de pesquisa;
- atividade de pesquisa como sendo o principal mecanismo do desenvolvimento científico-tecnológico;

As ações de pesquisas institucionais coadunam com as atividades promovidas pelo Núcleo de Pesquisa estabelecidas em seu regulamento interno tendo como finalidade complementar enriquecer a formação acadêmica da sua comunidade docente e discente, contribuir na produção de conhecimento de

qualidade e de impacto para aplicação na sociedade e imprimir a marca institucional no Estado e no país.

A Política de Pesquisa Institucional está alicerçada nos seguintes segmentos de atuação:

**Desenvolvimento científico-acadêmico:** como ferramenta de aprendizagem e desenvolvimento de competências específicas (métodos científicos), deve promover a inserção da comunidade acadêmica na metodologia científica e produção de conhecimento para áreas aplicadas, a captação de recursos em agências de fomento nacionais e internacionais e a formação de recursos humanos qualificados no nascente programa de pós-graduação e na iniciação científica.

**Pesquisa aplicada:** como ferramenta de transferência tecnológica, deve proporcionar a implementação de técnicas e métodos que favoreçam o desenvolvimento de produtos, serviços e técnicas inovadoras;

**Produção científica:** como ferramenta de expressão e disseminação científica, permite a redação de material técnico/científico e participação em eventos.

## 2.2.3 POLÍTICAS DE EXTENSÃO

A Política de Extensão do UNIFEOB consiste no processo de interação entre a IES e a sociedade, visando o desenvolvimento sustentável (social, econômico e ambiental) por meio do intercâmbio científico, cultural e de inovação tecnológica, com uma perspectiva crítica e transformadora, institucionalizado nas áreas do conhecimento abrangidas por seus cursos de graduação/pós-graduação e alinhado à missão, aos objetivos, às metas e aos valores do Centro Universitário.

O princípio fundante da política de extensão é a melhoria das condições sociais da comunidade externa, com divulgações acadêmicas e promoção de práticas inovadoras baseadas em:

- Destacar a transversalidade das políticas institucionais a todas as áreas, explicitando, no âmbito interno, a identidade do UNIFEOB nas dimensões da tríade: ensino, pesquisa e extensão. E em especial, no âmbito externo, destacar os impactos de responsabilidade e inclusão sociais;
- Interdisciplinaridade, interprofissionalidade e transversalidade: integração da extensão por meio da interdisciplinaridade, interprofissionalidade e transversalidade permeando os diferentes cursos, unidades de estudos e atividades de ensino e pesquisa. Uma das principais estratégias didáticas desenvolvidas nos cursos trata-se da resolução de problemas reais da comunidade externa, gerando uma aprendizagem significativa e de intervenção;
- Indissociabilidade do ensino-pesquisa-extensão: para elaborar um sistema modular por competências é preciso aprofundar as escolhas metodológicas. Estas devem se pautar pela identificação de ações ou processos de trabalho do sujeito que aprende e devem incluir projetos, provocados por desafios e/ou problemas, que coloquem o estudante diante de situações simuladas ou, sempre que possível, e preferencialmente, reais. O desenvolvimento de projetos integrados a partir de situações reais, de vivências sociais, que permitam aos estudantes desenvolver soluções e melhorias contínuas e propostas de intervenção sociais para as comunidades externas. A escolha também deve permitir ações proativas por parte do estudante, como as de pesquisa e estudo de conteúdos que podem estar reunidos em unidades ou trabalhados em seminários, ciclos de debates, atividades experimentais, laboratoriais e de campo, amplamente divulgados por meio do encontro de produção acadêmico-científico, com realização anual;
- Impacto na formação (desenvolvimento de competências) do estudante UNIFEOB; por meio de transformações sociais, valorização e prática da gestão democrática e socialização do conhecimento.

O UNIFEOB, como Centro Universitário, tem o compromisso legal e social de estender seus diálogos, reflexões e conhecimentos para além de suas estruturas físicas.

O reconhecimento da relevância das atividades de extensão remonta a sua própria história e origem como instituição comunitária. Sua política de extensão

está baseada no conceito de extensão universitária definido pela Política Nacional de Extensão, compreendido como “processo educativo, cultural e científico que articula o Ensino e a Pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre Universidade e Sociedade”.

A IES reconhece a extensão universitária como o principal eixo para articulação e transformação da sociedade e da educação brasileira e é por meio dela que visamos contribuir significativamente no seu entorno, tanto na construção como na socialização do conhecimento para intervenção na sociedade.

Este compromisso implica na adoção de procedimentos que visem à participação direta ou indireta contribuindo na criação e inserção de políticas de promoção e garantia de valores democráticos, não restritivamente como detentora dos saberes e das técnicas, mas como difusora da reflexão/ação objetivando o desenvolvimento social sustentável, interligando o ensino e a pesquisa com as demandas da sociedade.

A Política de Extensão tem os seguintes objetivos:

- I. promover a interação transformadora entre Universidade, a sociedade e o ambiente;
- II. contribuir para o desenvolvimento sustentável;
- III. incentivar a expressão da diversidade cultural, artística, científica, tecnológica, desportiva e filosófica;
- IV. estimular e promover o respeito multicultural;
- V. contribuir na dinamização da formação acadêmica;
- VI. consolidar as ações de extensão, a partir da perspectiva da ética.

Buscando atender à tríade ensino, pesquisa e extensão no ensino superior, a IES fomenta a contínua formação do seu quadro de docente e discente, com a criação, planejamento e execução de cursos de extensão ou cursos livres, propostos por coordenadores de curso ou docentes da instituição ou ainda *in Company*, para atender necessidades de específicas de empresas/instituições e os certificados são emitidos pela IES.

Planejadas como parte de um processo dinâmico, educativo, cultural e científico, o UNIFEOP estimula e incentiva, inclusive com apoio logístico e financeiro, as atividades de extensão, como as atividades extracurriculares a serem desenvolvidas pelos estudantes, em todos os cursos, como forma de

complementar a aprendizagem e de favorecer o seu desenvolvimento e a inserção na sociedade.

Assim, é estimulada a realização de semanas acadêmicas, estágios não obrigatórios, cursos, eventos e visitas técnicas, monitorias e participação em programas comunitários, prestação de serviços junto à comunidade e de apoio técnico e/ou científico às iniciativas da comunidade, em relação à criação literária, artística, científica e inovação tecnológica.

As semanas acadêmicas, por exemplo, são a expressão dos discentes na Instituição, organizadas de acordo com o calendário acadêmico dos cursos. A programação tem divulgação Institucional nas mídias relevantes aos estudantes e comunidade externa.

## 2.2.4 POLÍTICAS DE GESTÃO ACADÊMICA

Na perspectiva do Projeto Pedagógico Institucional de Formação por Competências, destaca-se a importância da compilação, gerenciamento e análise integrada dos dados institucionais relacionados às atividades docentes e discentes, fornecendo ferramentas aos gestores para promover ações corretivas e subsidiar decisões operacionais e administrativas, com base em dados numéricos e integração de informações que consideram o perfil do estudante UNIFEOB, o perfil do docente, as modalidades de avaliação, as nuances do projeto pedagógico institucional de formação por competências, as avaliações como o ENADE, o monitoramento dos índices de evasão e suas motivações, o desempenho docente organizado por turma (unidade de estudo ou disciplina), entre outros.

Inicialmente em busca de instrumentos para o monitoramento dos sistemas de avaliação que compõem o projeto, em especial: avaliação externa e avaliação de desenvolvimento de competências atitudinais: trabalho em equipe, comunicação, comprometimento, adaptabilidade e flexibilidade, responsabilidade social, raciocínio lógico e argumentação, gestão do tempo, liderança, empreendedorismo, criatividade e inovação e visão sistêmica.

A prática foi implementada no início de 2014 e concebida pelo Pró-Reitor Acadêmico, que ao analisar os parâmetros de gestão acadêmico-pedagógico do UNIFEOB, identificou a necessidade e a possibilidade de integrar as informações, dados e indicadores docentes e discentes por meio de uma planilha Excel, que passou a ser alimentada com informações/dados dos sistemas informatizados da Instituição.

No painel de gestão acadêmica destacam-se os seguintes indicadores e/ou análises comparativas:

- “Desempenho ENADE Resultado”;
- “Desempenho ENADE Geral”;
- “Desempenho ENADE Específico”;
- “Desempenho Avaliação de Conhecimentos Gerais e Específicos por Módulo”;
- “Desempenho Avaliação de Conhecimento Gerais e Específicos por Turma”;
- “Desempenho Avaliação Colegiado”;
- “Índice de Evasão”;
- “Índice de aprovação e reprovação de disciplina por módulo”;
- “Índice de aprovação, reprovação e dependência (visão geral)”;
- “Desempenho das turmas nos módulos (nível Estudante e Professor) ”.

## 2.2.5 POLÍTICAS DE ACESSIBILIDADE

As diversas mudanças conceituais sobre a educação especial, nas últimas décadas, estimulam as Instituições de Educação Superior a repensarem suas ações, organizando uma proposta pedagógica de forma a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e

cidadania de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, de 2015.

Com esses princípios, a acessibilidade é efetivada por meio de ações que envolvem o planejamento e a organização de recursos e serviços para a promoção do acesso atitudinal, arquitetônico, metodológico, nas comunicações e digital, permitindo a inclusão de todos os estudantes que almejam frequentar um curso superior. De acordo com a legislação acima citada, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O UNIFEOB entende que acessibilidade pressupõe um atendimento educacional especializado, que garante os recursos necessários à participação e aprendizagem do estudante com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, além de orientar a organização de redes de apoio, a formação continuada, a identificação de recursos, serviços e o desenvolvimento de práticas colaborativas (apoio pedagógico especializado, atendimento pedagógico domiciliar, classe hospitalar e estimulação precoce) durante sua trajetória educacional.

- **ACESSIBILIDADE DIGITAL:** Visando atender a todos os nossos estudantes o UNIFEOB tem instalado em todos os laboratórios de informática bancadas e computadores devidamente identificados para pessoas com deficiência visual e motora. No UNIFEOB, no ato da inscrição no vestibular colhe-se a informação se o estudante é portador de necessidades especiais e, também, a cada início de módulo, os coordenadores de curso junto ao NAP, promovem ações para identificar quais estudantes demandam ações inclusivas. As plataformas de aprendizagem virtuais utilizadas pela comunidade acadêmica possuem ferramentas de acessibilidade digital permitindo que os estudantes as utilizem de forma autônoma ou assistida, a depender de cada necessidade. A título exemplificativo, no Google Drive, na

ferramenta Google Docs, os estudantes podem realizar a digitação por voz ou ouvir o texto. Em relação à estrutura digital para Libras, temos: Hand Talk, que foi eleito o melhor app social do mundo pela ONU e disponível para dispositivos móveis com Android, iOS e Windows Phone, o aplicativo traduz simultaneamente texto e áudio para a linguagem de sinais. Ele permite implementar o tradutor ao seu site, criando páginas web acessíveis. ProDeaf é um dos programas de tradução entre português e libras mais conhecidos e utilizados. Ele possui versão web e aplicativos para smartphones e tablets com Android e iOS, realizando a tradução em tempo real. Ele funciona e é capaz de realizar as traduções por meio de textos escritos e com o reconhecimento de voz. Há também a opção ProDeaf WebLibras, que incorpora um tradutor automático ao seu site. DOSVOX: Os computadores dos laboratórios de informática estão adaptados com teclados em Braille, além de software e fones de ouvido. O sistema permite a interação por meio da síntese de voz em Português, entre a máquina (PC) e o portador de deficiência visual de maneira simples e descomplicada, trazendo autonomia para o estudante. A síntese dos textos pode ser traduzida para outros idiomas.

- **ACESSIBILIDADE BLACKBOARD®:** Todas as unidades de aprendizagem SAGAH são acessíveis para pessoas com deficiência. Para os estudantes com deficiência auditiva, a SAGAH disponibiliza um plug-in que traduz o conteúdo da unidade para Libras. Além disso, todos os vídeos possuem possibilidade de legendas. Para atender estudantes com deficiência visual, a SAGAH disponibiliza unidades de aprendizagem adaptadas para leitura por meio de softwares. Todo o conteúdo é organizado de acordo com a cartilha de acessibilidade na web - W3C Brasil, para permitir a navegação através do teclado.
- **ACESSIBILIDADE NAS ESTRUTURAS ARQUITETÔNICAS:** os prédios e as salas de aulas, bem como todas outras dependências da Instituição estão totalmente adequadas ao atendimento de portadores de deficiência. Os acessos aos diversos prédios estão dotados de sinalização, elevadores,

rampas e corrimãos, têm vagas reservadas para veículos, os sanitários são adaptados e toda esta preocupação visa a que os portadores de deficiência possam deslocar-se e aproveitar de todas as dependências da instituição sem constrangimentos. Estacionamento: Existência de vagas de estacionamento reservadas para PNE em todos os locais destinados a estacionamento de veículos. As barreiras arquitetônicas urbanas foram eliminadas nos acessos aos prédios com uso para salas de aulas, serviços acadêmicos e administrativos com fluxo de estudantes e demais usuários. Existem rampas de acesso executadas conforme especificação ABNT - NBR 9050 nos pavimentos inferior e térreo. Sanitários adaptados para PNE em todos os pavimentos. Laboratórios da Fazenda Escola: Todos os laboratórios da Fazenda Escola possuem edificação em um pavimento nível térreo, sem barreiras arquitetônicas para PNE. Todos possuem rampas de acesso e banheiros adaptados. Biblioteca: Campus Mantiqueira - Edificação em um pavimento nível térreo, sem barreiras arquitetônicas para PNE. Conforto - Iluminação, Ventilação e Equipamentos - Laboratórios de Informática: Iluminação e ventilação natural - segue especificação do Código Sanitário Estadual - SP - Decreto nº 12.342; Iluminação artificial - Lâmpadas fluorescentes - 750 luxes, LED 6.500 K e a LED 3.000 K (ABNT - NBR 5413). Todos os laboratórios de informática são equipados com ar condicionado com capacidade de refrigeração conforme ABNT; Mobiliário - Específico para laboratório - Bancadas em material impermeável sem condutibilidade elétrica. Salas de Aulas: Acústica das Salas. As salas acima de 50 estudantes recebem equipamentos de áudio - Caixas de som e microfones. Iluminação e ventilação natural - segue especificações do Código Sanitário Estadual - SP - Decreto nº 12.342; Iluminação artificial - Lâmpadas fluorescentes/LED 6.500 K e a LED 3.000 K (ABNT NBR 5413). Em função de melhor conforto térmico, são instalados ventiladores de parede com grades de proteção em todas as salas. As salas equipadas com ar condicionado seguem as normas ABNT. Mobiliário - Carteiras e mesas padrão universitário.

- **ACESSIBILIDADE PEDAGÓGICA:** A IES mantém em seu quadro docente, professores especializados em LIBRAS e em estratégias didáticas para inclusão. Tais docentes, juntamente com o Núcleo de Apoio Psicopedagógico, produz técnicas de estudo adaptadas e utiliza as ferramentas digitais para um trabalho pedagógico direcionado às deficiências. Importante ressaltar se, ao longo do semestre, forem identificadas, tanto pelos docentes como pelo próprio discente, quaisquer situações que dificultem o seu desenvolvimento e aprendizagem, e que não possam ser solucionadas no ambiente da sala de aula, a Instituição conta com o apoio de uma psicóloga e uma psicopedagoga que fazem parte do Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante (NAP). Além do NAP, os docentes especializados também estão capacitados a promover o treinamento de docentes e equipe administrativa que estejam em contato com o estudante e organizar as devidas alterações curriculares para a adequação necessária. Outras ações que visam o trabalho com deficientes, são os projetos de extensão, entre os quais se destacam: Projeto Laura - criado em 2002, com a função de promover a integração social de pessoas com deficiência visual, por meio do método Braille, que inclui leitura e escrita. Realiza ações de capacitação e inclusão, aulas de Braille, programas de divulgação, estágios, inclusão nas empresas da região, workshops de sensibilização, entre outras. Para os deficientes visuais e todos os interessados, o Projeto Laura oferece, desde 2009, o curso de Braille, que emite certificado como curso de extensão. Projeto Equoterapia - iniciado em 2002, tem como sede a Fazenda Escola do UNIFEOB. Envolve estudantes dos cursos de fisioterapia, medicina veterinária e pedagogia que, além de receber uma bolsa-estágio, adquirem conhecimentos práticos e aperfeiçoam habilidades imprescindíveis para o mercado de trabalho, como trabalho em equipe, tolerância, saber lidar com frustrações, além de desenvolver a empatia. A Equoterapia é um método terapêutico que utiliza o cavalo dentro de uma abordagem interdisciplinar, buscando o desenvolvimento biopsicossocial de pessoas que apresentam deficiências como lesões cerebrais e raquimedular, autismo, síndrome de Down, síndrome de Rubenstein-Taybi, síndrome de Angelman, paralisia cerebral, lesões

provocadas em acidentes, terceira idade, transtorno opositor e microcefalia. Os setores de Gente & Gestão e Conexão (Responsabilidade Social) praticam uma política de capacitação do corpo técnico-administrativo com o objetivo de garantir a inclusão social e o acesso pleno de estudantes e colaboradores aos nossos serviços. O UNIFEOB acredita que, por meio da educação, é possível inserir integralmente a pessoa com deficiência na sociedade, para que ela acesse todos os serviços de direito, como a saúde, a assistência social, a cultura e o lazer.

## 2.2.6 POLÍTICAS DE INTERNACIONALIZAÇÃO

Com um mundo cada vez mais globalizado e com a tecnologia cada vez mais avançada, a Educação no Ensino Superior passa por desafios talvez nunca pensados. A concorrência e as novas exigências do Mercado marcam um momento em que todas as oportunidades devem ser abraçadas como diferenciais que podem garantir a sobrevivência da Instituição e o auxílio na formação de profissionais mais preparados para as demandas deste novo mundo.

Para tanto é dever pensar no Ensino com todas as suas possibilidades de conferir ao estudante uma formação completa que abrace o ensino, a pesquisa e a extensão.

Dentro deste contexto, desenhar uma política de internacionalização passa por uma estratégia de consolidação do tripé acadêmico e dá condições para o cumprimento de mais esta possibilidade de melhoria do ensino do UNIFEOB ampliando o diferencial Institucional. Desta forma, pensamos a internacionalização como uma oportunidade de consolidação do intercâmbio de pesquisas, da troca de culturas, do fortalecimento e do apoio entre as nações.

No Brasil ainda sofremos com uma política pouco clara para desenvolvimento da internacionalização das IES e só em 2011 com o Ciências sem fronteiras que o tema ganhou mais destaque, apesar de não ter tido critérios para

sua aplicação, as 100 mil bolsas garantiram a oportunidade de estudantes de graduação, pós-graduação, mestrados e doutorados.

Em 2014, o Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) passou a contemplar três metas estratégicas relacionadas à internacionalização das IES brasileiras.

- consolidar e ampliar programas e ações de incentivo à mobilidade estudantil e docente em cursos de graduação e pós-graduação, em âmbito nacional e internacional, tendo em vista o enriquecimento da formação de nível superior;
- consolidar programas, projetos e ações que objetivem a internacionalização da pesquisa e da pós-graduação brasileiras, incentivando a atuação em rede e o fortalecimento de grupos de pesquisa;
- promover o intercâmbio científico e tecnológico, nacional e internacional, entre as instituições de ensino, pesquisa e extensão;

Observando as metas sugeridas pelo Plano Nacional precisamos pensar que para alcançar tamanho desafio é necessário no UNIFEOB levar o processo de internacionalização como uma política estratégica de desenvolvimento e fortalecimento institucional.

A internacionalização é mais do que mobilidade de estudantes para universidades estrangeiras e deve ser pensada de uma maneira mais complexa e responsável. Na política de internacionalização deve ser levado em conta como proporcionar oportunidades:

- Institucionais, com uma política meritocrática onde a Instituição cria a oportunidade dentro de um edital seja de pesquisa ou

extensão e financia a ida do estudante, num período de 6 meses ou 1 ano;

- Convênios, com uma política de parcerias e convênios com universidades brasileiras e estrangeiras onde o estudante por meio destes tem suas mensalidades suspensas e os demais custos são arcados por ele;
- Editais externos, onde o estudante com o auxílio do setor de Internacionalização recebe uma bolsa em universidade distinta e ainda recebe dinheiro para sua manutenção;
- Órgãos de fomento, quando o estudante por meio de linha de pesquisa institucional participa do seu desenvolvimento em outra universidade. Assim seus custos são pagos pelo órgão de fomento como por exemplo CNPQ;
- Recursos próprios, quando o estudante busca o setor de internacionalização apenas como intermediário e colaborador para questões de comprovação e validação de créditos e estudo. Neste caso todos os custos são arcados pelo estudante.

A participação institucional em eventos de promoção da internacionalização como os oferecidos pela FAUBAI, Fórum dos Assessores das Universidades Brasileiras para Assuntos Internacionais, NAFSA: Feira de Internacionalização da Associação de Educadores Internacionais dos Estados Unidos, EAIE: Feira de Internacionalização e Conferência Anual da Associação Europeia de Educação Internacional para o Ensino Superior, entre outras, são trabalhadas como parte das funções do setor em busca de novas oportunidades.

O UNIFEOB, já tem parceiros nos Estados Unidos e em Portugal. No ano de 2017 foi contemplado pelo parceiro Santander Universidades com uma bolsa de estudos para Portugal e no ano de 2018 foi a parceira AAUW que possibilitou o envio de uma aluna para uma convenção na universidade de

Maryland nos Estados Unidos. Para o ano de 2018/2019 já temos mais 3 bolsas em parceria com o Santander Ibero Americano, onde os estudantes têm um subsídio de 3 mil euros para sua manutenção em um semestre em universidade parceira.

A sistematização do setor de internacionalização passa por algumas etapas que precisam ser amadurecidas e encaminhadas nos próximos anos. Para tal objetivo, vem sendo construídos planos de ação para o alcance de nossas metas estabelecidas

## 2.2.7 POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

O UNIFEOb, sendo uma Instituição Comunitária, sem fins lucrativos, tem em seu DNA um foco especial na Responsabilidade Social. Este DNA expressa o compromisso social institucional por meio de ações que contribuem para a construção de projetos com a participação da comunidade acadêmica, no âmbito da inclusão social e efetivação dos direitos humanos.

As atividades, consideradas nos seus diversos enfoques, permitem importante articulação da instituição com a sociedade, seja pela participação em ações, programas e eventos, ou na produção de soluções dentro dos cursos que são oferecidas a comunidade.

Desta forma, o UNIFEOb, vem cumprindo seu papel de contribuir para o desenvolvimento econômico e social da região, desenvolvendo, com a participação dos docentes, estudantes e colaboradores administrativos, vários programas, ações sociais e culturais que atendem à comunidade interna e externa.

Importante ressaltar que, na concepção de seu Projeto Pedagógico Institucional e de seus Projetos Pedagógicos de Cursos, é priorizado o protagonismo do estudante na construção de sua aprendizagem e das competências que devem resultar em uma formação profissional e pessoal que o diferencie em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Para isso, os

estudantes são motivados e incentivados a desenvolver, desde o início de todos os cursos, projetos e atividades junto à comunidade, orientados e supervisionados pelos professores e coordenadores, para que possam exercer sua prática profissional, contextualizando, dessa forma, os conteúdos trabalhados em todos os semestres letivos.

Além disso, o exercício dessas atividades em muito colabora para o desenvolvimento do trabalho em equipe e de uma atitude cidadã, socialmente responsável, traduzida pela Missão institucional que é a de “Educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação”.

O UNIFEOB é reconhecido regionalmente e até nacionalmente por seus projetos de Responsabilidade Social. Desde 2012 recebemos o Selo de Instituição de Ensino Superior Socialmente Responsável, selo este conferido pela ABMES, Associação Brasileira das Mantenedoras do Ensino Superior e por 3 anos também ganhamos o concurso Silvio Tendler por vídeos enviados mostrando nossas ações.

Entre nossas ações temos aquelas que são institucionalizadas e acontecem durante o ano todo e outras que são realizadas em datas específicas beneficiando públicos específicos, com participação acadêmica e discente específica.

## 2.2.8 POLÍTICAS DE CULTURA E RELAÇÕES COMUNITÁRIAS

Com a Missão de “Educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação”, o UNIFEOB entende que seu papel institucional passa pela participação cultural também, proporcionando ao discente contato com a diversidade de expressões e que estas possam formar uma identidade social mais ampliada. Tomando como referência o PNC, Plano Nacional da Cultura, os princípios que guiam uma Política de Cultura são:

- liberdade de expressão, criação e fruição;
- diversidade cultural;
- respeito aos direitos humanos;
- direito de todos à arte e à cultura;
- direito à informação, à comunicação e à crítica cultural;
- direito à memória e às tradições;
- responsabilidade socioambiental;
- valorização da cultura como instrumento do desenvolvimento sustentável;
- democratização das instâncias de formulação das políticas culturais;
- responsabilidade dos agentes públicos pela implementação das políticas culturais;
- colaboração entre agentes públicos e privados para o desenvolvimento da economia da cultura;
- participação e controle social na formulação e acompanhamento das políticas culturais. (PNC, 2010, p. 2)

Respeitando os referenciais traçados pelo PNC, as instituições de Ensino Superior devem criar estratégias para o envolvimento dos seus públicos dentro do campus e fora dele quando pensamos em ações de intervenção em pesquisas e extensão. Dentro desta lógica, o perfil institucional garante o atendimento às diretrizes de forma mais coesa quando pensada junto de seus cursos e na realidade regional. O projeto pedagógico do UNIFEOP coloca o discente como foco do aprendizado e desta forma estimula seu protagonismo nas atividades acadêmicas e de extensão, atingindo assim seu objetivo na formação integral deste futuro profissional.

A organização das ações culturais alinhadas com outras políticas como a de Responsabilidade Social, amplificam os resultados pois o envolvimento dos discentes se torna maior. A diversidade social dentro do campus possibilita

proporcionar atividades que possam envolver a todos respeitando a liberdade de expressão e a criação de espaços para que elas possam acontecer.

Ambientes e locais adequados para o desenvolvimento de ações culturais fazem parte da estratégia institucional ao pensar um campus com espaços para diferentes tipos de expressão, sejam eles ginásios, centros culturais, bibliotecas, jardins, entre outros. Locais para que sejam possíveis uma maior convivência social e coletiva.

O compromisso institucional com a estruturação e efetivação políticas culturais das atividades de extensão cultural provoca um impacto das atividades junto aos segmentos sociais que são alvos ou parceiros destas atividades. Por isso é tão importante a articulação das ações com outras políticas que possam convergir e sempre pensar na formação do cidadão integral e completo.



Gráfico 1 - Resultados por beneficiários (2017)

Dar oportunidade dentro do campus às atividades culturais, explorando as todas as possibilidades de participação é uma preocupação constante. Quando pensamos a cultura como inclusão, todos os movimentos são entendidos como possibilidade de construção de conhecimento e desta forma devem focar no direito à informação, à comunicação e à crítica cultural. E assim, possibilitando a formação da própria identidade cultural da IES.

## 2.2.9 POLÍTICAS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Com a implantação da Modalidade de Educação a Distância (EaD), uma série de novas tecnologias foram implementadas pela instituição, como a criação do Núcleo de Educação a Distância (Online), e que estão disponíveis tanto para os cursos online como também para os cursos presenciais.

O Online é responsável por organizar, implantar e gerenciar as atividades a distância nos cursos, inclusive orientando e supervisionando os docentes envolvidos nessa modalidade de ensino, além de otimizar a utilização da ferramenta *Blackboard* para o suporte adequado a todas as unidades de estudo que utilizam essa modalidade na Instituição.

A plataforma *Google for Education* também é disponibilizada para todos os estudantes das modalidades a distância e presencial.

Dentro da plataforma *Google for Education*, a ferramenta *Classroom* é utilizada cotidianamente nos cursos presenciais. Além das plataformas virtuais de aprendizagem, a IES conta com uma excelente infraestrutura tecnológica, uma boa velocidade de internet e wi-fi em todos os Campi e polos. Laboratórios e máquinas suficientes para o uso discente em momentos e espaços de aprendizagens diferentes.

Outros avanços tecnológicos são constantemente incentivados, por meio de uma política de atualização de instrumentos e ferramentas em todos os

laboratórios específicos e/ou multiusuários, com a aquisição de equipamentos que propiciam ações didáticas inovadoras e significativas.

Desta forma, a política de educação a distância direciona o projeto pedagógico institucional e, também, os projetos pedagógicos dos cursos, ampliando a responsabilidade de responder ao nosso papel social e nossa missão de educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação.

Em consonância com o Projeto Pedagógico Institucional, o Núcleo de Educação a Distância vem trabalhando, desde 2013, em parceria com os cursos presenciais na construção de projetos que rompam as barreiras das modalidades.

Dentro dessas premissas, a educação a distância tem como política institucional:

- Proporcionar o acesso à educação superior de qualidade superando os limites geográficos;
- Disseminar a Educação a Distância na IES e na comunidade interna e externa, com a incorporação de recursos tecnológicos;
- Promover a articulação das diferentes dimensões de aprendizagem para a promoção de cursos a distância;
- Promover o desenvolvimento pelos docentes e discentes de propostas inovadoras e sustentáveis para a EaD;
- Implementar parcerias com instituições de educação superior nacionais e internacionais para a cooperação na área de Educação a Distância;

- Contribuir para a garantia do acesso e permanência de jovens e adultos à educação superior;
- Implementar e acompanhar práticas avaliativas integradas aos processos de avaliação institucional (interna e externa) de modo a assegurar a qualidade e melhoria contínua da EaD;
- Promover a formação pedagógica e tecnológica para qualificar o processo de ensino e de aprendizagem;
- Estimular o uso e o desenvolvimento de estratégias e de tecnologias disruptivas para o processo de ensino-aprendizagem.

## 2.2.10 PARCERIAS INSTITUCIONAIS

- **CONEXÃO – ESTÁGIOS:**

O UNIFEOB possui um setor denominado Conexão que reúne a atividade de oferecimento de vagas de estágio extracurriculares e curriculares. A divulgação de vagas para os estudantes ocorre no setor e na página do facebook institucional do Núcleo de Desenvolvimento Institucional (NDI) <https://www.facebook.com/ndiunifeob/>. O setor firmou aproximadamente 1000 (mil) parcerias com pessoas físicas e jurídicas que proporcionam estágio curricular e extracurricular para os estudantes. A formalização dos estágios ocorre no setor conexão através dos contratos e oferecimento vagas, parcerias e convênios nas áreas de afinidade.



- **EMPRESAS PARCEIRAS – AGRÁRIAS UNIFEOB:**

O reposicionamento Institucional direcionado para o setor de agrárias impulsionou a parceria com diversas empresas interessadas em fomentar pesquisas e desenvolvimento de inovação e tecnologia agropecuária. Atualmente são parceiras 15 (quinze) empresas do ramo que atuam junto aos cursos de Engenharia Agrônoma, Medicina Veterinária, Química e Ciências Biológicas. Desde o início da criação do curso de Engenharia Agrônoma em 2013 até o momento foram investidos R\$ 318.634,91 nos programas e pesquisas, incluindo bolsas e treinamento técnico para os estudantes. São empresas parceiras do setor de agrárias: John Deere, Borregaard Lignotech, Botupharma, Syngenta, Valagro, Royal Canin, Ourofino, Fertipar, Produquímica, ICLfertil, RealH- nutrição e saúde animal, ABVGS (implementando pesquisa de R\$6.000.000,00), UPL, Boviplan e Embrafós.



- **PARCERIA: GOOGLE FOR EDUCATION UNIFEOB**



A Google e o UNIFEOB são parceiras por meio da plataforma Google for Education desde 2017 para oferecer aos estudantes ferramentas que facilitem o aprendizado tanto do ensino presencial quanto do ensino online. O Google Cloud oferece um conjunto de ferramentas inteligentes que auxiliam o departamento de TI, os pesquisadores, professores e estudantes. As ferramentas da plataforma são disponibilizadas a todos os docentes, discentes e administrativos para facilitar a comunicação, execução de trabalhos (*at the same time*), disponibilidade de materiais, compartilhamento de informações, vídeos e outros recursos.



- **UNIVERSIDADE DE ÉVORA/COIMBRA/UAB - UNIFEOB**

Para abrir as portas do mundo acadêmico, o UNIFEOB estabelece parcerias internacionais em prol da educação e do conhecimento. Os estudantes da instituição têm a oportunidade de ampliar suas fronteiras, participando de disciplinas, cursos e estágios em universidades conveniadas, assim como são recebidos estudantes e professores para troca de experiências. O Comitê de Network do UNIFEOB iniciou o projeto em Portugal, nas Universidades de Évora e Coimbra e com o Instituto Nacional de Bioenergia. Porém, na intenção de expandir, estabelecemos canais de comunicação com instituições na Espanha, Argentina, nos Estados Unidos e no Canadá, para programas futuros.

Por intermédio do Banco Santander, nossos estudantes também têm acesso à bolsa de estudos em universidades estrangeiras, com início das aulas no 1º semestre de 2018, mediante seleção. Todas as parcerias alcançadas tem o objetivo de romper fronteiras pelo Brasil e pelo mundo, para que todos tenham

ensino superior de qualidade. O UNIFEOB, em parceria com a Universidade Aberta de Portugal (UAB), oferece oportunidade de estudos internacionais para seus estudantes, professores e colaboradores. O acordo de cooperação é uma possibilidade de ensino a distância nas modalidades de graduação e pós-graduação.

Para usufruir desse benefício, estudantes devem estar devidamente matriculados; e professores e colaboradores devem ter vínculo com o Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos. A parceria faz parte do programa de Internacionalização da instituição, que tem o intuito de ampliar a visão de mundo, estabelecendo contato com outras culturas e conhecimentos técnicos em universidades parceiras fora do Brasil. E o UNIFEOB também abre suas portas para professores e estudantes de instituições estrangeiras. (Fonte: <https://unifeob.edu.br/institucional/conexao/intercambio/>)



- **SANTANDER UNIVERSIDADES UNIFEOB:**

Os estudantes do UNIFEOB podem concorrer a bolsas de estudos



nacionais e internacionais pelos programas oferecidos pelo Banco Santander. Este ano, serão oferecidas oito bolsas de estudos, sendo cinco nacionais e três internacionais, três a mais que no último ano. Pela segunda

vez consecutiva, o UNIFEOB é contemplado pelos programas do Banco Santander.



O Programa Santander Graduação dará aos estudantes selecionados um auxílio mensal de R\$300, durante um ano. As vagas são direcionadas para estudantes com excelente desempenho acadêmico e terá como objetivo apoiar no pagamento da mensalidade e/ou custos relacionados.

A novidade deste ano é o Programa Ibero-Americanas. Esta é a primeira vez que o UNIFEOB foi selecionado para este projeto. O programa contemplará três universitários com bolsas-auxílio no valor equivalente a 3 mil euros, ou seja, quase R\$12 mil para custear o intercâmbio. Os escolhidos poderão ir para a Argentina, Colômbia, Chile, Espanha, Peru, Porto Rico, Portugal, México ou Uruguai.

(Fonte:

<https://unifeob.edu.br/institucional/conexao/intercambio/santander/>)

- **PARCERIA ROTARY UNIFEOB:**

O Rotary Clube de São João da Boa Vista com o apoio e parceria do UNIFEOB – Centro Universitário Octávio Bastos desde 2014 participa do Projeto “O Melhor Aluno da Escola Pública”. O projeto tem o objetivo premiar o melhor estudante entre os matriculados nas escolas públicas da cidade e das cidades da região que estejam cursando o último ano do ensino fundamental e médio. O UNIFEOB entra neste projeto oferecendo uma bolsa de estudos para o melhor colocado entre os estudantes do ensino médio. Assim, a instituição procura reconhecer e incentivar os talentos da escola pública. Esta parceria também foi firmada com o Rotary de Poços de Caldas e pretende ser levada para outras cidades da região. (Fonte: <https://unifeob.edu.br/noticias/rotary-e-unifeob-bolsa-de-estudos-para-melhor-aluno-da-escola-publica/>)



O UNIFEOB – Centro Universitário Octávio Bastos comemora o desempenho de seus estudantes no Desafio Universitário Empreendedor desenvolvido pelo Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). Entre as mais de 800 instituições inscritas, o Centro Universitário conquistou o 2ª lugar, no ranking do ciclo, no Estado de São Paulo, alcançando 215 pontos (um ponto abaixo da 1ª classificada). Em âmbito nacional o Centro Universitário sanjoanense ficou classificado em 11º lugar, no ranking do Ciclo, atingindo 254 pontos. E no ranking histórico ocupa a 5ª colocação com 224 pontos. Dos três estudantes que ocupam o pódio, dois são do UNIFEOB.

O Desafio consiste em uma plataforma online de atividades educacionais de caráter empreendedor, que ao participar os estudantes e professores são estimulados a desenvolverem atitudes empreendedoras, ficando mais preparado para os desafios do mercado e comparando seus conhecimentos com outros universitários de todo o país.

O aprendizado da postura empreendedora é muito valorizado pelo UNIFEOB e a parceria com o Escritório Regional do Sebrae-SP em São João da Boa Vista tem ampliado este tema na instituição. Os estudantes são incentivados a participarem de diversos eventos e atividades. Além das premiações do Desafio Universitário, o UNIFEOB irá premiar o melhor estudante e a melhor turma participante do Desafio Universitário. (Fonte: <https://unifeob.edu.br/noticias/unifeob-e-2a-colocada-no-desafio-sebrae/>)



- **GDG (GRUPO DE DESENVOLVEDORES GOOGLE) UNIFEOB:**

Em 2016, o 3º Grupo de Desenvolvedores Google (GDG), no Centro



Cultural do UNIFEOB. O GDG, de São João da Boa Vista, visa agregar os usuários de tecnologias Google de São João e prover um ambiente colaborativo, inovador e de compartilhamento de informações.

Estiveram presentes e apresentaram novidades sobre Startups em São João, além do futuro da economia regional. Também foram apresentadas pelos organizadores, novidades para o ano de 2016, como o Desafio de Impacto Social, que visa fomentar o uso criativo da tecnologia para promover impacto social. No mesmo dia, teve o lançamento do *Women Techmakers*, que é formado por pessoas – especialmente mulheres – que se conectam para trocar experiências e aprender sobre tecnologia. O GDG organiza encontros sociais, oficinas, reuniões on-line, eventos e outras atividades, onde os profissionais reúnem-se para debater como os produtos do Google e tecnologias web podem melhorar a produtividade. (Fonte: <https://unifeob.edu.br/noticias/apoio-desenvolvedores-google/>)

- **STHEM BRASIL E UNIFEOB:**

Nos três primeiros anos de programa, um grupo de mais de 40 Instituições de Ensino Superior, incluindo o UNIFEOB, entre universidades, centros universitários e faculdades, de diferentes estados brasileiros, estão implementando mudanças em seu ensino. Estas ações refletem um movimento para que o ensino seja centrado no estudante, buscando uma formação de profissionais mais qualificados e preparados para os desafios da sociedade atual.

O sucesso dos estudantes em educação superior nas áreas de Ciência, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática (STHEM, em inglês: Science, Technology, Humanity, Engineering and Mathematics) é uma preocupação quase universal. Desafios nessas áreas incluem nível de preparação dos estudantes

quando entram na universidade, retenção e aprendizagem do estudante nas principais habilidades para a economia do conhecimento.

No contexto brasileiro, o desafio fundamental é o papel da educação superior e a importância da inovação em relação à qualidade da educação. Instituições de Ensino Superior podem responder a esses desafios por meio da melhoria do ensino e da qualidade de aprendizagem, assim como explorar possíveis ligações com prós do Ensino Médio e Técnico / Profissional para melhor preparar estudantes para a educação superior.

A Iniciativa para o Desenvolvimento da Inovação Acadêmica – IDIA propõe trabalhar com universidades, instituições, organizações governamentais e setor privado para a implementação da Iniciativa para avançado ensino e aprendizagem em Ciência, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática para o Brasil. (Fonte: <http://sthembrasil.com/o-que-e-sthem/>)



Affiliated with  
Harvard University

- **REDE SEMESP PIONEIRA – UNIFEOB, USF (UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO) E FHO (FUNDAÇÃO HERMÍNIO ORMETTO)**

Uma característica do século 21 é a construção de redes, unindo pessoas e empresas em torno de um propósito em comum. Inspirado por este movimento, o SEMESP criou as Redes Regionais de Cooperação SEMESP. Seu principal objetivo é estimular alianças estratégicas entre instituições de Ensino Superior Privadas no Brasil, além de promover o compartilhamento de ideias, projetos e ações efetivas que permitam sinergias e economia, não só na área acadêmica, mas também no setor administrativo das IES. O UNIFEOB participa ativamente da primeira rede de cooperação SEMESP desde 2017. (Fonte: <http://www.semesp.org.br/redes/>)



- **GRUPO A, EDUCA INSIGHTS, SAGAH, +CAMPUS (UNIFEOB EAD)**

O reposicionamento Institucional também voltado para a expansão do EAD (online UNIFEOB) promoveu o Convênio entre UNIFEOB e Grupo A que potencializa a prestação de serviços educacionais à distância e semipresencial por meio de soluções integradas de conteúdo, tecnologia e apoio do Grupo A, incluindo marketing digital, captação e suporte à retenção de estudantes, tele atendimento, treinamento semipresencial do corpo acadêmico, quanto à utilização de metodologias SAGAH e Blackboard, licenciamento de sistema acadêmico, telemarketing, apoio administrativo e cobrança nos casos previstos deste convênio para todos os cursos de graduação EAD ou semipresenciais da IES (+Campus UNIFEOB online).

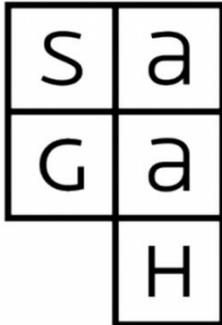
Para os cursos 100% EAD – Grupo A tem direito a 50% dos valores brutos pagos para a IES pelos estudantes matriculados; para os cursos semipresenciais – Grupo A direito a 40% dos valores brutos pagos para a IES pelos estudantes matriculados. A vigência do contrato (convênio) – dez anos a partir de 9 de maio de 2018.

O Grupo A – disponibiliza tecnologia necessária aos cursos desenvolvidos respeitando a autonomia educacional da IES (corpo docente e tutores), serviço de BackOffice, apoio a cursos integrantes do convênio com foco na qualidade de ensino, publicidade do curso, atendimento não acadêmico aos estudantes, gerenciamento administrativo e financeiro do convênio.



> grupo **a** EDUCAÇÃO <

educa insights



SOLUÇÕES  
EDUCACIONAIS  
INTEGRADAS

[ grupo **a** HOPER ]  
> EDUCAÇÃO < EDUCAÇÃO

**UNifeob**  
EAD+CAMPUS

- **AAUW UNIFEOB:**

No dia 31/10/2016, o UNIFEOB assinou o convênio internacional com a AAUW, por intermédio da brasileira Gabriela David Hoover, diretora de relações internacionais da ONG, que trará diversas oportunidades em treinamento e capacitação para as estudantes da instituição e para a comunidade regional. A proposta da instituição de ensino é oferecer oportunidades em treinamento e capacitação para as estudantes da instituição e para a comunidade feminina regional. E neste segmento a AAUW possui bastante experiência, pois a organização atua desde 1881 pela garantia dos direitos das mulheres, pelo acesso à educação, eliminação das diferenças salariais e oportunidades de trabalho em virtude de gênero e tem participação fundamental em várias conquistas femininas nos EUA, incluindo o direito ao voto.

A AAUW oferece programas de treinamento e capacitação que visam empoderar as mulheres para que saibam lutar por seus direitos, se posicionar no ambiente de trabalho e estimulam o envolvimento político feminino. E o intuito do UNIFEOB, em parceria com a AAUW, é garantir e expandir o espaço feminino no Brasil em todas as áreas da economia. <https://unifeob.edu.br/noticias/unifeob-firma-parceria-internacional-com-aauw-american-association-of-university/>

- **O UNIFEQB E OS ÓRGÃOQB DE FOMENTO PARCEIROQB:**

Por meio de projetos individuais de pesquisa e do Núcleo de Pesquisa Institucional, nossos docentes têm outorgado importantes contratos como por exemplo com a FEHIDRO (Fundo Estadual de Recursos Hídricos – Recurso Nacional – Comitê de Bacias do rio Mogi-Guaçu para aplicação na bacia hídrica da Fazenda Escola UNIFEQB 2017/2018 no valor de R\$207.000,00; Projeto Fapesp para extração de óleos essenciais Processo n. 17/03614-0 2017/2019 no valor de R\$200.000,00; Recebimento 2018.2 4 bolsas CNPq para Iniciação Científica na Instituição.



- **PACTO UNIVERSITÁRIO UNIFEQB:**



O UNIFEQB foi uma das primeiras Instituições a aderirem ao “Pacto Universitário pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura da Paz e dos Direitos Humanos”. É uma iniciativa conjunta do Ministério da Educação e do Ministério da Justiça e Cidadania para a promoção da educação em direitos humanos no ensino superior. Atualmente existe 320 Instituições aderentes ao pacto no universo de aproximadamente 5.000 Instituições de Ensino. Aberto à adesão das Instituições de Educação Superior (IES) e de Entidades Apoiadoras (EAs), o objetivo do Pacto é superar a violência, o preconceito e a discriminação, e promover atividades educativas de promoção e defesa dos direitos humanos nas IES. <http://edh.mec.gov.br/pacto/>

Frente aos desafios enfrentados pela educação, o comitê de networking UNIFEOB tem como princípio básico, trabalhar a aproximação de parceiros, tais como: pessoas ligadas às Empresas, Associações, Cooperativas, Órgãos de classe, Instituições de Ensino, órgãos políticos e a mídia, com a instituição para proporcionar o desenvolvimento dos processos pedagógicos de maneira inovadora e aplicada. Alinhando a formação dos estudantes com as necessidades do mercado de trabalho, criando parcerias a fim de melhorar a empregabilidade, levantando recursos para o desenvolvimento de pesquisas, extensão, contribuindo assim para a evolução da infraestrutura e para a formação, atração e retenção de talentos para a Fundação.

## CONEXÃO UNIFEOB

O setor Conexão UNIFEOB atua na ampliação dos convênios com empresas, possibilitando estágios para os estudantes. Trabalhando as diretrizes do projeto pedagógico institucional salientado a prática como ferramenta para uma formação mais consistente dos estudantes UNIFEOB.

O principal objetivo do Conexão é servir como um sistema integrador e disponibilizar serviços gratuitos para orientação e acompanhamento dos estudantes e egressos, bem como a integração entre eles e as empresas parceiras.

Para contribuir com esse processo, diversos projetos são desenvolvidos e implementados, fortalecendo este relacionamento com aproximadamente 1.000 empresas cadastradas na região.

Curso	N. de convênios
Administração	258
ADS	11
Arquitetura e Urbanismo	59
Ciências Biológicas	5
Ciências Contábeis	64
Direito	24
Enfermagem	7
Engenharia Agrônômica	118
Engenharia Civil	106

Fisioterapia	18
Letras	2
Logística	3
Marketing	2
Medicina Veterinária	254
Pedagogia	20
Química	44
<b>Total Geral</b>	<b>995</b>

No Conexão estão contemplados os projetos de Carreiras, Egressos, Responsabilidade Social e Internacionalização.

### 2.3 ARTICULAÇÃO ENTRE PPC, PPI E PDI

O UNIFEOB tem clareza de que todas as variáveis inerentes ao processo de ensino-aprendizagem no interior de uma instituição educativa vinculada a um sistema educacional é parte integrante do sistema sócio-político-cultural e econômico do país.

É com esse entendimento que se propõe uma política que corresponda às mudanças exigidas das instituições de ensino superior dentro do cenário mundial e do país e que demonstre uma nova postura que frente às expectativas e demandas sociais. Por meio de um Projeto Pedagógico com currículos mais atualizados, com ferramentas que coloquem em ação as diversas propostas para a formação do profissional cidadão, busca-se qualidade como tema central da proposta para o desenvolvimento competente dos futuros profissionais.

A partir desse entendimento, torna-se imprescindível a inter-relação entre o Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), articulados com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), respeitando-se as peculiaridades próprias do curso.

Portanto, além de um acurado compromisso com a missão institucional, o curso deverá ter clareza a respeito de sua missão quanto ao perfil do profissional a ser formado. Isso implica uma orientação que inclui o desenvolvimento da capacidade de continuar a aprender e se adaptar a novos desafios, e não mais,

como no passado, a preparação para um emprego ou ocupação com um perfil rígido e determinado. Assim, o curso deve proporcionar a formação de indivíduos capazes de se ajustarem de forma flexível às mudanças do mundo e de continuarem a se aperfeiçoar, desenvolvendo o espírito empreendedor e crítico.

Nesse sentido, a criação e manutenção do curso estão em consonância com os objetivos estabelecidos pelo UNIFEOB em seu Projeto Pedagógico Institucional (PPI), que valoriza o desenvolvimento do livre pensar e da educação como instrumentos de transformação da realidade social.

### **3 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO**

Os Projetos Pedagógicos de Cursos do UNIFEOB são construídos tendo como base seu Projeto Pedagógico Institucional (PPI), fundamentado na Formação por Competências, em todas as suas dimensões.

Respeitando as particularidades de cada curso e a autonomia de seus coordenadores, essa estratégia garante a manutenção, em todos os cursos, da organização sistêmica da Instituição e do foco na formação integral de seus estudantes, de sua Missão e de seus Valores, o que reforça sua tradição, inovação e excelência no desenvolvimento de suas atividades.

O PPI procura refletir seu fundamento acadêmico, que vem sendo implantado e desenvolvido em todos os seus cursos, o que significa que ele pode ser visto como a tradução documental das ações efetivamente postas em prática, tendo, como prioridade, a formação e o desenvolvimento de seus estudantes.

O UNIFEOB lançou-se, a partir de 2012, no desafio de construir um novo projeto pedagógico que fosse condizente com a concepção de ensino superior que mescla saber fazer (voltado para a profissionalização) com saber pensar (que sustenta o aprendizado do ofício). Em outras palavras, um projeto que não vê a educação superior unicamente como formação de especialistas, mas como ferramenta para aprender; possibilitando ao sujeito desenvolver suas potencialidades, conhecer melhor a si próprio e ao mundo, além de se preparar de forma mais condizente com as exigências atuais do mercado de trabalho.

Para tanto, procurou, inicialmente, romper alguns obstáculos culturais, de crenças e de valores, naturalmente arraigados em membros de sua comunidade

acadêmica, por meio de um processo de desconstrução gradual, alicerçada em discussões sistemáticas com professores, coordenadores de cursos e estudantes da Instituição. Esse processo foi essencial, uma vez que mudanças geralmente implicam abrir mão da segurança do que se tem pronto e superar a incerteza do como inovar e do como (re) construir.

A arquitetura do projeto foi planejada tendo, como concepção, a Formação por Competências. Um dos princípios básicos da Instituição é acreditar que, além da sólida formação acadêmica e profissional, formar para o desenvolvimento de competências significa, também, educar para a autonomia, capacidade de iniciativa e de auto avaliação, responsabilidade, ampliação da capacidade de trabalho, de concepção e realização de trabalhos e projetos. Ou seja, acreditar que, para desenvolver competências, é preciso promover a mobilização e organização de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Em suma, o Projeto Pedagógico Institucional do UNIFEOB traduz o desafio que a Instituição se impôs: partindo do perfil dos ingressantes que procuram seus cursos, criar as condições mais favoráveis para que possam construir sua própria formação e expandir sua vivência profissional, tornando-se aptos a se ajustar mais facilmente à dinâmica da sociedade e às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Em outras palavras, colocar a educação a serviço das reais necessidades dos estudantes, proporcionando as melhores condições de preparação para o início do exercício profissional.

### 3.1 CONCEPÇÃO PEDAGÓGICA

O papel da educação é inspirar, transformar, desenvolver potencialidades no indivíduo para que ele construa, desconstrua e reconstrua saberes e se adapte a um contexto cada vez mais mutável.

Para cumprir esse papel é imprescindível que as instituições reflitam sobre os seus propósitos e assumam uma identidade que se materialize em uma proposta educativa, que parta de algumas premissas.

Em geral, uma proposta educativa parte de concepções filosóficas, sociológicas e psicológicas sobre quem é, como é e como se desenvolve o ser

humano, passa por concepções epistemológicas sobre a construção de saberes e considera o contexto socioeconômico, político e cultural de onde está inserida.

O UNIFEQB compreende que as propostas e estratégias educativas e as formas de concretizá-las devam partir de premissas que desenvolvam todas as ações acadêmicas de forma integral.

Nesse sentido, uma das premissas fundamentais é a compreensão do ser humano em suas dimensões biopsicosocio-cultural, isto é, como um indivíduo mantém relações com o mundo, com os outros e, principalmente, consigo mesmo. Inserido num espaço social e cultural particulares, num processo histórico, deve estar sempre à procura do sentido e da plenitude da própria existência.

O estudante, como um indivíduo, é entendido na instituição como um ser único, com potencial para se desenvolver, em sua plenitude, a partir de sua condição individual e de sua história de vida. É um elemento ativo no processo de aprendizagem e deve ser responsável pelo seu desenvolvimento. Porém, precisa ser constantemente desafiado a refletir sobre a sua significação como indivíduo e cidadão, atuante na sociedade.

Por isso, o UNIFEQB acredita que deve ofertar ao estudante oportunidades de pensar, de refletir, de criar e de resolver problemas para que ele se assuma como protagonista do processo de aprendizagem, capaz de se perceber como indivíduo (unidade complexa) e a partir dessa ótica pensar em como poderá contribuir para a melhoria e transformação do ambiente social, político e cultural em que vive.

O professor é o provocador desse processo de aprendizagem, que deve instigar o estudante na construção de novos saberes. Como dizia Rubem Alves o novo tipo de professor não ensina nada. Ele não é professor de matemática, de história, de geografia. Ele é “um professor de espantos”. A missão do professor não é dar respostas é provocar o pensamento e criar a curiosidade, pois as informações já estão por todos os lugares.

A aprendizagem, dessa forma, é um processo contínuo e ininterrupto na vida do indivíduo, que envolve elementos cognitivos, afetivos, lúdicos, históricos, sociais, físicos e biológicos que se processa na articulação da construção da subjetividade por meio da ressignificação de aspectos socioculturais contextualizados.

Um espaço que se destina à aprendizagem deve exercitar a comunicação, a circulação e intercomunicação de informações e pensamento, em busca da construção de saberes. O UNIFEOB entende que o principal desafio de uma instituição educacional, hoje, é a sua reconstrução, a fim de transcender os espaços físicos. É buscar novos cenários de aprendizagem e metodologias e/ou estratégias inovadoras para auxiliar o indivíduo, que está em desenvolvimento, a encarar os desafios e ter um aprendizado significativo. Além disso, acredita que uma instituição educacional deve apresentar o contexto do século XXI e orientar seus educandos sobre a importância das atitudes autônomas e conscientes frente às incertezas de uma era de mudanças rápidas e incertas.

A Educação é um processo dialético, de construção contínua e contextualizada, em que o indivíduo é o centro de todo o processo de reconhecimento de si mesmo e da diversidade sociocultural, inerente ao ser humano. A educação, por meio da aprendizagem, deve ser integral e deve olhar o ser humano em todas as suas dimensões para que consiga mediar o desenvolvimento de seus educandos em sua plenitude, concretizando suas relações com o mundo, com os outros e consigo mesmo, tornando-se assim capaz de protagonizar um projeto de vida de qualidade.

Paulo Freire, em suas obras, busca a coerência entre a razão humana e a consciência, pela qual o homem pode transformar-se e transformar o seu contexto social. Segundo ele, o ato de educar conduz à liberdade, combatendo a alienação dos homens por meio da compreensão do indivíduo de ser ele mesmo, humanizando-se no exercício da responsabilidade que tem frente às mudanças sociais.

Assim, quanto mais o homem pensar e compreender sua realidade, mais se sentirá pertencente dela e terá maiores condições de agir sobre ela. O trabalho educativo só expressa consciência, quando a práxis orienta o diálogo do homem e a realidade.

Assumindo esses princípios, acredita-se que para desenvolver competências, é preciso promover a mobilização e organização de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Reside aí a proposta curricular do UNIFEOB, cujo *design* sistêmico a aproxima de uma configuração espiral de abordagem dos conhecimentos, possibilitando a prática da inter e da transdisciplinaridade.

São três os pilares que sustentam o projeto pedagógico do UNIFEOB de ensino-aprendizagem baseado em competências:

- 1º) **SABER**, que envolve busca de conhecimento, de compreensão da realidade;
- 2º) **SABER-FAZER**, que implica desenvolver diferentes competências que habilitem o exercício de atividades;
- 3º) **QUERER FAZER**, que exige atitude para o pleno exercício de uma atividade.

Com base nesses preceitos e com foco na formação integral do estudante, a estrutura curricular dos cursos foi organizada tendo como pilares os seguintes eixos de formação:

- **Formação acadêmica (técnica):** ao contrário dos currículos tradicionais, de visão meramente conteudista e de “transmissão de informações”, a formação por competências privilegia a organização curricular modular, flexível e contextualizada, sintonizada com o mundo do trabalho. As metodologias adotadas devem permitir a simulação ou realização de situações concretas de trabalho, propiciando a integração dos conhecimentos e o desenvolvimento de níveis de raciocínio mais complexos. Como exemplos, podem ser adotados Estudo de Caso e Problematização. Outro diferencial é a integração dos saberes desenvolvidos nas Unidades de Estudos, por meio de Projetos Integrados - PI (produto apresentado em cada módulo do curso), tornando a interdisciplinaridade mais evidente;
- **Formação profissional (atitudinal):** centrada no desenvolvimento de competências atitudinais sob a perspectiva do protagonismo do estudante, afastando-se da educação unicamente conceitual e desprovida de significado. Para essa formação foram eleitas nove competências atitudinais, que são distribuídas nos módulos de todos os cursos ofertados pelo UNIFEOB;

- **Formação para a vida:** visa desenvolver as competências humanísticas essenciais para a vida e bom convívio com as adversidades que acontecem no decorrer de sua formação, despertando no estudante a consciência do mundo em que vivemos para que ele saiba como se posicionar e como ter autonomia em sua vida, entendendo que a autonomia advém do conhecimento.

### 3.1.1 FORMAÇÃO ACADÊMICA

Cada módulo do curso compreende um número de unidades de estudo que objetivam o desenvolvimento do estudante de forma integral, ou seja, o aperfeiçoamento do conhecimento específico, atitudes e habilidades que estão relacionadas ao curso.

Desta forma, ao trabalhar o conhecimento relacionado com as habilidades e atitudes, ao final do curso o estudante terá mais autonomia para gerir sua vida profissional.

No decorrer do semestre letivo, os estudantes desenvolvem o Projeto Integrado (PI), utilizando o conhecimento de todas as unidades de estudo para sua construção com a orientação de um professor do módulo, que conduz e organiza as atividades das unidades para o seu desenvolvimento.

#### 3.1.1.1 IMPORTÂNCIA DO PROJETO INTEGRADO

O Projeto Integrado é uma metodologia de ensino–aprendizagem cujo objetivo é materializar a interdisciplinaridade entre os saberes abordados durante o curso.

Os cursos do UNIFEOP são organizados em módulos temáticos, com eixos condutores que integram as unidades de estudo de cada período de oferta.

Essas unidades, articuladas, geram o Projeto Integrado (PI) que permite que o estudante coloque em prática as competências que se pretende desenvolver em cada módulo.

Ou seja, o processo de realização do Projeto Integrado fornece subsídios para que o estudante desenvolva as competências relacionadas ao perfil profissional do curso, já que essas competências são exigidas nos diversos contextos do mundo do trabalho.

Ao compreender os projetos integrados como metodologia de ensino-aprendizagem, que envolve os estudantes no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, rompe-se com as fronteiras disciplinares, favorecendo o estabelecimento de elos entre as diferentes áreas do conhecimento numa situação contextualizada da aprendizagem.

O Projeto Integrado deve ser desafiador, significativo e promover o desenvolvimento efetivo de competências atitudinais e técnicas/específicas em nossos estudantes.

O planejamento, o gerenciamento e a execução do Projeto Integrado, que contribui para o desenvolvimento da marca do Estudante UNIFEOB (habilitado, comprometido e motivado), são regulamentados por diretrizes próprias.

### 3.1.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS

Na concepção dos projetos pedagógicos, além das competências técnicas específicas do curso, são desenvolvidos e aprimorados em seus estudantes as competências atitudinais necessárias ao profissional do século XXI.

As competências atitudinais foram incluídas nas atividades de todos os cursos, diante da necessidade de oferecer ao estudante o conhecimento da expectativa que existirá sobre ele em sua atuação profissional ao longo de sua vida.

Não faz mais sentido falar sobre desenvolvimento de carreira ou pessoal sem passar por um assunto conhecido como “competência comportamental/atitudinal”.

Foi percebendo este movimento de nossa sociedade que a instituição tomou a decisão de agir e implementar nas estruturas curriculares de seus cursos o desenvolvimento de algumas competências atitudinais.

Com base nesse contexto, o UNIFEOB declara o seguinte objetivo em seu Projeto Pedagógico Institucional: criar as condições mais favoráveis para que os estudantes possam construir sua própria formação e expandir sua vivência profissional, tornando-se aptos a se ajustar mais facilmente à dinâmica da sociedade e às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Quando tratamos de desenvolvimento humano, para buscar uma mudança efetiva, não basta trabalhar o comportamento, temos que trabalhar as atitudes. Ou seja, trabalhar o que levou o indivíduo a apresentar determinado comportamento.

Então, o comportamento é um “indicador” que deverá ser observado para subsidiar o processo de desenvolvimento de uma atitude.

As metodologias aplicadas no ambiente virtual visam também o desenvolvimento das competências atitudinais, e permitem ao tutor a observação das evidências elencadas para cada competência.

Os feedbacks, aplicados pelos tutores aos estudantes, sobre as evidências observadas são essenciais no processo de desenvolvimento e orientação e ocorre a cada bimestre.

As competências atitudinais elencadas para serem desenvolvidas nos estudantes do UNIFEOB são: Flexibilidade, Comprometimento, Relacionamento Interpessoal, Trabalho em equipe, Comunicação, Visão sistêmica, Liderança, Tomada de decisão, Organização e Planejamento e linguagem digital.

### 3.1.3 FORMAÇÃO PARA A VIDA

O eixo de Formação para a Vida surgiu com o intuito de trazer para o contexto do estudante a reflexão sobre alguns temas que podem contribuir para a sua vida.

Alguns temas contribuem para o desenvolvimento de algumas competências socioemocionais, como autoconhecimento, consciência social e resolução de problemas, entre outras, essenciais para lidar com as próprias emoções, se relacionar com os outros e gerenciar objetivos de vida.

Há também alguns temas relacionados às questões ambientais, à diversidade cultural, às relações étnico-raciais, cidadania e direitos humanos que, associados aos projetos pedagógicos específicos de cada curso, atendem a algumas legislações e auxiliam na reflexão e desenvolvimento de competências para realizar escolhas éticas e se posicionar em situações sociais respeitando à diversidade e os direitos de todos.

## 3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO

### 3.2.1 IDENTIFICAÇÃO

<b>CURSO</b>	<b>Gestão de Recursos Humanos Online</b>	
<b>NÚMERO DE VAGAS: 120</b>	<b>TURNO: ONLINE</b>	
<b>CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO: 1600 horas</b>		
<b>MODALIDADE: EaD</b>		
<b>GRAU: Curso Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos</b>		
<b>INTEGRALIZAÇÃO</b>	<b>Tempo máximo:04 anos</b>	
	<b>Tempo mínimo:02 anos</b>	
<b>CAMPUS</b>	<b>Campus Mantiqueira</b>	
<b>ENDEREÇO</b>	<b>Avenida Dr. Octávio da Silva Bastos, 2439 Jardim Nova São João – São João da Boa Vista - SP - Brasil (19) 3634.3200</b>	
<b>ANO DE IMPLANTAÇÃO DO CURSO</b>	<b>2017</b>	
<b>ATOS LEGAIS</b>	<b>Autorização: PORTARIA 19 DE 26/08/2013, PUBLICADO NO DIA 28/08/2013</b>	

<b>CONCEITO PRELIMINAR DE CURSO (CPC)</b>	<b>NSA</b>
<b>RESULTADO DO ENADE</b>	<b>NSA</b>
<b>CONCEITO DE CURSO (CC)</b>	<b>NSA</b>

### 3.2.2 CONTEXTO EDUCACIONAL DO CURSO

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do UNIFEOB, na modalidade a distância, foi criado em 2017 e teve sua primeira turma formada no ano de 2018.

A escolha do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para integrar o conjunto de cursos a serem oferecidos na modalidade à distância deu-se em virtude de larga experiência obtida pela Instituição, uma vez que a área de Recursos Humanos é de grande procura em toda região.

Ademais, foi concebido para atender às demandas do mercado de trabalho, diante da grande concentração de empresas, desde o nível local, regional e mesmo nacional, que exigem profissionais amplamente capacitados para atuação.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online do UNIFEOB proporciona uma formação sólida, com alto teor prático e com ênfase na formação humana para entregar ao mercado de trabalho, além de um profissional tecnicamente capaz para exercer qualquer atividade relacionada à área de Recursos Humanos, uma pessoa dotada de valores e conceitos morais que possam atuar como facilitadores para uma constante melhoria na vida das pessoas.

O eixo transversal (formação para a vida) que percorre todos os módulos tem como objetivo central de aprendizagem, o desenvolvimento de competências que transcendem as competências técnicas, como por exemplo, a gestão do

tempo, o autoconhecimento, empreendedorismo, ampliação da percepção de cultura, entre outras.

O planejamento das unidades de estudo é feito de forma integrada em cada módulo e contempla discussões estratégicas sobre temas a serem trabalhados de maneira prática, tendo como base, entre outros, debates por meio de fóruns, aulas dialogadas e questionadoras, discussão sobre filmes e obras literárias, leituras direcionadas, e que tenham, como um de seus objetivos, integrar os conteúdos desenvolvidos em todas as unidades de estudo que compõem o módulo (projeto integrado).

O currículo é exercitado como algo dinâmico e abrangente, envolvendo situações circunstanciais da vida acadêmica e social do estudante.

Nessa perspectiva, o curso pensa o currículo para uma prática educativa contextualizada e coerente com o mundo globalizado em que atua sem perder de vista o regional.

Isso significa proporcionar aos estudantes o aumento de suas potencialidades e a oportunidade de trabalhar com metodologias dinâmicas e práticas diferenciadas, desenvolvendo competências relativas a saberes técnicos, profissionais (atitudinais) e para a vida.

Todo o movimento desse projeto é voltado ao estudante, proporcionando-lhe as condições para torná-lo um indivíduo motivado, comprometido e habilitado, capaz de dirigir sua própria vida profissional.

Com base nesses preceitos, as atividades das unidades de estudo são planejadas como foco em um egresso que:

- analise o campo de atuação profissional e seus desafios contemporâneos;
- tenha iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- desenvolva capacidade de aplicar conhecimento de vida e experiência cotidiana no âmbito do seu campo de atuação profissional, revelando-se profissional adaptável;

- saiba buscar e usar o conhecimento científico necessário à atuação profissional, assim como gerar conhecimento a partir da prática profissional;
- exerça sua profissão de forma articulada ao contexto social, entendendo-a como uma forma de participação e contribuição social;
- acompanhe e incorpore inovações tecnológicas no exercício da profissão.

Desta maneira, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online pretende formar profissionais aptos para exercerem suas atividades profissionais com eficiência e eficácia. Isso porque as competências desenvolvidas são essenciais para a competitividade das empresas, tais como a habilidade de analisar processos e propor soluções criativas para os principais desafios das empresas, gerando melhorias de qualidade.

Formação por competências, aliada à qualidade, facilidades e flexibilidade de acesso, inclusive para pessoas com deficiências são também, algumas das premissas básicas norteadoras na construção do Projeto Pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online. Esta flexibilidade possibilita à Educação a Distância tratar de maneira individualizada os estudantes com ritmos diferentes, pois permite, a cada um, desenvolver atividades em seu próprio tempo, exigindo do estudante uma aprendizagem autônoma.

Nesse contexto, a modalidade EaD contribui de maneira significativa, principalmente quanto à necessidade de expansão das matrículas no ensino superior, principalmente em cursos de formação de gestores e à formação de um maior número de jovens como alternativa para sua inserção na sociedade.

Além disso, torna possível a capacitação de muitos profissionais, que em outra estrutura, estariam impossibilitados de continuarem seus estudos, especialmente àqueles residentes em regiões sem a presença de Instituições de Ensino Superior.

A adoção da modalidade EaD em um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, mediada por tecnologias avançadas de informação e comunicação, promovem novas relações entre pessoas, novas formas de interação, de construção de conhecimentos e de formação de competências, por

se configurar como um espaço virtual de trocas e de socializações, possibilitando a aprendizagem conjunta e democrática.

Além disso, respeitando os padrões de qualidade que devem nortear a construção de um projeto pedagógico, deve-se ter em foco que os estudantes deste novo século, imersos em uma cultura de rede, têm diante de si uma infinidade de informações, tudo a um simples clique, realidade bem diferente àquela que o seu professor tivera no passado.

Trabalhar com um estudante digital é um dos principais desafios deste projeto e, por esse motivo, sua organização procura se aproximar de um modelo contemporâneo e de um novo perfil de estudante.

Portanto, formar profissionais para enfrentar essa nova realidade é uma das principais metas da modalidade EaD do UNIFEOB.

### 3.2.3 REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO

O acesso ao curso, assim como aos demais cursos de graduação do UNIFEOB, está aberto a estudantes que já concluíram o Ensino Médio e aqueles que estejam cursando o último e conclusivo período do ensino médio ou equivalente, e depende do limite de vagas oferecidas e autorizadas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE.

As inscrições para o Processo Seletivo - Vestibular são abertas através de Edital da Reitoria, publicado no Diário Oficial da União e fixado nos quadros de avisos nas dependências das Unidades - Campi e no site [www.unifeob.edu.br/vestibular](http://www.unifeob.edu.br/vestibular), constando os cursos e habilitações oferecidas com as respectivas vagas, os prazos de inscrição, a documentação exigida no ato de inscrição no processo seletivo, a relação das provas, os critérios de classificação e demais informações úteis.

O UNIFEOB oferece cinco formas de ingresso aos seus cursos de graduação:

#### **1) Vestibular Tradicional:**

- a. Realizado em datas específicas determinadas em conjunto pelos departamentos administrativos e acadêmicos da instituição e posteriormente validadas pelo CONSEPE.
- b. A avaliação é composta por questões dissertativas e redação.
- c. Os candidatos são aprovados conforme critérios mínimos de desempenho estipulados pela instituição e disponibilidade de vagas.

## **2) Vestibular Agendado:**

- a. Permite aos candidatos mais flexibilidade no momento de realizar o processo seletivo. São determinados períodos para que o candidato possa selecionar a data e horário que melhor lhe convier.
- b. A avaliação é composta por redação.
- c. Os candidatos são aprovados conforme critérios mínimos de desempenho estipulados pela instituição e disponibilidade de vagas.

## **3) Ingresso via Enem:**

- a. Substitui os processos seletivos realizados pela instituição pelo desempenho do candidato na avaliação do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), realizada pelos órgãos Inep/Mec.
- b. São aceitas as notas das edições do Enem do ano de 2010 em diante.
- c. Os candidatos são aprovados conforme critérios mínimos de desempenho estipulados pela instituição e disponibilidade de vagas.

## **4) Portador de Diploma:**

- a. Voltado para candidatos que já tenham concluído com sucesso outro curso de graduação, inclusive de outras instituições de ensino superior do país, desde que observadas as regulamentações existentes.
- b. O processo de admissão depende da análise documental e curricular realizada pelo setor Acadêmico da instituição.
- c. Os candidatos são aprovados conforme critérios mínimos de desempenho estipulados pela instituição e disponibilidade de vagas.

## **5) Transferência Externa:**

- a. Voltado para candidatos que estejam cursando graduação em outra instituição de ensino superior, desde que observadas as regulamentações existentes.
- b. O processo de admissão depende da análise documental e curricular realizada pelo setor Acadêmico da instituição.
- c. Os candidatos são aprovados conforme critérios mínimos de desempenho estipulados pela instituição e disponibilidade de vagas.

### 3.3 PERFIL DO EGRESSO

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online do UNIFEOP propõe formar um profissional capacitado para atuar em empresas públicas e privadas, seja como profissional liberal ou não, exercidas como função ou cargo em chefia executiva, direção geral, superintendência, gerência, chefia intermediária ou superior, coordenação, supervisão, assessoria, consultoria mediante a prática de atos de previsão, organização, comando, coordenação e controle. Poderá também, atuar como empreendedor, gerenciando o seu próprio negócio.

Dentre suas competências, o futuro profissional da área de Recursos Humanos deverá planejar e gerenciar sistemas relacionados ao recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios, além de desenvolver planos de carreira.

Também deverá promover a motivação entre os colaboradores e desenvolver a liderança aos que possuem esse perfil, sempre visando a qualidade de vida no trabalho.

Outra importante função no perfil desse egresso se refere à avaliação de desempenho dos colaboradores com o objetivo da contratação e retenção de talentos na organização.

Os Projetos Integrados contribuirão muito na construção do perfil do egresso no sentido de desenvolver a análise crítica e a capacidade de relacionar os conteúdos com as situações práticas do ambiente empresarial, permitindo aos

futuros profissionais avaliarem e emitirem pareceres técnicos com maior propriedade.

O desenvolvimento integrado das competências de formação para vida, das competências técnicas e das competências atitudinais, somado à sólida formação técnica dos conteúdos abordados no curso, possibilitam ao futuro egresso um alto grau de empregabilidade para atuar em praticamente todas as áreas relacionadas aos Recursos Humanos.

A definição da formação e do perfil dos egressos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online foi feita tomando como base as orientações do Projeto Pedagógico Institucional do UNIFEOB:

O perfil desejado, de responsabilidade do UNIFEOB, deve estar no âmbito do perfil brasileiro, refletindo as características regionais e a potencialidade dos cursos oferecidos. O mesmo deve ser definido a partir dos fatores inerentes à realidade que permeia a profissão e que é relevante à formação profissional. Torna notável o conhecimento e a disseminação dos fundamentos da cidadania, utilizando formas contemporâneas de linguagem e de competência dos princípios científicos e tecnológicos que alicerçam a realização da vida, especialmente da época em que vivemos.

Logo, assume a formação cidadã e profissional de um ser humano capaz de dar continuidade a seu aprendizado de forma participativa e responsável, integrado ao intento da sociedade da qual faz parte, e crítico de suas mazelas.

Alicerçada, principalmente, em sua experiência de formação de gestores, na capacitação de sua equipe do Online e em seu projeto pedagógico fundamentado na Formação por Competências, o UNIFEOB prioriza a sólida formação dos estudantes para que possam implementar, efetivamente, essas práticas em sua vida profissional.

Formação por Competências, aliada à qualidade, facilidades e flexibilidade de acesso, inclusive para pessoas com deficiências, são também algumas das premissas básicas norteadoras na construção do Projeto Pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online.

Esta flexibilidade possibilita à Educação a Distância tratar de maneira individualizada os estudantes com ritmos diferentes, pois permite, a cada um,

desenvolver atividades em seu próprio tempo, exigindo do estudante uma aprendizagem autônoma.

Nesse contexto, a modalidade EaD pode contribuir de maneira significativa quanto à necessidade de expansão das matrículas no ensino superior, principalmente, em cursos de formação de gestores e à formação de um maior número de jovens como alternativa para sua inserção no mercado de trabalho.

Além disso, torna possível a capacitação de muitos profissionais, que em outra estrutura, estariam impossibilitados de continuarem seus estudos, especialmente àqueles residentes em regiões sem a presença de Instituições de Ensino Superior.

A adoção da modalidade EaD em um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, mediada por tecnologias avançadas de informação e comunicação, pode promover novas relações entre pessoas, novas formas de interação, de construção de conhecimentos e de formação de competências, por se configurar como um espaço virtual de trocas e de socializações, possibilitando a aprendizagem conjunta e democrática.

Além disso, respeitando os padrões de qualidade que devem nortear a construção de um projeto pedagógico, deve-se ter em foco que os estudantes deste novo século, imersos em uma cultura de rede, têm diante de si uma infinidade de informações, tudo a um simples clique, realidade bem diferente daquela que o seu professor tivera no passado.

Trabalhar com um estudante digital é um dos principais desafios deste projeto e, por esse motivo, sua organização procura se aproximar de um modelo contemporâneo e de um novo perfil de estudante. Formar profissionais para enfrentar essa nova realidade é uma das principais metas da modalidade EaD do UNIFEOB, uma vez que além da importância do domínio dos conteúdos técnicos, é preciso o devido destaque para a importância da educação étnica racial, inclusão social, conscientização das políticas ambientais, língua brasileira de sinais (LIBRAS), entre outras.

Para maior objetividade na interpretação do perfil do egresso, as competências desenvolvidas no curso consideraram as instituídas nas Diretrizes Curriculares Nacionais de outros cursos que compõem a Escola de Negócios Online do UNIFEOB, como Administração e Ciências Contábeis, as do Catálogo

Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia referentes ao curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, e também as identificadas em pesquisas de mercado relacionadas à profissão de Recursos Humanos e as institucionais, estabelecidas pelo projeto pedagógico fundamentado no modelo de Formação por Competências do UNIFEOB.

Essas competências estão contempladas nas unidades de estudo de cada módulo e podem ser identificadas nos respectivos planos de ensino.

Portanto, para o perfil profissional do egresso são consideradas as seguintes competências:

- Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis
- Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle
- Atuar preventivamente
- Comportar-se adequadamente no ambiente profissional
- Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil
- Desenvolver a liderança para diferentes tipos de equipe (Liderança)
- Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações
- Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração
- Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado dentro e fora do ambiente profissional
- Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional (comunicação interpessoal)
- Elaborar e interpretar cenários
- Enfrentar desafios e solucionar conflitos
- Gerar informações para a tomada de decisão (Tomada de Decisão)
- Gerenciar adequadamente a rede de relacionamentos pessoal e profissional (networking)

- Gerenciar adequadamente situações que envolvam ambiguidade e complexidade
- Gestão do Tempo
- Organizar atitudes e construção de valores orientados para a cidadania
- Pensar de forma lógica, crítica e analítica (raciocínio lógico e argumentação)
- Pensar estrategicamente
- Prestar atenção aos detalhes
- Realizar pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais
- Reconhecer problemas, formular e implantar soluções
- Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento
- Relacionar-se adequadamente dentro e fora do ambiente profissional (relacionamento interpessoal)
- Resolver questões utilizando a criatividade e a inovação
- Ser capaz de aprender de forma contínua e autônoma
- Ser capaz de se manter entusiasmado e motivado, mesmo em situações adversas
- Ser comprometido (determinado) com a conclusão de suas tarefas (Comprometimento)
- Ter adaptabilidade e flexibilidade
- Ter atitude empreendedora (Empreendedorismo)
- Ter iniciativa
- Ter ótimo comportamento ético dentro e fora do ambiente profissional (Ética)
- Ter responsabilidade social e ambiental
- Ter visão do todo (visão sistêmica)
- Trabalho em equipe

- Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais.

A ênfase em determinadas competências molda o futuro profissional para um determinado perfil de egresso, o qual pode ser atualizado a qualquer momento em razão de novos desafios relacionados ao mercado de trabalho, à profissão e outros fatores identificados pelo colegiado do curso e respectiva coordenação pedagógica no acompanhamento da gestão acadêmica.

### 3.4 METODOLOGIA

O foco principal de um projeto baseado no modelo de Formação por Competências é o estudante e seu trabalho de desenvolvimento profissional, assim um dos principais pontos do planejamento do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online e de suas unidades de estudo/disciplinas é a escolha das atividades e das metodologias que são empregadas.

Para garantir sua integração e a constante motivação do estudante, busca-se a diversidade de situações e atividades de aprendizagem, sempre articuladas com as competências em construção e desenvolvimento.

No planejamento das unidades de estudo, o colegiado partilha suas intenções e experiências, e, com base nos conteúdos a serem desenvolvidos, estabelecem juntos cronograma de estratégias a serem utilizadas.

Sempre a partir de desafios (situações-problemas), o estudante organiza por meio dos conteúdos, possibilidades de solucioná-los. Importante salientar que as aulas se iniciam desta forma e que ainda existe um desafio mais complexo (projetos integrados) que são desenvolvidos em grupo ao longo do semestre.

As escolhas metodológicas devem se pautar pela identificação de ações ou processos de trabalho do sujeito que aprende e devem incluir projetos, provocados por desafios e/ou problemas, que coloquem o estudante diante de situações simuladas.

Devem também permitir ações proativas por parte do estudante, como as de pesquisa e estudo de conteúdos que podem estar reunidos em unidades ou

trabalhados em ciclos de debates (presencial e EaD), atividades experimentais, laboratoriais e de campo (ambientes profissionais).

O princípio das metodologias adotadas pauta-se em simulação ou realização de situações concretas de trabalho, propiciando a integração dos conhecimentos e o desenvolvimento de níveis de raciocínio mais complexos. Como exemplos, podem ser adotados estudo de caso, contextualização e problematização.

A combinação entre um determinado tipo de atividade a ser executada no desenvolvimento de um tema e a metodologia mais adequada para esse caso é o ponto chave para o sucesso do trabalho docente.

A conquista desse desafio contribuirá para a formação de um profissional competente e num cidadão ativo, capaz de resolver problemas em diversos contextos em que estiver inserido. Assim, na busca de um aprendizado significativo, os professores utilizam diferentes recursos para apresentar e discutir os conteúdos teóricos e práticos.

A metodologia EaD está de acordo com o PPI da Instituição, pois trabalha uma sequência didática organizada pelo docente responsável, que tem como material didático o conteúdo Sagah, podendo oferecer uma experiência de aprendizagem significativa, cujas estratégias desafiam o estudante a ter uma atitude proativa no processo de formação, já que ter flexibilidade, sem horário fixo de aula e sem o papel do professor presencial, faz com o que o estudante tenha responsabilidade na elaboração de dúvidas em relação aos conteúdos.

Assim, toda metodologia e estratégias didáticas propõem ao estudante desenvolver a gestão de tempo para ter disciplina e organização na construção do conhecimento, além de ter autonomia na realização de pesquisas complementares que auxiliarão na prática das atividades propostas, uma vez que utilizar a internet no curso EaD possibilita esta facilidade, habilitando o futuro profissional no uso de ferramentas tecnológicas.

Neste sentido, o desenvolvimento do Projeto Pedagógico Institucional aplicado à modalidade EaD, organiza-se de forma inovadora ao superar o movimento clássico de cursos nesta modalidade.

Pois, ao apresentar em cada sequência didática, uma trilha de aprendizagem, onde diversas estratégias pedagógicas são desenvolvidas, o

conhecimento e a habilidade esperada são trabalhados de forma prática e sempre com embasamento teórico.

O material didático trabalhado considera a percepção e a reflexão da realidade como princípios cognitivos, propondo o diálogo entre a teoria e prática na estrutura curricular que integra as atividades acadêmicas, utilizando uma linguagem acessível ao entendimento do estudante.

A bibliografia trabalhada pelo material SAGAH é atualizada, bem como a dinâmica nas operações digitais com uma plataforma enriquecida com ferramentas que possibilitam uma experiência plena ao estudante contemporâneo, comprometido com sua formação através do curso em EaD.

Dentre todo o processo de ensino-aprendizagem, há as avaliações realizadas de modo contínuo, ao longo do semestre, com atividades oferecidas em todos os meses, de acordo com o desenvolvimento do material.

Cada unidade de estudo é dividida em temas associando exercícios de fixação, pesquisa e atividades avaliativas. Nos temas iniciais há também o fórum avaliativo com uma questão reflexiva que norteia a discussão do conteúdo estudado, propondo reflexão e diálogo entre os participantes, depois tem-se a avaliação formativa realizada no ambiente, utilizando ferramenta da Blackboard e na sequência, tem-se outros temas também com desafios, exercícios de fixação, a atividade chamada de Projeto Integrado (a qual integra todas as unidades do curso em questão, prevista no PPC) e por fim, uma avaliação presencial (somativa).

Todas as atividades online representam 40% do desempenho e a avaliação presencial representa 60%. Caso o estudante não consiga média, ainda poderá realizar a avaliação final, no final do semestre, oferecendo a oportunidade de recuperação a fim de sanar dificuldades encontradas neste processo.

Em relação à acessibilidade digital e pedagógica, temos como política:

- **ACESSIBILIDADE DIGITAL:** Visando atender a todos os nossos estudantes o UNIFEOB tem instalado em todos os laboratórios de informática bancadas e computadores devidamente identificados para pessoas com deficiência visual e motora. No UNIFEOB, no ato da inscrição no vestibular colhe-se a informação se o estudante é portador de necessidades especiais e, também, a cada início de módulo, os coordenadores de curso junto ao NAP,

promovem ações para identificar quais estudantes demandam ações inclusivas. As plataformas de aprendizagem virtuais utilizadas pela comunidade acadêmica possuem ferramentas de acessibilidade digital permitindo que os estudantes as utilizem de forma autônoma ou assistida, a depender de cada necessidade. A título exemplificativo, no Google Drive, na ferramenta Google Docs, os estudantes podem realizar a digitação por voz ou ouvir o texto. Em relação à estrutura digital para Libras, temos: Hand Talk, que foi eleito o melhor app social do mundo pela ONU e disponível para dispositivos móveis com Android, iOS e Windows Phone, o aplicativo traduz simultaneamente texto e áudio para a linguagem de sinais. Ele permite implementar o tradutor ao seu site, criando páginas web acessíveis. ProDeaf é um dos programas de tradução entre português e libras mais conhecidos e utilizados. Ele possui versão web e aplicativos para smartphones e tablets com Android e iOS, realizando a tradução em tempo real. Ele funciona e é capaz de realizar as traduções por meio de textos escritos e com o reconhecimento de voz. Há também a opção ProDeaf WebLibras, que incorpora um tradutor automático ao seu site. DOSVOX: Os computadores dos laboratórios de informática estão adaptados com teclados em Braille, além de software e fones de ouvido. O sistema permite a interação por meio da síntese de voz em Português, entre a máquina (PC) e o portador de deficiência visual de maneira simples e descomplicada, trazendo autonomia para o estudante. A síntese dos textos pode ser traduzida para outros idiomas.

- **ACESSIBILIDADE BLACKBOARD:** Todas as unidades de aprendizagem SAGAH são acessíveis para pessoas com deficiência. Para os estudantes com deficiência auditiva, a SAGAH disponibiliza um plug-in que traduz o conteúdo da unidade para Libras. Além disso, todos os vídeos possuem possibilidade de legendas. Para atender estudantes com deficiência visual, a SAGAH disponibiliza unidades de aprendizagem adaptadas para leitura por meio de softwares. Todo o conteúdo é organizado de acordo com a cartilha de acessibilidade na web - W3C Brasil, para permitir a navegação através do teclado.

### 3.5 ESTRUTURA CURRICULAR

A estrutura curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online é organizada em módulos semestrais e, em cada um deles, tendo como base as competências esperadas dos egressos, é delineado um eixo condutor.

Para garantir aos estudantes as condições de aquisição das competências necessárias, ao longo de seu processo formativo, as unidades de estudo são trabalhadas por meio de temas e agrupadas em módulos em cada semestre.

Definidos pelo professor responsável pela unidade de estudo, juntamente com o coordenador do curso e os demais professores do módulo, os temas privilegiam as competências gerais e específicas preestabelecidas e abrangem os conteúdos a serem trabalhados e interligados transversalmente.

Sendo o PPC baseado na Formação por Competências, considera que o conteúdo é meio e não fim no processo de aprendizagem.

Isso significa que, ao longo de todo o curso, são trabalhados temas abrangentes, utilizando metodologias e atividades teóricas e práticas fundamentadas, significativas para os estudantes, o que prioriza a construção de conhecimentos e lhes dá condições para ter, desde o início do curso, contato direto com sua futura área profissional assim como uma visão da heterogeneidade constitutiva da atualidade.

Ao contrário dos currículos tradicionais, a concepção do curso não prioriza o "esgotamento" de conteúdos e sim a formação integrada e significativa para os estudantes, orientada pelos docentes do curso, que exercem o papel de mediadores no desenvolvimento das competências desejadas para o egresso.

Para desenvolver essas competências, é preciso promover a mobilização e organização de conhecimentos, habilidades e atitudes e reside aí a proposta curricular do UNIFEOB, cujo design sistêmico a aproxima de uma configuração espiral de abordagem dos conhecimentos, possibilitando a prática da inter e da transdisciplinaridade.

São três os pilares que sustentam o projeto: o SABER, que envolve busca de conhecimento, de compreensão da realidade; o SABER-FAZER, que implica desenvolver diferentes competências que habilitem o exercício de atividades; e o QUERER FAZER, que exige atitude para o pleno exercício de uma atividade.

Com base nesses preceitos e com foco na formação integral do estudante, a estrutura curricular não só do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online, mas de todos os cursos do UNIFEOP foi organizada tendo como pilares os seguintes eixos de formação:

- **Formação acadêmica:** a formação por competências privilegia a organização curricular modular, flexível e contextualizada, sintonizada com o mundo do trabalho. As metodologias adotadas devem permitir a simulação ou realização de situações concretas de trabalho, propiciando a integração dos conhecimentos e o desenvolvimento de níveis de raciocínio mais complexos. Como exemplos, podem ser adotados estudo de caso e problematização. Outro diferencial é a integração dos saberes desenvolvidos nas unidades de estudos, por meio de projetos integrados (produto apresentado em cada módulo), tornando a interdisciplinaridade mais evidente.

- **Formação profissional (atitudinal):** centrada no desenvolvimento de competências técnicas e atitudinais sob a perspectiva do protagonismo do estudante, afastando-se da educação unicamente conceitual e desprovida de multidisciplinaridade e significado. Para essa formação foram eleitas nove competências atitudinais, que são distribuídas nos módulos do curso.

- **Formação para a vida:** trata-se de unidades de estudos transversais, ofertadas na modalidade à distância e organizadas em eixos e temas direcionados ao desenvolvimento do estudante enquanto indivíduo, cidadão e profissional. O estudante torna-se protagonista do processo de desenvolvimento e do aprimoramento de competências e habilidades, tornando-se proativo e disposto para a resolução de problemas e assertivo na tomada de decisões pessoais, profissionais e sociais.

Em suma, o Projeto de Formação por Competências do UNIFEOP traduz o desafio que a Instituição se impôs: partindo do perfil dos ingressantes, criar as condições mais favoráveis para que possam construir sua própria formação e expandir sua vivência profissional, tornando-os aptos a se ajustar mais facilmente

à dinâmica da sociedade e às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Em outras palavras, colocar, efetivamente, a educação a serviço das reais necessidades dos estudantes, proporcionando as melhores condições de preparação para o início do exercício profissional.

Outra forma de flexibilizar a construção do processo de formação, é a oferta de unidades de estudo EaD optativas, que, além de estimular o uso de ferramentas alternativas para aprendizagem para a busca pelo autodesenvolvimento e autonomia, envolvem temas que contribuem para a formação global do futuro profissional, como comunicação, cálculo, linguagem de sinais, meio ambiente, diversidades étnicas, entre outras.

Além de manter a oferta da unidade de estudo de Libras em todos os semestres, de forma optativa.

A estrutura curricular do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online prevê uma carga horária de 1600 horas e está organizada da seguinte forma:

- 1 - Módulo de Cenários Organizacionais (módulos 01 e 02)
- 2- Módulo de Fundamentos Empresariais (módulos 03 e 04)
- 3- Módulo de Gestão Empreendedora (módulos 05 e 06)
- 4- Módulo de Gestão de Recursos Humanos (módulos 07 e 08)

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS ONLINE			
TEMAS MÓDULOS	MÓDULO	UNIDADES DE ESTUDO	CARGA HORÁRIA
			60'
MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS	MÓDULO 01	Meio Ambiente, Negócios e Responsabilidade Empresarial	80,0
		As Relações do Trabalho na Sociedade Contemporânea	80,0
		Desenvolvimento Intelectual	40,0
	MÓDULO 02	Comportamento Humano nas Organizações	80,0
		Comunicação e Expressão	80,0
		Autoconhecimento	40,0
<b>TOTAL</b>			<b>400</b>
MÓDULO FUNDAMENTOS EMPRESARIAIS	MÓDULO 03	Fundamentos de Contabilidade	80,0
		Fundamentos de Finanças	80,0
		Diálogo com a Academia	40,0
	MÓDULO 04	Fundamentos de Economia	80,0
		Fundamentos de Administração	80,0
		Diversidade Cultural	40,0
<b>TOTAL</b>			<b>400</b>
MÓDULO GESTÃO EMPREENDEDORA	MÓDULO 05	Gestão Orçamentária	80,0
		Gestão Estratégica de Tributos	80,0
		Sustentabilidade	40,0
	MÓDULO 06	Gestão Empreendedora	80,0
		Administração Estratégica	80,0
		Conhecimento Reflexivo	40,0
<b>TOTAL</b>			<b>400</b>
MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	MÓDULO 07	Cargos, Salários e Plano de Carreira	80,0
		Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas	80,0
		Arte e Cultura	40,0
	MÓDULO 08	Treinamento e Desenvolvimento	80,0
		Avaliação de Desempenho	80,0
		Identidade e Razão	40,0
<b>TOTAL</b>			<b>400</b>
<b>Resumo dos Componentes Curriculares do Curso de Gestão de Recursos Humanos Online</b>			
		<b>Descrição</b>	<b>Horas</b>
		Carga horária teórica (60')	1280
		Unidade Transversal (40')	320
		<b>Carga horária total do Curso</b>	<b>1600</b>

### Módulo de Cenários Organizacionais (módulos 01 e 02)

O módulo trabalha o desenvolvimento e a análise crítica sobre os impactos da responsabilidade empresarial e ambiental das empresas na sociedade, levando em consideração o aspecto humano, ético e social. Ainda relaciona aspectos psicológicos, comportamentais e de comunicação com a gestão empresarial.

### Módulo de Fundamentos Empresariais (módulos 03 e 04)

O módulo trabalha a interpretação das demonstrações contábeis, levando em consideração o cenário econômico e financeiro das empresas. O módulo combina a análise dos cenários econômicos com os modelos organizacionais contemporâneos.

### Módulo de Gestão Empreendedora (módulos 05 e 06)

O módulo desenvolve as principais competências empreendedoras ao desenvolver a construção de um plano de negócios de forma integrada entre as unidades de estudo, desde o planejamento estratégico de longo prazo, até o planejamento operacional orçamentário de curto prazo.

### **Módulo de Gestão de Recursos Humanos (módulos 07 e 08)**

O módulo permeia a gestão da área de recursos humanos que passa por questões de ordem técnica, como a administração de pessoal e obrigações trabalhistas e a construção de um plano de cargos e salários, até a estratégia de pessoas como o treinamento e desenvolvimento e a avaliação de desempenho, que preza pela retenção de talentos e pela gestão do capital intelectual das organizações.

## **3.5.1 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO OBRIGATÓRIO**

Como se trata de um Curso Superior de Tecnologia, não se aplica o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório.

## **3.5.2 ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

Embora não sejam componentes curriculares obrigatórios, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online oferece aos estudantes do curso de graduação atividades que contribuem para o aprimoramento profissional, consagradas institucionalmente como atividades complementares.

Tais atividades complementares estão classificadas em: atividades de ensino, atividades de pesquisa e atividades de extensão e cultura.

Essas atividades complementares se caracterizam pelo conjunto de ações do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online em interação com a sociedade e abrange diversas modalidades de trabalho.

As ações se originam do desenvolvimento de habilidades e valores derivados das problematizações e questionamentos levantados através das atividades de ensino, fazendo com que o estudante estenda seus limites desde as empresas até à sociedade.

As atividades complementares de ensino compreendem: unidades de estudo concluídas pelo estudante em cursos de graduação de Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC e não previstas na estrutura curricular do curso, que sejam afins às áreas de formação do curso; cursos de capacitação profissional na área de formação de cada curso; atividades de monitoria acadêmica; cursos de informática e língua estrangeira realizados em estabelecimentos oficialmente reconhecidos; estágios curriculares não obrigatórios na área de formação do curso, desde que devidamente comprovados, mediante supervisão e declaração profissional; unidades de estudo concluídas pelo acadêmico em cursos de pós-graduação (lato sensu) em área-afim e cursos de nivelamento acadêmico oferecidos pelo UNIFEOB.

As atividades complementares de pesquisa compreendem: participação em programa de bolsas de iniciação científica orientado por docentes do UNIFEOB; participação em programa institucional de bolsas de iniciação científica; participação em outros projetos de pesquisa, desde que orientados por docentes do UNIFEOB; participação em programa integrado de pós-graduação e graduação; trabalhos científicos publicados; publicação de livro relacionado ao curso; publicação de capítulo de livro; publicação de trabalhos em Anais do ENGRENE (Encontro dos Graduandos da Escola de Negócios) ou em Congressos, na íntegra ou em síntese; publicação de artigos em jornais e revistas e participação, como ouvinte, em defesas públicas de mestrado ou doutorado.

As atividades complementares de extensão e cultura compreendem: participação em projetos de extensão da Instituição; participação como ouvinte ou participante em semanas acadêmicas; participação como ouvinte ou participante em seminários, palestras e conferências; participação como ouvinte ou participante em congressos, fóruns e simpósios; participação em gincanas; visitas/viagens técnicas extracurriculares; cursos de atualização relacionados ao curso do estudante; participação como voluntário em ações sociais e comunitárias; apresentação de trabalhos, *papers* e congêneres em eventos técnico-científicos e

doações de sangue ou medula. Os encontros acadêmicos realizados pelo curso possibilitam enriquecimento e atualização de conceitos e inovações tecnológicas.

Os cursos e palestras proferidas por profissionais experientes do mercado propõe aos estudantes a visão sistêmica da inserção do profissional no mercado de trabalho, aproximando o acadêmico da realidade vivenciada nas organizações.

Também são oferecidos gratuitamente os mais variados cursos de extensão, os quais são propostos para aprimoramento e complementaridade da formação.

O UNIFEOB estimula a participação dos cursos em projetos de extensão que possibilitem a integração dos estudantes com outros cursos da Instituição e com a sociedade.

Nesse sentido, para efetivar ainda mais as relações entre o ensino, pesquisa e extensão, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online incentiva, especialmente, algumas ações, dentre as quais: a promoção de palestras proferidas por docentes de cursos de graduação e pós-graduação e profissionais experientes em áreas afetas à formação do estudante; a realização de atividades que incentivem o estudante a refletir sobre sua área de formação e seu campo de atuação profissional, por meio de práticas como a participação e posterior relato e análise em palestras, seminários, oficinas, e outros eventos; a disponibilização regular, pelos docentes, de contribuições advindas de pesquisas e de eventos científicos e culturais; e a geração de pesquisas e de atividades de extensão a partir de situações-problema detectadas nas análises educacionais.

Várias atividades promovidas pelo UNIFEOB são oferecidas para estudantes de ambas modalidades, isto é, participam dos eventos tanto estudantes da modalidade presencial, quanto da modalidade à distância, como é o caso do ENGRENE, Encontro dos Graduandos da Escola de Negócios.

### 3.5.3 INTERDISCIPLINARIDADE

A proposta de uma Formação por Competências parte do princípio da interdisciplinaridade, pois ao reorganizar o currículo para que determinadas competências sejam desenvolvidas, as ações devem ser interligadas. Os objetivos

de aprendizagem envolvem todas as unidades de estudo dos módulos que compõem o curso.

Desta forma, como estratégia pedagógica, em todos os módulos, docentes e discentes são direcionados para que desenvolvam uma articulação de saberes e práticas gerando um projeto integrado, que tem por princípio, sistematizar e gerar um produto que demonstre o aprendizado do módulo, denominado Projeto Integrado.

O Projeto Integrado é um componente curricular multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar de cunho teórico-prático que engloba temas abordados por todas as unidades cursadas pelo estudante, alinhado ao eixo temático de cada módulo.

Objetivos:

- Desenvolver nos estudantes a capacidade de aplicação de conceitos e teorias, de forma integrada, proporcionando-lhes a oportunidade de articular as unidades de estudos e os temas estudados com as práticas profissionais, para consolidação de experiências e desempenho de competências técnicas/específicas e atitudinais;
- Contribuir para o aperfeiçoamento dos estudantes na solução de situações problemas reais ou hipotéticas, levando em consideração as potencialidades de aplicações práticas e de intervenção na sociedade;
- Capacitar o estudante para a elaboração e exposição de seus trabalhos por meio de metodologias e estratégias adequadas que permitam a socialização acadêmica: apresentação oral, construção de protótipos, equipamentos/instrumentos; dramatização, publicações acadêmicas, entre outros;
- Despertar o interesse pela pesquisa como meio para a solução de problemas;
- Propor projetos de empreendedorismo que permitam a solução de problemas e promovam melhorias contribuam com o projeto de vida de cada estudante;
- Estimular a construção do conhecimento coletivo, a interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e os processos de inovação.

Em cada um dos módulos do curso, a integração entre as unidades se dá com base num planejamento prévio a cada módulo, no qual o colegiado de curso constrói seus planos de ação pedagógica buscando um eixo central, de forma que esse eixo permeie, na medida do possível, diversas unidades, favorecendo a construção do PI do módulo.

## 3.5.2 FLEXIBILIDADE CURRICULAR

A flexibilidade curricular é uma das diretrizes que devem nortear a organização do trabalho pedagógico nas diferentes áreas do conhecimento, especialmente no ensino de graduação.

Esta deve oferecer ao estudante a possibilidade de construir seu processo formativo, criando espaços de interação entre pares de áreas de conhecimento, bem como com outras áreas do saber.

É, portanto, um processo de constituição da autonomia intelectual, que desafia o acadêmico a assumir a corresponsabilidade por sua formação.

Em termos de atividades de ensino, os docentes e tutores são orientados e estimulados, através do próprio projeto pedagógico institucional, a diversificar as estratégias didáticas, assegurando a autonomia e o controle de seu próprio processo de trabalho.

O objetivo é possibilitar abordagens que privilegiem a dimensão crítica e criativa e a valorização da dimensão humana do trabalho, criando condições para o desenvolvimento das capacidades de abstração e reflexão sobre a atividade realizada, ajudando os discentes a incrementar o próprio processo de aprender e a ter controle sobre sua capacidade de processar informações.

Uma iniciativa muito importante nessa direção diz respeito à orientação para que todas as Unidades incluam, dentre os seus instrumentos de avaliação, atividades práticas, estudos de casos e elaboração de pequenos trabalhos de cunho mais acadêmico, que envolvam um trabalho de leitura e pesquisa em fontes variadas.

Neste sentido, os Projetos Integrados que se estendem ao longo do curso constituem um avanço educacional importante para a formação do futuro profissional.

Para a flexibilização dos currículos é necessário também criar tempos e espaços de formação, revendo a linearidade e a hierarquização das estruturas curriculares. Neste sentido, o UNIFEOB por meio da plataforma *Blackboard* disponibiliza diversas unidades de estudo optativas, tanto no Programa de Desenvolvimento de Aprendizagem (PDA), quanto em unidades de estudo de outras estruturas curriculares afins, para que o estudante se matricule ao longo dos módulos.

O estudante pode matricular-se nestas unidades de estudo online ou mesmo matricular-se presencialmente, na sede, de forma optativa, as quais complementam seu histórico, ampliando a carga horária final e promovendo uma formação ainda mais personalizada e sistêmica.

Atualmente, estão sendo ofertadas no PDA as seguintes unidades de estudo:

- Libras
- Tecnologia da Informação
- Educação, ética e cidadania
- Educação, trabalho e formação profissional
- Gestão da qualidade de trabalho
- Educação ambiental
- Linguagem e comunicação: redação acadêmica
- Ética geral e profissional

## 3.6 CONTEÚDOS CURRICULARES

### **MÓDULO DE CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS (MÓDULOS 01 E 02)**

O módulo trabalha o desenvolvimento e a análise crítica sobre os impactos da responsabilidade empresarial e ambiental das empresas na sociedade, levando em consideração o aspecto humano, ético e social. Para esse trabalho, o estudante deverá utilizar a metodologia para fundamentar uma pesquisa empírica.

## **MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL**

### EMENTA:

O conceito de meio ambiente e responsabilidade social. Conceito de desenvolvimento sustentável. A variável ecológica no ambiente dos negócios. A repercussão das questões ambientais no desenvolvimento das organizações. A responsabilidade empresarial voltada ao aproveitamento dos recursos naturais e à compatibilização da exploração dos recursos naturais nos planejamentos territoriais. Minimização do impacto das indústrias no meio ambiente e noções da responsabilidade da empresa no meio social como instrumento para o progresso da sociedade e da utilização dos recursos ambientais.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BARBIERI, José Carlos. Gestão Ambiental Empresarial - Conceitos, modelos e instrumentos. 4. ed. Saraiva, 06/2016.

ROSA, André Henrique; FRACETO, F., MOSCHINI-CARLOS, Viviane organizadores. Meio Ambiente e Sustentabilidade. Bookman, 01/2012.

TINOCO, João Prudêncio. Balanço Social e o Relatório da Sustentabilidade. Atlas, 08/2010.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BERTOLINO, M. T. Sistemas de gestão ambiental na indústria alimentícia. Porto Alegre: Artmed, 2012.

FENKER, Eloy Antonio Al. Gestão Ambiental: Incentivos, Riscos e Custos. Atlas, 07/2015.

JR. PHILIPPI, Arlindo; ROMÉRO, Marcelo Andrade; BRUNA, Gilda (eds.). Curso de Gestão Ambiental. 2. ed. Manole, 01/2014.

LINS, Luiz dos Santos . Introdução à Gestão Ambiental Empresarial: Abordando Economia, Direito, Contabilidade e Auditoria. Atlas, 08/2015.

## **AS RELAÇÕES DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

### EMENTA:

O conceito e a evolução das relações do trabalho ao longo do tempo. A influência do emprego em relação ao meio econômico e social e seu impacto no desenvolvimento do País. O efeito da geração de empregos no crescimento do poder econômico da população, no desenvolvimento das comunidades e no crescimento do País. As relações do trabalho e a importância do sistema educacional. A responsabilidade das organizações no campo social. A importância da ética nas relações Empresa-Sociedade.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. Atlas, 01/2008.

FERREIRA, José Roberto M. Sociedade e Empresa: Sociologia aplicada à administração. Saraiva, 03/2016.

GIL, Antonio Carlos. Sociologia Geral. Atlas, 07/2011.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

SCHAEFER, R. T. Sociologia. 6. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 518p. BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (Org). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

CHOHFI, Thiago; CHOHFI, Marcelo Chaim. Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas. Forense, 05/2011.

CLEGG, Stewart; KORNBERGER, Martin; PITSIS, Tyrone. Administração e organizações: uma introdução à teoria e à prática. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2011.

SANTOS, Vania dos. Sociologia da Administração. 2. ed. LTC, 08/2016.

## **DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL**

### EMENTA:

O conceito de aprender e os diferentes tipos de inteligência. Identificação de elementos que potencializam a aprendizagem. A descoberta e a construção de novas formas de aprender. O pensamento crítico e a construção do conhecimento. Os jogos de raciocínio no aprimoramento de habilidades cognitivas, no desenvolvimento da criatividade e na criação da consciência no processo de pensamento. O conceito de transcendência e a potencialidade da contextualização

para a pluralidade cultural no mundo. Prática de jogos de raciocínio. Reflexões sobre o “Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR (DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009) ”.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

AGUIAR, Joao Serapião de. Educação inclusiva: Jogos para o ensino de conceitos. 2.ed. Campinas: Papirus, 2004.

DELVAL, Juan. Aprender a aprender. Campinas: Papirus, 1997.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que e ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ANTUNES, Celso. Novas Maneiras de Ensinar, Novas Formas de Aprender. ArtMed, 04/2011. [Minha Biblioteca].

BENZECRY, Vera J., RANGEL, Kleber A. Como Desenvolver o Raciocínio Lógico - Soluções Criativas na Teoria dos Conjuntos, 3ª edição. LTC, 02/2008. [Minha Biblioteca].

IZQUIERDO, Iván. Memória, 2ª edição. ArtMed, 04/2011. [Minha Biblioteca].

NICOLETTI, Maria Carmo. A Cartilha da Lógica, 3ª edição. LTC, 01/2017. [Minha Biblioteca].

VERAS, Marcelo (Org.). Inovação e métodos de ensino para nativos digitais. Atlas, 06/2011. [Minha Biblioteca].

## **COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

### EMENTA:

Introdução ao estudo do conceito de comportamento organizacional. A diversidade de comportamento no contexto organizacional. Atitude, valores, motivação. Liderança. Parâmetros para avaliação desses conceitos. Comportamento adaptativo no ambiente de trabalho e o crescimento e desenvolvimento humano. O Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR): Conceitos e Objetivos.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

MOREIRA, Márcio Borges, MEDEIROS, Carlos de. Princípios Básicos de Análise do Comportamento. ArtMed, 01/2007.

SIQUEIRA, Mirlene M. Novas Medidas do Comportamento Organizacional. ArtMed, 08/2013.

MINICUCCI, Agostinho . Relações humanas: psicologia das relações interpessoais, 6ª edição. Atlas, 08/2001

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BECK, Judith S. Terapia Cognitivo-Comportamental. 2. ed. ArtMed, 01/01/2013.

CASTRO, Luciana. Série Questões - Psicologia Organizacional. 2. ed. Método, 08/2015.

ROBBINS Stephen P. Comportamento Organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Pratices Hall, 2007. 538 ISBN 85-7605-002-1

ROSSI, Ana Maria, QUICK, James Campbell, PERREWÉ, Pamela (Org.). Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. Atlas, 06/2011.

### **COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO**

#### EMENTA:

As funções da Linguagem na Expressão e na Comunicação; Linguagem e Comunicação; Problemas Gerais; Comunicação Escrita: Redação Documental e Técnica; Comunicação verbal; Técnicas de Apresentação. Leitura e estratégias de leitura. Escrita e estratégias de escrita. Paragrafação. Coesão e coerência textuais. A Paráfrase. A retextualização. Argumentação e persuasão. Particularidades léxicas e gramaticais.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

FLATLEY, Marie; RENTZ, Kathryn, LENTZ, Paula. Comunicação empresarial. 2. ed. AMGH, 01/2015.

FRANÇA, Ana Shirley. Comunicação Oral nas Empresas: Como Falar bem em Público. Atlas, 06/2015.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 4. ed. Atlas, 02/2014.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. Leitura e produção textual. Porto Alegre: Penso, 2016.

CHALHUB, Samira. Funções da linguagem. 6. ed. São Paulo: Ática, 2006. Adaptado.

FERREIRA, Patricia Itala, MALHEIROS, Gustavo. Comunicação Empresarial - Planejamento, Aplicação e Resultados. Atlas, 05/2016.

KYRILLOS, Leny; JUNG, Milton. Comunicar para Liderar. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2015.

## AUTOCONHECIMENTO

### EMENTA:

Introdução ao conceito de gestão do tempo. Reflexão sobre valor do tempo e de como utilizar o tempo de forma eficaz e eficiente. Estabelecimento de relações entre planejamento, organização e prioridades. Conhecendo a si mesmo e seus limites e potencialidades por meio da janela de Johari. Autoconhecimento para a tomada de consciência para planejamento de metas e objetivos. Introdução aos conceitos econômico e financeiro básicos. Breve orientação sobre aplicações práticas de matemática financeira.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CORTELLA, Mauro Sérgio; RIOS, Terezinha Azeredo. Vivemos mais! Vivemos bem? Campinas: Papiros. 2013.

GRUN, Anselm. Atitudes que transformam: como vivemos: como poderíamos viver. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

SMOLE, Kátia Stocco, DINIZ, Maria Ignez. Ler, escrever e resolver problemas: Habilidades básicas para aprender matemática. ArtMed, 04/2011.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BOFF, Leonardo. A águia e a galinha: uma metáfora da condição humana. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

BRUNER, Robert F. Estudos de casos em finanças [recurso eletrônico] 5. ed. Porto Alegre : AMGH, 2010.

GUEVARA, Arnaldo José Hoyos. Da sociedade do conhecimento à sociedade da consciência- 1ª edição. Saraiva, 05/2007.

PAIM, Rafael, CARDOSO, Vinicius, CAULLIRAUX, Heitor, CLEMENTE, Rafael. Gestão de Processos: Pensar, Agir e Aprender. Bookman, 04/2011.

## **MÓDULO DE FUNDAMENTOS EMPRESARIAIS (MÓDULOS 03 E 04)**

O módulo trabalha a interpretação das demonstrações contábeis, levando em consideração o cenário econômico e financeiro das empresas. O módulo combina a análise dos cenários econômicos com os modelos organizacionais contemporâneos.

### **FUNDAMENTOS DE CONTABILIDADE**

#### **EMENTA:**

Princípios e convenções de contabilidade. A escrituração contábil. A contabilidade no contexto organizacional. O balanço patrimonial e demonstração do exercício. Utilização das demonstrações contábeis para avaliação, controle e decisão das tomadas de decisão concernentes Às demonstrações financeiras.

#### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

GELBCKE, Ernesto Rubens; SANTOS, Ariovaldo dos; IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu. Manual de Contabilidade Societária. 3 ed. Atlas, 03/2018.

MARION, José Carlos . Contabilidade Básica: Atualizada Conforme os Pronunciamentos do CPC (Comitê de Pronunciamentos Contábeis) e as Normas Brasileiras de Contabilidade NBC TG 1000 e ITG 1000. 11 ed. Atlas, 04/2015.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

DANTAS, Inácio. Contabilidade: Introdução e Intermediária. 1 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016.

IUDICIBUS, Sérgio de. Teoria da Contabilidade. 11 ed. Atlas, 08/2015.

MÜLLER, Aderbal Nicolas. Contabilidade Básica: fundamentos essenciais. São Paulo: Pearson, 2010

PADOVEZE, Clóvis Luís; Contabilidade geral. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

## **FUNDAMENTOS DE FINANÇAS**

### **EMENTA:**

Evolução da teoria financeira. Blocos econômicos. Tendências das pesquisas em finanças. Eixos das decisões financeiras: decisão de investimento, decisão de financiamento e decisão de distribuição de dividendos.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

BARBEDO Claudio Henrique da Silveira; SILVA Eduardo Camilo da. Finanças Comportamentais: Pessoas Inteligentes também Perdem Dinheiro na Bolsa de Valores. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2008.

BRUNI, Adriano Leal; FAMÁ Rubens. A matemática das finanças. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHEROBIM, Ana Paula Mussi Szabo; JUNIOR, Antonio Barbosa Lemes. RIGO Claudio Miessa. Fundamentos de finanças empresariais: técnicas e práticas essenciais. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

CASTANHEIRA, Nelson Pereira, Macedo, Luiz Roberto Dias. Matemática Financeira Aplicada. Curitiba: Intersaberes, 2012.

GIMENES, Cristiano Marchi. Matemática Financeira com HP 12C e Excel. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

OLIVEIRA, and Gustavo Faria de. Matemática Financeira Descomplicada: para os Cursos de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Atlas, 2013.

TOSI, and Armando José. Matemática financeira com utilização da HP-12C - Edição Compacta.

## **DIÁLOGO COM A ACADEMIA**

### **EMENTA:**

O ambiente acadêmico e a educação superior. O processo de construção do conhecimento científico. O pensamento como aliado para uma comunicação eficaz. A relação da linguagem com o ambiente. As diferentes formas de linguagem. A importância da pesquisa na construção de conhecimento. Estrutura básica de um projeto de pesquisa. Fichamento e resenha como instrumento de estudo. Os

diferentes tipos de artigos. O “dialeto” da academia. As diferentes formas de apresentar resultados de pesquisa: pôster, relatório, TCC, apresentação oral.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ANDRADE, Maria Margarida de. Língua portuguesa: noções básicas para cursos superiores. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

JUNG, Milton. Comunicar para liderar. São Paulo: Contexto, 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 7. ed.. São Paulo: Atlas, 2017.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ANTUNES, Celso. Novas Maneiras de Ensinar, Novas Formas de Aprender. ArtMed, 04/2011.

AZEVEDO, Celicina Azevedo. Metodologia Científica ao alcance de todos. 2 ed. São Paulo: Manole, 2009.

JUBRAN, Clélia Spinardi. (org). A construção do texto falado. São Paulo: Contexto, 2015.

MATTAR, João. Metodologia científica na era digital. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PERINI, Mário A. Sofrendo a gramática: ensaios sobre a linguagem. São Paulo: Ática: 2009.

## FUNDAMENTOS DE ECONOMIA

### EMENTA:

Economia e o problema econômico. Papel dos diversos agentes que intervêm na atividade econômica. Sistemas econômicos. Funcionamento do mercado. Oferta, demanda e elasticidades. Tecnologia e custos de produção. Estruturas de mercado. Notas sobre o pensamento econômico. Teorias microeconômica e macroeconômica. Cenários financeiros.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BAYE, Michael R. Economia de Empresas e Estratégias de Negócios. 6. ed. Porto Alegre: ArtMed, 09/2010.

FRANK, Robert H., BERNANKE, Ben S. Princípios de Economia. 4 ed. AMGH, 01/2012.

GREMAUD, Amaury Patrick. Introdução à economia. São Paulo: Atlas, 08/2007.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

FRANK , Robert H. Microeconomia e Comportamento. 8 ed. AMGH Editora Ltda. 2013

MANKIW, N. Gregory. Macroeconomia. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 11/2014.

MONTELLA, Maura. Micro e macroeconomia: uma abordagem conceitual e Prática. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2012

VASCONCELLOS, Marco S. Manual de economia, 6 ed. São Paulo: Saraiva.

## FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO

### EMENTA:

Conceito de administração. As teorias de administração. As funções do administrador: estruturação do planejamento, organização, coordenação, controle e liderança dentro das organizações. Comportamento de colaboradores e sua relevância para os negócios. A moderna administração.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração.7. ed. São Paulo: Manole, 2013

CLEGG, Stewart, KORNBERGER, Martin, PITSIS, Tyrone. Administração e Organizações. 2 ed. Bookman, 01/2014.

MAXIMIANO, Antonio Amaru. Fundamentos de Administração: Introdução à Teoria Geral e aos Processos da Administração. 3 ed. LTC, 11/2014.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BATEMAN, T. S. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012, p. 12-16.

CLEGG, Stewart et al. Administração e organizações: uma introdução à teoria e à prática. Tradução: Patrícia Lessa Flores da Cunha. Porto Alegre: Bookman, 2011.

JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. Administração contemporânea. Tradução de Maria Lúcia G. L. Rosa. 4. ed. São Paulo : McGraw-Hill, 2008.

ROSS, Stephen A., Westerfield, Randolph W., Jordan, Bradford D., Lamb, Roberto. Fundamentos de Administração Financeira, 9th edição. AMGH, 01/01/2013

## **DIVERSIDADE CULTURAL**

### **EMENTA:**

Reflexão sobre os conceitos de cidadania, cultura e diversidade cultural. Explicações sobre a origem das diferenças culturais. O preconceito como negação dos direitos humanos. A implantação de políticas afirmativas relacionadas às relações étnico-raciais: Desenvolvendo as relações entre Cidadania e Direitos Humanos frente à diversidade cultural. A formação de estereótipos e os impactos na sociedade.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

DIAS, Reinaldo. Sociologia. [recurso eletrônico] São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MICHALISZYN, Mário Sergio. Relações étnico-raciais para o ensino da identidade e da diversidade cultural brasileira. [recurso eletrônico] Curitiba: InterSaberes, 2014.

MONDAINI, Marco. Direitos humanos no Brasil. [recurso eletrônico] São Paulo: Contexto, 2009.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

FELIZARDO, Aloma Ribeiro. (Org.) Ética e direitos humanos: uma perspectiva profissional. [recurso eletrônico] Curitiba: Intersaberes, 2012.

FURLANI, J. Educação sexual na sala de aula - Relações de gênero, orientação sexual e igualdade étnico-racial numa proposta de respeito às diferenças. [recurso eletrônico] São Paulo: Grupo Autêntica, 2011.

GEERTZ, Clifford. A interpretação das culturas. 1.ed.Rio de Janeiro: LTC, 2013.

GOMES, Mércio Pereira. Antropologia. Ciência do homem. Filosofia da cultura. [recurso eletrônico] São Paulo: Contexto, 2008.

## **MÓDULO DE GESTÃO EMPREENDEDORA (MÓDULOS 05 E 06)**

O módulo desenvolve as principais competências empreendedoras desenvolvendo a construção de um plano de negócios de forma integrada entre as unidades de estudo, desde o planejamento estratégico de longo prazo, até o planejamento operacional orçamentário de curto prazo.

## **GESTÃO ORÇAMENTÁRIA**

### **EMENTA:**

O orçamento como ferramenta de gestão contábil. Relação do balanço patrimonial e do orçamento. Relações entre demonstração de resultados e orçamento. Apresentação sobre a demonstração dos fluxos de caixa. Introdução à análise das demonstrações financeiras. Os aspectos tributários relacionados à política orçamentária. Orçamento empresarial. Relação entre custos e orçamento. Planejamento financeiro de uma organização.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

SANTOS, A.A.; SOUSA JÚNIOR, W.A. Orçamento empresarial. Porto Alegre: SAGAH, 2016.

FREZATTI, Fábio. Orçamento empresarial: planejamento e controle gerencial 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SOUZA, Acilon Batista de. Curso de administração financeira e orçamento: princípios e aplicações. Atlas, 02/2014.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

HIGGINS, R. C. Análise para administração financeira. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014

LUZ, Adão Eleutério da; Introdução à administração financeira e orçamentária. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2015

SANTOS, Marcos Roberto; Administração Financeira e Orçamentária. 2. Ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SILVA, Edson Cordeiro da. Introdução à administração financeira: uma nova visão econômica e financeira para a gestão de negócios das pequenas e médias empresas. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

## **GESTÃO ESTRATÉGICA DE TRIBUTOS**

### **EMENTA:**

Contextualização preliminar sobre Gestão Estratégia de Tributos; Simples Nacional; Lucro Presumido; Lucro Real; Lucro Arbitrado; PIS e COFINS regime cumulativo e não cumulativo; Reflexo da folha de pagamento na gestão estratégica de tributos; Estudos comparativos entre os regimes tributários. Análise do regime tributário como estratégia para a organização.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

CHAVES, Francisco Coutinho. Planejamento Tributário na Prática - Gestão Tributária Aplicada, 4ª edição. Atlas, 04/2017. [Minha Biblioteca].

CREPALDI, Silvio. Planejamento Tributário - 2ª edição., 2nd edição. Editora Saraiva, 2007. [Minha Biblioteca].

RIBEIRO, Osni Moura, PINTO, Mauro Aparecido. Introdução À Contabilidade Tributária - 2ª Edição, 2nd edição. Saraiva, 05/2014. [Minha Biblioteca].

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

FABRETTI, Láudio Camargo. Contabilidade Tributária, 16ª edição. Atlas, 10/2016. [Minha Biblioteca].

OLIVEIRA, Luís Martins de et al. . Manual de Contabilidade Tributária: Textos e Testes com Respostas, 14ª edição. Atlas, 08/2015. [Minha Biblioteca].

PÊGAS, Paulo Henrique. Manual de Contabilidade Tributária, 9ª edição. Atlas, 04/2017. [Minha Biblioteca].

REZENDE, Amaury José, Pereira, Carlos Alberto, Alencar, Roberta de. Contabilidade tributária: entendendo a lógica dos tributos e seus reflexos sobre os resultados das empresas. Atlas, 06/2013. [Minha Biblioteca].

## **SUSTENTABILIDADE**

### **EMENTA:**

Conceituação de Desenvolvimento Sustentável e de Sustentabilidade. Características, funções e objetivos da Educação Ambiental para o Desenvolvimento Sustentável. A relação entre sociedade de consumo e meio

ambiente. Estímulo à cultura e valores ambientais. Apresentação do cenário e das principais ações de políticas públicas ambientais no Brasil e no Mundo.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

Kohn, Ricardo. Ambiente e sustentabilidade: metodologias para gestão. 1. ed. Rio de Janeiro : LTC, 2018.

PHILIPPI JR., A.; PELICIONI, M. C. F. Educação Ambiental e Sustentabilidade. 2ª Ed. São Paulo: Manole, 2013 (Col. Ambiental).

ROSA, André Henrique. FRACETO, Leonardo Fernandes. MOSCHINI-CARLOS, Viviane. (Orgs.) Meio Ambiente e Sustentabilidade. Porto Alegre: Bookman, 2012.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ABREU, C., EISENSTEIN, E., ESTEFENON, S. B. Vivendo esse Mundo Digital: Impactos na Saúde, na Educação e nos Comportamentos Sociais. ArtMed, 08/2013.

ALMEIDA, M. I. Manual de planejamento estratégico: desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel. 3ª edição. Atlas, 03/2010.

AMORIM, J. A. A. A ONU e o Meio Ambiente: Direitos Humanos, Mudanças Climáticas e Segurança Internacional e o Século XXI. Atlas, 03/2015.

LESSA, A. C. Política Internacional Contemporânea: Mundo em Transformação, 1ª edição. Saraiva, 09/2003.

MANSOLDO, A. Educação ambiental na perspectiva da ecologia integral - Como educar neste mundo em desequilíbrio? São Paulo: Autêntica Editora, 2012.

## **GESTÃO EMPREENDEDORA**

### EMENTA:

A cultura empreendedora na criação de negócios e da postura empreendedora na empresa, na sociedade e na vida pessoal. As habilidades que compõem e a apropriação dos aspectos conceituais, técnicos e instrumentais sobre a atividade empreendedora. O empreendedor e as oportunidades de mercado. O plano de negócios.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

MANDUCA, Alexandre [et al.]. Empreendedorismo: uma perspectiva multidisciplinar . 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2016

MARIANO, Sandra Regina Holanda. Empreendedorismo: fundamentos e técnicas para criatividade. Rio de Janeiro : LTC, 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Empreendedorismo: vocação, capacitação e atuação direcionadas para o plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2014.

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

BESSANT, John; TIDD, Joe. Inovação e empreendedorismo. Trad. Elizamari Rodrigues Becker; Gabriela Perizzolo; Patrícia Lessa Flores da Cunha. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. Empreendedorismo. Tradução: Francisco Araújo da Costa. 9. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014.

ROGERS, Steven. Finanças e estratégias de negócios para empreendedores. Trad. Beth Honorato. Porto Alegre: Bookman, 2011.

SCHNEIDER, Elton Ivan e BRANCO, Henrique José Castelo; A caminhada empreendedora a jornada de transformação de sonhos em realidade. 1. Ed. Curitiba: InterSaberes, 2012.

## **ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA**

### **EMENTA:**

Conceito de planejamento e administração estratégica. As diferentes abordagens sobre administração estratégica. Avaliação das forças e fraquezas de uma organização. Visão, missão e objetivos empresariais. Análise do ambiente competitivo Mensuração do desempenho empresarial. Tomada de decisão através da análise de cenários internos e externos.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

BARNEY, Jay B.; HESTERLY, William S. Administração Estratégica e Vantagem Competitiva: Conceitos e Casos. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

BULGACOV, Sergio. [et al]. Administração estratégica: teoria e prática.; colaboração Péricles José Pires. – São Paulo: Atlas, 2007.

SERTECK, Paulo; GUINDANI, Roberto Ari; MARTINS, Tomas Sparano. Administração e Planejamento estratégico. Curitiba: InterSaberes, 2012.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AAKER, David A. Administração Estratégica de Mercado. 9 ed. São Paulo: Bookman, 2012.

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Manual de planejamento estratégico: desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BELMIRO, Luiz Alberto Gravina [et al.]. Administração estratégica. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FISCHMANN, Adalberto Américo. ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Planejamento Estratégico na Prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

## CONHECIMENTO REFLEXIVO

### EMENTA:

Conhecer os princípios da educação em direitos humanos e do pensamento reflexivo. Refletindo sobre as estratégias e ferramentas de humanização nos contextos em que o indivíduo está inserido, estando apto a promover ações efetivas. Conhecer os pressupostos básicos do conceito de cidadania nacional e global, reconhecendo em suas práticas diárias a vivência dos direitos e deveres sociais e políticos.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BOFF, Leonardo. A água e a galinha: uma metáfora da condição humana. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

BRUNER, Robert F. Estudos de casos em finanças [recurso eletrônico] 5. ed. Porto Alegre : AMGH, 2010.

GUEVARA, Arnaldo José Hoyos. Da sociedade do conhecimento à sociedade da consciência- 1ª edição. Saraiva, 05/2007.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CORTELLA, Mauro Sérgio; RIOS, Terezinha Azeredo. Vivemos mais! Vivemos bem? Campinas: Papiros. 2013.

GRUN, Anselm. Atitudes que transformam: como vivemos: como poderíamos viver. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

SMOLE, Kátia Stocco, DINIZ, Maria Ignez. Ler, escrever e resolver problemas: Habilidades básicas para aprender matemática. ArtMed, 04/2011.

NICOLETTI, Maria Carmo. A Cartilha da Lógica, 3ª edição. LTC, 01/2017.

PAPALIA, Diane E., FELDMAN, Ruth D. Desenvolvimento Humano. 12th edição. ArtMed, 03/2013.

## **MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (MÓDULOS 07 E 08)**

O módulo permeia a gestão da área de recursos humanos que passa por questões de ordem técnica, como a administração de pessoal e obrigações trabalhistas e a construção de um plano de cargos e salários, até a estratégia de pessoas como o treinamento e desenvolvimento e a avaliação de desempenho, que preza pela retenção de talentos e pela gestão do capital intelectual das organizações.

### **CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

#### EMENTA:

Mapeamento de cargos e salários. Classificação e pontuação de cargos. Matriz salarial. Enquadramento Estrutura de carreiras. Sistemas tradicionais de remuneração. Remuneração variável. Remuneração indireta – benefícios e Sistemas tradicionais de remuneração.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

DUTRA, Joel Souza, Veloso, Elza Fátima (Orgs.). Desafios da gestão de carreira. Atlas, 07/2013.

FERNANDES, Bruno Rocha, BERTON, Luiz Berton. Administração estratégica: Da competência empreendedora à avaliação de desempenho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Plano de carreira: foco no indivíduo. 2 ed. Atlas, 2013.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. São Paulo: Manole, 2009.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal, 4th edição. Érica, 06/2016.

MARRAS, Jean. Administração de Remuneração. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. Curitiba: InterSaberes, 2014.

## **ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

### EMENTA:

Processo de Contratação. Melhores práticas de processos de contratação para a Administração da Empresa. Melhores Práticas Trabalhistas. Gestão de melhores práticas trabalhistas para atendimento a legislação e Administração da Empresa. Reflexos Práticas Trabalhistas. Reflexos incidentes sobre as rotinas trabalhistas e o gerenciamento prático das informações para a Administração da empresa.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHOHFI, Thiago. Relações sindicais e negociações trabalhistas Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MELO, Nehemias Domingos de . Lições de Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil, (V. 2), 2ª edição. Atlas, 07/2015

OLIVEIRA, Aristeu de. eSOCIAL: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Atlas, 09/2014.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

PEREIRA, Caio Mário Silva. Obrigações e Contratos - Pareceres. Forense, 11/2010

MOLINA, André Araújo. Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. Atlas, 07/2013.

CISNEIROS, Gustavo. Manual de Prática Trabalhista. Método, 07/2016

REZENDE, Mardele Teixeira, SILVA, Marilene da. Rotinas Trabalhistas - Legislação e Práticas para Gestão de Pessoas, 2nd edição. Érica, 06/2016.

## **ARTE E CULTURA**

### **EMENTA:**

Reflexão sobre os conceitos de Arte e Cultura. Discussão sobre o popular e o erudito: quebrando paradigmas. Análise do discurso artístico e suas múltiplas linguagens. A relação entre a arte, comunicação e sociedade. Discussão sobre a arte e sua função humanizadora. Expressar diferentes sentimentos em períodos, momentos e espaços. Expressão coletiva do ser humano em linguagens visuais, táteis e sensoriais. Expressão cultural de um povo, seus valores e crenças permeados pelas normas, costumes, leis, tradições e hábitos. Quebrar paradigmas e pré-conceitos. Entender a diversidade da arte, cultura e seus povos e o impacto na sociedade. Reflexões sobre “Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR (DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009)”.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

METCALF, Peter. Cultura e Sociedade. Saraiva, 06/2014.

NEVES, Thiago Ferreira (Coord.). Direito & justiça social: por uma sociedade mais justa, livre e solidária: estudos em homenagem ao Professor Sylvio Capanema de Souza. Atlas, 05/2013.

SANT’ANA, Cláudio. Arte e cultura. 1. ed. -- São Paulo: Érica, 2014.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

EDGAR-HUNT, Robert, MARLAND, John, RAWLE, Steven. A Linguagem do Cinema: Coleção Fundamentos de Cinema. Bookman, 03/2013.

GUEVARA, Arnaldo José Hoyos. Da sociedade do conhecimento à sociedade da consciência. 1ª edição. Saraiva, 05/2007.

MARTINS, Estevão C. Rezende. Cultura e poder. 2ª edição. Saraiva, 02/2003.

REALE, Miguel. Paradigmas da Cultura Contemporânea, 2ª edição. Saraiva, 06/2005.

RIO, DEL, Vicente, SIEMBIEDA, William J. Desenho Urbano Contemporâneo no Brasil. LTC, 08/2013.

## **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

### **EMENTA:**

Estudo das funções Treinamento e Desenvolvimento (T&D) do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoas e a sua contextualização em um projeto integrado ao Sistema de Gestão de Pessoas. Apresentação dos conceitos e das etapas de um Plano de T&D. Desenvolver reflexões sobre a importância do desenvolvimento das pessoas para os sucessos organizacional e pessoal e como processo imprescindível para a competitividade empresarial. Apresentação das medidas para a minimização dos riscos em investimentos em T&D. Apresentação para análise dos métodos de levantamento de necessidades de Treinamento como pré-requisito para a elaboração e aplicação de um Plano de T&D. Conscientização sobre a imprescindibilidade da avaliação dos resultados de um plano integrado de T&D.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa, 8th edição. Manole, 01/2015

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como Incrementar Talentos na Empresa. 8th edição. Manole, 01/2016.

ULRICH, Dave, ALLEN, Justin, BROCKBANK, Wayne. A Transformação do RH. 01/2011

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à administração de recursos humanos. 4. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2010. Biblioteca Virtual.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa, 7th edição. Manole, 04/2015

KANAANE, Roberto, ORTIGOSO, Sandra Formigari. Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano, 2ª edição. Atlas, 11/2009.

MORAES, Márcia Gonçalves. Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos. Érica, 06/2011.

NOE, Raymond A. Treinamento e desenvolvimento de pessoas, 6th edição. AMGH, 01/2015

## **AValiação DE DESEMPENHO**

### **EMENTA:**

Avaliação de desempenho humano como um projeto integrado às práticas de administração de recursos humanos; Modelos de avaliação de desempenho; A importância do feedback, Segmentação dos Talentos, Desenvolvimento do Mapa de Performance.

### **BIBLIOGRAFIA BÁSICA:**

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas: Como Desenhar Cargos e Avaliar o Desempenho para Alcançar Resultados, 7th edição. Manole, 01/2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados, 6th edição. Manole, 04/2015.

MALHEIROS, Bruno Taranto, ROCHA, Ana Coelho. Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho. LTC, 09/2014

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

BARBIERI, Ugo Franco . Gestão de Pessoas nas Organizações: A Evolução do Ser Humano na Vida e na Carreira. Atlas, 08/2014.

DUTRA, Joel Souza . Avaliação de Pessoas na Empresa Contemporânea. Atlas, 07/2014.

MARRAS, Jean Pierre. Gestão estratégica de pessoas - Conceitos e tendências - 1ª edição. Saraiva, 10/2009

MÓSCA, Hugo Bacêllo, CEREJA, José Ricardo, BASTOS, Sérgio Pereira, RAMAL, (org. Série MBA - Gestão de Pessoas nas Organizações Contemporâneas. LTC, 07/2014

## IDENTIDADE E RAZÃO

### EMENTA:

Introdução ao conceito conhecendo a si mesmo e seus limites e potencialidades por meio da janela de Johari. Autoconhecimento para a tomada de consciência para planejamento de metas e objetivos. Os jogos de raciocínio no aprimoramento de habilidades cognitivas, no desenvolvimento da criatividade e na criação da consciência no processo de pensamento. Prática de jogos de raciocínio.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CORTELLA, Mauro Sérgio; RIOS, Terezinha Azeredo. Vivemos mais! Vivemos bem? Campinas: Papiros. 2013.

GRUN, Anselm. Atitudes que transformam: como vivemos: como poderíamos viver. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

VILLAR, Bruno. Raciocínio lógico facilitado. 4. ed. São Paulo: Método: 2016.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BOFF, Leonardo. A águia e a galinha: uma metáfora da condição humana. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

PAIM, Rafael, CARDOSO, Vinicius, CAULLIRAUX, Heitor, CLEMENTE, Rafael. Gestão de Processos: Pensar, Agir e Aprender. Bookman, 04/2011.

PAPALIA, Diane E., FELDMAN, Ruth D. Desenvolvimento Humano, 12th edição. ArtMed, 03/2013.

NICOLETTI, Maria Carmo. A Cartilha da Lógica, 3ª edição. LTC, 01/2017.

## 3.7 GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA

O componente fundamental do processo de avaliação é o acompanhamento contínuo, pela equipe pedagógica, do desenvolvimento do curso para garantir sua identidade e seu alinhamento aos princípios do Projeto Pedagógico Institucional.

Essa avaliação é sustentada pela análise dos resultados dos instrumentos aplicados aos estudantes pela CPA (Comissão Própria de Avaliação) e pelos coordenadores de curso, membros dos corpos docente, tutores e discentes.

Com esta dinâmica, atualizações e eventuais correções de rumo nas propostas curriculares podem ser efetivadas de forma a não comprometer a qualidade do desenvolvimento do curso e da formação dos estudantes.

Para tanto, as atividades do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online, descritas e previstas no Projeto Político Pedagógico, são avaliadas constantemente através de reuniões periódicas do colegiado do curso e do Núcleo Docente Estruturante (NDE) que discutem e avaliam as alterações pertinentes ao bom desenvolvimento das atividades educativas do curso.

Diversos indicadores podem auxiliar na avaliação do Projeto Político Pedagógico e a partir deste, medidas de reformulação e atualização do referido projeto podem ser realizadas.

Tais indicadores correspondem às informações fornecidas pelos resultados da avaliação institucional, do exame nacional de desempenho dos estudantes (ENADE) e relatórios das comissões avaliadoras in loco, que fornecem subsídios para discutir o Projeto Político Pedagógico, avaliando desde a infraestrutura até o corpo docente da Instituição.

De acordo com as normas institucionais e atendendo aos procedimentos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online é submetido aos processos de avaliação interna da Instituição, de sistematização e de coleta de informações, conduzidos por sua Comissão Própria de Avaliação (CPA).

Essa avaliação é composta por uma série de processos auto avaliativos que permitem o levantamento e a análise das necessidades e deficiências da Instituição, do curso, dos docentes e estudantes.

Na execução desses processos auto avaliativos são sempre considerados os aspectos indicados nas dimensões estabelecidas pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) para a avaliação das condições de ensino dos cursos oferecidos, sendo estes: o projeto pedagógico (o ensino, a pesquisa, a extensão e sua inter-relação com a sociedade), a infraestrutura (instalações e serviços), os recursos humanos (o corpo docente,

discente e técnico-administrativo), os equipamentos e materiais disponíveis (aspectos quantitativos e qualitativos) e a gestão administrativa (sistemáticas adotadas nos procedimentos acadêmicos).

Os principais instrumentos da avaliação institucional que subsidiam as discussões do colegiado e do NDE são:

- Avaliação do desempenho dos docentes pelos discentes e auto avaliação dos docentes;
- Avaliação de desempenho de discentes pelos docentes, por classe, quanto a comportamentos desejáveis de estudo e pesquisa;
- Avaliação da Instituição por docentes e discentes;
- Avaliação do curso pelos egressantes (estudantes cursando o último semestre do curso);
- Levantamento do perfil do estudante ingressante;
- Entrevistas com estudantes já formados;
- Outros indicadores são levantados conforme solicitados pelo coordenador de curso ou Reitoria.

Estes dados, associados à análise dos resultados das avaliações intermediárias dos estudantes por unidades de estudo e as informações e observações do cotidiano, oferecem subsídios para a atuação de seu colegiado, o qual discute os resultados com a finalidade de promover os ajustes necessários, sua contextualização e aperfeiçoamento.

Os resultados são discutidos entre todos os membros da comunidade acadêmica da Instituição, incluindo o corpo discente, para que sejam adotadas soluções no sentido de vencer as dificuldades e atender às necessidades apontadas.

Os resultados obtidos são importantes para orientar a organização curricular dos cursos, o planejamento das unidades de estudo com seus conteúdos, atividades e competências que deverão ser adquiridas para contemplar a formação integral de seus egressos.

Os resultados dessa autoavaliação, segundo as orientações da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES), devem servir como subsídios para o planejamento de novas ações voltadas ao desenvolvimento

institucional e à revisão dos procedimentos acadêmicos e administrativos que, eventualmente, forem identificados como deficitários.

A construção de um Projeto Pedagógico para um curso não se esgota na sua formalização escrita.

Considerando o fato de que o projeto somente ganha sentido quando em sintonia permanente com a realidade cotidiana, vivenciada pelos sujeitos sociais que fazem parte da Instituição, e ainda considerando que tal realidade se constitui de um dinamismo que a torna imprevisível, inacabada e mutável, o Projeto Pedagógico não pode ser visto como inerte, pronto e acabado.

Ao contrário, igualmente à esta realidade que objetiva configurar, também deve estar revestido de uma dinamicidade e mutabilidade real, sem as quais o mesmo não se sustentará.

O Projeto Pedagógico proposto para o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online demanda constante acompanhamento a fim de assegurar a coerência necessária entre os seus princípios e suas realizações cotidianas.

Nesse sentido, é imprescindível que seja realizada a sua avaliação permanente.

Na gestão do Projeto Pedagógico, o colegiado do curso tem importante papel, atua em diferentes aspectos e estimula o debate em torno de seus eixos centrais, promovendo, dessa forma, um processo permanente de construção, execução e avaliação do curso.

Uma importante contribuição para essa avaliação pode ser obtida através dos cursos e oficinas de aperfeiçoamento docente, quando professores, gestores e acadêmicos trocam informações e opiniões acerca do Projeto Pedagógico, desenvolvendo e propondo ações que contribuam para a melhoria dos cursos.

### 3.8 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

Como princípio do Projeto Pedagógico Institucional de Formação por Competências, a avaliação do estudante não tem caráter punitivo, mas sim, o de aferir, não somente os conhecimentos adquiridos, como também habilidades e as atitudes que se desenvolvem ao longo do curso.

As práticas avaliativas são vistas como um processo contínuo tendo, como prioridade, proporcionar feedback ao estudante para que ele tenha o domínio dos passos a serem seguidos dentro de uma sequência de conteúdos integrados que lhe permite desenvolver aspectos qualitativos relacionados ao seu processo de aprendizagem e desenvolvimento.

O processo de avaliação também assegura condições para que o estudante supere eventuais dificuldades de aprendizagem diagnosticadas durante o desenvolvimento de cada módulo do curso.

Os estudantes participam ativamente do processo, inclusive com formas de auto avaliação, para que possam acompanhar a evolução de sua aprendizagem e o desenvolvimento de competências, bem como identificar pontos a serem aprimorados, prática considerada imprescindível à aprendizagem com autonomia.

Os critérios e instrumentos de avaliação não se limitam a provas tradicionais, onde é medida apenas a memorização de conteúdos.

Ao contrário, os instrumentos de avaliação são elaborados em conjunto e de forma integrada pelo corpo docente de cada módulo, e consta de avaliações práticas e teóricas, pesquisas, relatórios de atividades e visitas técnicas, estudo de casos, diagnóstico ou prognóstico sobre situações de trabalho e, ainda, os produtos gerados pelos projetos desenvolvidos.

Ao término de cada módulo, o estudante deverá obter média igual ou superior a 5,0 (cinco) para sua aprovação em cada unidade de estudo, respeitada as Resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE).

Nesse sentido, as avaliações são processuais e contínuas de forma que o docente busque adequar seu planejamento e estratégias de acordo com o desenvolvimento dos estudantes, além de constituir-se em momento de aprendizado, não ficando restritas a “tarefas” burocráticas para classificar os estudantes, mas, ao contrário, caracteriza-se como uma forma de aprendizado relacionado aos objetivos de cada unidade de estudo buscando desenvolver nos estudantes as competências gerais e específicas que se objetiva despertar nos egressos deste curso.

Dado que a aprendizagem esteja baseada em objetivos, sua avaliação passa a ser uma coleta sistemática, e não única, de evidências para determinar a

presença e o grau de modificações nos estudantes ao atingir o que foi inicialmente proposto.

De maneira complementar, a avaliação pode ser entendida como a coleta de informações que permitam julgamentos de alternativas de decisão.

Em comum à essas duas definições, observa-se a concepção de que a avaliação deve envolver uma série de ações sistemáticas, de modo contínuo e frequente, compatível com os objetivos propostos, abrangendo uma diversidade de formas.

Os instrumentos de avaliação devem deixar claras as finalidades da avaliação, quais os objetivos a serem avaliados, quais os critérios que serão utilizados como parâmetros para a interpretação dos resultados e quais os usos dos resultados obtidos.

No UNIFEOB Online, mais do que uma ferramenta de aferimento de desempenho, avaliação é uma metodologia de ensino, sendo colocada a favor do processo ensino-aprendizagem.

Sendo assim, compõem o processo de avaliação das unidades de estudo do UNIFEOB Online, a avaliação composta de Projeto Integrado, valendo 4,0 (quatro) pontos e Prática Avaliativa Presencial, valendo 6,0 (seis) pontos.

Destaca-se que a avaliação de participação é qualitativa e que o professor-tutor avaliará o envolvimento e o avanço do estudante, o comprometimento com o curso e a qualidade das suas intervenções.

As atividades em equipe também são avaliadas pelo seu conjunto final, uma vez que a competência do trabalho em equipe é uma das mais desenvolvidas dentre as competências do curso. É essencial que os estudantes consigam lidar com grupos heterogêneos e negociar internamente com os pares para o alcance de resultados.

Entendendo a avaliação como uma ferramenta de ensino-aprendizagem, o estudante poderá contar sempre com a possibilidade de análise comentada do professor-tutor acerca de suas entregas e de reenvio da atividade com as melhorias sugeridas, desde que se respeite os prazos determinados.

### 3.9 ATIVIDADES DE ATENDIMENTO E APOIO AOS ESTUDANTES

Os estudantes contam, além da atenção em ambiente virtual e do desenvolvimento das competências propostas no Projeto Pedagógico, com alguns instrumentos que garantem um bom desempenho na aprendizagem, quais sejam:

- Incentivo aos mecanismos de nivelamento;
- Incentivo às publicações e divulgação de trabalhos e produções dos estudantes.

Com foco no desenvolvimento de competências, os docentes desenvolvem no cotidiano das atividades acadêmicas, dinâmicas que permitam trabalhar o desenvolvimento dessas competências e, a partir dessas dinâmicas, mensurar, estudante a estudante, esse desenvolvimento.

Os estudantes são divididos em equipes e relacionados a um docente que será o seu orientador. Estes orientadores têm o papel de fazer os feedbacks orientativos do desenvolvimento das competências a cada um de seus orientandos.

O acompanhamento do estudante é, ainda, desenvolvido regularmente pela coordenação do curso em encontros de orientação/acompanhamento pedagógico das turmas e estudantes, prestando atendimento aos pais ou responsáveis; conduzindo o processo de escolha dos representantes de turma; e divulgando as informações de interesse dos discentes.

Há, também, o Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante UNIFEOB – NAP que oferece ao estudante um serviço psicopedagógico de prevenção e intervenção para melhorar sua aprendizagem e qualidade de vida acadêmica e, conseqüentemente, seu processo de aprendizagem durante o curso e formação como indivíduo e profissional. O núcleo psicopedagógico tem como objetivos:

- Fornecer apoio psicopedagógico quanto à organização dos estudos universitários e à maior conscientização no desempenho acadêmico;
- Oferecer ao coordenador de curso e aos docentes informações e orientações sobre como lidar com estudantes que apresentam dificuldades sociais e de aprendizagem;
- Atender estudantes com dificuldades de estudo e aprendizagem, intervindo de acordo com avaliação diagnóstica previamente efetuada;
- Atender estudantes com dificuldade de integração e relacionamento interpessoal e profissional no ambiente acadêmico;

- Atuar preventiva e coletivamente para minimizar nos estudantes as consequências negativas de crises próprias do desenvolvimento que possam comprometer a sua aprendizagem e a formação pessoal e profissional ao longo da vida acadêmica;

- Oferecer apoio individual e encaminhamento, se necessário, a estudantes em situação de crise emergencial;

- Orientar os docentes sobre como proceder com estudantes com transtornos do espectro autista e outras dificuldades específicas;

- Oferecer apoio aos estudantes que necessitam de apoio na inclusão.

A Instituição estimula e apoia a participação dos estudantes em centros acadêmicos, nos eventos realizados na cidade, fora dela e na região, quais sejam seminários, palestras, trabalhos de campo, visitas técnicas, congressos, cursos e demais eventos ligados à área do curso.

Há, ainda, o setor Conexão UNIFEOB, que atua como canal facilitador de relacionamento entre as empresas e os estudantes e ex-estudantes da Instituição, tendo como objetivo facilitar e contribuir para inserção de estudantes e ex-estudantes no mercado de trabalho através do encaminhamento destes para as vagas de estágios e emprego junto às empresas parceiras enquanto estiverem realizando o curso, assim como também, para o exercício efetivo da carreira profissional depois de formados.

### 3.9.1. ATIVIDADES DO PROGRAMA DE NIVELAMENTO

O Projeto Institucional de Nivelamento, chamado de Programa de Desenvolvimento de Aprendizagem (PDA), destina-se, primeiramente, aos estudantes matriculados no primeiro módulo do curso, visando possibilitar ao acadêmico recém-chegado à Instituição um contato com novas estratégias de atendimento e formato das atividades pedagógicas desenvolvidas para a superação de dificuldades de aprendizagem.

Acontecem também ações específicas do curso como monitorias ou mesmo resgates de conteúdos pelos docentes, que ocorrem diante de

necessidades pontuais apresentadas no desempenho de aprendizagem do estudante.

Tais ações institucionais de nivelamento priorizam os estudantes matriculados nos módulos iniciais, visando:

- Possibilitar ao estudante a revisão dos conteúdos básicos das disciplinas de Matemática e Língua Portuguesa, enfatizando os seus fundamentos por meio de estratégias de atendimento e do formato das atividades pedagógicas a serem desenvolvidas para superação de dificuldades de aprendizagem;
- Reduzir problemas como a evasão ou reprovação do estudante já nos primeiros módulos do curso, ensejando, primeiramente, a adoção de métodos pedagógicos que permitam a reorientação do processo ensino-aprendizagem e o resgate dos conteúdos não assimilados ou bem sedimentados pelo estudante no Ensino Médio, essenciais ao aprendizado universitário.

As atividades dos projetos de nivelamento serão organizadas e ofertadas de forma paralela às atividades letivas dos cursos de graduação, proporcionando ao estudante a oportunidade de superar as dificuldades à medida que se constate a insuficiência do aproveitamento.

Tal programa de nivelamento está organizado em 06 módulos, com carga horaria total de 40 horas, a saber:

- I - Módulos I, II e III – Língua Portuguesa;
- II - Módulos I, II e III – Matemática

### 3.9.2. NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO AO ESTUDANTE (NAP)

O “Núcleo de Apoio Psicopedagógico ao Estudante UNIFEOP” (NAP) constitui um serviço de prevenção e intervenção oferecido ao estudante para melhorar sua qualidade de vida acadêmica e seu processo de aprendizagem durante o curso, assim como contribuir para sua formação como pessoa e profissional.

Se, ao longo do semestre, forem identificadas, tanto pelos docentes como pelo próprio discente, quaisquer situações que dificultem o seu desenvolvimento e aprendizagem, e que não possam ser solucionadas no ambiente da sala de aula, a Instituição conta com o apoio dos profissionais internos que fazem parte do NAP, uma psicóloga e uma psicopedagoga.

Dificuldades de aprendizagem, de integração e relacionamento interpessoal e profissional no ambiente acadêmico, e problemas comportamentais estão entre os assuntos que competem ao Núcleo.

Estudantes com deficiências são atendidos pelo NAP para garantir acessibilidade a esses estudantes com limitações para que possam participar das variadas situações e oportunidades de aprendizagem e formação pessoal/profissional oferecidas pela Instituição.

Dá acolhimento e apoio individual e encaminhamento, se necessário, a estudantes em situação de crise e doença. Em consonância com a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, oferece ao estudante com esse distúrbio atendimento que vise facilitar sua integração social e aprendizagem, bem como orientação a professores e pais sobre como promover a inserção social e a aprendizagem de pessoas autistas.

O NAP presta ainda auxílio ao estudante quanto ao desenvolvimento de competências do Projeto de Formação por Competências, operacionalizando as competências e oferecendo sugestões de como treinar as competências enfatizadas em cada Módulo do curso e acompanhando o discente nesse processo de aprimoramento.

Também realiza atendimentos a professores quando os mesmos encontram dificuldades em lidar com estudantes e buscam diálogo com outros profissionais para melhor resolver conflitos em sala de aula.

O contato com os docentes também é importante quando se trata de oferecer a eles orientações sobre como ajudar, em sala de aula, estudantes nos quais os profissionais do NAP constataram dificuldades específicas exigindo atenção especial.

Os atendimentos podem ser individuais, por busca espontânea do próprio discente, ou por encaminhamento (por professores, coordenadores etc.), e

coletivos (promovendo palestras, dinâmicas, seminários, encontros com pequenos grupos), por solicitação de professores, coordenação ou dos próprios discentes.

Para o estudante dos cursos online são realizados atendimentos online, e também presenciais.

Como medidas preventivas, o NAP promove regularmente palestras interativas para os discentes sobre assuntos relevantes ao seu desempenho acadêmico, como formação de bons hábitos de estudo, enfrentamento do medo de falar em público.

As intervenções do NAP poderão abranger orientações:

- ao estudante e à família quanto a encaminhamento a profissionais externos para avaliação e tratamento,
- ao estudante com dificuldades pedagógicas, pessoais, sociais,
- aos colegas quanto à melhor maneira de lidar e conviver com dificuldades de um colega,
- aos docentes sobre como proceder em sala de aula com os estudantes que apresentam dificuldades específicas (deficiência auditiva, visual, transtorno do espectro autista, TDAH, dislexia, estudantes em tratamento psiquiátrico ou psicológico etc.)
- sobre medidas pedagógicas que possam facilitar a aprendizagem e formação do estudante e que estiverem dentro das possibilidades da Instituição.

Os procedimentos realizados pelo NAP constituem-se em importante ferramenta para o acolhimento e atendimento ao estudante e identificação precoce de quaisquer dificuldades.

Dessa forma, podem ser tomadas providências para tentar reverter as dificuldades do estudante e evitar prejuízos que possam comprometer o seu desenvolvimento pleno.

### 3.10 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TICS

As tecnologias de informação e comunicação utilizadas no processo de formação dos estudantes da Instituição oferecem ferramentas disponíveis na plataforma Blackboard, os quais contemplam o Projeto Pedagógico da Instituição e permitem uma experiência inovadora no processo de ensino-aprendizagem.

Tais ferramentas possibilitam um verdadeiro desenvolvimento operacional digital, necessário para a formação do futuro profissional na atualidade, pois o estudante tem garantida a acessibilidade digital com tutoriais e manuais disponíveis.

Através da plataforma e suas ferramentas há interação entre os envolvidos no curso EaD, que são os estudantes, professores e tutores, por meio de fóruns, mensagens, drive etc., assegurando uma ótima comunicação entre todos.

A construção do conhecimento se dá por meio de uma sequência didática organizada com o material didático e de atividades propostas, que só são possíveis juntamente com a disponibilidade de ferramentas como a Blackboard.

### 3.11 AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM (AVA)

O ambiente virtual de aprendizagem (AVA) é oferecido através da plataforma Blackboard Learn, que é um ambiente online desenhado para complementar e suplementar tanto os programas de educação tradicionais quanto os programas de educação à distância. Blackboard Learn provê aos instrutores as ferramentas para criar cursos online interativos, interessantes e efetivos para atingir os objetivos dos estudantes.

Fora da sala de aula, Blackboard Learn apoia a colaboração formal e informal, a criação de comunidades de prática vibrantes e múltiplas maneiras de compartilhar conteúdos para o processo de ensino-aprendizagem.

Devido às atualizações, a plataforma atende às mais latentes necessidades de tecnologia em educação ao utilizar recursos variados e permitir a aplicação de métodos de aprendizagem ativas, os quais são imprescindíveis ao ensino baseado em competências, tendo em vista o maior foco no estudante. Dentre os principais diferenciais, pode-se indicar:

## **Manutenção da Plataforma**

A plataforma é mantida em sua estrutura original e hospedada em Data Center externo, para manter toda infraestrutura necessária: backup, suporte técnico 24x7, acessibilidade adequada e alta disponibilidade. À equipe de informática do setor de EaD compete o monitoramento, soluções de eventuais problemas e integração dos processos e dados junto aos sistemas dos estudantes.

## **Acesso e segurança**

A plataforma permite acesso identificado por meio de login e senha pessoal. Os níveis de acesso e operação dentro do ambiente são determinados pelo setor de Tecnologia da Informação e pelo coordenador de curso.

## **Recursos do ambiente**

São definidos e organizados nas seguintes categorias: Textos e Ferramentas de Orientação, Conteúdos, Atividades Avaliativas e Interação.

## **Atividades desenvolvidas no ambiente virtual de aprendizagem**

Neste tópico, são descritas as atividades individuais e coletivas à distância que a IES realiza dentro do AVA.

## **Ferramentas**

Para atingir os objetivos propostos, são disponibilizados instrumentos Mídias Web, seguem abaixo alguns exemplos:

- Material didático online
- Fóruns;
- Exercícios de fixação;
- Vídeos-aulas;

- Biblioteca virtual;
- Sala de aula virtual;
- Mural;
- E-mail interno;
- Cronograma da unidade de estudo.

O AVA ainda conta com a ferramenta Blackboard Collaborate, que cria salas de aula, escritórios e salas de reunião virtuais oferecendo uma série de possibilidades a mais estudantes, o que permite novas abordagens de aprendizado em grupo com o conceito de web conferência.

### 3.12 MATERIAL DIDÁTICO

O material didático para a oferta do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online foi devidamente elaborado e preparado por equipe de professores especializada em suas áreas de formação.

O corpo docente e o NDE do curso são responsáveis pelo levantamento, atualização e validação do conteúdo, incluindo a bibliografia indicada.

Desta forma, o UNIFEOb está atento à qualidade necessária para a elaboração do material didático, uma vez que o material que será disponibilizado aos estudantes foi confeccionado por profissionais da área do curso e especialistas em educação à distância, atendendo aos conteúdos curriculares do Projeto Pedagógico Institucional, devidamente demandados e validados pelos NDEs dos cursos e os docentes das unidades de estudo, sempre atentos às Diretrizes Curriculares Nacionais.

A equipe de profissionais que elaborou o material didático faz parte da empresa SAGAH, sendo, para isso, celebrado um contrato de prestação de serviços, devidamente documentado.

A Unidade de Aprendizagem (UA) é composta por objetos de aprendizagem que permitem ao estudante desempenhar um papel ativo no processo de construção do conhecimento.

Os estudos sobre aprendizagem demonstram que a taxa de aprendizagem cresce com a realização de atividades pelos estudantes.

Assim, as unidades foram elaboradas tendo como ponto de partida uma atividade desafio que estimula o estudante ao estudo dos materiais didáticos que compõem a unidade: textos, vídeos e exercícios de fixação.

Itens que compõem uma Unidade de Aprendizagem:

## **Apresentação**

Contém os Objetivos de Aprendizagem da unidade de aprendizagem, em termos de conteúdo, habilidades e competências. Esses objetivos de aprendizagem servem como norteadores para a elaboração dos demais itens que compõem a unidade.

Os objetivos são precisos, passíveis de observação e mensuração. A elaboração de tais objetivos:

- a) delimita a tarefa, elimina a ambiguidade e facilita a interpretação;
- b) assegura a possibilidade de medição, de modo que a qualidade e a efetividade da experiência de aprendizado podem ser determinadas;
- c) permite que o docente e os estudantes distingam as diferentes variedades ou classes de comportamentos, possibilitando, então, que eles decidam qual estratégia de aprendizado tem maiores chances de sucesso; e
- d) fornece um sumário completo e sucinto do curso, que pode servir como estrutura conceitual ou “organizadores avançados” para o aprendizado.

## **Desafio de Aprendizagem**

Desafiar é contextualizar a aprendizagem por meio de atividades que abordem conflitos reais, criando-se significado para o conhecimento adquirido.

O objetivo do desafio não é encontrar a resposta pronta no texto, mas sim, provocar e instigar o estudante para que ele se sinta motivado a realizá-la.

Busca-se, nesta atividade, elaborar uma situação real e formular um problema a ser resolvido, isto é, proporcionar ao estudante uma análise para se resolver uma questão específica.

Este desafio exige do estudante a entrega de um resultado, seja ele um artigo, um projeto, um relatório, etc. Ou seja, ele deverá produzir algo que comprove a realização da atividade e que permita a avaliação do seu desempenho. O resultado da atividade é entregue no ambiente virtual de aprendizagem. Os seguintes itens constam no desafio:

- a) descrição do desafio: descrição detalhada da atividade a ser realizada
- b) orientação de resposta do estudante: explicação do que o estudante deve entregar como resultado do desafio; e
- c) padrão de resposta esperado: modelo padrão de resposta a ser entregue pelo estudante e que sirva de orientação para a correção da atividade.

## **Infográfico**

É uma síntese gráfica, com o objetivo de orientar o estudante sobre os conteúdos disponibilizados no material. São elementos informativos que misturam textos e ilustrações para que possam transmitir visualmente uma informação.

## **Conteúdo do livro**

Cada unidade de aprendizagem é composta por um trecho do livro selecionado. Esses trechos serão produzidos em flipbook e disponibilizados aos estudantes por intermédio de um link que o direciona para o material.

## **Dica do professor**

A dica do professor é um vídeo de curta duração sobre o tema principal da unidade de aprendizagem e tem por objetivo apresentar o conteúdo em um formato dinâmico, complementando os demais objetos de aprendizagem.

## **Exercícios de fixação**

São questões objetivas que abordam os pontos principais do conteúdo. São exercícios que reforçam e revisam, de forma objetiva, os conteúdos e as teorias trabalhadas na unidade de aprendizagem. São disponibilizadas 05 (cinco)

questões em cada unidade de aprendizagem. Cada exercício é apresentado e, após a resolução pelo estudante, a resposta correta é assinalada. Todas as opções de respostas possuem feedback, inclusive os distratores.

## **Na Prática**

É a aplicação e contextualização do conteúdo. Um meio de demonstrar a teoria na prática. A aplicabilidade prática de cada conceito desenvolvido na unidade de aprendizagem é exemplificada. Ao contextualizar a teoria, a metodologia favorece o desenvolvimento das competências profissionais pelo conhecimento das situações reais da vida profissional.

## **Saiba Mais**

Permite a leitura complementar e mais profunda dos diversos assuntos abordados na unidade de aprendizagem. São artigos científicos, livros, textos, vídeos e outros materiais que estimulam a continuidade da leitura e o interesse de aprofundamento dos conteúdos.

## **Material impresso**

A plataforma possibilita a impressão de todo o material disponibilizado virtualmente, com configuração adequada, caso seja da necessidade particular do discente.

## **3.13 ATIVIDADES DE TUTORIA**

O tutor cumpre importante papel estratégico em todas as atividades de um curso EaD, já que seu desempenho central vai além do simples acompanhamento pedagógico dos estudantes.

Deve atuar como mediador entre currículo, interesses e capacidades dos estudantes e nos processos de aprendizagem.

Uma de suas atribuições principais é a de orientar o estudante para a conscientização de que ele estuda para seu próprio desenvolvimento profissional e de que é o responsável nesse processo.

Para isso, o estudante é motivado a agir de forma responsável quanto às tarefas, prazos e tempo de dedicação ao estudo e à pesquisa, colaborando para sua gestão de tempo e autonomia nas ações.

O tutor promove ainda o desenvolvimento do aprendizado junto aos estudantes através do acolhimento e das orientações, juntamente com uma metodologia ativa que repercute no desenvolvimento de habilidades e competências para o estudante da atualidade, sempre dialogando diretamente com o PPC da Instituição.

Existem dois tipos de tutores disponíveis aos estudantes: o tutor presencial e o tutor à distância.

O tutor é responsável por auxiliar questões pedagógicas e operacionais no polo de apoio presencial, orientando e dialogando diretamente com o estudante em seus anseios.

Tem como principal característica, saber ouvir e interpretar, acolhendo para nortear as ações pedagógicas no desenvolvimento do processo de aprendizagem, ou seja, trata-se de um profissional que possui habilidades de comunicação, relacionamento interpessoal, iniciativa e competência para sanar dúvidas e dificuldades.

O tutor ainda atende aos estudantes na plataforma, podendo interagir com eles tanto por meio dos fóruns, como também por e-mail, para dar o devido suporte, especialmente, quanto ao acompanhamento contínuo, respostas à dúvidas e proposição e correção das atividades desenvolvidas na plataforma.

É responsável pelas dinâmicas de integração, pela organização, mediação e orientação dos estudantes na produção de textos coletivos e de projetos integrados, complementares às unidades de estudo em desenvolvimento. Nos fóruns temáticos avaliativos, participa na elaboração das atividades e dos debates sobre questões pertinentes aos conteúdos, colaborando para que o estudante esclareça dúvidas e organize e sistematize informações e conhecimentos acerca do tema trabalhado.

Portanto, dentre as principais atividades desenvolvidas pelos tutores, pode-se destacar: esclarecer dúvidas em relação ao conteúdo e atividades propostas; acompanhar as atividades; manter regularidade de acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) e dar retorno às solicitações do estudante em até 24 (vinte e quatro) horas; elaborar questões no fórum avaliativo e incentivar a participação dos estudantes; incentivar a participação dos estudantes nos fóruns de dúvidas para maiores esclarecimentos a fim de integrar a comunicação entre todos; colaborar com a coordenação do curso no processo de avaliação; elaborar relatórios de acompanhamento dos estudantes; participar das atividades de capacitação; e dar feedbacks adequados e constantes aos estudantes.

A atualização constante do tutor é garantida pela participação em oficinas e capacitações realizadas periodicamente, onde os tutores recebem treinamento e orientações internas para melhoria de seu desempenho, sendo avaliados semestralmente por estudantes, professores e coordenadores na Instituição.

Para questões relativas aos conteúdos dos temas abordados em aulas, o tutor conta com o apoio dos professores das respectivas unidades de estudo, mediado pelo Supervisor dos Tutores à Distância.

É papel e atribuição do Supervisor dos Tutores à Distância orientar e acompanhar a elaboração e desenvolvimento das atividades semanais dos tutores à distância relativas aos conteúdos trabalhados, bem como das atividades e/ou projetos interdisciplinares propostos na organização do curso.

### 3.14 CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES NECESSÁRIAS ÀS ATIVIDADES DE TUTORIA

Os tutores do UNIFEOB Online são profissionais qualificados e devidamente capacitados para trabalhar na modalidade EaD, sendo responsáveis por cuidar do desenvolvimento cognitivo do estudante. Basicamente, o tutor promove a aprendizagem interativa, dialógica e contextualizada de conhecimentos complexos e atitudinais, esclarece dúvidas sobre o conteúdo e atividades propostas, oferece suporte para a realização dessas atividades e contribui no combate à evasão dos estudantes por meio de sua pró-atividade.

Neste quesito, o tutor apresenta habilidades na interação com o estudante do EaD, tais como: ter fluência digital para buscar, selecionar e interagir com o estudante em informações e ações tecnológicas; ter postura autônoma, responsável, autocrítica, proativa, comprometida e ética; ter a habilidade de realizar a reflexão para analisar e interpretar dados, fatos e situações; ter organização para criar estratégias, sistematizar, ordenar e gerir ações no ambiente; possuir conhecimento dos fundamentos, metodologias e estrutura da educação à distância a fim de sustentar as bases pedagógicas da aprendizagem; apresentar boa comunicação, principalmente, na escrita, de forma clara, objetiva e coerente, através da articulação das palavras; usar vocabulário adequado interpretando mensagens recebidas; saber compreender as dúvidas e/ou angústias do estudante; saber trabalhar em equipe adequando ações interpessoais para articular a comunicação com os sujeitos; ter motivação para enfrentar obstáculos; promover mediação pedagógica entre os estudantes e o conhecimento, bem como conhecer a realidade de seus estudantes em todas as dimensões (pessoal, social, familiar, escolar etc.); e por fim, oferecer experiências de melhoria de qualidade de vida aos estudantes.

Os tutores na Instituição têm a titulação mínima de graduados e são selecionados por meio de um processo de análise curricular, entrevista e testes no ambiente virtual.

O tutor deve ter formação em curso no qual exercerá a tutoria ou em áreas afins e, preferencialmente, com experiência em EaD, como estudante ou profissional.

E ainda, são (os tutores) incentivados a participar de cursos de capacitação, congressos, simpósios de desenvolvimento profissional e podem receber bolsa parcial em curso ou programa de pós-graduação na área de EaD.

Os tutores ainda são responsáveis, nas dinâmicas de integração, pela organização, mediação e orientação dos estudantes na produção de textos coletivos e de projetos integrados, complementares às unidades de estudo em desenvolvimento.

Nos fóruns temáticos, participa na elaboração das atividades e dos debates sobre questões pertinentes aos conteúdos e temáticas de discussão, colaborando

para que o estudante esclareça dúvidas, organize e sistematize informações e conhecimentos acerca do tema em estudo.

O tutor atende aos estudantes no AVA, podendo interagir com eles tanto por meio dos fóruns, como também por e-mail, para dar o devido suporte, especialmente quanto ao acompanhamento contínuo, respostas a dúvidas e proposição e correção das atividades desenvolvidas.

É responsável, nas dinâmicas de integração, pela organização, mediação e orientação dos estudantes na produção de textos coletivos e de projetos integradores, complementares às disciplinas em desenvolvimento.

Nos fóruns temáticos, participa na elaboração das atividades e dos debates sobre questões pertinentes aos conteúdos e temáticas de discussão, colaborando para que o estudante esclareça dúvidas, organize e sistematize informações e conhecimentos acerca do tema em estudo.

Para questões relativas aos conteúdos dos temas abordados em aulas, o tutor conta com o apoio dos professores das respectivas unidades de estudo, mediado pela Coordenação de Tutorias.

É papel e atribuição da coordenação dos Tutores orientar e acompanhar a elaboração e desenvolvimento das atividades semanais dos tutores a distância, relativas aos conteúdos trabalhados nas videoaulas, bem como das atividades e/ou projetos interdisciplinares propostos na organização do curso. A seguir, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria:

- atuar como mediador: conhecer a realidade de seus estudantes em todas as dimensões (pessoal, social, familiar, escolar etc.);
- oferecer possibilidades permanentes de diálogo, saber ouvir, ter empatia e manter uma atitude de cooperação, assim como proporcionar experiências de melhoria de qualidade de vida aos estudantes;
- possuir conhecimento dos fundamentos, metodologias e estrutura da educação a distância, a fim de sustentar as bases pedagógicas da aprendizagem;
- possuir habilidades de comunicação, relacionamento interpessoal, liderança, dinamismo, iniciativa, entusiasmo, criatividade e capacidade para trabalhar em equipes;
- oferecer experiências de melhoria de qualidade de vida aos estudantes;

- saber lidar com os ritmos individuais dos estudantes.

### 3.15 NÚMERO DE VAGAS

São ofertadas 120 (cento e vinte) vagas divididas entre os polos em atividade. A justificativa deste número de vagas direciona-se para o atendimento de profissionais em um raio de 150 Km, partindo da Sede.

Com o desenvolvimento de diversos distritos industriais e de setores de serviços, o profissional de Recursos Humanos possui amplo campo de atuação.

A estrutura física e tecnológica da IES atende em perfeição aos discentes e docentes. A sede conta setores de apoio e logística para um excelente acompanhamento do curso nos Polos.

## 4 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

### 4.1 COMPOSIÇÃO E ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

Com o intuito de auxiliar a coordenação na busca pela boa administração, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online possui o Núcleo Docente Estruturante – NDE, composto por docentes devidamente qualificados e dedicados, os quais possuem a função precípua de acompanhamento, consolidação e atualização do Projeto Pedagógico do Curso – PPC.

Em atendimento às disposições emanadas em Regime Interno, demonstra efetiva participação com reuniões devidamente registradas em atas, onde há discussões acerca do estudo e atualização periódica do referido instrumento, bem como a observação do impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e análise a adequação do perfil do egresso, sempre em interação com as diretrizes nacionais curriculares e o mercado de trabalho.

O trabalho do Núcleo Docente Estruturante é desenvolvido no início de

cada módulo por meio de reuniões presenciais ou virtuais em número suficiente para conclusão dos trabalhos.

Compete ao Núcleo Docente Estruturante (NDE) implementar e acompanhar o desenvolvimento do projeto pedagógico envolvendo principalmente a estrutura curricular e sua aplicabilidade prática na atividade profissional; acompanhar as reuniões de planejamento no início do semestre.

São atribuições do NDE, de acordo com a Resolução nº 01, de 17 de junho de 2010.

I - contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso;

II - zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;

III - indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;

IV - zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação

Cabe ao Coordenador do Curso gerenciar as atividades do Núcleo, articulando-as no que for necessário, convocar e presidir reuniões.

O NDE do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online é composto pelos seguintes membros:

	<b>NOME</b>	<b>TITULAÇÃO</b>	<b>REGIME DE TRABALHO</b>
1	Dirceu Fernandes Batista	Mestre	Integral
2	Rodrigo Simão da Costa	Mestre	Integral
3	Marcelo Alexandre Correia da Silva	Mestre	Parcial
4	Leonor Cristina Bueno	Especialista	Parcial
5	Elaina Cristina Venâncio Paina	Especialista	Parcial

Importante destacar que os membros componentes do Núcleo Docente Estruturante – NDE se mantém desde o último ato regulatório.

## 4.2 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

O Online na Instituição tem caráter multidisciplinar formado por um grupo de profissionais com experiência acadêmica e tecnológica na área em que trabalham, de forma sistêmica e colaborativa. Neste sentido, oferece possibilidades de novas práticas educativas por suas características e sua forma de organizar os processos de formação e de aprendizagem. Sua implementação exige uma organização de suporte administrativo e tecnológico, além de uma mediação pedagógica que garanta condições necessárias à efetivação de seu desenvolvimento.

A equipe é formada pelos seguintes profissionais:

**Gerência – Carlos Alberto do Nascimento Júnior:** é responsável por todas as ações desenvolvidas pelo Online, incluindo o planejamento, a gestão de pessoal e o acompanhamento dos demais setores institucionais a ele interligados.

**Coordenador Administrativo – Odivaldo Costa Paulo:** acompanha todos os processos do setor online, coordena a equipe operacional relacionada ao AVA (ambiente virtual de aprendizagem), oferecendo suporte técnico com supervisão da entrega do ambiente devidamente preparado para o desenvolvimento do trabalho pedagógico ao estudante.

**Coordenadora Acadêmica Online – Andrea Zaia Perin:** responsável pelo acompanhamento do desenvolvimento dos projetos pedagógicos junto com os coordenadores de cursos, desenvolvimento de metodologias aplicadas à aprendizagem em EaD, também responsável pela revisão, controle e acompanhamento da plataforma, assim como pela organização, planejamento e orientação das atividades realizadas pelos tutores.

**Estúdio – Aldeia Criativa:** empresa terceirizada cuja equipe é composta por profissionais da área audiovisual qualificados para demandas no estúdio, responsáveis por todo o processo de produção audiovisual, passando pelas etapas de pré-produção, produção, pós-produção e finalização de vídeos com propostas educativas.

**Assistente Administrativo Acadêmico – Débora da Silva Poiano e Ana Paula Umbelino Botacini:** assegura o desenvolvimento do trabalho pedagógico oferecendo suporte diretamente aos tutores e aos discentes na demanda do trabalho acadêmico.

**Auxiliar Administrativo Acadêmico – Lavínia Helen Magalhães e Natally Novaes Silva Barbosa:** auxilia no desenvolvimento do trabalho pedagógico oferecendo suporte operacional diretamente aos tutores e aos estudantes na demanda do trabalho acadêmico.

## 4.3 COORDENAÇÃO DE CURSO

Para que a proposta pedagógica se concretize com níveis de excelência e a formação de seus estudantes ocorra, de fato, dentro dos princípios da Formação por Competências, a coordenação dos cursos deve ser exercida por profissionais com formação acadêmica consolidada e reconhecida experiência em suas respectivas áreas de atuação.

A coordenação acadêmica do Curso é de responsabilidade de seu Coordenador, designado por Ato Executivo da Reitoria para mandato de 02 (dois) anos, podendo ser reconduzido.

A Coordenação de Curso tem papel central no desenvolvimento das atividades ligadas ao Curso de Graduação.

Entre as atribuições da Coordenação estão as atividades administrativo-pedagógicas que oferecem suporte ao Curso, mas também compete à Coordenação de Curso acompanhar todos os processos que envolvem o Curso de Graduação, sendo de fundamental importância a sua participação na elaboração e acompanhamento do desenvolvimento das atividades relacionadas ao mesmo e descritas em seu Projeto Pedagógico, bem como a integração entre professores, estudantes, funcionários e coordenação.

O responsável pelo curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online atualmente é o professor Rodrigo Simão da Costa, bacharel em Ciências Contábeis e Especialista em Gestão Empresarial pelo UNIFEOP. É autor dos livros Contabilidade para Iniciantes em Ciências Contábeis e Cursos Afins e Práticas de Contabilidade Gerencial, ambos publicados pela Editora Senac São Paulo, além

de Consultor em Gestão Empresarial, Controladoria, Contabilidade e Finanças Além de ter exercido a coordenação da Escola de Negócios (presencial) por 11 (onze) anos.

A atuação do coordenador do curso está de acordo com as regras regimentais e conta com o apoio da Instituição no desenvolvimento das seguintes atribuições:

- Sugerir alterações curriculares;
- Promover a supervisão didática do curso;
- Convocar e presidir as reuniões com os professores do curso;
- Elaborar o horário escolar do curso
- Fornecer ao CONSEPE os subsídios para a organização do calendário acadêmico;
- Estabelecer, nos limites de sua competência, normas para o desenvolvimento e controle dos estágios curriculares;
- Homologar aproveitamento de estudos e propostas de adaptações de curso, após deferimento do colegiado de curso;
- Acompanhar as atividades do curso e, quando necessário, propor a substituição, contratação e demissão de docentes ao CONSUNI;
- Apreciar as recomendações dos docentes e discentes sobre assuntos de interesse do curso;
- Colaborar com os demais órgãos da Instituição na esfera de sua competência;
- Sugerir o ajustamento de planos de ensino de unidades de estudo, de acordo com o interesse do curso;
- Decidir sobre a dependência de unidades de estudo na programação acadêmica do estudante, respeitado o disposto no Regimento Geral, nos Estatutos do Centro Universitário, Regimento e Atos do CONSEPE;
- Colaborar com o docente na elaboração de planos de ensino, projetos de pesquisa e programas de extensão;
- Fomentar a discussão teórica e o avanço prático de metodologias de ensino adequadas às diferentes áreas do ensino;

- Promover a análise coletiva das ementas e dos conteúdos programáticos das unidades de estudo, visando à interdisciplinaridade do curso e à integração do corpo docente;

- Definir a organização e a administração de laboratórios e materiais relativos ao ensino e à pesquisa;

- Exercer outras atribuições que lhe sejam conferidas pelo Regimento Geral e atos do CONSEPE;

- Elaborar o plano orçamentário anual e o planejamento estratégico do curso nos prazos estabelecidos pelos órgãos superiores ou pela mantenedora.

A Coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online tem sua atuação pautada na gestão do curso visando um plano de ação que propicie o acompanhamento diário das necessidades apresentadas, bem como com a disseminação de práticas que propiciem o bom relacionamento com o corpo docente e a administração de suas potencialidades, favorecendo a integração e melhoria contínua. Importante destacar que, para tanto, atua em regime integral (40 horas).

Além disso, possui representatividade nos colegiados superiores e sua atuação é acompanhada por indicadores de desempenho disponíveis e públicos, por meio da Comissão Própria de Avaliação - CPA, que se constitui como um órgão interno da Instituição responsável pelo levantamento das informações junto ao corpo docente e discente.

Atualmente, a coordenação é exercida pelo professor Mestre Rodrigo Simão da Costa.

#### 4.3.1. COORDENAÇÃO DE CURSO E CORPO DOCENTE

Norteados pelos princípios do Projeto Pedagógico Institucional, os Coordenadores de Curso do UNIFEOP devem desempenhar um papel estratégico e ter, como responsabilidades, o planejamento, a organização, o acompanhamento e a avaliação de todos os processos do curso sob sua gestão.

Com a orientação e o suporte da equipe acadêmica e, juntamente com o corpo docente e tutores, devem, ainda, propor e desenvolver conteúdos

inovadores, novas tecnologias educacionais, estratégias, atividades práticas de trabalho, utilizando as metodologias mais adequadas e coerentes com a realidade, para que se consiga alcançar, e mesmo superar, as expectativas dos estudantes. Para isso, deverá ter um perfil diferenciado.

Ser líder e que contemple, além de competências acadêmico-pedagógicas, indicadores de satisfação do corpo discente, docente, e demais integrantes da equipe acadêmica.

Reuniões periódicas com o corpo docente devem provocar a reflexão sobre as práticas pedagógicas adotadas, motivar a troca de experiências e acompanhar o desenvolvimento do curso e o desempenho dos estudantes.

#### 4.3.2 ACOMPANHAMENTO: GESTÃO DO CURSO

Um dos pontos fundamentais para garantir o pleno desenvolvimento do curso em um projeto pedagógico baseado na Formação por Competências, é a sua gestão.

Em outras palavras, é o acompanhamento contínuo e a avaliação reflexiva de todas as ações que acontecem no dia a dia, desempenhadas por professores e estudantes, a fim de estimular e capitalizar seus interesses.

Para um curso na modalidade EaD, a gestão por meio de relatórios, trajetórias de aprendizagem e desenvolvimento dos projetos, são ferramentas essenciais para o desenvolvimento pedagógico do curso.

#### 4.4 COLEGIADO DO CURSO

O Colegiado do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online é composto por todos os professores do curso e também é representado por um membro do corpo discente

Para que a proposta pedagógica se concretize com níveis de excelência e a formação de seus estudantes ocorra, de fato, dentro dos princípios da Formação por Competências, a coordenação do curso, em conjunto com o colegiado, deve desempenhar um papel estratégico e ter, como responsabilidades, o planejamento,

a organização, o acompanhamento e a avaliação de todos os processos do curso sob sua gestão.

Com a orientação e o suporte da equipe acadêmica e, juntamente com o corpo docente, deve, ainda, propor e desenvolver conteúdos inovadores, novas tecnologias educacionais, estratégias, atividades, práticas de trabalho, utilizando as metodologias mais adequadas e coerentes com a realidade, para que se consiga alcançar e mesmo superar as expectativas dos estudantes.

Cabe ao Colegiado de Curso:

- a. Fixar normas gerais para o desenvolvimento dos planos de ação pedagógica das unidades de estudo, observando o perfil do profissional a ser formado e as diretrizes fixadas pelo projeto do curso;
- b. Aprovar os planos de ensino elaborados pelos docentes;
- c. Manifestar-se sobre as propostas de aproveitamento de estudo e adaptação de disciplinas;
- d. Aprovar os horários de aula do curso;
- e. Manifestar-se sobre programas e atividades complementares de ensino, pesquisa e extensão, no âmbito do curso;
- f. Manifestar-se sobre o planejamento anual das atividades do curso.

## 4.5 CORPO DOCENTE ATUAL

Quanto ao corpo docente, é importante destacar que sua composição é estruturada por profissionais competentes, experientes, devidamente qualificados e com formação nas suas respectivas áreas de atuação.

Exercem o planejamento e organização por meio da apresentação de planos de ensino-aprendizagem com conteúdos que abordem os componentes curriculares, e que estejam alinhados com a atuação profissional e acadêmica do discente.

A indicação de literatura é sempre atualizada, proporcionando o acesso à pesquisa de ponta e relacionando-o aos objetivos das unidades de estudo e ao perfil do egresso com o intuito de fomentar o raciocínio crítico.

Para que a proposta pedagógica se concretize com níveis de excelência e a formação de seus estudantes ocorra, de fato, dentro dos princípios da Formação por Competências, a coordenação do curso em conjunto com o colegiado devem desempenhar um papel estratégico e ter, como responsabilidades, o planejamento, a organização, o acompanhamento e a avaliação de todos os processos do curso sob sua gestão.

Com a orientação e o suporte da equipe acadêmica e, juntamente com o corpo docente, deve, ainda, propor e desenvolver conteúdos inovadores, novas tecnologias educacionais, estratégias, atividades e práticas de trabalho utilizando as metodologias mais adequadas e coerentes com a realidade, para que se consigam alcançar e mesmo superar as expectativas dos estudantes.

Reuniões periódicas com o corpo docente e representante discente devem provocar a reflexão sobre as práticas pedagógicas adotadas, motivar a troca de experiências e acompanhar o desenvolvimento do curso e o desempenho dos estudantes.

Todas as decisões e propostas acatadas nas reuniões do colegiado do curso são remetidas diretamente aos colegiados superiores da Instituição.

Conforme o Regimento Geral de Colegiado de Curso, cada curso conta com um Colegiado de Coordenação Didática, ao qual compete definir o perfil profissiográfico do curso, elaborar as estruturas curriculares e suas reformulações (quando necessárias), definir o conteúdo das unidades de estudo que constituem o currículo do curso e sua atribuição, organizar a lista de oferta e unidades de estudo em cada período letivo observando o plano curricular, promover a supervisão didática do curso, decidir sobre o aproveitamento de estudos e adaptação de unidades de estudo mediante requerimento dos interessados e propor à coordenação providências necessárias à melhoria do ensino ministrado no curso.

O colegiado do curso é composto de professores e também é representado por um membro do corpo discente. Para a escolha do representante discente no

colegiado, é realizada uma divulgação entre os estudantes de modo a identificar os interessados em participar da seleção.

De posse da relação dos interessados, os docentes em conjunto com a coordenação realizam a escolha do estudante que fará parte do colegiado, utilizando para tanto, critérios que consideram o bom desempenho acadêmico no curso, a participação nas atividades oferecidas e também a disponibilidade para participar das reuniões.

Portanto, para apoio às atividades acadêmicas, é constituído o colegiado de curso, presidido pelo coordenador e formado pelos docentes que nele ministrem aulas e pela representação discente prevista em lei.

Cabe ao colegiado de curso fixar normas gerais para o desenvolvimento dos planos de ação pedagógica das unidades de estudo, observando o perfil do profissional a ser formado e as diretrizes fixadas pelo projeto do curso, aprovar os planos de ensino elaborados pelos docentes, manifestar-se sobre as propostas de aproveitamento de estudo e adaptação de unidades de estudo, aprovar os horários de aula do curso, manifestar-se sobre programas e atividades complementares de ensino, pesquisa e extensão, no âmbito do curso e manifestar-se sobre o planejamento anual das atividades do curso com articulação direta ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) que referenda as questões necessárias à aprovações.

#### 4.5.1 TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE

DOCENTE	MAIOR TITULAÇÃO	REGIME DE TRABALHO
Antônio Donizeti Fortes	Especialista	Parcial
Danilo Moraes Doval	Especialista	Integral
Dirceu Fernandes Batista	Mestre	Integral
Elaina Cristina Paina Venâncio	Especialista	Parcial
Juliana Marques Borsari	Mestre	Integral
Leonor Cristina Bueno	Especialista	Parcial
Levínia Ribeiro Nogueira Pacobello	Especialista	Horista

Marcelo Alexandre Correia da Silva	Mestre	Parcial
Renata Elizabeth de Alencar Marcondes	Mestre	Parcial
Rodrigo Simão da Costa	Mestre	Integral

O corpo docente tem atuação integral e parcial, capaz de propiciar o atendimento da demanda existente, principalmente, no tocante ao atendimento aos discentes, à participação efetiva nas reuniões de colegiado com a discussão dos assuntos relevantes ao curso, ao planejamento didático com a descrição pormenorizada das competências do módulo e da unidade de estudo, dos temas de cada encontro, sistemas de avaliação e referências bibliográficas básicas e complementares, bem como a preparação e correção das avaliações de aprendizagem, tudo devidamente documentado por plano de ação individual de cada docente.

A única docente com atuação horista é a professora Levínia, referente à unidade de estudo de LIBRAS, a qual é optativa.

#### **RESUMO DA QUANTIDADE DE DOCENTES POR TITULAÇÃO:**

**Especialistas: 5 (50,0%)**

**Mestres: 5 (50,0%)**

**Doutores: 0 (0%)**

#### **RESUMO DA QUANTIDADE DE DOCENTES POR REGIME DE TRABALHO:**

**Horista: 1 (10,0%)**

**Parcial: 5 (50,0%)**

**Integral: 4 (40,0%)**

#### 4.5.2 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO DOCENTE

A experiência do corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade à distância, mostra-se pela atuação sólida no mercado de trabalho, capaz de permitir o compartilhamento de vivências práticas e exemplos contextualizados relacionados ao cotidiano profissional.

Nesse sentido, destaca-se pela seguinte atuação:

- Antonio Donizeti Fortes é contador desde 1990, especialista em Contabilidade e Finanças e possui experiência profissional há 28 anos;
- Danilo Moraes Doval é contador desde 2010, especialista MBA em Finanças e Controladoria e MBA Recursos Humanos, e possui experiência há 10 anos;
- Dirceu Fernandes Batista, é administrador de empresas desde 2008, com MBA Executivo em Agronegócio e possui experiência profissional há 15 anos;
- Elaina Cristina Paina Venâncio é graduada em Ciências Contábeis pela UNIFAE (1992), especialista em MBA Executivo pelo UNIFEOb (2011) e professora dos cursos de graduação presencial e cursos Online da Escola de Negócios UNIFEOb, também tem experiência profissional na área de comércio exterior;
- Juliana Marques Borsari, atua como advogada nas áreas Cível, Criminal, Empresarial, Ambiental, Consumidor e Trabalhista, desde 2003, é especialista em Direito Público, com atuação profissional em escritório de advocacia de sua propriedade há 15 anos;
- Leonor Cristina Bueno é graduada em Sistemas de Informação pela UNIFAE (2005) e especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela UNIFAE (2010), é docente no UNIFEOb desde 2007 e no mercado atua como Coach de carreira e consultora em RH estratégico;
- Levínia Ribeiro Nogueira Pacobello possui graduação em Pedagogia pela Universidade Católica de Santos (1978), é habilitada em Deficiência Mental, Auditiva e possui curso de Libras, é Pós Graduada

em Psicopedagogia e em Deficiência Auditiva com Ênfase em Libras, e atualmente é docente de Libras no UNIFEOB;

- Marcelo Alexandre Correia da Silva possui graduação em Turismo desde 2002, com especialização em Recursos Humanos e Ecoturismo, com experiência profissional há 11 anos;
- Renata Elizabeth de Alencar Marcondes é administradora de empresa e professora, com experiência profissional há 21 anos;
- Rodrigo Simão da Costa, é bacharel em Ciências Contábeis (2001) e Especialista em Gestão Empresarial (2003) pelo UNIFEOB e Mestre em Ciências Contábeis e Atuariais pela PUC-SP (2006), é autor dos livros Contabilidade para Iniciantes em Ciências Contábeis e Cursos Afins e Práticas de Contabilidade Gerencial, ambos publicados pela Editora Senac São Paulo, além de consultor em gestão empresarial, controladoria, contabilidade e finanças.

Assim, os diversos profissionais atuantes em áreas de conhecimento diversas são capazes de promover a aplicação da interdisciplinaridade, e, principalmente, são capazes de analisar as competências previstas no Projeto Pedagógico do Curso – PPC, considerando o conteúdo abordado com a profissão.

As produções científicas, culturais, artísticas ou tecnológicas dos docentes nos últimos anos serão descritas abaixo, as informações na íntegra poderão ser consultadas no currículo Lattes de cada docente:

- Antonio Donizeti Fortes, possui 4 trabalhos completos publicados em anais de congressos;
- Danilo Moraes Doval, possui 6 trabalhos completos publicados em anais de congressos;
- Dirceu Fernandes Batista, possui 4 apresentações de trabalho;
- Elaina Cristina Paina Venâncio, possui 3 trabalhos completos publicados em anais de congressos;
- Juliana Marques Borsari, possui 16 trabalhos publicados em anais de congressos, 3 resumos expandidos publicados em anais de congressos, 7 apresentações de trabalho.

- Leonor Cristina Bueno, possui 15 trabalhos completos publicados em anais de congressos e 2 apresentações de trabalho;
- Levínia Ribeiro Nogueira Pacobello, possui 2 apresentações de trabalhos;
- Marcelo Alexandre Correia da Silva, possui 13 trabalhos completos publicados em anais de congressos;
- Renata Elizabeth de Alencar Marcondes, possui 94 trabalhos completos publicados em anais de congressos, 3 participações em eventos, congressos, exposições e feiras;
- Rodrigo Simão da Costa, possui 103 trabalhos completos publicados em anais de congressos, 2 livros publicados, 16 textos em jornais de notícias/revistas, 05 artigos completos publicados em periódicos, 06 participações em eventos, congressos, exposições e feiras.

#### 4.5.3 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA SUPERIOR

No tocante à experiência no exercício da docência superior, o corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online, é composto por profissionais que demonstram experiência necessária para promover ações que permitem identificar as dificuldades dos discentes, tanto no ensino presencial quanto à distância.

Assim, o corpo docente destaca-se pela seguinte atuação:

- Antonio Donizeti Fortes é docente no ensino superior desde 2009;
- Danilo Moraes Doval é docente no ensino superior desde 2013;
- Dirceu Fernandes Batista é docente no ensino superior desde 2011;
- Elaina Cristina Paina Venâncio é docente no ensino superior desde 2008;
- Juliana Marques Borsari é docente no ensino superior desde 2012;
- Leonor Cristina Bueno é docente no ensino superior desde 2007;
- Levínia Ribeiro Nogueira Pacobello é docente no ensino superior desde 2008;

- Marcelo Alexandre Correia da Silva é docente no ensino superior desde 2004;
- Renata Elizabeth de Alencar Marcondes é docente no ensino superior desde 2004;
- Rodrigo Simão da Costa é docente no ensino superior desde 2002.

Importante destacar que, pelo menos 50% (cinquenta por cento) do corpo docente apresenta produção científica, cultural, artística ou tecnológica nos últimos três anos, com submissões e publicações em revistas especializadas e participação em eventos científicos, no âmbito externo à Instituição e orientação de trabalhos de conclusão de curso, participação em bancas de defesa de trabalhos de conclusão de curso e projetos integrados, participação em encontros de produção científica e projetos realizados no âmbito interno da Instituição.

A experiência demonstrada e a atuação dos docentes permitem a exposição de conteúdos que atendam às características do discente, por meio de linguagem clara e acessível a cada turma, sempre aliada à utilização de exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares.

Além disso, a vivência pedagógica aliada à experiência profissional, permite a elaboração de atividades específicas que buscam o desenvolvimento da aprendizagem dos discentes que demonstram dificuldades e possibilitam a construção de avaliações diagnósticas, formativas e somativas.

Por fim, a sólida experiência do corpo docente possibilita o exercício da liderança dos tutores, bem como dos estudantes, fazendo com que o docente se torne um referencial e seja reconhecido pela sua produção.

#### 4.5.4 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade à distância, apresenta ampla experiência no exercício na educação a distância, destacando-se pela seguinte atuação:

- Antonio Donizeti Fortes é docente no ensino à distância desde 2016;
- Danilo Moraes Doval é docente no ensino à distância desde 2019;
- Dirceu Fernandes Batista é docente no ensino à distância desde 2016;
- Elaina Cristina Paina Venâncio é docente no ensino à distância desde 2016;
- Juliana Marques Borsari é docente no ensino à distância desde 2016;
- Leonor Cristina Bueno é docente no ensino à distância desde 2016;
- Levínia Ribeiro Nogueira Pacobello é docente no ensino à distância desde 2016;
- Marcelo Alexandre Correia da Silva é docente no ensino à distância desde 2016;
- Renata Elizabeth de Alencar Marcondes é docente no ensino à distância desde 2016;
- Rodrigo Simão da Costa é docente no ensino à distância desde 2016.

Todos os docentes que compõem o corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online também lecionam em cursos presenciais da Escola de Negócios do UNIFEOP, o que possibilita compartilhar as experiências pedagógicas e aproximar as duas extremidades, online e presencial, de modo que não haja distinção entre os estudantes das duas modalidades de ensino.

## 4.6 ATIVIDADES DE TUTORIA

O tutor cumpre importante papel estratégico em todas as atividades de um curso EaD, já que seu desempenho central vai além do simples acompanhamento pedagógico dos estudantes.

Deve atuar como mediador entre currículo, interesses e capacidades dos estudantes e nos processos de aprendizagem.

Uma de suas atribuições principais é a de orientar o estudante para a conscientização de que ele estuda para seu próprio desenvolvimento profissional e de que é o responsável nesse processo.

Para isso, o estudante é motivado a agir de forma responsável quanto às tarefas, prazos e tempo de dedicação ao estudo e à pesquisa, colaborando para sua gestão de tempo e autonomia nas ações.

O tutor promove ainda o desenvolvimento do aprendizado junto aos estudantes através do acolhimento e das orientações, juntamente com uma metodologia ativa que repercute no desenvolvimento de habilidades e competências para o estudante da atualidade, sempre dialogando diretamente com o PPC da Instituição.

O tutor trabalha tanto a distância atendendo os estudantes na plataforma, com interação por meio dos fóruns, e-mails e mensagens, para dar o devido suporte, especialmente quanto ao acompanhamento contínuo, respostas às dúvidas, proposição e correção das atividades desenvolvidas online como também presencialmente no polo, ou por telefone, para auxiliar em questões pedagógicas e operacionais, orientando e dialogando diretamente com o estudante em seus anseios.

Tem como principal característica saber ouvir e interpretar, acolhendo para nortear as ações pedagógicas no desenvolvimento do processo de aprendizagem, ou seja, trata-se de um profissional que possui habilidades de comunicação, relacionamento interpessoal, iniciativa e competência para sanar dúvidas e dificuldades.

É responsável pelas dinâmicas de integração, pela organização, mediação e orientação dos estudantes no desenvolvimento das atividades de projetos integrados, complementares às unidades de estudo em desenvolvimento, sempre colaborando para que o estudante esclareça dúvidas e organize e sistematize informações e conhecimentos acerca do tema trabalhado.

Portanto, dentre as principais atividades desenvolvidas pelos tutores, pode-se destacar: esclarecer dúvidas em relação ao conteúdo e atividades propostas; acompanhar as atividades; manter regularidade de acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) e dar retorno às solicitações do estudante em até 24 (vinte e quatro) horas; incentivar a participação dos estudantes principalmente através dos fóruns de dúvidas/interação para maiores esclarecimentos a fim de integrar a comunicação entre todos; colaborar com a coordenação do curso no processo de avaliação; elaborar relatórios de acompanhamento dos estudantes; participar das

atividades de capacitação e dar feedbacks adequados e constantes aos estudantes.

A atualização do tutor é garantida pela participação em oficinas, treinamentos e capacitações, periodicamente, cujas orientações internas favorecem a melhoria de seu desempenho. Todo esse desenvolvimento e trabalho ativo dos tutores é avaliado semestralmente por estudantes, professores e coordenadores na Instituição.

Para questões relativas aos conteúdos dos temas abordados em aulas, o tutor conta com o apoio dos professores das respectivas unidades de estudo, mediado pela Coordenação dos cursos. E para orientação e acompanhamento de todas as atividades semanais, em relação à organização dos cronogramas, gerenciamento de atividades relativas aos conteúdos trabalhos, bem como atividades operacionais na plataforma, conta ainda com a Coordenação de Tutoria.

## 4.6.1 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Somado ao seu corpo docente, o curso de Administração Online também possui o corpo tutorial composto por profissionais devidamente qualificados que atuam conjuntamente com os docentes para o aprimoramento do ensino aprendizagem.

Atualmente é formado por 5 (cinco) tutores, quais sejam:

- Elyane dos Santos Santiago, graduada em Administração;
- Fernanda Moreira, graduada em Gestão de Recursos Humanos;
- Jéssica Helena Andrade de Almeida, graduada em Administração;
- Magna de Fátima da Silva, graduada em Ciências Contábeis;
- Tais Helena Gonçalves, graduada em Gestão de Recursos Humanos.

## 4.6.2 TITULAÇÃO E FORMAÇÃO DO CORPO DE TUTORES DO CURSO

- Elyane dos Santos Santiago, graduada em Administração;

- Fernanda Moreira, graduada em Gestão de Recursos Humanos;
- Jéssica Helena Andrade de Almeida, graduada em Administração;
- Magna de Fátima da Silva, graduada em Ciências Contábeis;
- Tais Helena Gonçalves, graduada em Gestão de Recursos Humanos.

## 4.6.3 EXPERIÊNCIA DO CORPO DE TUTORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Todas as tutoras têm experiência em EaD cuja capacitação foi realizada pelo UNIFEOB para atuar com ênfase ao projeto pedagógico da instituição, o qual trabalha com o desenvolvimento de competências atitudinais, tais como: trabalho em equipe, comprometimento, flexibilidade, planejamento e organização, visão entre outras, competências estas, necessárias ao mercado de trabalho e que possibilitam autonomia no processo de formação num curso a distância.

Também foram capacitadas para utilização da plataforma Blackboard (operacional) realizada no polo UNIFEOB de Poços de Caldas – MG.

Em relação ao tempo de atuação na Educação à Distância, segue abaixo o correspondente a cada tutor:

- Elyane dos Santos Santiago, possui experiência na educação à distância desde 2018;
- Fernanda Moreira, possui experiência na educação à distância desde 2018;
- Jéssica Helena Andrade de Almeida, possui experiência na educação à distância desde 2018;
- Magna de Fátima da Silva, possui experiência na educação à distância desde 2019;
- Tais Helena Gonçalves, possui experiência na educação à distância desde 2019.

## 4.6.4 INTERAÇÃO ENTRE TUTORES, DOCENTES E COORDENADOR DE CURSO

Para que as propostas pedagógicas do Online se concretizem com níveis de excelência na formação de seus estudantes, a coordenação dos cursos deve ser exercida por profissionais com graduação no campo de formação do respectivo curso, titulação reconhecida e experiência profissional consolidadas na área de atuação.

Norteados pelos princípios do Online, os coordenadores de curso devem desempenhar papel estratégico e ter, como responsabilidades, o planejamento, a organização, o acompanhamento e a avaliação de todos os processos do curso sob sua gestão, e, ainda, promover discussões e elaboração de documentos necessários à implantação e desenvolvimento da EaD.

Isto inclui necessariamente as ações ligadas aos tutores online e presenciais, uma vez que são ações planejadas de acordo com a metodologia online e o PPC da Instituição que visa um apropriado desempenho dos cursos, promovendo e desenvolvendo atividades como o Projeto Integrado, com o uso de novas tecnologias educacionais, estratégias, práticas de trabalho, utilizando as metodologias mais adequadas e coerentes com a realidade.

Seguindo as diretrizes institucionais, os coordenadores de curso devem dedicar-se à administração do curso online, principalmente, quanto à condução do projeto pedagógico, juntamente com os tutores e os docentes.

Encontros periódicos devem provocar a reflexão sobre as práticas pedagógicas adotadas, motivar a troca de experiências e acompanhar o desenvolvimento do curso e o desempenho dos estudantes.

Neste sentido, todos participam de reuniões e orientações pedagógicas, tanto a equipe de tutores, como os docentes e os coordenadores para alinhamento de ações e cronogramas de acordo com o calendário e o PPC da Instituição.

Há também os encontros em Simpósios de Desenvolvimento Profissional de Docentes promovido anualmente pela Pró-Reitoria Acadêmica e Diretoria Acadêmica do UNIFEOD, gerando interação e melhorias na formação continuada dos profissionais que trabalham diretamente junto aos estudantes da Instituição, tanto nos cursos online, como nos presenciais.

Também são realizadas as avaliações pela CPA (Comissão Própria de Avaliação) em cada semestre para verificar se as ações planejadas alcançaram seus objetivos na promoção de uma formação com qualidade aos estudantes.

## **5 INFRAESTRUTURA**

### **5.1 ESPAÇO DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL (TI)**

Os docentes do curso podem contar com diversos ambientes destinados ao desenvolvimento de seu trabalho acadêmico e atendimento aos discentes. Ambientes que buscam atender com qualidade os aspectos como disponibilidade de equipamentos de informática, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação e comodidade.

No Campus Mantiqueira existe uma área denominada Central Acadêmica, localizada em posição centralizada e estratégica no Campus, com fácil acesso a partir de praticamente todos os prédios e instalações.

Nesta Central Acadêmica, os docentes contam com uma estrutura totalmente voltada para eles, há uma recepção com secretárias para apoio, uma copa com área de descompressão, banheiros e uma sala de professores bastante ampla e agradável.

Para atendimento a discentes, os docentes contam com salas de atendimento individual, com mesas de reuniões que permitem ao docente atender e orientar até 3 (três) discentes ao mesmo tempo.

Para atendimento a grupos maiores, há uma sala que atende até 8 (oito) pessoas e outra que atende até 18 (dezoito) pessoas, esta conta inclusive com Smart TV, com câmera e computador acoplados, o que permite a realização de vídeo conferências.

Nesses ambientes são disponibilizados equipamentos de informática com wifi para os professores em regime de tempo integral.

Toda esta estrutura funciona em conjunto com a sala de coordenação e diretoria acadêmica, facilitando desta forma a comunicação e desenvolvimento das atividades dos docentes.

### **5.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E**

## PARA SERVIÇOS ACADÊMICOS

O espaço destinado ao coordenador do curso conta com uma ampla estrutura de trabalho localizada na Central Acadêmica. Há uma sala organizada com estações de trabalho para cada coordenador de curso anexa à diretoria acadêmica.

O coordenador do curso dispõe de equipamentos de informática, impressoras, acesso à internet, salas de reuniões, salas de atendimento a discentes de forma individual ou em grupo, secretaria, sala de espera, banheiros e copa.

Ainda neste setor, está a sala destinada ao Núcleo Docente Estruturante – NDE, a sala do Núcleo de Atendimento Psicopedagógico – NAP e a sala da Comissão Própria de Avaliação – CPA.

Esta estrutura oferece ao coordenador do curso condições de atendimento aos discentes que contam, além desta área, com a Central de Atendimento, localizada no prédio C, próximo à Central Acadêmica. Nesta central o discente tem acesso a todos os serviços de apoio necessários, como por exemplo, o departamento de Registro Acadêmico, Benefícios, Cobrança, Tesouraria, etc.

### 5.3 SALA COLETIVA DE PROFESSORES

A convivência e a cooperação são condições importantes do cotidiano dos educadores de todos os cursos do UNIFEOB, relações estas que, na medida em que se busca a melhoria da qualidade interpessoal e intrapessoal, podem-se desenvolver e aperfeiçoar competências na perspectiva de viver juntos e, a partir da troca de experiências, terem um desempenho melhor no processo de ensino-aprendizagem.

Neste processo, o que se pretende com a sala de professores é resgatar e valorizar atitudes e comportamentos mais humanos e cooperativos para que surjam inovações e atividades de aprendizagem conjuntas entre os docentes dos diversos cursos.

Localizada na Central Acadêmica, o espaço coletivo destinado aos professores do curso dispõe de uma ampla estrutura de trabalho. Há uma sala bastante agradável com secretaria, equipamentos de informática, impressora, rede wifi e espaço disponível para guarda de material e equipamentos pessoais.

Como este ambiente está ligado à Central Acadêmica, o docente ainda pode utilizar de toda a estrutura do local, como por exemplo as salas de atendimento aos discentes, salas de reuniões, etc.

## 5.4 SALAS DE AULA

As salas de aula do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online acomodam mais de 60 (sessenta) carteiras, todas elas desenhadas para se unirem e permitirem trabalhos em equipe, e contam com equipamento de projeção e sonorização ambiente, permitindo a utilização de microfone e outros recursos audiovisuais.

De forma geral, o investimento em infraestrutura de seus órgãos de apoio e suplementares é preocupação constante do UNIFEOB, de modo a fornecer condições para que seus docentes e funcionários técnico-administrativos realizem sempre um trabalho de excelência. Da mesma forma, possibilita, aos discentes, condições de desenvolverem com sucesso a sua preparação para o exercício profissional.

A expansão física para atender à crescente demanda por ambientes bem dimensionados, iluminados e ventilados, tem sido feita continuamente, com a aprovação de projetos perante aos órgãos competentes, proporcionando melhorias ao atendimento do corpo docente e discente. A utilização, a manutenção e a conservação da infraestrutura física são administradas pelo setor de Patrimônio e Manutenção da Instituição. O espaço físico do UNIFEOB em seu atendimento geral oferece:

- Segurança e adaptações de infraestrutura física de área externa e interna para pessoas com necessidades especiais, os prédios também são equipados para combate a incêndio;

- Iluminação é natural e artificial, a ventilação é natural - acima de 1/5 da área de piso (Código Sanitário Estadual);

- Acústica das salas de aula conta com materiais termo acústicos;

- Em função de melhor conforto térmico são instalados ventiladores de parede com proteção em todas as salas;

- Todos os prédios são devidamente equipados para combate a incêndio, como hidrantes, extintores e alarmes em acordo com as normas do Corpo de Bombeiros;

- Todas as salas e áreas de circulação e atendimento possuem iluminação de emergência com autonomia de 2 (duas) horas;

- Brigada de incêndios treinada e habilitada a executar os primeiros socorros;

- Todos os prédios são equipados com alarmes monitorados por uma central. Uma equipe terceirizada faz a vigilância e segurança dos Campi durante 24 horas, munidos de rádios de comunicação e veículos (carros e motos para ronda, circulando regularmente durante os períodos matutino, vespertino e noturno).

## 5.5 ACESSO DOS ESTUDANTES A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

No Campus Mantiqueira existem 06 (seis) laboratórios de informática para utilização dos estudantes, equipados com o total de 180 (cento e oitenta) computadores de alto desempenho e de última geração. A utilização dos laboratórios de informática funciona através de agendamento com o monitor para os laboratórios, com exceção do laboratório 04 que fica aberto em todo o período para uso comum dos discentes.

O UNIFEQB conta, além dos 180 (cento e oitenta) computadores acessíveis nos laboratórios, com mais 140 (cento e quarenta) chromebooks disponíveis para uso dos docentes e discentes, sendo sua utilização, realizada através de agendamento direto com o coordenador do curso.

Além dos computadores e chromebooks destinados à utilização por estudantes e professores, em todos os Campi, inclusive no polo em Poços de Caldas, é disponibilizada rede wifi com sinal de ótima qualidade.

As atualizações dos equipamentos são periódicas, todo ano os equipamentos de, ao menos um laboratório de informática, são substituídos.

O critério de atualização é definido pelo tempo de uso e estado de conservação dos equipamentos, ou seja, de acordo com a demanda.

O UNIFEOB possui um convênio com o Dream Spark, um programa da Microsoft que dá suporte à educação técnica fornecendo acesso a software da Microsoft para fins de aprendizado, ensino e pesquisa.

## 5.6 BIBLIOTECA

A Biblioteca tem como objetivo proporcionar o aprimoramento intelectual de seus usuários, graduandos, pós-graduandos, colaboradores, professores e bem como auxiliar a sociedade na busca por novos conhecimentos. Para tanto, a Biblioteca dispõe de acervo informatizado e tombado junto ao patrimônio da instituição. Com esse objetivo visa apoiar as atividades de ensino, pesquisa e extensão por meio de seu acervo e dos seus serviços.

Na função educativa busca orientar seus usuários na utilização da informação e enfatizar o acesso ao conhecimento disponível para o desenvolvimento de competências informacionais e de pesquisa que são importantes para a formação profissional. Neste foco, as atividades realizadas pela biblioteca estão divididas na aquisição, processos técnicos, orientação em pesquisa e atendimento ao usuário.

As requisições para aquisição de livros, cds, Dvds e vídeos, assim como assinatura de periódicos são de fluxo contínuo, podem ser solicitadas a todo tempo.

A Biblioteca possui uma área construída de 680 m<sup>2</sup>. Neste espaço está o material bibliográfico disposto em estantes de aço, com áreas de estudo e leitura, salas de trabalho em grupos e rede de computadores para pesquisa.

A ordem de classificação é CDU – Classificação Decimal Universal, sendo assim estão em ordem numérica crescente. As estantes sempre estão identificadas

em suas laterais, bem como na parte frontal das prateleiras com a sequência numérica correspondente, para facilitar a orientação aos usuários.

O acesso é livre em todas as áreas, os estudantes podem circular por todo o acervo e nas salas de estudos ou nas cabines individuais.

A Biblioteca mantém mais de 80% do acervo geral disponibilizado para consulta informatizada, sendo que o "software" utilizado para consultas foi desenvolvido por equipe de programadores da própria instituição, desenhado e construído observando-se a necessidade e perfil do corpo docente e discente.

O estudante pode, através de sistema online, fazer consultas no acervo bibliográfico, bem como fazer reservas, cadastro, consultas de liberação e devolução de livros, além de poder reservar livros e periódicos pela rede Internet.

Todos os serviços que a Biblioteca UNIFEOB oferece estão disponíveis aos estudantes e professores de forma virtual. A consulta do acervo físico está disponível no portal institucional.

Na expansão dos serviços oferecidos os usuários contam, ainda, com duas Bibliotecas Virtuais que integram uma grande variedade de livros digitais nas diferentes áreas de conhecimento: a Biblioteca Virtual Pearson e a plataforma digital Minha Biblioteca. No total, são disponibilizados mais de 9.000 títulos virtuais que podem ser acessados 24 horas por dia pelos graduandos, pós-graduandos, professores e funcionários.

Pensando no pleno desenvolvimento acadêmico dos estudantes, incorporou-se ao acervo virtual links de periódicos online, que vem agregar conhecimento e proporcionar maior conforto e facilidade de acesso à comunidade acadêmica. Essas ferramentas integram as opções de serviços oferecidos, que facilitam o acesso da comunidade acadêmica ao conhecimento intelectual.

O acervo é formado por cerca de 31.800, entre livros, obras de referência, dicionários, enciclopédias, atlas, compêndios, periódicos nacionais e internacionais, monografias, teses, multimídia, mapas geográficos e históricos.

Com o objetivo de facilitar a inclusão social de pessoas com deficiência visual, funciona, junto à Biblioteca, a Biblioteca Braille, cujo espaço é adaptado ao bem-estar das pessoas com deficiência visual e outros tipos de deficiência. Com apoio da Fundação Dorina Nowill e do Projeto Laura, o acervo da biblioteca conta com obras impressas em Braille e em formato digital.

### 5.6.1 BIBLIOGRAFIA BÁSICA

A bibliografia básica do curso foi estruturada a partir dos conhecimentos, habilidades e competências desenvolvidas por cada unidade de estudo. O catálogo abrange desde livros clássicos e fundamentais relacionados ao curso, até livros que tratam das problemáticas contemporâneas da profissão.

Todos os títulos estão referendados por relatório de adequação devidamente ratificados e assinados pelo Núcleo Docente Estruturante - NDE. O acervo da bibliografia básica conta com ao menos 03 (três) livros por unidade de estudo, sempre disponíveis na Biblioteca Virtual com acesso ininterrupto pelos usuários.

### 5.6.2 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

A bibliografia complementar do curso foi estruturada a partir dos conhecimentos, habilidades e competências desenvolvidas por cada unidade de estudo. O catálogo abrange livros que complementam o conteúdo da bibliografia básica.

Todos os títulos são atualizados periodicamente e estão referendados por relatório de adequação devidamente ratificados e assinados pelo Núcleo Docente Estruturante - NDE. O acervo da bibliografia complementar conta com ao menos 04 (quatro) livros por unidade de estudo disponíveis na Biblioteca Virtual.

### 5.6.3 PERIÓDICOS CIENTÍFICOS ELETRÔNICOS

Os estudantes do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online têm acesso virtual a periódicos *on line*, de acesso livre, cujo uso é

constantemente estimulado pelos docentes do curso. A lista com a indicação e orientações para acesso aos principais periódicos da área, de modo geral, é disponibilizada para os estudantes no espaço virtual “sala da coordenação”, acessível aos estudantes no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Abaixo estão descritos periódicos científicos eletrônicos utilizados no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Online pelos docentes e estudantes:

## **Brazilian Administration Review – BAR**

[http://anpad.org.br/periodicos/content/frame\\_base.php?revista=2](http://anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=2)

## **Revista Melhor - Gestão de Pessoas**

<http://www.revistamelhor.com.br/>

## **Revista de Administração Contemporânea**

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=1415-6555&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1415-6555&lng=pt&nrm=iso)

## **Revista de Administração da USP**

<http://www.rausp.usp.br/>

## **Revista de Associação Brasileira de Recursos Humanos**

<http://www.abrhj.org.br/>

## **Revista de Economia e Política**

<http://www.rep.org.br/>

## **Revista de Gestão da USP - REGE-USP**

<http://www.regeusp.com.br/>

## **Revista Núcleo do Conhecimento**

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/tag/rh>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este documento resulta de um trabalho consciente, coletivo e participativo de todos os envolvidos no processo educacional: professores, coordenação, Pró-Reitoria acadêmica e estudantes. Para sua elaboração foram utilizados, como referência fundamental, os seguintes documentos: Coletânea de Ordenamentos Legais Internos do Centro Universitário UNIFEOB, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394, de 20/12/1996 e as propostas de reformulação para a educação superior em nível mundial anunciadas pela UNESCO através do documento “Tendências da Educação Superior para o Século XXI”.

Além desses referenciais, o nosso Projeto Pedagógico congrega as diversas contribuições recebidas da comunidade acadêmica interna e externa. Dessa forma, todos os envolvidos com a educação no UNIFEOB contribuem para o sucesso do processo ensino-aprendizagem ofertado pelo Curso.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. de. Entrevista: Maria Elizabeth de Almeida . Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/revistas/Revista22/PDF/entrevista.pdf> Acesso em 14 de nov. 2017

ALVES, R. A escola ideal - O professor de espantos. <http://fnbr.es/3i1> Acesso em: 14 de nov. 2017.

ALVES, R. A alegria de ensinar. Indaiatuba: ARS Poetica Editora Ltda, 1994

ANASTASIOU, L. das G. Camargo; ALVES, L. P. (Orgs.). Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. 10 ed. Joinville: UNIVILLE, 2012.

BACICH, L. Metodologias Ativas para uma Educação Inovadora: Uma Abordagem Teórico-Prática. Penso, 2018. [Minha Biblioteca].

BAFFI, M. A. T. O planejamento em educação: revisando conceitos para mudar concepções e práticas. In: BELLO, J. L. P. Pedagogia em Foco. Petrópolis. 2002. Disponível em [http://niead.ufac.br/moodle/pluginfile.php/13481/mod\\_resource/content/1/Texto% 20 sobre%20planejamento.pdf](http://niead.ufac.br/moodle/pluginfile.php/13481/mod_resource/content/1/Texto%20sobre%20planejamento.pdf) Acesso em: 14 de jan. de 2016.

BEHRENS, M.A. Formação continuada dos professores e a prática pedagógica. Curitiba: Champagnat, 1996.

BENDER, W. N.. Aprendizagem baseada em projetos: educação diferenciada para o século XXI. Porto Alegre: Penso, 2014.

BERBEL, N. Ap. N. As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011.

BERCHIOR, Ap. do C. F. In Workshop Projeto Pedagógico de Curso: Gestão e Avaliação. GEdu 2013.

BORDENAVE, J. D.; PEREIRA, A. M. Estratégias de ensino-aprendizagem. 13. ed. Petrópolis: Vozes, 1993.

COLOMBO, A. Ap.; BERBEL, N. Ap. N. A Metodologia da Problematização com o Arco de Maguerez e sua relação com os saberes de professores. Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 28, n. 2, p. 121-146, jul./dez. 2007.

COMO ESCREVER UM ESTUDO DE CASO. Disponível em <http://www.labmi.com.br/wp-content/uploads/2014/06/Como-escrever-um-estudo-de-caso.pdf>. Acesso em 01 ago. 2015.

DEMO, P. Avaliação Qualitativa. 6.ed. Campinas: Editores Associados, 1999.

ELUF, L. N. A paixão no banco dos réus. Editora Saraiva.

FERRAZ, A. P. do C. M.; BELHOT, R. V. Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos instrucionais. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/gp/v17n2/a15v17n2>>. Acesso em 12 jan.2016.

FRANCO, E. Funções do coordenador de curso: como construir o coordenador ideal. Brasília: ABMES, 2002.

FREIRE, P. Educar para Transformar. São Paulo: Mercado Cultural, 2005. Disponível em <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/video/fotobiografico.pdf>>. Acesso em: 14/11/2017.

FREIRE, P. & SHOR, I. Medo e ousadia: o cotidiano do professor. 11 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

GUEDES, E. C. A reforma universitária segundo a teoria do pensamento complexo de Edgar Morin. Disponível em [http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/6847\\_4456.pdf](http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/6847_4456.pdf).

LIBANEO, J. C. Organização e gestão da escola: teoria e prática. 5 ed. Revista e ampliada. Goiania: Alternativa, 2004

LISTON, R. C. F. S. Gestão, competência e conhecimento: fatores essenciais para o desenvolvimento estratégico nas empresas. Revista Gestão Universitária, [S.I], n.257, 2010.

MASETTO, M. T. Competência Pedagógica do professor universitária. São Paulo: Editora Summus, 2015.

MITRE, S. M. et al. Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2008, vol.13, suppl.2, pp. 2133-2144. ISSN 1413-8123. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232008000900018>>

MORIN, E. Os sete saberes necessários à educação do futuro. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.

MORIN E. O verdadeiro papel da educação. Disponível em <http://www.revistaprosaversoarte.com/o-verdadeiro-papel-da-educacao-edgar-morin/>). Acesso em 14 de nov. 2017.

MORIN, E.; KERN, Anne Brigitte. Terra-Pátria. Porto Alegre: Sulina, 2000.

NARANJO, C. (31 de 05 de 2015). A educação atual produz zumbis. Entrevista. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/ideias/noticia/2015/05/claudio-naranjoeducacao-atual-produz-zumbis.html>>. Acesso em: 14 de nov. 2017.

PARRY, Scott. B. The quest for competencies. Training, julho 1996.

SCHRAM, S. C.; CARVALHO, M. A. B.O pensar em educação em Paulo Freire. Para uma Pedagogia de mudanças. Disponível em <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/852-2.pdf>

TARDIF, M. Saberes docentes e formação profissional. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

VASCONCELLOS, Celso S. Coordenação do trabalho pedagógico: do projeto político pedagógico ao cotidiano da sala de aula. 7 ed São Paulo: Libertad, 2006.