

PROJETO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO ESPECÍFICO - SPA

01 - Título (Até 68 caracteres contando os espaços)

Psicologia do Trabalho e Organizacional

02 - Responsável

Supervisor: Julio Carlos Figueiredo

EQUIPE	PROFESSORES	TÉCNICOS

03 - Exercício

DE SEMESTRE ANO ATÉ SEMESTRE ANO

--	--	--	--

04 - Vagas, Carga Horária por estágio:

ESTÁGIO	01	02	03	04
CARGA HORÁRIA	187	187	187	187
VAGAS	4			

05 - Horário

Segunda-feira	
Terça-feira	18 às 21 hs
Quarta-feira	
Quinta-feira	18 às 21 hs
Sexta-feira	

NÃO SIM Órgão(Caso haja mais de um, use este mesmo quadro para acrescentar)

07 - Local do Estágio

Serviço de Psicologia Aplicada / UFF

08 - Resumo do Projeto

A proposta de estágio busca oferecer uma alternativa de formação para os alunos de psicologia. Esta alternativa visa abrir e ampliar as possibilidades de ocupação de espaços de atuação do psicólogo nas organizações. O desafio colocado é o de que esta ocupação se faça obedecendo a alguns critérios fundamentais: uma formação ampla, do ponto de vista teórico; o desenvolvimento de uma postura crítica e questionadora acerca das práticas exercidas em nome da psicologia do trabalho; e, uma inserção que reflita a qualidade da formação realizada em uma universidade pública, socialmente referenciada nos interesses da maioria da população, e, que possa garantir a integração das áreas fins da universidade: Ensino, Pesquisa e Extensão. O projeto busca estimular os alunos a refletir sobre as implicações sócio-econômicas, político-ideológicas, teóricas e técnicas que influenciam a prática do psicólogo no mundo do trabalho. Em seguida, procura identificar as possibilidades e limitações presentes em algumas das principais áreas de atuação do psicólogo: treinamento e desenvolvimento; recrutamento e seleção; saúde do trabalhador e segurança no trabalho.

09 - Objetivos

- 1- Objetiva desenvolver a capacidade de reconhecer as bases filosóficas, teóricas e ideológicas que dão suporte à intervenção da Psicologia do Trabalho e Organizacional;
- 2- Realizar uma leitura crítica das práticas organizacionais e da intervenção do psicólogo, ao mesmo tempo em que estimula o aprofundamento conceitual e técnico dos estagiários na área de Psicologia do Trabalho e Organizacional;
- 3- Ao final da disciplina o(a) estagiário(a) estará capacitado(a) a:
 - a) elaborar e executar propostas de intervenção nas áreas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção que garantam preparo para uma futura atuação profissional;
 - b) reconhecer as principais correntes que dão embasamento teórico às práticas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção nas organizações.

10 - Atividades

- 1- As atividades a serem desenvolvidas no estágio serão alvo de análise e definição pelo próprio grupo no início de cada semestre. Alguns exemplos: elaboração de cursos que possam ser oferecidos aos alunos, ex-alunos e comunidade em geral - FIT: Formação de Instrutores (Facilitadores) de Treinamento; Curso de Recrutamento e Seleção; Oficinas de Dinâmicas de Grupo; Formação Básica em Gestão de Pessoas e outros.
 - 2- Projetos de Desenvolvimento e Treinamento voltados para a qualificação dos servidores técnicos-administrativos da UFF.
 - 3- Realização de encontros de alunos e profissionais da área de trabalho voltados para troca de experiências.
- OBS.: Todos os cursos serão realizados sem qualquer cobrança de taxas, portanto, GRATUITOS.

11 - Formas de Avaliação

- 1- A avaliação será definida com o grupo de estagiários, tomando como principal referência a participação, o interesse a assiduidade e pontualidade nas atividades realizadas no estágio, o grau de comprometimento e a motivação de cada um.
- 2- Cada estagiário ficará responsável por determinadas atividades e pela apresentação de um tema atual da área de trabalho, que servirá como parâmetro de avaliação da aprendizagem do conteúdo da base teórica da Psicologia do Trabalho e Organizacional.
- 3- Ao final do semestre, o supervisor e os estagiários farão uma avaliação 360° dos trabalhos realizados.

12 - Bibliografia

- BOOG, G.G.(coord.). MANUAL DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. SP, Ed: McGraw-Hill do Brasil,1980.
- BORDENAVE,J. e PEREIRA,A. ESTRATÉGIAS DE ENSINO APRENDIZAGEM. Petrópolis:Vozes, 1984.
- BORDENAVE, Juan E. Diaz, O QUE É PARTICIPAÇÃO, SP, Brasiliense, 1983.
- CARTWRIGHT,Dorwin e ZANDER,Alvin, orgs., DINÂMICA DE GRUPO: Pesquisa e Teoria, SP, Herder Editora, 1967
- CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUÇÃO À TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO, SP, Makron Books, 2003.
- DUTRA,J.S. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS. São Paulo: Gente, 2001.
- GIL,A.C. GESTÃO DE PESSOAS: UM ENFOQUE NOS PAPÉIS TRADICIONAIS. São Paulo: Atlas, 2001.
- GURGEL,C. A GERÊNCIA DO PENSAMENTO: Gestão contemporânea e consciência neoliberal. SP: Cortez, 2003.
- HARVEY,D. CONDIÇÃO PÓS-MODERNA: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. SP: Ed.Loyola, 2007.
- MENDONÇA, L.C. PARTICIPAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: Uma introdução aos seus fundamentos, conceitos e formas. SP:Atlas, 1987.
- PRESTES MOTTA,F.C. TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO: uma introdução. SP, Pioneira, 1975.
- TRAGTENBERG, M. ADMINISTRAÇÃO, PODER E IDEOLOGIA. SP, Cortez, 1989.

13 - Observações

--