

1 IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó

Credenciada pelo Decreto Estadual n.º 5.571, de 27 de Agosto de 2002, publicado no Diário Oficial de Santa Catarina em 28/08/2002. Renovação de Credenciamento pelo Decreto Estadual nº 659 de 25 de setembro de 2007.

Credenciado para oferta de cursos na modalidade EaD no e-MEC pelo Parecer CNE/CES 250/2013, homologado pela Portaria 536, de 02 de junho de 2015, publicada na Seção 1 do DOU n. 104, de 3 de junho de 2015

Polos de Apoio Presencial:

1. Polo Chapecó/SC

Rua Senador Atilio Fontana, 591E, Bairro Efapi, Chapecó/SC

2. Polo São Lourenço do Oeste/SC

Rodovia SC 480 Km 3, s/nº, São Lourenço do Oeste/SC

Mantenedora: Fundação Universitária do Desenvolvimento do Oeste (Fundeste)

Área: Ciências de Ciências Sociais Aplicadas

Curso: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – modalidade Educação a Distância (EaD)

Dirigentes:

Reitor: Prof. Cláudio Alcides Jacoski

Vice-Reitora de Ensino, Pesquisa e Extensão: Profa. Silvana Muraro Wildner

Vice-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento: Prof. Marcio da Paixão Rodrigues

Vice-Reitor de Administração: Prof. José Alexandre de Toni

Diretor de Área: Sady Mazzioni

2 APRESENTAÇÃO

O presente Projeto Pedagógico consiste na proposta de criação do Curso de Graduação em Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – modalidade Educação a Distância (EaD). Ao longo do texto especifica seu programa formativo, os elementos que perpassam e estruturam o processo de produção do conhecimento, as dimensões orientadoras do ensino e aprendizagem e os pressupostos metodológicos e avaliativos no âmbito do curso. Explicita de forma concisa e articulada a organização do processo pedagógico, numa correlação aos parâmetros curriculares nacionais e políticas institucionais para o ensino, pesquisa e extensão.

Caracteriza-se, portanto, como um instrumento que fundamenta e orienta a prática educativa do curso, sendo composto por um conjunto de preceitos e fundamentos teórico-metodológicos, de objetivos, por uma matriz curricular, pelo delineamento de conteúdos e práticas pedagógicas, bem como de modos de organização e formas de implementação dos processos de avaliação. Possui significativo potencial integrador fornecendo unicidade e coerência ao processo formativo do curso.

3 IDENTIFICAÇÃO E DADOS GERAIS DO CURSO

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – MODALIDADE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EAD)

Grau: Curso Superior de Tecnologia

Modalidade: Educação a Distância (EaD)

Implantação: 2017/01

Regime de Funcionamento: Modular

Turno de Funcionamento: Não se Aplica – curso na modalidade Educação a Distância (EaD)

Número de Vagas: 200 vagas anuais, sendo distribuídos da seguinte maneira:

150 vagas anuais para o Polo Chapecó/SC

50 vagas anuais para o Polo São Lourenço/SC

Duração: 2 anos, organizados em 8 módulos

Carga Horária: 1.860 horas

Local de Funcionamento:

1. Polo Chapecó/SC

Rua Senador Atílio Fontana, 591E, Bairro Efapi, Chapecó/SC

2. Polo São Lourenço do Oeste/SC

Rodovia SC 480 Km 3, s/nº, São Lourenço do Oeste/SC

4 OBJETIVOS DO CURSO

O curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Unochapecó tem como objetivo principal desenvolver competências profissionais associadas à utilização dos métodos e técnicas modernas da área de Recursos Humanos – especificamente as funções ligadas ao planejamento dos processos de recursos humanos, ciclos de pessoal, controle e gestão de pessoal.

O Curso ainda foi organizado considerando como objetivos específicos:

- a) Capacitar o estudante a pensar criticamente, modelar e operar um sistema de gestão de RH, tendo em vista as competências profissionais gerais e específicas para a gestão de pessoas nas organizações.
- b) Capacitar para a elaboração e administração de programas de benefícios e incentivos, fidelizando os colaboradores dentro da organização;
- c) Formar profissionais capazes de desencadear transformações construtivas no ambiente organizacional.
- d) Organizar projetos de higiene, segurança e qualidade de vida divulgando informações e monitorando comportamentos que favoreçam a integridade física e mental dos colaboradores e dos membros da comunidade na qual a empresa está inserida;
- e) Promover o debate e o aprendizado sobre as melhores práticas de departamento de pessoal das organizações, assegurando a observância da legislação trabalhista e previdenciária e as normas coletivas, bem como a elaboração e guarda da documentação legal;
- f) Propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais, internos e externos, resultantes da incorporação de novas tecnologias e novas práticas na gestão de recursos humanos.
- g) Proporcionar o desenvolvimento da capacidade empreendedora, a proatividade, a criatividade e a inovação profissional.

Considerando o Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e Emprego, o curso pretende atender as necessidades profissionais de cada uma das ocupações abaixo:

- a) *Diretores de recursos humanos e relações de trabalho*. ATIVIDADES: liderança de atividades do departamento pessoal; formulação de políticas de cargos, salários e benefícios; desenvolvimento de estratégias de seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal; participação na formulação e execução de estratégias e planos de gestão de pessoas; coordenação de políticas de integração e eventos, na empresa e comunidade externa; condução de atividades de integração de recursos humanos, em processos de fusão e integração.
- b) *Gerentes de recursos humanos e relações de trabalho – incluindo coordenador de RH, gerente de planejamento de salários e benefícios, gerente de relações de recursos humanos, gerente de relações humanas, gerente de relações industriais, administrador de pessoas, coordenador de administração de pessoas, gerente de administração de pessoal, gerente de divisão de pessoas, gerente de setor de pessoal, gerente de sistemas administrativos de colaboradores*. ATIVIDADES: gerenciamento de atividades de departamentos ou serviços de pessoal, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento, liderança e facilitação do desenvolvimento do trabalho de equipes, assessoramento de diretorias e setores da empresa em atividades como planejamento, contratações, negociações de relações humanas e do trabalho.

5 PERFIL DO EGRESSO

A RESOLUÇÃO CNE/CES 3, de 18 de dezembro de 2002 que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, deixa explícito em seu artigo 2º:

Art. 2º Os cursos de educação profissional de nível tecnológico serão designados como cursos superiores de tecnologia e deverão:

I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;

II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;

III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;

IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Quanto a formação específica do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências de acordo com o *Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia* (MEC, 2016, 3. Ed., p. 42):

Planeja e gerencia sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Desenvolve planos de carreira. Promove o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias). Planeja programas de qualidade de vida no trabalho. Especifica e gerencia sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores. Avalia e emite parecer técnico em sua área de formação.

O perfil do egresso do curso de superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Unochapecó visa formar um profissional que atuará no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de Recursos Humanos, capaz de selecionar, reter e desenvolver pessoas, atuando como líder nas organizações, agindo

de forma estratégica e catalisando os programas de qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento organizacional.

Para atender este perfil, o curso de superior de tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da Unochapecó ao propor a formação acima citada, trabalha no desenvolvimento das competências gerais e específicas descritas à seguir.

Competências gerais:

- a) Aprimorar o raciocínio lógico, crítico e analítico para se expressar de modo criativo e crítico diante dos diversos contextos organizacionais e sociais;
- b) Articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz das atividades laborais;
- c) Associar as qualidades do profissional a diferentes formas de cooperação e de trabalho em equipe, para atender com eficiência e eficácia, os novos requerimentos da vida profissional;
- d) Compreender às demandas dos cidadãos, do mercado de trabalho e da sociedade;
- e) Desenvolver a capacidade de analisar, explicar, prever, planejar, intervir e fazer sínteses pessoais orientadoras da ação profissional;
- f) Entender as relações que se estabelecem entre o meio físico, socioeconômico, político e cultural;
- g) Respeitar os princípios éticos inerentes ao exercício profissional;
- h) Ser comunicativo, utilizando-se da comunicação verbal, não verbal e habilidades de escrita e leitura, sabendo interpretar e compor textos; bem como, o uso de tecnologias de comunicação e informação.

Competências específicas:

- a) Compreender a cultura, valores e clima organizacional considerando-os na mediação de conflitos, estruturação e implementação das práticas de Recursos Humanos;
- b) Estabelecer prioridades, definir objetivos e verificar estratégias para a política de Recursos Humanos das organizações considerando a visão sistêmica;

- c) Conhecer e aplicar as tecnologias de informação aplicáveis nos subsistemas de RH;
- d) Analisar e elaborar, com ética, inovação e criatividade o perfil de competências dos profissionais considerando os desafios impostos pela estratégia organizacional e o mercado de trabalho;
- e) Avaliar as necessidades organizacionais de novos colaboradores, gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e seleção, bem como treinamento e desenvolvimento de pessoas para suprir as demandas internas e promoção de carreira;
- f) Facilitar as interações entre a(s) equipe(s), sendo capaz de estruturar projetos de desenvolvimento de pessoas que estimulem a capacidade para auto avaliação, resolução de problemas, autonomia e comprometimento com processos necessários de mudanças;
- g) Realizar as rotinas de departamento pessoal conforme a legislação trabalhista e previdenciária em vigor a fim de manter preservados os direitos dos colaboradores e evitar prejuízos éticos, financeiros e de imagem da empresa;
- h) Identificar e propor políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

6 ESTRUTURA CURRICULAR

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborada considerando a Resolução CNE/CP nº 3, de 18 de dezembro de 2002, que Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia; a Portaria nº 10, de 28 de julho de 2004 que aprova em extrato o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia e dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e a Resolução CNE/CES nº3, de 02/07/2007, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula.

O curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem carga horária total de 1.860 horas (um mil oitocentos e sessenta horas), tempo mínimo de integralização de 2 (dois) anos e máximo de 4 (quatro) anos para sua conclusão. Planejado e organizado para funcionar na modalidade a distância (EaD), com regime acadêmico Modular, com no mínimo 50 (cinquenta) dias de trabalho acadêmico efetivo em cada Módulo, excluído o período reservado aos exames finais, quando houver. Sendo 4 (quatro) Módulos e no mínimo 200 (duzentos) dias letivos em um ano, independente do ano civil, totalizando ao final da integralização do curso 8 (oito) módulos.

A integralização curricular deverá dotar o profissional com foco no desenvolvimento de competências relacionadas ao Recursos Humanos, por meio de ferramentas e técnicas direcionadas à gestão de pessoas nas organizações. O currículo permite uma visão abrangente de sua realidade, com formação flexível e adaptável, contextualizada no trato de situações diversas presentes ou emergentes nos vários segmentos dos campos de atuação do profissional, bem como os meios para nela intervir.

O currículo do curso está alinhado com as tendências que se projetam para o sistema de formação superior que o mundo do trabalho exige de um profissional antenado nas questões de gerenciamento de pessoal nas empresas atuais.

A fim de desenvolver essas qualidades, o curso tem um núcleo de disciplinas *gerais* e um núcleo de disciplinas *específicas*, além dos componentes curriculares denominados *Aprendizagem Baseada em Problemas* distribuídos em todos os módulos.

Além da oferta, componente curricular obrigatório, de 1 (uma) disciplina Eletiva (8º Módulo) que terá o tema da disciplina definido no módulo anterior pelo Colegiado de Curso, permitindo assim uma flexibilidade curricular visando a atualização das demandas solicitadas pelo mercado.

Ao final do curso o aluno também deverá cumprir uma carga horária prevista em Atividades Complementares, parte flexível e que compreenderá atividades diversas com caráter específico ou geral, que tenham como objetivo complementar a formação do aluno.

Os três núcleos de conteúdos ficaram constituídos da seguinte maneira:

I. Núcleo de Conteúdos Gerais: fornecem embasamento teórico-prático para que o profissional possa desenvolver o seu aprendizado, incluindo os fundamentos científicos e humanísticos necessários ao desempenho e à formação geral para capacitação tecnológica em Gestão de Recursos Humanos.

Disciplinas relacionadas à formação geral: Sociedade e Desenvolvimento Humano, Fundamentos da Administração, Administração Estratégica, Responsabilidade Socioambiental, Comunicação e Negociação, Matemática Aplicada à Gestão, Empreendedorismo, Direito Trabalhista e Previdenciário, Gestão de Projetos, Eletiva.

II. Núcleo de Conteúdos Específicos: responsável pelo desenvolvimento, aprimoramento e aprofundamento das competências e habilidades estabelecidas para os Recursos Humanos e, quando couber, pela inserção no currículo do atendimento às peculiaridades locais e regionais formando uma identidade própria.

Disciplinas relacionadas à formação específica: Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional, Liderança e Desenvolvimento de Equipes, Gestão do Departamento de Pessoal, Recrutamento e Seleção, Coaching Pessoal e Profissional, Gestão de Cargos e Remuneração, Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, Cultura e Clima Organizacional, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho.

III. **Núcleo de Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)**: o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas.

Temas relacionados à ABP:

Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional;

Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional;

Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial;

Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios;

Aprendizagem Baseada em Problemas V: Pesquisa de Clima Organizacional;

Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação do RH;

Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários;

Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional.

A organização curricular proposta atende plenamente as DCN através dos dois núcleos de Formação Tecnológica e mais a ABP, conduzindo e orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de profissional com as competências definidas no perfil do egresso de Gestão em Recursos Humanos. Além da Eletiva no 8º Módulo e Atividades Complementares que precisarão ser cumpridas até o final do curso, componentes flexíveis e que compreenderá atividades diversas com caráter específico ou geral, que tenham como objetivo complementar a formação do aluno.

Consoante ao apresentado até o momento, é importante salientar que constam também, no currículo a previsão de atendimento aos requisitos legais a seguir:

- **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana (Resolução CNE/CP Nº 01 de 17 de junho de 2004)**. A Educação das Relações Étnico-Raciais, bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes estão incluídas nas disciplinas e atividades curriculares do curso. O tema é desenvolvido nas seguintes disciplinas: *Sociedade e Desenvolvimento Humano; Gestão de Pessoas; Responsabilidade Socioambiental; Comportamento Organizacional; Liderança e Desenvolvimento de Equipes; Direito Trabalhista e Previdenciário; Recrutamento e*

- Seleção; Cultura e Clima Organizacional; ABP III: Responsabilidade Empresarial; ABP V: Pesquisa de Clima Organizacional.* Além de Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos.
- **Disciplina obrigatória/optativa de Libras (Dec. Nº 5.626/2005).** O PPC prevê a inserção de Libras na estrutura curricular do curso como disciplina *Eletiva*.
 - **Políticas de educação ambiental (Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002).** O currículo do Curso prevê a integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente. Sendo o tema desenvolvido nas seguinte disciplina: *Sociedade e Desenvolvimento Humano; Administração Estratégica; Responsabilidade Socioambiental; Comportamento Organizacional; Coaching Pessoal e Profissional; Gestão de Projetos; Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho; ABP I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional; ABP II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional; ABP III: Responsabilidade Empresarial.* Além de Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos.
 - **Diretrizes Nacionais para Educação em Direitos Humanos (Resolução CNE/CP Nº 01 de 30 de maio de 2012).** A Educação em Direitos Humanos estão inclusas nas disciplinas e atividades curriculares do curso de modo transversal, contínuo e permanente. O tema é desenvolvido nas disciplinas: *Sociedade e Desenvolvimento Humano; Gestão de Pessoas; Responsabilidade Socioambiental; Comunicação e Negociação; Comportamento Organizacional; Liderança e Desenvolvimento de Equipes; Direito Trabalhista e Previdenciário; Recrutamento e Seleção; Coaching Pessoal e Profissional; Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas; Cultura e Clima Organizacional; ABP I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional; ABP II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional; ABP III: Responsabilidade Empresarial; ABP V: Pesquisa de Clima Organizacional; ABP VIII: Desenvolvimento Profissional.* Além de Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos.

O Estágio Supervisionado e o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) não fazem parte do currículo obrigatório do curso Gestão de Recursos Humanos da Unochapecó.

Matriz Curricular

O curso de Gestão de Recursos Humanos tem carga horária total de 1.860 horas (um mil oitocentos e sessenta horas), tempo mínimo de integralização de 2 (dois) anos e máximo de 4 (quatro) anos para sua conclusão. Planejado e organizado para funcionar na modalidade a distância (EaD), com regime acadêmico Modular, com no mínimo 50 (cinquenta) dias de trabalho acadêmico efetivo em cada Módulo, excluído o período reservado aos exames finais, quando houver. Sendo 4 (quatro) Módulos e no mínimo 200 (duzentos) dias letivos em um ano, independente do ano civil, totalizando ao final da integralização do curso 8 (oito) módulos. Caso necessário, a título de

aproveitamento em outros cursos de graduação da Unochapecó em decorrência de transferências internas, 20 horas corresponde a 1 crédito.

O ordenamento curricular proposto para o curso seguirá as disciplinas ofertadas nos módulos disponíveis pela Unochapecó, sendo o ingresso flexível em qualquer módulo do primeiro ano. O aluno fará o segundo ano somente depois de concluir os módulos do primeiro ano. A sequência de cumprimento obedece as seguintes possibilidades:

Opção 1: ingresso no Módulo 1



Opção 2: ingresso no Módulo 2



Opção 3: ingresso no Módulo 3



Opção 4: ingresso no Módulo 4



Esta distribuição de disciplinas seguiu uma lógica de modo que os conceitos adquiridos nas mesmas sejam complementares, dentro de cada ano letivo proposto no curso, proporcionando assim uma formação mais sólida, conforme demonstrado a seguir:

ANO	Módulo	Componentes Curriculares	CARGA HORÁRIA
1º	1º	Sociedade e Desenvolvimento Humano	80

ANO		Fundamentos da Administração	80	
		Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional	60	
		Subtotal	220	
	2º		Gestão de Pessoas	80
			Administração Estratégica	80
			Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional	60
			Subtotal	220
	3º		Responsabilidade Socioambiental	80
			Comunicação e Negociação	80
			Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial	60
			Subtotal	220
	4º		Matemática Aplicada à Gestão	80
Empreendedorismo			80	
Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios			60	
Subtotal			220	
2º ANO	5º	Direito Trabalhista e Previdenciário	80	
		Liderança e Desenvolvimento de Equipes	40	
		Comportamento Organizacional	40	
		Aprendizagem Baseada em Problemas V: Pesquisa de Clima Organizacional	60	
		Subtotal	220	
	6º		Gestão do Departamento de Pessoal	80
			Recrutamento e Seleção	40
			Coaching Pessoal e Profissional	40
			Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação do RH	60
	Subtotal	220		
	7º		Gestão de Cargos e Remuneração	80
			Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas	40
			Cultura e Clima Organizacional	40
			Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários	60
			Subtotal	220
	8º		Gestão de Projetos	80
Eletiva			40	
Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho			40	
Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional			60	
Subtotal			220	
		Atividades Curriculares Complementares	100	
		CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO	1860	

ELETIVAS	CH
Libras	40
Direitos Humanos	40

SÍNTESE DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – MODALIDADE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EAD)

Educação Ambiental	40
História e Cultura Afro-brasileira e Indígena	40
Acessibilidade e Inclusão Social	40
Design Thinking	40
Carreira Empreendedora	40

7 AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO E APRENDIZAGEM

A avaliação da aprendizagem é parte integrante do processo de ensino e mantém uma relação direta com a proposta pedagógica e o currículo do curso. A avaliação da aprendizagem contempla diferentes aspectos da ação pedagógica, como:

- a) a apreensão do conhecimento na área respectiva;
- b) a construção de conhecimentos de forma ativa e colaborativa entre os alunos;
- c) a capacidade de analisar e propor soluções para situações-problema;
- d) a manifestação da compreensão entre as diversas áreas do conhecimento presentes no curso;
- e) a capacidade de utilização de raciocínio metodológico na área do conhecimento específico da disciplina;
- f) a manifestação da compreensão das relações entre teoria e prática.

As atividades de ensino-aprendizagem serão disponibilizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem ou disponibilizadas em um Roteiro da Aula, onde devem conter os materiais didáticos ou as orientações necessárias para bibliografia específica que tratam do tema da atividade acadêmica e que possam ajudar o aluno a aprender por si mesmo.

Os materiais não devem se limitar apenas ao que será abordado nas aulas *síncronas* (EaD) ou presenciais; devem, também, permitir ao aluno o estudo aprofundado do tema a ser tratado. As avaliações da aprendizagem devem medir conteúdos e competências propostos e estabelecidos no Plano de Ensino do componente curricular e trabalhados pelos diferentes recursos pedagógicos estabelecidos no roteiro das aulas.

A verificação dos processos de aprendizagem é feita por Componente Curricular, incidindo sobre a frequência e a aprendizagem de competências.

No curso de Gestão de Recursos Humanos são considerados Componentes Curriculares: disciplinas e atividades complementares. As Atividades Complementares seguem as normas estabelecidas no regulamento específico, aprovado pelo Colegiado de Curso e pelo CONSUN. Já as disciplinas seguem as diretrizes estabelecidas neste PPC.

8 PERFIL DOCENTE, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES E PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO

8.1 Perfil do docente institucional

SÍNTESE DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – MODALIDADE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (EAD)

Conforme definido pela Política e Diretrizes para Ensino de Graduação e Sequencial (Resolução 164/CONSUN/2010, 2010, p. 25-26) o corpo docente da Unochapecó, deverá:

- Dominar e manter atualizados os conceitos de sua área de conhecimento, relacionando-os aos fatos e tendências;
- Apropriar-se de conhecimentos didático-pedagógicos que possibilitam refletir e compreender o processo de aprendizagem;
- Compreender o espaço em que atua e a natureza do seu trabalho, ou seja, perceber que a sala de aula não está isolada de um contexto socioeconômico e cultural e que o estudante faz parte de um contexto maior;
- Compreender o sentido e o objetivo do componente curricular no qual atua;
- Conhecer o Projeto Pedagógico do Curso em que o componente curricular está inserido, o ementário, as razões para a presença de cada componente curricular e no curso e as expectativas acerca do componente na formação profissional;
- Articular o componente curricular ao mundo da produção e com o que está sendo pesquisado e publicado na área;
- Planejar adequadamente o trabalho pedagógico, garantindo a consistência do programa de aprendizagem/plano de ensino, de modo a transformá-lo numa ferramenta de trabalho;
- Avaliar o trabalho desenvolvido e seus resultados, tomando as decisões necessárias, indicadas pela avaliação, em vista a garantir a concretização dos objetivos estabelecidos;
- Compreender que a docência implica em estar comprometido com a aprendizagem dos estudantes, com sua construção como pessoa, não buscando apenas habilidades técnicas;
- Demonstrar saberes atitudinais, destacando-se: pontualidade, coerência entre fato e discurso, justiça e equidade, respeito ao saber e à pessoa do educando, atenção às suas dificuldades e potencialidade;
- Trabalhar de forma coletiva e interdisciplinar;

- Dominar as novas tecnologias e conduzir as aulas de forma a propiciar o protagonismo, a conectividade e a interatividade dos estudantes;
- Reconhecer a pluralidade cultural da comunidade onde atua e assumir a diversidade nos seus múltiplos aspectos;
- Incorporar a postura investigativa;
- Participar efetivamente da capacitação pedagógica organizada pela universidade.