

ANEXO II

PLANOS DE ENSINO

Componente curricular: AUTOCONHECIMENTO E LIDERANÇA	CH Teoria: 8h
	CH Total: 8h
Objetivos de aprendizagem	
Ao final do componente curricular, o discente será capaz de: • Identificar seus estilos de liderança, forças, áreas de desenvolvimento e vieses cognitivos. • Aplicar técnicas básicas de autogestão e inteligência emocional para melhorar sua atuação como líder. • Reconhecer a relação entre autoconsciência e tomada de decisão, comunicação e gestão de conflitos no ambiente organizacional. • Demonstrar postura reflexiva e capacidade de autoavaliação contínua para favorecimento do desenvolvimento profissional.	
Ementa da Teoria	
Definições e conceitos fundamentais de autoconhecimento e liderança; importância do autoconhecimento para o desempenho da liderança; construção do repertório pessoal de liderança; identificação de forças e fragilidades; vieses cognitivos e impacto nas decisões; fundamentos de inteligência emocional; modelos de estilos de liderança; relação entre autoconsciência, ética e comportamento organizacional; atividade prévia para aplicação e discussão em sala.	
Bibliografia	
EDMONDSON, A. A organização sem medo: criando segurança psicológica no ambiente de trabalho para aprendizagem, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. GRANT, A. Pense de novo: o poder de saber o que você não sabe. Rio de Janeiro: Sextante, 2021. GOLEMAN, D. Inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1997. KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. O desafio da liderança. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.	

Componente curricular: CONVERSAS DIFÍCEIS	CH Teoria: 8h
	CH Total: 8h
Objetivos de aprendizagem	
Ao final do componente curricular, o discente será capaz de: • Reconhecer os principais tipos de conflitos no ambiente organizacional e seus impactos na equipe. • Aplicar técnicas de comunicação assertiva, empática e não violenta em situações de tensão. • Conduzir conversas difíceis com foco na solução colaborativa de problemas. • Utilizar o feedback como ferramenta de desenvolvimento e prevenção de conflitos. • Elaborar estratégias práticas de mediação e negociação para contextos de saúde pública.	
Ementa da Teoria	
Estudo dos fundamentos das conversas difíceis no ambiente organizacional; caracterização dos tipos de conflito interpessoal e intersetorial; análise das causas e impactos dos conflitos em equipes; investigação sobre estilos de comunicação; reflexão sobre comunicação assertiva, empática e não violenta; fundamentos do feedback construtivo; exame de práticas de mediação e negociação no setor público. Exercícios de role-play de conversas difíceis em contextos de saúde pública; simulações de feedback construtivo e comunicação não violenta; dinâmicas em grupo para identificar estilos de comunicação e suas consequências; análise de casos reais de conflitos organizacionais; atividade prévia para aplicação e discussão em sala.	
Bibliografia	
ROSENBERG, M. B. Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2020. STONE, D.; PATTON, B.; HEEN, S. Conversas difíceis: como discutir o que importa mais. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019. FISHER, R.; URY, W.; PATTON, B. Como chegar ao sim: negociação de acordos sem ceder. Rio de Janeiro: Sextante, 2019. GOLEMAN, D. Foco: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.	

EDMONDSON, A. A organização sem medo: criando segurança psicológica para aprender, inovar e crescer. Rio de Janeiro: Sextante, 2020.

Componente curricular: CULTURA E MUDANÇA	CH Teoria: 8h
	CH Total: 8h
Objetivos de aprendizagem	
Ao final do componente curricular, o discente será capaz de: • Compreender os conceitos de cultura organizacional e sua influência na gestão de mudanças. • Diferenciar os processos de mudança e transição em organizações públicas de saúde. • Identificar resistências comuns à mudança e propor estratégias para superá-las. • Aplicar técnicas de comunicação e liderança em processos de transformação organizacional. • Elaborar um plano inicial de ação para fortalecer a cultura de mudança em sua equipe ou setor.	
Ementa da Teoria	
Estudo dos conceitos de cultura organizacional e transição; caracterização das dimensões da cultura em instituições públicas; análise da relação entre saúde organizacional e processos de mudança; investigação sobre resistência individual e coletiva; reflexão sobre os desafios das lideranças na condução de processos transformacionais; exame de práticas de comunicação, motivação e engajamento em mudanças organizacionais. Dinâmica de diagnóstico de cultura organizacional (valores, práticas, símbolos e ritos); simulações de cenários de resistência à mudança; estudo de caso sobre transformação em instituições públicas de saúde; role-play sobre o papel da liderança na condução da mudança; construção coletiva de estratégias para acelerar processos de adaptação e superação de resistências, atividade prévia para aplicação e discussão em sala..	
Bibliografia	
SCHEIN, E. H.; SCHEIN, P. A. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2017. KOTTER, J. P. Liderando mudanças. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019. CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. San Francisco: Jossey-Bass, 2021. HEIFETZ, R.; LINSKY, M. Liderança adaptativa: estratégias para enfrentar desafios complexos. São Paulo: Alta Books, 2020. SCOTT, C. Radical Candor: Como ser um líder de sucesso sem perder a humanidade. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.	

Componente curricular: GESTÃO ESTRATÉGICA: COMO POTENCIALIZAR OS RESULTADOS	CH Teoria: 16h
	CH Total: 16h
Objetivos de aprendizagem	
Ao final do componente curricular, o discente será capaz de: • Compreender os fundamentos da gestão estratégica e sua aplicabilidade no setor público de saúde. • Relacionar missão, visão e valores institucionais com os objetivos estratégicos da SES-GO. • Utilizar ferramentas de diagnóstico situacional e priorização de desafios em saúde pública. • Analisar casos práticos de gestão estratégica em instituições públicas. • Compreender e aplicar modelos de gestão estratégica adaptados ao setor público de saúde (BSC, PDCA, OKRs). • Construir indicadores de desempenho (KPIs) alinhados às metas institucionais da SES-GO. • Relacionar planos de ação com objetivos estratégicos, assegurando monitoramento e avaliação contínua. • Elaborar OKRs individuais e coletivos para projetos/setores da SES-GO. • Reconhecer a importância da gestão orientada por resultados para a melhoria do desempenho institucional.	
Ementa da Teoria	
Estudo dos conceitos fundamentais de gestão estratégica e sua aplicação no setor público de saúde; caracterização da missão, visão e valores institucionais; análise de ferramentas de diagnóstico situacional; reflexão sobre os desafios estratégicos da saúde pública; investigação sobre a priorização de problemas e objetivos em contextos organizacionais; estudo de casos de aplicação prática da gestão estratégica em órgãos públicos, atividade prévia para aplicação e discussão em sala. Estudo dos modelos de gestão estratégica aplicáveis à saúde pública; fundamentação de ferramentas como Balanced Scorecard (BSC), PDCA e OKRs; análise de indicadores de desempenho (KPIs); descrição de processos de monitoramento e avaliação de resultados; investigação sobre a relação entre gestão por resultados, eficiência e qualidade na saúde pública; reflexão sobre o papel do líder como agente de alinhamento estratégico. Exercícios de definição de OKRs (objetivos e resultados-chave) aplicados ao contexto da SES-GO; simulação de aplicação do ciclo PDCA em um problema real; construção de indicadores de desempenho para equipes e projetos;	

dinâmicas em grupo para conectar metas estratégicas institucionais com planos de ação locais; estudo de caso sobre implementação de modelos de gestão em órgãos públicos, atividade prévia para aplicação e discussão em sala.

Bibliografia

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. Mapas estratégicos: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.
 DRUCKER, P. A prática da administração de empresas. São Paulo: Cengage, 2016.
 MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. Safári de Estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2019.
 PORTER, M. E. Estratégia competitiva. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
 MARINI, C.; MARTINS, H. F. Gestão pública: o papel das organizações do setor público na sociedade contemporânea. Brasília: Enap, 2017.
 DOERR, J. Avalie o que importa: como o Google, Bono Vox e a Fundação Gates sacudiram o mundo com os OKRs. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.
 CAMPOS, V. F. TQC – Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). 9. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 2020.
 MANN, R. The PDCA Cycle. London: Routledge, 2017.
 CAMPOS, V. F. TQC: controle da qualidade total (no estilo japonês). Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 2020.
 FALCONI, V. Gerenciamento da rotina do trabalho do dia a dia. Nova Lima: Falconi Editora, 2013.

Componente curricular: TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTES COMPLEXOS: COMO LIDERAR MUDANÇAS	CH Teoria: 16h
	CH Total: 16h
Objetivos de aprendizagem	
Ao final da componente curricular, o discente será capaz de: • Reconhecer a natureza da complexidade em organizações públicas de saúde. • Identificar os principais tipos de incerteza e risco que influenciam a tomada de decisão. • Compreender os efeitos dos vieses cognitivos e emocionais sobre as escolhas dos líderes. • Utilizar ferramentas básicas de análise crítica de problemas em cenários incertos. • Discutir casos reais de decisões críticas no setor público de saúde. • Aplicar frameworks e métodos de tomada de decisão em cenários complexos (Cynefin, PDCA, Design Thinking). • Elaborar estratégias de engajamento de stakeholders em processos decisórios. • Prototipar soluções inovadoras para problemas reais da SES-GO. • Exercitar a liderança adaptativa em situações de mudança. • Construir, em grupo, um plano de decisão estratégica para um desafio real do setor público de saúde.	
Ementa da Teoria	
Conceitos fundamentais de complexidade organizacional; caracterização de ambientes voláteis, incertos, complexos e ambíguos (VUCA); estudo dos riscos e incertezas na gestão pública; investigação sobre vieses cognitivos na tomada de decisão; análise de limites da racionalidade em decisões complexas. Exercícios individuais para identificação de vieses cognitivos; dinâmicas em grupo para análise de problemas complexos em saúde pública; estudo de casos reais da SES-GO e de experiências nacionais; debates guiados sobre os efeitos de decisões estratégicas tomadas em contextos de crise. Reflexão individual sobre uma decisão complexa tomada em sua área de atuação e identificação dos principais fatores de incerteza e vieses que influenciaram o processo, atividade prévia para aplicação e discussão em sala. Fundamentação dos frameworks de tomada de decisão em ambientes complexos: Cynefin, PDCA e Design Thinking; análise de tomada de decisão coletiva; estudo de engajamento de stakeholders; reflexão sobre liderança adaptativa em cenários de mudança, atividade prévia para aplicação e discussão em sala.	
Bibliografia	
KAHNEMAN, D. Rápido e devagar: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. SNOWDEN, D. Complex acts of knowing: paradox and descriptive self-awareness. Journal of Knowledge Management, v. 6, n. 2, p. 100–111, 2002. SNOWDEN, D.; BOONE, M. A leader's framework for decision making. Harvard Business Review, Boston, v. 85, n. 11, p. 68–76, 2007. TALEB, N. N. A lógica do cisne negro: o impacto do altamente improvável. Rio de Janeiro: Best Seller, 2010. MINTZBERG, H. Managing. San Francisco: Berrett-Koehler, 2011. HEIFETZ, R.; LINSKY, M. Liderança adaptativa: ferramentas e táticas para transformar organizações e mobilizar pessoas. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. HEIFETZ, R. Leadership without easy answers. Cambridge: Harvard University Press, 2009. BROWN, T. Design thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. CAMPOS, V. F. TQC: controle da qualidade total (no estilo japonês). Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 2020. KOTTER, J. P. Liderando mudanças. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.	

Componente curricular: DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES: TIMES DE ALTA PERFORMANCE

CH Teoria: 16h

Objetivos de aprendizagem

Ao final da componente curricular, o discente será capaz de:

- Compreender os fundamentos e características de times de alta performance.
- Identificar as etapas de desenvolvimento de equipes (modelo de Tuckman: formação, conflito, normatização, desempenho).
- Reconhecer fatores que influenciam engajamento, motivação e pertencimento em equipes.
- Analisar a importância da accountability, da confiança e da segurança psicológica para o desempenho coletivo.
- Mapear os estágios de desenvolvimento de sua equipe e propor ações iniciais de fortalecimento.
- Aplicar ferramentas e estratégias para elevar o desempenho coletivo.
- Promover práticas de delegação eficaz, empowerment e accountability.
- Utilizar métodos ágeis no desenvolvimento e acompanhamento de equipes.
- Implementar feedback contínuo e reconhecimento como estímulos à performance.

Ementa da Teoria

Estudo das características de times de alta performance; fundamentação sobre estágios de desenvolvimento de equipes; análise de fatores motivacionais e de engajamento; investigação da relação entre segurança psicológica e desempenho coletivo; reflexão sobre accountability e cultura de confiança; exame de casos reais de equipes de alto desempenho em organizações públicas e privadas. Dinâmica de diagnóstico do estágio de desenvolvimento da equipe; estudo de caso de uma equipe de alta performance em saúde pública; exercícios em grupo para identificar barreiras ao engajamento; simulações sobre práticas de confiança e segurança psicológica. Reflexão escrita sobre o estágio atual de desenvolvimento da equipe do discente, incluindo identificação de pontos fortes, desafios e propostas de ação inicial, atividade prévia para aplicação e discussão em sala.

Estudo das práticas de gestão de equipes de alta performance; análise de técnicas de delegação eficaz e empowerment; caracterização de métodos ágeis aplicados ao setor público; reflexão sobre práticas de feedback, reconhecimento e desenvolvimento contínuo; investigação sobre liderança situacional e coaching de equipes. Simulação de situações de delegação eficaz; dinâmicas sobre accountability e empowerment; estudo de caso de aplicação de métodos ágeis em serviços públicos; role-play de feedback construtivo e reconhecimento, atividade prévia para aplicação e discussão em sala.

Bibliografia

EDMONDSON, A. A organização sem medo: criando segurança psicológica para aprender, inovar e crescer. Rio de Janeiro: Sextante, 2020.

LENCIONI, P. Os cinco desafios das equipes. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

LENCIONI, P. A vantagem: por que a saúde organizacional supera qualquer estratégia de negócios. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

KOUZES, J. M.; POSNER, B. O desafio da liderança. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

TUCKMAN, B. W. Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, v. 63, n. 6, p. 384–399, 1965.

DRATH, W. H. The Deep Blue Sea: Rethinking the Source of Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.

KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. A sabedoria das equipes: criando a organização de alta performance. Rio de Janeiro: Alta Books, 2001.

SUTHERLAND, J. Scrum: a arte de fazer o dobro do trabalho na metade do tempo. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BLANCHARD, K. Liderança de alto nível. Porto Alegre: Bookman, 2019.

PINK, D. H. Motivação 3.0: os novos fatores motivacionais para o sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.