

Campinas, 22 de maio de 2013.

À Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas

Proposta: **Construindo espaços de encontro para a gestão de pessoas com foco na resolução de conflitos, na melhoria dos vínculos e na resolutividade.**

**Fase 1 – Desenhando o cenário (Diagnóstico)**

**Objetivos**

1. Produzir um cenário que identifique e relacione os problemas mais relevantes nesse atual momento da Faculdade de Educação
2. Realizar uma avaliação do estágio em que se encontram as práticas de gestão
3. Obter suporte para a tomada de decisões e de intervenção consistente.

<b>METODOLOGIA</b>	<b>TÉCNICA DE PESQUISA</b>
Quantitativa	Entrevistas - Questionários
Qualitativa	Dinâmica de grupo - Observação

**Duração:** quatro momentos de seis horas semanais

**Total de horas:** 24 horas

**Início:** maio

**Fase 2 – Cuidando do Ser Gestor**

**Objetivos**

1. Fortalecer o trabalho em equipe estimulando a cooperação, os processos integradores e promotores de compromisso e de responsabilização
2. Cuidar da qualidade das relações interpessoais
3. Cuidar da comunicação interna/externa
4. Desenvolver atitudes que garantam sair da ação episódica para processos contínuos; da ação individual para a coletiva e da ótica fragmentada para a globalizadora.

**Metodologia:** Laboratório de sensibilização

Para que os objetivos explicitados se concretizem, proponho trabalhar com a metodologia de laboratório de sensibilização.

Essa metodologia baseia-se no pressuposto de que aprendemos ao vivenciar os conceitos e ao descobrir a melhor maneira de utilizar nossas habilidades e recursos além de aproveitar as experiências positivas e as potencialidades do grupo – seus próprios conhecimentos.

Proponho um autoconhecimento mais realístico. Com uma maior conscientização de si, é possível ter uma percepção das necessidades do seu grupo e uma visão mais ampla para traçar caminhos de solução.

Nos grupos de sensibilização, o coordenador é um educador que orienta o grupo para aprendizagem de um conteúdo muito especial: o próprio grupo, suas características e seu funcionamento. Treinar o gestor nessa metodologia implica mostrar seu papel como agente facilitador e mediador da transformação social.

No meu entendimento, devemos buscar desenvolver competências interpessoais tão elevadas e sofisticadas quanto desenvolvemos as competências técnicas nas várias áreas de atividades ocupacionais.

**Duração:** seis momentos de seis horas semanais.

**Total:** 36 horas

**Cronograma:** junho e julho

### **Fase 3 – Replicando o conhecimento**

#### **Objetivo**

Estabelecer com o grupo gestor:

- ✓ Formas de produção, de reprodução e de disseminação do conhecimento apreendido
- ✓ Criar espaços de trocas de experiências práticas positivas e de dificuldades a serem superadas
- ✓ Organizar reuniões de *feedback* com as equipes.

#### **Metodologia**

Reunião de grupos (gestores e instâncias representativas dos funcionários) com a aplicação de técnicas de dinâmica de grupos para a construção dos espaços necessários de gerenciamento do conhecimento adquirido.

**Duração:** quatro encontros de seis horas semanais

**Total:** 24 horas

**Cronograma:** julho e agosto

### **Fase 4 - Avaliação do trabalho realizado**

Um encontro de seis horas a ser realizado em agosto.

**Total de horas:** 90 horas

**Duração do trabalho:** 3 meses

Com a certeza de que o trabalho irá ao encontro das expectativas e das necessidades da Faculdade de Educação, coloco-me à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas.

Magda Senna Vulcano



## **Breve Currículo**

### **Magda Senna Vulcano**

Psicóloga. Mestre em Filosofia da Educação pela Faculdade de Educação da PUC-Campinas. Docente dessa Instituição durante 30 anos. Foi, nessa mesma universidade, Vice Diretora do Instituto de Psicologia, Presidente da Câmara Curricular, Presidente da Comissão da Carreira Docente.

**Na Unicamp:** Coordenadora da área de Desenvolvimento da Diretoria Geral de Recursos Humanos por cinco anos. Docente dos Cursos de Especialização do Programa de Desenvolvimento Gerencial e de Metodologia de Gestão por Processos por três anos. Coordenadora Pedagógica do Curso de Excelência no Atendimento ao Cliente por três anos.

Docente do curso de Formação de Ouvidores do Estado de São Paulo.

Consultora da Elos – Gestão de Pessoas: [www.elosgestaodepessoas.com.br](http://www.elosgestaodepessoas.com.br)

### **Clientes - Elos**

**DRS7- Diretoria Regional de Saúde de Campinas:** “Programa Capacitação de Liderança”.

**DRS5 – Diretoria Regional de Saúde de Barretos:** “Programa Capacitação de Liderança”.

**Prefeitura Municipal de Paulínia:** Minicursos ministrados no evento “Qualidade no Atendimento ao Público”

**Secretaria de Saúde – Prefeitura Municipal de Paulínia:** “Programa Qualidade no Atendimento ao Público”.

**NAED – Sul e NAED – Leste: Secretaria da Educação – Prefeitura Municipal de Campinas:** “Programa de Desenvolvimento de Gestores Educacionais”.

**Hospital Pimentas Bonsucesso – Guarulhos:** “Programa de Excelência no Atendimento ao Cidadão”; “Programa Humanização e qualidade: um diálogo possível: O relacionamento médico-paciente como critério de qualidade na prestação de serviço”. “Excelência no relacionamento e no atendimento ao cidadão” – Programa realizado com os profissionais da área da Saúde, da área Administrativa e atendentes de portaria dos Prontos Socorros do Hospital.

**Santa Casa de Pindamonhangaba:** Curso de capacitação: Humanização e Qualidade - equipe multiprofissional da área da saúde – grupo de humanização.

**Radani Engenharia – São Paulo:** “Programa de Desenvolvimento de Gestores”.

**ABO – Associação Brasileira de Ouvidores:** “Laboratório de Sensibilização”.