

### 1. CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA

Nome da Disciplina: <b>Coaching e Carreira</b>	Ano/semestre: <b>2021/2</b>
Código da Disciplina: 05684	Período: 8º
Carga Horária Total: 40 h/a	
Pré-Requisito: <b>Não se Aplica</b>	Co-Requisito: <b>Não se Aplica</b>

### 2. PROFESSOR

Daniel Ferreira Hassel Mendes, M.e.

### 3. EMENTA

Conceito de carreira. O significado do trabalho. Técnicas para o planejamento de carreira. Desenvolvimento de habilidades necessárias para a carreira. Consultoria, mentoria e outras tendências. Habilidades de liderança. Capacidade de se comunicar de forma eficaz. Gerenciamento de tempo. Trabalho em equipe. Experiências de apoio à carreira. Coaching no contexto da liderança. Modalidades de coaching. Técnicas e metodologias de coaching. Processo e implementação de coaching.

### 4. OBJETIVO GERAL

Formar profissionais capazes de aliar a competência profissional, científica e humanística para atuarem em diferentes contextos organizacionais e sociais com ética, responsabilidade social e ambiental.

### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Unidades	Objetivos Específicos
1 – Conceito de Carreira	1 - Definir o termo "carreira". 2 - Descrever as etapas da carreira e as necessidades importantes de cada etapa.
2 – Significado do Trabalho	1 - Explicar o significado do trabalho na vida das pessoas. 2 - Reconhecer a importância do trabalho na visão integral de indivíduo.
3 – Introdução ao coaching	1 - Conceituar <i>coaching</i> . 2 - Reconhecer os antecedentes históricos do <i>coaching</i> , da Idade Média à contemporaneidade, e a evolução de sua base teórica.
4 – Coaching na contemporaneidade	1 - Contextualizar o <i>coaching</i> no Brasil. 2 - Explicar a influência do <i>coaching</i> nos atuais desafios da liderança.
5 – Coaching de Carreira	1- Identificar os objetivos do <i>coaching</i> de carreira. 2- Associar o <i>coaching</i> de carreira ao conceito de empregabilidade. 3- Reconhecer as vantagens da aplicação do <i>coaching</i> para a gestão de carreiras dentro da organização.
6 – Planejamento de carreira	1- Identificar o que é o planejamento de carreira. 2- Relacionar o planejamento e a trajetória de carreira. 3- Analisar as diferentes barreiras para ambos acontecerem em plenitude.
7 – Técnicas para o planejamento de Carreira	1- Definir o processo de planejamento de carreira. 2- Especificar as técnicas de apoio ao planejamento de carreira. 3 - Analisar o papel da empresa e do indivíduo no planejamento de carreira.
8 – Desenvolvimento de habilidades necessárias para a carreira	1- Reconhecer o processo de desenvolvimento como elemento-chave para o sucesso na carreira. 2- Analisar o processo de desenvolvimento em cada período de carreira. 3- Identificar os aspectos-chaves para o desenvolvimento de habilidades necessárias à carreira.

<b>9 – Consultoria, Mentoria e outras Tendências</b>	<p>1- Definir consultoria e mentoria.</p> <p>2- Diferenciar os papéis de um consultor e de um mentor.</p> <p>3- Relacionar as funções de um consultor e de um mentor no desenvolvimento das pessoas.</p>
<b>10 – Coaching versus mentoring na gestão de carreira</b>	<p>1- Diferenciar <i>coaching</i> de <i>mentoring</i>.</p> <p>2- Descrever o papel do mentor na gestão de carreira.</p> <p>3- Analisar, sob o ponto de vista ético, os riscos da popularização contemporânea de práticas de <i>coaching</i> e <i>mentoring</i> para o desenvolvimento humano.</p>
<b>11 – Coach e coachee</b>	<p>1- Definir os papéis de <i>coach</i> e <i>coachee</i>.</p> <p>2- Explicar como desenvolver a confiança entre <i>coach</i> e <i>coachee</i>.</p> <p>3- Associar uma boa relação entre <i>coach</i> e <i>coachee</i> ao melhor desempenho organizacional.</p>
<b>12 – Aplicações do Coaching</b>	<p>1- Identificar as aplicações do <i>coaching</i>.</p> <p>2- Relacionar o <i>coaching</i> à psicologia positiva.</p> <p>3- Propor estratégias para a criação de um <i>coaching</i> interno às organizações.</p>
<b>13 – Modalidades de Coaching</b>	<p>1- Diferenciar as modalidades de <i>coaching</i>.</p> <p>2- Identificar as vantagens e desvantagens de cada modalidade de <i>coaching</i>.</p> <p>3- Combinar as diferentes modalidades de <i>coaching</i> para obter melhores resultados.</p>
<b>14 – O projeto de implementação do Coaching</b>	<p>1- Reconhecer o <i>coaching</i> como um projeto e um negócio.</p> <p>2- Listar as etapas para a estruturação de um projeto de <i>coaching</i>.</p> <p>3- Demonstrar os resultados de um processo de <i>coaching</i>.</p>
<b>15 – Habilidades de Liderança</b>	<p>1- Construir o conceito de liderança.</p> <p>2- Listar e aplicar os princípios básicos de liderança.</p> <p>3- Desenvolver habilidades de liderança para futuras oportunidades de carreira.</p>
<b>16 – Coaching no contexto da liderança</b>	<p>1- Reconhecer o processo de <i>coaching</i> como ferramenta de gestão de pessoas.</p> <p>2- Contrastar o papel do líder e seus efeitos no desempenho das equipes.</p> <p>3- Listar os aspectos principais para a formação de equipes de alto desempenho a partir da atuação diferenciada da liderança.</p>

## 6. HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Demonstrar como conciliar as necessidades dos indivíduos e da organização. Relacionar trabalho e carreira. Identificar as características fundamentais de um *coach*. Dar exemplos de líderes que se destacaram pelo uso de *coaching* e de outras boas práticas em liderança.

## 7. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Semana	Título do Conteúdo	Estratégia de ensino-aprendizagem	Aula Teórica/ Prática
1	<b>Aula 1 - Conceito de Carreira</b>	Unidades de aprendizagem	Teórica
	<b>Aula 2 - Significado do Trabalho</b>	Vídeo de apresentação Fórum de dúvidas	
2	<b>Aula 3 - Introdução ao coaching</b>	Unidades de aprendizagem	Teórica
	<b>Aula 4 - Coaching na contemporaneidade</b>	Mentoria Fórum de dúvidas	
3	<b>Aula 5 - Coaching de Carreira</b>	Unidades de aprendizagem	Teórica
	<b>Aula 6 - Planejamento de carreira</b>	Videoaula Prova on-line A Fórum de dúvidas	
4	<b>Aula 7 - Técnicas para o planejamento de Carreira</b>	Unidades de aprendizagem	Teórica
	<b>Aula 8 - Desenvolvimento de habilidades necessárias para a carreira</b>	Mentoria Fórum de dúvidas	
5	<b>Prova - 1ªVA</b>		Teórica
6	<b>Aula 09 - Consultoria, Mentoria e outras Tendências</b>	Unidades de aprendizagem	

	<b>Aula 10-</b> Coaching versus mentoria na gestão de carreira	Estudo em pares – Supere-se Fórum de dúvidas	Teórica
7	<b>Aula 11-</b> Coach e coachee	Unidades de aprendizagem Mentoria Webinar Fórum de dúvidas	Teórica
	<b>Aula 12-</b> Aplicações do Coaching		
8	<b>Aula 13 -</b> Modalidades de Coaching	Unidades de aprendizagem Videoaula Prova on-line B Fórum de dúvidas	Teórica
	<b>Aula 14 -</b> O projeto de implementação do Coaching		
9	<b>Aula 15 -</b> Habilidades de Liderança	Unidades de aprendizagem Mentoria Fórum de dúvidas	Teórica
	<b>Aula 16 -</b> Coaching no contexto da liderança		
10	<b>Prova – 3ª VA</b>		Teórica

## 8. PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

As disciplinas 100% on-line, cuja duração é de 10 semanas letivas, são estruturadas a partir da seguinte modelagem:

- 16 unidades de aprendizagem, incluindo atividades de fixação, distribuídas pelas semanas letivas;
- 1 vídeo de apresentação com o professor da disciplina na semana 1;
- 2 vídeos, alternados nas semanas 3 e 8, em que o professor apresenta os aspectos centrais das atividades em estudo e oferece orientações de estudo;
- 4 mentorias alternadas nas semanas: 2, 4, 7 e 9, nas quais é gerada maior proximidade com o aluno, respondendo dúvidas quanto ao conteúdo estudado e alargando as perspectivas sobre as habilidades e competências a serem desenvolvidas;
- provas on-line nas semanas 3 e 8, cuja nota é referente a 2ª VA;
- programa Supere-se de retomada de conteúdos e recuperação de notas nas semanas 6 e 7;
- provas nas semanas 5 e 10, 1ª VA e 3ª VA.

## 9. ATIVIDADE INTEGRATIVA

Não se Aplica.

## 10. PROCESSO AVALIATIVO DA APRENDIZAGEM

Devido ao contexto de combate à pandemia de COVID-19, neste semestre as avaliações ocorrerão todas em ambiente virtual de aprendizagem. Desta forma, as Verificações de Aprendizagem estarão disponíveis nas seguintes semanas da disciplina: Semana 3 - Prova on-line A (2ªVA); Semana 5 - 1ªVA; Semana 8 - Prova on-line B (2ªVA); Semana 10 - 3ª VA.

Os valores das avaliações são: Prova on-line A (2ª VA) - 50 pontos; Prova de 1ªVA - 100 pontos; Prova on-line B (2ªVA) - 50 pontos; Prova de 3ª VA - 100 pontos.

Após a 1ª verificação de aprendizagem, acontece o Programa Supere-se. Nele, por meio da aplicação da Metodologia Ativa, os estudantes são convidados a participarem de estudos em grupo com seus pares, revisando o conteúdo até ali ministrado. Para cada grupo, são destinados alunos para exercerem o papel de líder e monitor. Após um período de 14 dias, são aplicadas novas avaliações, permitindo a recuperação da nota até ali alcançada. Trata-se de uma proposta inovadora que busca promover a interação entre os discentes dos cursos EAD, gerando aprendizagem de maneira humanizada e colaborativa.

Todas as avaliações propostas – 1ª, 2ª e 3ª verificações de aprendizagem – ocorrem uma vez no decorrer da oferta de uma disciplina, a qual dura 10 semanas letivas. A nota mínima para aprovação é 60. Os resultados obtidos pelo acadêmico são disponibilizados na sala de aula virtual, na área do aluno e no sistema acadêmico Lyceum, havendo integração e atualização periódica dos três ambientes virtuais.

## 11. BIBLIOGRAFIA

**Básica:**

ALEXANDER, C. K.; WATSON, J. A. Habilidades para uma carreira de sucesso na engenharia. Tradução de João Ricardo Reginatto Beck e Silvio Ricardo Cordeiro. Porto Alegre: AMGH, 2015. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554403/cfi/0!/4/4@0.00:0.00> Acesso em: 28 jan. 2019.

ALMEIDA, Marcelo de. Emprego ou trabalho? A resposta é ser profissional. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/emprego-ou-trabalho-a-resposta-e-ser-profissional/>>. BLANCHARD, Ken. Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. Tradução de Raul Rubenich. Ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Bookman, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710227/cfi/0!/4/4@0.00:0.00> Acesso em: 28 jan. 2019.

#### **Complementar:**

COACHING executivo - uma visão da vivência organizacional. Disponível em: <<http://www.slacoaching.com.br/que-e-coaching-executivo/>>.

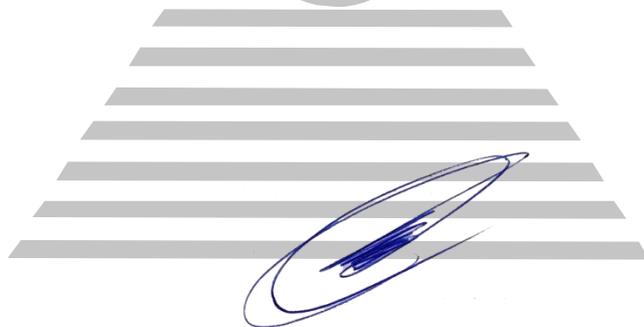
CHARAN, Ram; DROTTER, James Noel. Pipeline de liderança: como orientar e gerir uma empresa líder. Tradução: Cristina Yamagami. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. Tradução de Suely Sonoe Cuccio. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308825/cfi/0!/4/4@0.00:0.00> Acesso em: 28 jan. 2019.

ROTHER, M. Toyota Kata: gerenciando pessoas para melhoria, adaptabilidade e resultados excepcionais. Porto Alegre: Bookman, 2010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577807468/cfi/0!/4/4@0.00:62.3> Acesso em: 28 jan. 2019.

WEISS, A. Coach de ouro: como alcançar o sucesso em uma atividade atraente e rentável. Porto Alegre: Bookman, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788540701113/cfi/0!/4/4@0.00:68.0> Acesso em: 28 jan. 2019.

Anápolis, 01 de agosto de 2021.



**Prof. M.e Daniel Ferreira Hassel Mendes**  
PROFESSOR RESPONSÁVEL PELA DISCIPLINA