Interdisciplinaridade na graduação tecnológica de gestão de recursos humanos - praticando competências e habilidades aprendidas

Interdisciplinarity at graduation technology human resources management - practicing skills and skills learned

Interdisciplinariedad en gestión de recursos humanos de tecnología de graduación - habilidades y competencias practicando aprendidas

Este artigo apresenta uma experiência de interdisciplinaridade na Universidade Estácio de Sá – campus Teresópolis – que consiste na integração de disciplinas do mesmo eixo, de alunos de períodos e de cursos diferentes, com núcleos de trabalho prestadores de serviços para o campus e para empresas locais, com disciplinas prestando suporte teórico-prático para outras disciplinas e com aplicação de conteúdos em semestres consecutivos para um determinado foco de atuação. Há três estruturas de apresentação: cronológica, teórico-técnica e prática (resultados). Essa proposta de atuação se expande entre campi e cursos.

This paper presents an interdisciplinary experience in Estácio de Sa University - campus Teresópolis, consisting in the integration of disciplines on the same axle, students periods and different courses, with providers working core services for campus and local companies, disciplines providing theoretical and practical support to other disciplines and application contents in consecutive semesters for a particular focus. There are three patterns of presentation: chronological, theoretical and technical and practical (results). This proposed action expands between campuses and courses.

Este artículo presenta una experiencia interdisciplinaria en la Universidad Estácio de Sá - campus Teresópolis, que consiste en la integración de disciplinas en el mismo eje, estudiantes de períodos diferentes cursos, con los proveedores de servicios principales de trabajo para el campus y las empresas locales, disciplinas que proporcionan apoyo teórico y práctico a otras disciplinas y contenidos de las aplicaciones en semestres consecutivos para un enfoque particular. Hay tres patrones de presentación: cronológicos, teóricos y técnicos y prácticos (resultados). Esta acción propuesta se expande entre los campus y cursos.

Palavras-chave: *Interdisciplinaridade Universitária, Interdisciplinaridade em Gestão de Recursos Humanos.*

Autores:

Ana Cristina Fabbri

Psicóloga. Mestre em Ciências da Saúde e Ambiente. MBA em Administração Estratégica. Coordenadora das áreas de Gestão no campus Teresópolis.

Email: ana.fabbri@estacio.br

Fátima Pereira

Doutora em Psicologia Social – UFRJ. Mestre em Psicologia – UGF. Especialista em Psicologia do Trabalho – FGV. Vasta experiência como professora universitária (RH, PSI e ADM) e empresarial em RH. Professora da Universidade Estácio de Sá.

Email: fatimaqvt@zipmail.com.br

Introdução

Ouve-se dizer que a universidade prepara para a vida. Aqui faz-se necessário um esclarecimento: a universidade qualifica profissionalmente em competências e habilidades fundamentadas de acordo com o Projeto Pedagógico do Curso.

A universidade sempre esteve a serviço da sociedade. As instituições, porém, possuem modelos de atuação diferentes. Em Georgen (2006) observa-se, no século XIX, duas correntes de universidades. O modelo francês desenhava a universidade como provedora de forças profissionais, sede do saber e promotora do

progresso - um caráter instrumental. O modelo alemão enfatizava a autonomia especulativa do saber – a ciência na busca da plenitude da verdade.

No século XXI, a universidade busca o sujeito autônomo - aquele capaz de processar as novas informações e tecnologias, e suprir a demanda por determinado bem ou serviço exigido pela sociedade. Assim, a universidade moderna promove a formação de profissionais com poderes de reflexão e análise. É uma agência privilegiada da produção de saber.

A universidade possui função social. É um processo político que se efetiva em uma prática docente. Para traçar um caminho orientador para o ensino brasileiro considera-se a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), que emanam do Conselho Nacional de Educação (CNE). Assim, há orientação de princípios para os cursos superiores. Cada Instituição de Ensino Superior (IES) traça o perfil desejado do profissional que pretende formar (ideal de Homem e sociedade), com autonomia, que serão expressos em um Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) está articulado ao PPI e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e expressa os parâmetros para a ação educativa, garantindo a formação global e crítica para o exercício da cidadania e da transformação da realidade. Expressa, assim, as principais competências e habilidades.

Na Universidade Estácio de Sá o PPC é construído de forma participativa, todos os envolvidos são convidados a oferecer sugestões. Em 2015.1, a Graduação Tecnológica de Gestão de Recursos

Humanos (GRH), onde, também, as pesquisadoras aqui ministram aulas, a diretoria de ensino solicitou recomendações e críticas ao atual PPC, a todos os professores e coordenadores a nível Brasi. Todos deveriam dar opiniões nos fóruns virtuais de debates específicos, com o gerenciamento da Coordenação Nacional do GRH e da Coordenação Pedagógica Nacional. Houve retorno em relação às alterações e a nova matriz do curso já está sendo implantada.

A partir do PPC, observa-se o Plano de Ensino (PE) por disciplina, com perfil do docente, ementa, objetivos (geral e específicos), conteúdos, procedimentos de ensino, recursos materiais, formas de avaliação, bibliografia (básica e complementar), entre outras informações. O Plano de Aula (PA) é o detalhamento de conteúdos e ações para agilizar o processo ensino-aprendizagem.

O papel do professor é fundamental para o sucesso do PPI e do PDI. Para expressão desses parâmetros institucionais busca-se a interdisciplinaridade como uma forma possível de contribuição. A interdisciplinaridade está além da multidisciplinaridade. Assim, a apresentação de ambos os conceitos se faz oportuna.

Desenvolvimento

Na multidisciplinaridade, cada disciplina envolvida mantém sua metodologia e teoria, sem integração de resultados obtidos, na busca de solução de um determinado problema.

Na interdisciplinaridade há integração de dois ou mais componentes curriculares na construção do conhecimento, mantendo os interesses próprios de cada disciplina. Há perspectiva teórico-metodológica comum para as disciplinas envolvidas, integrando resultados obtidos. Dessa forma, busca-se a solução dos problemas através da articulação e da integração recíproca de saberes.

A interdisciplinaridade está em curso no Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos, no campus Teresópolis, e se expandindo para outros campi e cursos, através da proponente, do interesse e apoio dos respectivos coordenadores.

Aqui busca-se apresentar a forma de atuação em Núcleos de Trabalho que percorrem cada disciplina de seu eixo, de acordo com o Plano de Ensino, durante os semestres, a saber:

- Trabalhando para as Empresas (aplicação de conhecimentos teóricos e técnicos de sala de aula, em semestres consecutivos, em uma empresa local, através de uma aluna-funcionária dessa empresa).
- Treinamento em Acolhimento Estudantil (ambientação de calouros).
- Treinamento em Relações Interpessoais (aplicação em alunos de GRH).
- Orientação Curricular e Posturas (aplicação dessas competências aprendidas prestando serviços aos estudantes da própria unidade).
- Espaço do Aluno (apresentação dos Melhores Trabalhos/Projetos em sala de aula em disciplinas afins e em eventos no campus).

Destacam-se alguns dos produtos desses Núcleos de Trabalho que estão sendo entregues às comunidades acadêmica, empresarial e científica:

- Prestação de serviços a estudantes de GRH e de outros cursos do campus Teresópolis.
- Prestação de serviços para a comunidade empresarial local.
- Intercâmbio e integração de conhecimento entre disciplinas.
- Elaboração de Acervo Interdisciplinaridade - Praticando as Competências e Habilidades Aprendidas.
- Comunicação dos trabalhos discentes em eventos internos do campus.
- Realização de curso de extensão no Portal de Cursos Livres da Estácio (Você Aprende Mais).

- Produção de atividades técnicas valendo horas para Atividades Acadêmicas Complementares (AAC).

- Comunicação às comunidades acadêmica e científica através de congressos e/ou publicação.

Outros resultados esperados:

- Valorização e entrega de construção do conhecimento.
- Disciplinas agregando valor como prestadoras de serviços entre si e para o campus.
- Desenvolvimento da habilidade de atuação interdisciplinar.
- Ampliação da habilidade de organização de eventos técnicos (gestão).
- Conexão de competências e habilidades entre disciplinas afins.
- Compartilhamento de conhecimentos entre participantes dos projetos.
- Integração dos Planos de Ensino das disciplinas GRH como prestadoras de serviços para empresas.
- Ampliação de visibilidade das competências adquiridas pelos acadêmicos em GRH no campus.
- Fortalecimento do perfil do egresso de GRH.

Assim, acredita-se nessa prática devido à eficácia da interdisciplinaridade, com uma realização mais abrangente do saber que envolve componentes curriculares, integração de resultados, construção de conhecimentos através do processo da articulação de disciplinas, confronto entre conteúdos teóricos e práticos, com os respectivos esclarecimentos de dúvidas e um *continuum* de soluções que esse método proporciona.

Apresenta-se o relato dessa experiência realçando o tempo despendido, os processos teóricos-técnicos e a prática alcançada. Posteriormente as considerações finais são apresentadas.

Estrutura cronológica da interdisciplinaridade

Inicia-se a descrição da estrutura deste trabalho de interdisciplinaridade, especificando os produtos das disciplinas-chaves. Em caso de alteração do PPC esta proposta de trabalho se agrega às disciplinas práticas de Recrutamento e Seleção, Treinamento & Desenvolvimento e Gestão de Desempenho.

1ª Etapa: No segundo semestre de 2014

Apresentou-se à coordenadora do curso (atenta parceira destas pesquisadoras neste trabalho) o Projeto Interdisciplinar do Curso de Graduação Tecnológica de Gestão de Recursos Humanos - Praticando as Competências e Habilidades Aprendidas, e, com apoio da coordenação, iniciou-se, no campus Teresópolis, a implantação da interdisciplinaridade no GRH, na disciplina especificada a seguir.

- Técnicas de seleção: Trabalhando para as Empresas - locais (panificadora) e Orientação Curricular e Posturas (para todos os alunos interessados do campus). Ambos os trabalhos foram concluídos.

2ª Etapa: No primeiro semestre de 2015

Organiza-se a elaboração de projetos de treinamento pelos alunos (aprendizagem ativa), com algumas ações iniciadas nesse semestre.

- Práticas de RH I: Trabalhando para as Empresas (prestando continuidade às aplicações dos conteúdos do semestre anterior, na disciplina Técnicas de Seleção, na panificadora); Treinamento em Relações Interpessoais e Treinamento no Acolhimento de

Estudantes Calouros (iniciamos a apresentação do subprojeto SIA – Sistema de Informação Acadêmica)

- Técnicas de seleção: Trabalhando para as Empresas (2ª edição, ou seja, iniciando aplicações em empresa local de viação) e Orientação Curricular e Posturas (segundo semestre de atuação)
- Espaço do aluno: apresentação dos Melhores Trabalhos (em sala de aula, em disciplinas afins) e projetos em andamento (eventos do campus, por exemplo: Recepção aos Calouros e Semana de RH)

3ª Etapa: No segundo semestre de 2015

• Gestão de desempenho: Trabalhando para as empresas – panificadora, em continuidade às aplicações teórico-técnicas dos dois semestres anteriores, para o cargo de atendente de balcão. E construção de instrumentos de avaliação de desempenho para outros níveis hierárquicos, dessa mesma panificadora, que será desenvolvido pelos outros grupos dessa disciplina.

• Práticas de RH I: Trabalhando para as Empresas – empresa de viação (em continuidade ao semestre anterior); Acolhimento Estudantil (continuidade e expansão) e Relações Interpessoais (aprimoramento).

• Espaço do aluno: Comunicação de Melhores Trabalhos (em disciplinas afins e na Semana de RH) e no evento Boas Vindas (Recepção aos Calouros); atividade de interação promovida pelo grupo do Projeto Relações Interpessoais (2015.1); apresentação de padrinhos e calouros (Projeto Acolhimento Estudantil - 2015.1 e 2015.2) e Orientação Curricular e Posturas à disposição dos alunos interessados.

Assim, buscou-se incentivar e incorporar todos os atores envolvidos: professores, estudantes de GRH e estudantes de outros cursos (sempre com participação voluntária), e também as coordenações. Todos avaliando, aprimorando e validando o processo interdisciplinar para seu aperfeiçoamento constante.

Estrutura teórico-técnica da interdisciplinaridade

Além das três disciplinas-chave, já mencionadas, apresentaram-se as contribuições das outras disciplinas envolvidas. Formação de instrutores: presta suporte teórico e prático com logística e avaliações nos treinamentos, conforme Plano de Ensino; Recrutamento e seleção: colabora com a especificação das fontes de recrutamento do grupo ocupacional do cargo que estará sendo analisado. As disciplinas Recrutamento e seleção e Treinamento e desenvolvimento proporcionam suporte conceitual, conforme Planos de Ensino.

A seguir, especifica-se cada foco de atuação de cada Núcleo de Trabalho para a interdisciplinaridade: Orientação Curricular e Posturas; Trabalhando para as Empresas (locais); Acolhimento de Estudantes Calouros por estudantes de GRH; Treinamento em Relações Interpessoais com estudantes de GRH e Espaço do Aluno, com apresentações dos Melhores Trabalhos e Projetos.

Foco de atuação I – Orientação curricular e posturas para os estudantes de 1º período

Mediação: Disciplina Técnicas de Seleção (2º período, alunos voluntários).

Este projeto é um prestador de serviços para o próprio campus Teresópolis.

Resultados esperados: capacitação dos estudantes da disciplina Técnicas de Seleção no processo da proposta; favorecimento da melhor apresentação ao mercado de trabalho de currículos e posturas dos estudantes da Universidade Estácio

de Sá – Teresópolis; ampliação da habilidade de organização de eventos (gestão) e atribuição de horas de Atividades Acadêmicas Complementares (AAC), pelos trabalhos técnicos como orientadores de currículos e posturas.

Procedimentos para os estudantes-orientadores: participar das instruções da professora em relação à melhor apresentação de currículo e postura em processo seletivo; comparecer às salas de aula a fim de apresentar a proposta e verificar a quantidade de estudantes interessados; marcar data para pegar os currículos e obter email ou WhatsApp da turma; reservar a Sala de Estudos da biblioteca para atendimento individual e apresentação de vídeos sobre postura em entrevista, considerando a disponibilidade da grade de horários de ambos os cursos (espaços vagos); informar local, dia, hora, nome do estudante que procederá a orientação. Observar que a professora pede que os estudantes interessados não devem entregar currículos quando os estudantes-orientadores estiverem em aula e para não concentrar em um estudante da turma a entrega de currículos - pois esse é pessoal e confidencial; registrar os nomes dos estudantes atendidos por parte de cada estudante-orientador; concentrar todos os atendimentos em planilha quantitativa por curso, por semestre e acumulado (anexar a essa planilha os registros individuais de atendimento dos estudantes-orientadores); treinar os colegas que os substituirão no próximo semestre, com supervisão da professora; as planilhas dos atendimentos deverão ser entregues à coordenação para registro.

Foco de atuação II – Trabalhando para as empresas

Mediação: disciplinas com bases conceituais- Recrutamento & Seleção (1º período) e Treinamento & Desenvolvimento (2º período); com bases práticas - Técnicas de Seleção (2º período) e Práticas de RH I (3º período); Formação de Instrutores (3º período) e Gestão de Desempenho (4º período).

Resultados esperados: integração dos Planos de Ensino das disciplinas de GRH como prestadoras de serviços para empresas; ampliação da visibilidade das competências adquiridas pelos acadêmicos em GRH para as empresas locais e na unidade acadêmica (Teresópolis); aplicação dos conhecimentos das disciplinas conceituais e práticas, ao longo do curso, para um determinado cargo de uma empresa cujo estudante esteja atuando e haja interesse do dirigente da mesma e praticar interdisciplinaridade como valor agregado.

Procedimento: as mesmas empresas (panificadora e viação) e cargos (atendente de balcão e motorista) percorrem consecutivamente pelos semestres, conforme a seguir.

• Disciplina recrutamento e seleção (1º período): especificar fontes de recrutamento da região do cargo do núcleo “Trabalhando para as Empresas”;

• Disciplina técnicas de seleção (2º período): mapeamento de Competências (técnicas e comportamentais); avaliação das competências técnicas (elaboração de instrumentos); avaliação das competências comportamentais (elaboração de instrumentos), decisão e parecer dos candidatos finalistas do processo seletivo. Depositam esse trabalho em Atividade Estruturada (implica a construção de conhecimento, com autonomia, a partir do trabalho discente);

• Disciplina práticas de RH I (3º período): elaboração de programa de treinamento para o cargo trabalhado no processo seletivo. Depositam esse trabalho em Atividade Estruturada;

• Disciplina formação de instrutores (3º período): com-

plementação do programa de treinamento em relação à logística;

- Disciplina gestão de desempenho (4º período): elaboração de instrumentos de Avaliação de Desempenho e cuidados para implantação;

Foco de atuação III – Acolhimento de alunos calouros por alunos de grh

Mediação: disciplinas do 3º período- Práticas de RH I e Formação de Instrutores - elaboração do projeto e execução do treinamento.

Resultados esperados: disciplinas como prestadoras de serviços entre si e para o campus; integração do Plano de Ensino das disciplinas Práticas de RH I e Formação de Instrutores; habilidade de atuação interdisciplinar e Atribuição de horas de Atividades Acadêmicas Complementares (AAC) pelos trabalhos técnicos apresentados.

Procedimento:

- Disciplina práticas de RH I - Depositam esse trabalho em Atividade Estruturada.

Acolhimento/Ambientação: conceito, objetivos, composição de módulos e indicadores do treinamento (parâmetros: uma Ambientação Empresarial e o projeto do professor César Lessa – coordenador RH -Centro I - Meu Padrinho é um Calouro). Aqui agradecemos sua prontidão e disponibilidade. Validação: ao longo do processo. O programa do treinamento: objetivos de cada módulo, indicadores para cumprimento dos objetivos, métodos e técnicas a serem utilizados e tempo de execução de cada indicador. Aplicação: aplicação piloto do treinamento. Registros: monitoração e melhoria do processo. Totalização de atendimentos por instrutor e participantes do treinamento. A planilha de atendimento deverá ser apresentada à coordenação para registro.

- Disciplina formação de instrutores

A Logística do treinamento: organização dos grupos de atendimento (quantidade de estudantes por instrutores, cursos, horário, local - observar as grades de horário de disciplinas e compatibilidade de atendimento); divulgação/convocação dos estudantes; técnicas de treinamento a serem utilizadas (filme, música, atividades vivenciais, DG, visita ao campus etc.); elaboração de material didático; Avaliações: Validação do processo (professores que assistirem o treinamento, coordenação, os próprios estudantes-instrutores) e avaliações (de reação, por grupo, acumulada, quantitativa, qualitativa, por semestre e anual).

2.4- Foco de atuação IV – Treinamento em relações interpessoais para estudantes GRH

Mediação: disciplina práticas de RH I (3º período) - elaboração do projeto de treinamento. Depositam esse trabalho em Atividade Estruturada.

Resultados esperados: promover reflexão e compreensão de alguns fenômenos psicológicos que afetam as relações interpessoais; promover melhores relações humanas através de acolhimento que proporcione aceitação de diferenças individuais e maiores eficácias acadêmicas; atribuição de horas de Atividades Acadêmicas Complementares (AAC), pelos trabalhos técnicos apresentados como instrutores de treinamento.

Procedimento: elaboração do projeto de Treinamento em Relações Interpessoais; cursar, uma perspectiva desse treinamento através de curso de extensão; aplicar o treinamento em estudantes de 1º período de GRH; concentrar a quantidade de alunos-instrutores e participantes envolvidos em planilha, por

semestre e acumulado; e as planilhas dos atendimentos deverão ser entregues à coordenação para registro.

Foco de atuação V – Espaço do aluno: apresentação dos melhores trabalhos/ projetos

Mediação: disciplina Técnicas de Seleção - 2º período; Disciplina Práticas de RH I - 3º período e Disciplina Gestão de Desempenho - 4º período; com a colaboração do professor que estiver ministrando disciplina do semestre anterior em relação às disciplinas-chave, para apresentação dos Melhores Trabalhos.

Resultados esperados: conexão de habilidades entre disciplinas afins; valorização e entrega de construção do conhecimento; incentivo à troca constante entre os atores envolvidos (diferentes períodos de GRH); promoção do reconhecimento e atribuição de horas de Atividades Acadêmicas Complementares (AAC), pelos trabalhos técnicos apresentados.

Procedimento: professores das disciplinas Técnicas de Seleção e Práticas de RH I elegem os trabalhos ou projetos que se apresentarão nas outras turmas; a apresentação ocorrerá na disciplina de período anterior, ou seja, Técnicas de Seleção (2º período) se apresenta na turma da disciplina Recrutamento e Seleção (1º período) e Práticas de RH I (3º período) se apresenta em Treinamento e Desenvolvimento (2º período). As datas de apresentação dos trabalhos poderão ser nos dias de Vista de Prova de AV2 e serão agendadas com os professores dessas disciplinas. Para apresentação nos eventos do campus (Recepção de Calouros, Semana de RH etc.) os alunos farão suas comunicações, mesmo que breves, em comum acordo com a coordenação. Essas ações (apresentação dos Melhores Trabalhos) podem ser estendidas para outras disciplinas.

Estrutura de práticas

Projetos elaborados pelos alunos de 3º período e arquivados no campus Teresópolis.

Trabalhando para as empresas (Projeto com 29 páginas)

Esse projeto de treinamento presta serviços para uma empresa local, de aproximadamente oitenta e cinco anos de existência. O cargo escolhido pela aluna-funcionária para nossas aplicações de interdisciplinaridade foi o de atendente de balcão.

Resultados esperados: Atender ao público com simpatia e atenção; colocar-se no lugar do cliente em situações adversas (empatia); ser ágil no atendimento sem prejudicar a qualidade; evitar conversas paralelas durante o atendimento; manter discrição no ambiente de trabalho e observar a aparência pessoal e postura. No semestre anterior já foram realizados os mapeamentos de competências técnicas e comportamentais, tal como os instrumentos que as avaliam para recrutamento e seleção de pessoas.

No segundo semestre efetivou-se um projeto de treinamento, cujo levantamento de necessidades (LNT) ocorreu através de entrevistas com o proprietário, os gerentes, o responsável pelo RH e os próprios atendentes, além da observação de reclamações de alguns clientes. Conclui-se com sete necessidades para um bom atendimento, que vinte e seis funcionários, entre dezoito e trinta anos, com a escolaridade de ensino fundamental completo, se submeterão oportunamente.

Na busca de desenvolver a consciência de um melhor atendimento nessa panificadora, apresentamos algumas das metas do treinamento desenvolvido pelos alunos: recepção, integração, o que abordaremos; breve história sobre o pão e sua importância, o que a empresa entende por atendimento, debate sobre os sete pecados do atendimento, os passos para um bom atendimento,

evoluir na reflexão com debate sobre as competências essenciais indicadas pelos treinandos (levantamento anterior ao do treinamento), a importância do cliente, o que a padaria oferece e o que o atendente oferece, como pode ser melhorado o seu atendimento, o princípio da "gentileza gera gentileza" e a comunicação de que melhores desempenhos receberão benefícios específicos.

Todo o programa do treinamento (carga horária total, por tópicos e de intervalos), métodos, recursos, objetivos (gerais e específicos), avaliações de reação, de aprendizagem e no âmbito do trabalho estão apresentados no projeto, tal como requisitos financeiros e ocorrência de não conformidade da proposta de treinamento.

Acolhimento /ambientação de calouros (Projeto com 54 páginas)

Promove hospitalidade em diferentes perspectivas; é um prestador de serviços para o próprio campus Teresópolis.

Resultados esperados: contribuir com retenção; facilitar vínculos sociais; possibilitar a convivência acadêmica de forma rápida e amistosa; promover o acesso a programações culturais, de lazer, de esporte e acadêmicos (internas e externas); facilitar a integração e utilização dos recursos pedagógicos do campus.

- Em relação ao aluno-calouro: Sentir-se acolhido de forma mais rápida e agradável, com constância de interação entre os alunos dos diversos cursos e períodos; participar de um clima psicológico de relações interpessoais plenas entre os discentes com convivência diferenciada no campus Teresópolis.

- Em relação aos alunos da disciplina: desenvolver competências exigidas de um analista de treinamento a partir do Plano de Ensino da disciplina Práticas de RH I; realçando a autonomia, a organização de eventos, o trabalho em equipe, os contatos com os coordenadores do campus e a apresentação de trabalhos técnicos.

Esse projeto de Acolhimento de Calouros constituiu-se, inicialmente, de quatro subprojetos.

- O primeiro subprojeto apresentou o SIA (Portal Estácio), prestando informações nas salas de aula de primeiro período, com permissão antecipada do professor, sobre matrícula, atendimento (agendado – novo e consultas, requerimentos – novo e consultas), acadêmico (datas de provas, frequência – disciplinas matriculadas, quadro de horários, notas de provas); sala de aulas virtuais (avaliando o aprendizado, atividade estruturada), entre outros esclarecimentos.

- O segundo subprojeto, biblioteca e sala de estudos, apresentam as condições de funcionamento geral: cadastramento, senha, horário, empréstimo de livros, utilização de sala para estudos (individual e em grupo), computadores com acesso à internet etc.

- O terceiro apresenta o laboratório com as regras de seu funcionamento.

- O quarto subprojeto busca uma constante adaptação ao ambiente acadêmico através do acolhimento de calouros por alunos veteranos; esse atendimento pode ocorrer pessoalmente e através de WhatsApp, ou seja, as dúvidas dos calouros poderão ser respondidas pelos padrinhos também por essa forma de comunicação. Os alunos deste projeto elaboraram critérios para os alunos veteranos voluntariar-se ao apadrinhamento e a relação de alunos padrinhos e calouros dependerá da quantidade de padrinhos interessados; já iniciaram uma lista de veteranos voluntários para serem padrinhos/madrinhas (com email e telefones). Os alunos-padrinhos dos cursos receberão 5h de Atividade Acadêmica Complementar por cada período completo no projeto.

Relações interpessoais (Projeto com 50 páginas)

Resultados esperados: proporcionar oportunidade de autoconhecimento, respeito à diversidade de personalidades e opiniões (empatia); influenciar a habilidade de ouvir na essência e falar para ser compreendido (comunicação); conhecer técnicas de cooperação; percepção e feedback.

Os alunos elaboraram projeto de treinamento com objetivos (geral e específicos), levantamento das necessidades de treinamento, cuidados para ser um instrutor e um observador de treinamento, definição de competência interpessoal, principais fatores que influenciam as relações interpessoais, público alvo, programa (tópicos, objetivos desses tópicos, método, recursos, tempo – de cada módulo e total) e avaliação de reação.

Pretende-se promover o Compartilhamento de Conhecimentos adquiridos nesses projetos de 2015.1 com os próximos alunos que assumirão em 2015.2 para sequência dos trabalhos, na passagem de períodos. Buscar-se-á realizar um "aulão", na disciplina Práticas de RH I, em subgrupos destes projetos, quando os alunos-orientadores apresentarão cada item dos mesmos para seus substitutos.

Aquelas ações necessárias para eventos iniciais de período serão de realização voluntária dos alunos do período anterior.

Considerações finais

Como o projeto "Interdisciplinaridade em GRH – Teresópolis" está em andamento, outras ações previstas ainda se concretizarão e outras se acrescentarão; por exemplo, pretende-se adicionar mais um subprojeto no Acolhimento Estudantil - Estimulando o Aprendizado, que se norteará no valor da aprendizagem na sociedade do conhecimento, com a criação de um Blog com informações focadas em Empregabilidade. Esse blog se estruturará nas categorias: Na Estácio (no site – por exemplo: Voceaprendemais - cursos livres para aprimoramento e sínteses das palestras no campus, com convergência ao objetivo do blog) e fora da Estácio (ações/eventos/endereços pertinentes aos cursos do campus – por exemplo: ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos e na cidade de Teresópolis. Esse blog se direcionará a todos os alunos interessados do campus.

Ao fim do primeiro semestre de 2015, apresentou-se o "Projeto Interdisciplinaridade em GRH – em diferentes campi" (customizado para o campus Madureira/RJ) à coordenação e já no início deste segundo semestre estaremos implantando-o. Apresentamos o "Projeto Interdisciplinaridade – em diferentes cursos" (customizado para o curso de Psicologia – campus Sulacap/RJ) e a coordenação viabilizará sua implantação para o início do próximo ano.

Enfim, na execução dessas ideias estão presentes desafios, curiosidade, empenho, compromisso e prazer de realizar, tanto por parte dos alunos quanto da professora responsável pelo mesmo e da coordenação. Agradecemos a cada participante desses trabalhos; sintam-se abraçados pessoalmente; somos construtores orgulhosos com o sentimento de pertencer. Finalizamos com as palavras do aluno Rodrigo Pedro da Silva, do subprojeto Acolhimento de Calouros, no último encontro de aula: "Cuide bem desse trabalho, professora; foi o melhor que fiz até hoje"

Referência

GEORGEN, Pedro. *A universidade em tempos de transformação*. Campinas: Faculdade de Educação, UNICAMP, 2006.