

# UFRN/DIMAp

MODELO DE PLANO DE CURSO PARA COMPONENTE CURRICULAR OFERECIDO PELO DIMAp, EXCLUSIVO PARA A RETOMADA DO PERÍODO LETIVO 2020.1 (COMO 2020.6) NO FORMATO REMOTO

| Dados do Componente   |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Unidade responsável   | DIMAp.                          |
| Código                | DIM0529                         |
| Nome                  | DESENVOLVIMENTO EM TIMES        |
| Carga horária teórica | 30 horas – atividade síncrona   |
| Carga horária prática | 30 horas – atividade assíncrona |

| Dados do docente*           |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| Nome: Marco César Goldberg  | SIAPE: 1149561-8          |
| Cargo: Professor Titular    |                           |
| Unidade de exercício: DIMAp |                           |
| Celular:                    | email: gold@dimap.ufrn.br |

\*No caso de componente curricular a ser ofertado por mais de um docente, o quadro anterior deve ser replicado.

|          |  |
|----------|--|
| Conteúdo | Em caso de componente curricular já cadastrado, copie a ementa do SIGAA (na aba Ensino > Consulta > Componentes curriculares   |
|          | Fundamentação teórica, ferramentas e as experiências práticas necessárias ao desenvolvimento de Trabalho em Times. Aplicar em vários contextos os conceitos teóricos desenvolvidos |

|             |   |
|-------------|---|
| Metodologia | Descrição de como a disciplina será desenvolvida, especificando as técnicas de ensino a serem utilizadas.   |
|             | Disciplinas com carga horária prática devem atentar ao disposto no Art. 2º "Os componentes curriculares de natureza prática ou a parte prática de componentes curriculares poderão ser adaptados ao formato remoto, desde que seja elaborado plano de curso específico, para o período letivo 2020.1, aprovado pelo colegiado de curso e apensado ao Projeto Pedagógico de Curso."  |
|             | Sendo assim, quando for o caso, deve ficar claro como a carga horária prática será adaptada ao formato remoto.  |
|             | A metodologia objetiva alavancar o desempenho, a aquisição e aplicação da aprendizagem no contexto da disciplina, considerando que a comunicação entre o professor e os alunos se dará exclusivamente pela via remota. Para mitigar as limitações dessa forma de comunicação, o desenvolvimento da disciplina visará o seguinte foco:   |
|             | Alcançar alvos no desenvolvimento de competências para o domínio dos fundamentos da abordagem, o domínio de algumas ferramentas de gestão para o trabalho em equipe, de técnicas de planejamento e incentivo à motivação. Serão abordadas as habilidades associadas à liderança de equipes, seleção de pessoas para um trabalho focado, noção de negócio e do funcionamento de organizações produtivas, criatividade, desenvolvimento de comprometimento (comprometimento), visão, missão, planejamento de atuação, responsabilidade solidária, |

união, técnicas de comunicação, negociação de conflitos e técnicas de tomada de decisão.

Trata-se de um projeto para fundamentação teórica do trabalho em equipes. A aplicação prática será limitada aos trabalhos de pesquisa dos alunos sobre as referências bibliográficas disponibilizadas. Uma base de dados vasta o suficiente para desafiar o aluno na busca da aplicação real através do estudo de casos.

A execução da disciplina será desenvolvida com base em quatro eixos:

1. Conteúdo de competências estruturadas e suportadas por aulas remotas, pelo material didático fornecido pelo professor e por conhecimento minerado no ecossistema de informações e comunicação virtual. Todo material de consulta é disponibilizado por meio eletrônico. Eventuais consultas complementares que os alunos resolvam realizar para enriquecer os trabalhos assíncronos podem ser realizadas. Observo que as referências disponibilizadas são suficientes. Podem ser ampliadas caso o aluno sinta-se especificamente motivado a isso.

2. Habilidades e competências adquiridas pelos alunos ao examinar as referências encaminhadas e consolidar conclusões próprias. Na presente proposta, a pesquisa assíncrona desenvolvida pelo aluno será importante para a construção da fundamentação teórica do aluno, produzindo uma oportunidade para que o discente examine a extensa bibliografia distribuída conforme sua própria demanda e possibilidade, mantendo a supervisão do professor para facilitar a aprendizagem.

3. Orientação e suporte do professor no desenvolvimento do segundo eixo, fornecendo, se necessário, trabalhos adicionais, links à conteúdo didático livre e avaliando a qualidade e propriedade do material por ventura minerado pelo aluno. O contato de orientação igualmente permitirá correções ou complementações conceituais e agregação de experiência na aplicação prática.

4. Conteúdo avaliado pelo professor através de dois trabalhos de aplicação e mais uma aplicação da metodologia da avaliação de 360 graus.

5. A avaliação de recuperação, caso necessária, será realizada por um relatório abordando:

Ferramentas para a tomada de decisão em equipe. Análise de Pareto. Diagrama de causa e efeito Diagrama de Correlação. Técnica Delphi. Campo de Força, Matriz GUT, Matriz de Eisenhower, Matriz de Decisão. Método Fato-Causa-Ação: FCA.

|  |  |
|--|--|
|  | <p>O tema do trabalho de recuperação é determinado já ao início do curso tendo em vista que o prazo entre a divulgação dos resultados da disciplina e a recuperação é pequeno.</p> <p>Observo que a avaliação de 360 graus, na presente proposta, cumpre o sentido de uma avaliação direta, dinâmica, contextualizada e integrada na realidade do desenvolvimento da disciplina.</p> <p>Um dos objetivos da disciplina é vivenciar situações de interdependência funcional. O momento singular atual dificulta esse alvo. A avaliação chamada em “360 graus” contempla o contexto de interdependência. Adicionalmente, a autoavaliação confrontada com a avaliação dos demais alunos da disciplina, é medida de percepção do grau de envolvimento e do compromisso do aluno com a disciplina, aspecto central no sucesso desse tipo de oferta didática.</p> <p>Em recente experiência no período 2020.3, o presente proponente observou um bom desempenho estatístico dessa ferramenta. A avaliação 360 graus aproximou, com razoável grau de afastamento, a própria avaliação do professor.</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
| Procedimentos de avaliação da aprendizagem | Descrição dos instrumentos e critérios a serem utilizados para a verificação da aprendizagem.   |
|  | <p>A disciplina será constituída por 32 aulas síncronas e 32 aulas assíncrona, distribuídas em 4 aulas semanais segundo o calendário acadêmico para 2020.1. Serão três módulos com a carga horária de 26, 22 e 20 aulas, respectivamente. Com 50% de aulas assíncronas. As atividades assíncronas visam implementar uma pesquisa prévia do conteúdo da atividade síncrona, facilitando o desenvolvimento dos conceitos e incentivando a participação ativa do aluno. Não se trata propriamente do pleno conceito de “sala de aula invertida”, mas de uma exposição prévia e sistemática do aluno ao conteúdo que será ministrado.</p> <p>Os trabalhos do primeiro e segundo módulo serão avaliados pelo professor. A avaliação do terceiro módulo fará parte da avaliação 360 graus. Em todos os casos, serão trabalhos individuais.</p> <p>Um terceiro grau será obtido através da 360 graus da seguinte forma:</p> <p>A avaliação de 360 graus terá 30% de seu valor obtido de um grau atribuído pelo próprio aluno em seu rendimento escolar, uma autoavaliação. 70% do valor será resultante da média dos graus atribuídos pelos participantes da disciplina com respeito ao terceiro relatório de trabalho de autoria de cada aluno. Todos</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>alunos receberão o material desenvolvido pelos participantes da turma e enviarão o seu relatório a todos os participantes.</p> <p>Os alunos avaliarão os trabalhos encaminhados com a seguinte orientação:</p> <p>1º - Extensão da revisão bibliográfica sobre o tema de reuniões em equipes – 2,5 pontos</p> <p>2º - Desenvolvimento das várias propostas e metodologias de reuniões, com seu detalhamento de execução e cuidados – 2,5 pontos</p> <p>3º - Demonstração da compreensão do conteúdo, suficiência para o entendimento, pertinência e ligação com o trabalho em equipes. Por exemplo, a ligação com os métodos Ágeis – 2,5 pontos</p> <p>4º - Conclusões sobre as metodologias examinadas para direcionar o processo de reuniões. Análise crítica de vantagens e desvantagens das abordagens citadas, e a comprovação de sua aplicabilidade especificamente ao trabalho em equipe para desenvolvimento de software – 2,5 pontos.</p> <p>Os três trabalhos escritos serão encaminhados, em PDF, ao professor e, quando se fizer necessário, serão elucidados remotamente.</p> <p>O primeiro possui o foco centrado em fundamentos do trabalho em equipe e nos princípios da sinergia. O segundo avança para elementos práticos de comunicação, negociações, planejamento e execução do trabalho em equipe. O terceiro aborda o processo de reuniões.</p> <p>A avaliação 360 graus será uma experiência prática de aprendizagem, avaliação e de interação de conhecimento entre os participantes, um dos alvos do trabalho em equipe.</p> |
|--|--|

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Cronograma detalhado das atividades e dos critérios de validação da assiduidade dos discentes.</p> <p><i>(Art. 3º §4º "A frequência e a participação dos discentes serão verificadas de acordo com o acompanhamento das atividades propostas, conforme plano de curso.")</i></p>  |
| <p>Cronograma e critérios para validação da assiduidade dos discentes</p> | <p>06/10/2020 – Aula 13 - Entrega do relatório: Liderança no trabalho em equipes. Avaliado pelo professor.</p> <p>12/11/2020 – Aula 24 - Entrega do relatório: Técnicas de tomada de decisão em equipes. Avaliado pelo professor.</p> <p>26/11/2020 – Aula 32 - Entrega do relatório: Uma metodologia para reuniões em equipe – parte da avaliação 360 graus.</p> <p>10/12/2020 – Entrega do relatório de recuperação: Ferramentas para a tomada de decisão em equipe.</p> |

## UFRN/DIMAp

|  |   |
|--|---|
|  | <p>A assiduidade dos discentes será avaliada pela lista de presença na atividade síncrona. Caso o discente falte na atividade síncrona, a atividade assíncrona que se segue é de presença obrigatória para a recuperação do conteúdo. Caso o aluno esteja presente na atividade síncrona, a atividade assíncrona seguinte será dedicada ao desenvolvimento da preparação para a próxima atividade síncrona e elaboração do trabalho do módulo associado. O professor estará, durante todo o decurso das atividades assíncronas, online e disponível, tanto para o contato, dúvidas e orientação dos alunos, bem como recuperando o conteúdo eventualmente perdido por faltas em atividades síncronas.</p> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| Datas e horários das atividades síncronas | <p>Em caso de atividade síncrona, indicar o momento em que os encontros acontecerão, de acordo com o cronograma. Essa informação é importante para que os estudantes possam avaliar sua participação na turma.</p> <p>Vale salientar que qualquer atividade síncrona deve acontecer no horário previamente cadastrado para a turma, conforme indicado no Art. 3º, §2º "<i>Para as atividades de interação online síncronas com os discentes, previstas nos planos de curso, os docentes deverão respeitar os dias e horários registrados para a turma no SIGAA</i>".</p> |
|   | <p>As atividades síncronas serão desenvolvidas às terças-feiras nos tempos de aula registrados para a disciplina original, manhã 3-4. As atividades assíncronas serão desenvolvidas às quintas-feiras no tempo de aula registrado para a disciplina, manhã 3-4. Calendário:</p>  |

| Data  | No | Conteúdo  |
|-------|----|---|
| 25/08 | 01 | Modelos Tradicionais para Organizações Produtivas. Uma equipe vista como uma pequena corporação. Diferenças e semelhanças. Vantagens da pequena empresa.  |
| 27/08 | 02 | Atividade assíncrona: estudo dirigido sobre colaboração e cooperação.   |
| 01/09 | 03 | Definindo o Trabalho em Equipes - O trabalho cooperativo / colaborativo em grupo. Diferenças e características. Potencial e aplicações dos diferentes tipos de trabalho cooperativo / colaborativo. Conceito de complexidade e sinergia. Caracterizando uma equipe de Alto Desempenho.  |
| 03/09 | 04 | Atividade assíncrona: estudo dirigido sobre complexidade e sinergia.  |
| 08/09 | 05 | Caracterizando uma equipe de Alto Desempenho - Os sete princípios da sinergia. Relacionamento e aninhamento entre os princípios, Formas de realimentação. Forma de desenvolvimento dos princípios   |
| 10/09 | 06 | Atividade assíncrona: estudo dirigido sobre a implantação dos princípios da sinergia em uma equipe.   |
| 15/09 | 07 | Medidas práticas para a implantação e sustentação dos princípios da sinergia do trabalho em equipe. Gestão dos 7 princípios. Aplicação ao desenvolvimento de software. Distinção entre equipe e grupo.  |
| 17/09 | 08 | Atividade assíncrona: estudo das diferenças entre trabalho em equipe e trabalho em grupo. Vantagens e dificuldades.   |
| 22/09 | 09 | Modelo de implantação dos 7 princípios. Lógica de funcionamento. Vantagens do trabalho em equipe.   |
| 24/09 | 10 | Atividade assíncrona: Como fazer a gestão de uma equipe?  |
| 29/09 | 11 | Visão Geral do Trabalho em Equipes de Alto Desempenho - Os sistemas que compõem uma equipe. relação entre os sistemas de uma equipe. O modelo das interfaces. O modelo geral para gestão de uma equipe. Visão, missão, valores e objetivos.   |
| 01/10 | 12 | Atividade assíncrona: Tipos de equipe. Líder, liderança e poder na equipe. Modelos. Como determinar o melhor líder e a melhor forma de liderança para uma equipe.   |
| 06/10 | 13 | <b>Entrega do trabalho sobre Liderança.</b> Visão Geral do Trabalho em Equipes de Alto Desempenho. O ciclo de vida do trabalho em equipe. Ciclo de vida de equipes permanentes versus o ciclo de vida de equipes temporárias. O papel da cultura. Cultura organizacional. Liderança e o trabalho em equipe.   |
| 08/10 | 14 | Atividade assíncrona: Quais os cuidados necessários para que o funcionamento da equipe seja facilitado?   |
| 13/10 | 15 | Perfis de líderes. Estilos de liderança. Escolha do líder. Conclusão do estudo do papel da liderança no trabalho em equipes. Visão Geral do Trabalho em Equipes de Alto Desempenho. – Pré-requisitos, riscos e oportunidade.  |
| 15/10 | 16 | Atividade assíncrona: Pesquisa sobre riscos. Riscos no trabalho em equipe.  |
| 20/10 | 17 | Modelos de cálculo de risco. Estratégias de redução de riscos. Estratégias de exploração de oportunidades.  |
| 22/10 | 18 | Atividade assíncrona: Pesquisa sobre métodos de seleção de pessoas para o trabalho em equipe  |
| 22/10 | 18 | Como Gerenciar Equipes de Alto Desempenho – Escolha dos membros, cuidados estruturais e operacionais. Técnicas para o estabelecimento de compromissos e prioridades. Distribuição pelo histórico de atuação. Negociação das posições. Posições flexíveis.   |
| 27/10 | 19 | Atividade assíncrona: Técnica de negociações  |
| 29/10 | 20 | Gerenciamento de Equipes de Alto Desempenho – Diferença entre conflito e divergência. Cuidados pessoais e negociações. Técnicas de negociações em contexto de colaboração. Técnicas de negociação em contexto hostil. Comunicação: primeira parte   |
| 03/11 | 21 | Atividade assíncrona: Como tomar decisões em equipe?  |
| 05/11 | 22 | Técnicas de tomada de decisão: Estilos de liderança. Liderança diretiva. Técnicas de negociação da tomada de decisão em liderança diretiva. Técnicas de tomada de decisão: Liderança Participativa. Líder apoiador, líder carismático, líder coordenador e líder controlador, Técnicas de negociação da tomada de decisão em liderança participativa.   |
| 10/11 | 23 | Atividade assíncrona: Definição de consenso e como alcançar consenso em equipe  |
| 12/11 | 24 | <b>Entrega do trabalho sobre técnicas de tomada de decisão.</b> Definição de consenso. Diferença entre consenso e maioria. Técnicas para alcançar consenso através de liderança participativa. Técnica de negociação de conflitos. Relações entre divergência, consenso e conflito. A importância da divergência. O Ciclo do consenso. O ciclo do conflito. Redução dos conflitos a divergências. Arbitragem Dinâmicas. |
| 17/11 | 25 | Atividade assíncrona: O método racional de tomada de decisão  |
| 19/11 | 26 | Técnicas de análise e solução de problemas. Método racional. Outros métodos. Levantamento das alternativas. Ferramentas para diferenciação de alternativas. Dinâmica para análise de consenso.  |
| 24/11 | 27 | Atividade assíncrona: Ferramentas para tomar decisões em equipe   |
| 26/11 | 28 | <b>Entrega do trabalho: Uma metodologia para reuniões em equipe.</b> A comunicação e sua importância no trabalho em equipe. Modelos de comunicação  |
| 01/12 | 29 | Atividade assíncrona: Como elaborar reuniões eficazes e eficientes.   |
| 03/12 | 30 | Ferramentas para a tomada de decisão em equipe. Comunicação em equipe. Modelo de gestão da comunicação.   |
| 08/12 | 31 | Atividade assíncrona: preparação para a reposição   |
| 10/12 | 32 | <b>Entrega da Reposição: Ferramentas de Tomada de Decisão em equipe.</b> Formas de avaliar o trabalho em equipe.  |

**Compensação de Conteúdo**

Descrição de como o conteúdo já ministrado nas semanas antes da suspensão das aulas será compensado, quando for o caso.

(Art. 3º §5º "Para turmas já iniciadas, deverá ser realizada a compensação de conteúdo.")

# UFRN/DIMAp

|  |  |
|--|--|
|  | <p>O conteúdo da disciplina será INTEGRALMENTE REVISITADO.</p> <p>Mesmo para os alunos que já tiveram contato em aulas presenciais com o conteúdo do primeiro módulo de ensino, antes da paralização pela pandemia, a prova de avaliação não chegou a ser realizada para esse conteúdo. Restou um conteúdo ministrado e não avaliado. A suspensão se deu exatamente na aula da prova.</p> <p>A distância temporal indica possibilidades de dificuldades para a elaboração do primeiro relatório, especialmente em virtude do primeiro relatório ser integralmente associado ao conteúdo do primeiro módulo.</p> <p>Os demais módulos se fazem necessários a todos.</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Descrição dos recursos didáticos a serem utilizados pelo docente para a realização das atividades.</p>   |
| Detalhamento dos recursos didáticos a serem utilizados | <p>O curso está todo elaborado em meio eletrônico. As transparências possuem vários elementos gráficos de enriquecimento com direitos autorais restritos. O conteúdo restrito não aborda o mérito, mas ajuda na comunicação e possui efeito motivacional e visual. O conteúdo escrito, contudo, está totalmente liberado. Esse conteúdo consta também do material eletrônico que será distribuído. Mesmo assim, os alunos poderão copiar a tela das apresentações conforme desejarem e usarem o conteúdo escrito como um guia, como um resumo ou para a sistematização do conhecimento e do material distribuído eletronicamente. Como fonte de consulta principal, o material distribuído em PDF é mais consistente e completo. Serão desincentivados a estudarem somente pelas transparências e avisados de que o uso desse material para qualquer outro fim diferente de uso pessoal na disciplina, violará – certamente – direitos autorais.</p> <p>Será necessário o uso de um computador ou celular por parte do aluno e acesso à rede web.</p> <p>Serão distribuídos 20 livros em pdf, vários artigos e links para consulta.</p> |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Recursos necessários para o | Descrição dos recursos necessários para que o discente possa acompanhar as atividades da turma de forma adequada, por exemplo, plataformas de hardware e/ou software, requisitos computacionais e demais recursos necessários para realizar as atividades programadas. |
|-----------------------------|--|

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| acompanhamento da turma pelo discente | <p>Será necessário o uso de um computador ou celular por parte do aluno e acesso à rede web.</p> <p>O aluno deverá possuir aplicativos de edição de texto, leitura de PDF e outros necessários à navegação na web.</p> |
|---------------------------------------|--|



|                         |  |
|-------------------------|--|
| Materiais e Referências | <p>Descrição dos materiais próprios ou de curadoria a serem utilizados para a realização das atividades, explicitando a forma de disponibilização para os discentes.</p> <p>Indicar referências a serem utilizadas para a realização das atividades, dando preferência a materiais gratuitos, online e acessíveis aos discentes.</p> <p><i>(Art. 5º Os materiais didáticos deverão ser disponibilizados pelos docentes durante todo o período, considerando as limitações das condições de isolamento social impostas pela pandemia da COVID-19.</i></p> <p><i>§2º Quando necessário, os materiais utilizados nas atividades e/ou a forma de comunicação devem ser adaptados, de forma a atender discentes com algum tipo de deficiência e/ou com necessidades educacionais específicas, considerando as orientações da Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA).)</i></p>  |
|                         | <p>O material bibliográfico que se segue ou está disponível em PDF e será encaminhado aos alunos ou são links de acesso livre na web:</p> <p><b>LIVROS em PDF - disponibilizados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 – Hernandés, E. (2017). Leading Creative Teams. DOI 10.1007/978-1-4842-2056-6</li> <li>2 – Runde, C. S &amp; T. A. Flanagan. (2010). DEVELOPING YOUR CONFLICT COMPETENCE – DOI 10.1007/978-3-319-42166-- 5</li> <li>3 – Sudem, G. (2014). Beyond IQ. ISBN: 978-0-7704-3596-7</li> <li>4 – Lussier, R. N. (2010). LEADERSHIP - Theory, Application, &amp; Skill Development. ISBN-13: 978-0-324-59655-7</li> <li>5 – Dweck. K. (2003). Mindset: The New Psychology of Success. eISBN 1-58836-523-9</li> <li>6 – Flaherty-Zonis, C. (2007). Building Culture Strategically A Team Approach for Corrections. NIC Accession Number 021749.</li> <li>7 – Rolim, P. F. (2011) 42 Rules for Your New Leadership Role -The Manual. ISBN: 978-1-60773-034-7 (1-60773-034-0)</li> <li>8 – Wolf, J (2015) Seven Disciplines of A Leader, ISBN 978-1-119-00395-3</li> <li>9 – Snow S. (2018). Dream Teams, ISBN 9780735217799</li> <li>10 – ALDAG, R. J. &amp; KUZUHARA, L. W. (2015). Creating High Performance Teams_ Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members, ISBN: 978-0-415-53841-1</li> <li>11 – Rojot, J. (1991). Negotiation From Theory to Practice, DOI 10.1007/978-1-349-11445-0</li> <li>12 – Korobkin, R. (2002). Negotiation Theory and Strategy (Casebook). ISBN 0-7355-2770-9</li> <li>13 – Newton, R (2005). Project management step by step. ISBN 9781292142197.</li> <li>14 – Kaiser. T. S. (2010). Building Team Power How to Unleash the Collaborative Genius of Teams for Increased Engagement, Productivity, and Results. ISBN: 978-0-07-175025-7</li> <li>15 – Maxwell, J. C. (2003). THE 17 INDISPUTABLE LAWS OF TEAMWORK WORKBOOK, ISBN: 0-7852-6575-9</li> <li>16 – Center in Mental Health Workplace (2016). Building Stronger Teams Supporting Effective Team Leaders. ISBN 978-0-9953293-1-7.</li> <li>17 – Marques, J. &amp; S. Dhiman. (2017). Leadership Today, ISBN 978-3-319-31034-3</li> <li>18 – Career Skills Library (2004). Teamwork Skills, ISBN 0-8160-5524-6.</li> <li>19 – Pearson New International Edition (2014). Conflict Management - A Practical Guide to Developing Negotiation Strategies. ISBN 13: 978-1-292-03999-2.</li> </ol> |

20 – Dobson, M. S. (2015) Successful Project Management How to Complete Projects on Time, on Budget, and on Target. ISBN 13: 978-0-7612-1567-7

### **Papers da biblioteca Science disponibilizados eletronicamente**

7 – Akgün A.E. (2020). Team wisdom in software development projects and its impact on project performance, International Journal of Information Management, Volume 50.

8 – Lee, S. T. H. & G. Park (2020). Does diversity in team members' agreeableness benefit creative teams? Journal of Research in Personality, Volume 85.

9 – Larson, L. DeChurch, L. A. (2020). Leading teams in the digital age: Four perspectives on technology and what they mean for leading teams. The Leadership Quarterly Volume 31, Issue 1

10 – Demir, M., McNeese, N. J. & N. J. Cooke (2020). Understanding human-robot teams in light of all-human teams: Aspects of team interaction and shared cognition, International Journal of Human-Computer Studies Volume 140

11 – Vishnubhotla, S. D., Mendes, E. & L. Lundberg (2020). Investigating the relationship between personalities and agile team climate of software professionals in a telecom company, Information and Software Technology Volume 126.

12 – Webber, S. S., MacLean, T. L. & Thomas, D. (2019). Team challenges: Is artificial intelligence the solution? Business Horizons Volume 62, Issue 6 - 741-750

### **Trabalhos obtidos pelo professor em PDF e disponíveis para os alunos:**

13 – Gholamzade, D. & E. Ravana. (2015). Transactional model: A comprehensive framework for leadership process understanding, International Journal of Humanities and Cultural Studies, Special Issue December, ISSN 2356-5926 – Cópia em PDF disponível com o professor.

14 - Ramalingam, B., Jones, H., Reba, T. & J. Young (2008). Exploring the science of complexity: Ideas and implications for development and humanitarian efforts, Working Paper 285, Overseas Development Institute, London, ISBN 9780850038644 - Cópia em PDF disponível com o professor.

15 – Thompson, L. (2013) The Basics of Teamwork, Part I – Ebook - Cópia em PDF disponível com o professor.

16 – Effective Teamwork A Best Practice Guide for the Construction Industry – Handbook of Constructing Excellence - Cópia em PDF disponível com o professor.

17 – Hoerl R. & R. Snee (2012). Statistical Thinking: Improving Business Performance, Second Edition - APPENDIX A - Effective Teamwork Excellence - Cópia em PDF disponível com o professor.

18 – Sycara, K. & G. Sukthankar (2006). Literature Review of Teamwork, CMU-RI-TR-06-50 November 2006 - Carnegie Mellon University - Cópia em PDF disponível com o professor.

### **Links para o incentivo à pesquisa remota e apoio aos relatórios de pesquisa:**

<https://www.daxx.com/blog/development-team/set-up-development-team-kickstart-your-business>

<https://perfectial.com/blog/build-effective-software-development-team/>  
<https://www.planview.com/resources/articles/agile-roles-software-development/>  
<https://www.tdktech.com/tech-talks/building-effective-software-development-teams>  
<https://this.isfluent.com/blog/2018/roles-and-responsibilities-in-a-software-development-team>  
<https://www.atlascode.com/blog/software-development-project-roles-and-responsibilities/>  
<https://entrepreneurshandbook.co/how-to-form-a-successful-software-development-team-d45f19c3a38e>  
<https://courses.cs.washington.edu/courses/cse403/06sp/lectures/teams.pdf>  
<https://www.scnsoft.com/blog/software-development-team>  
<https://intersog.co.il/blog/how-to-structure-a-software-development-team/>  
<https://brainhub.eu/blog/software-development-team/>  
<https://smartym.co/blog/6-key-roles-in-a-software-development-team/>  
<https://savvycomsoftware.com/6-steps-to-build-an-effective-software-development-team/>  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950584917300435>  
<http://risedh.com.br/blog/trabalho-em-equipe-alta-performance/>  
<https://techbeacon.com/app-dev-testing/5-secrets-managing-technical-teams>  
<https://mariopeshev.com/strategies-in-managing-a-software-development-team/>  
<https://linearb.io/blog/how-to-scale-software-development-teams/>  
<https://www.ideasforleaders.com/book-review/the-leadership-of-teams>  
<https://www.teamwork.com/blog/10-ways-leaders-teams/>  
<https://www.bts.com/pt-br/article>  
<https://angel.co/company/distributed-1/jobs/624237-technical-lead-software-development-teams>  
<https://www.eskill.com/blog/important-leadership-skills-for-team-success/>  
<https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork>  
<https://www.sodapdf.com/blog/successful-teamwork/>

### **Vantagens do trabalho em equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=xevQ2yTyK9Y>  
<https://www.scrivtaonline.com.br/habilidades/trabalho-em-equipe-os-3-principais-beneficios>  
<https://www.youtube.com/watch?v=vGjtldo3QDU>

### **Definição de Organização:**

<https://www.youtube.com/watch?v=DFNJypMOIMl>  
<https://www.youtube.com/watch?v=07zmTPtulLQ>  
<https://www.youtube.com/watch?v=1L1c-EKOY-w>

### **Complexidade e emergência:**

[http://alqol.dcc.ufla.br/~monserrat/isc/Complexidade\\_caos\\_autoorganizacao.html](http://alqol.dcc.ufla.br/~monserrat/isc/Complexidade_caos_autoorganizacao.html)  
<https://www.youtube.com/watch?v=NfSYBiKnbKY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=cf-YxC4Gxlg>  
[https://www.youtube.com/watch?v=BTR17I\\_Eb\\_o&list=PLsJWgOB5mIMDRt8-DBLLVfh-XeKs2YAcg&index=11](https://www.youtube.com/watch?v=BTR17I_Eb_o&list=PLsJWgOB5mIMDRt8-DBLLVfh-XeKs2YAcg&index=11)  
<https://www.youtube.com/watch?v=QltTWZc7hKs>

[https://www.youtube.com/watch?v=KN6SaRmF\\_8c](https://www.youtube.com/watch?v=KN6SaRmF_8c)  
<https://www.youtube.com/watch?v=kh6KMW8J3RQ>  
<https://www.youtube.com/watch?v=rsn5EQoAhUc>  
<https://www.youtube.com/watch?v=i-ladOjo1QA>  
<https://www.youtube.com/watch?v=iHBF72IVVrc>

### **Caracterização de grupo e equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=nSpsfXaL9A8>  
<https://www.youtube.com/watch?v=uG-FLOi4OOU>  
<https://www.youtube.com/watch?v=CKIIDxyBKp8>  
<https://www.youtube.com/watch?v=mnzhWAaFAjw>  
<https://www.youtube.com/watch?v=jl6FDVKabwk>  
[https://www.youtube.com/results?search\\_query=team+or+group+and+differenc+e+between+](https://www.youtube.com/results?search_query=team+or+group+and+differenc+e+between+)  
<https://www.youtube.com/watch?v=YnY3EU08Mas>  
<https://www.youtube.com/watch?v=fVM2dWDdnrY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=SJRzjhvwrmw>

### **Como selecionar pessoas para a equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=EY7w9R111RY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=LdgsDh2eZRQ>  
<https://www.youtube.com/watch?v=QK6DToh6V64>  
<https://www.youtube.com/watch?v=53XsODEit8o>  
<https://www.youtube.com/watch?v=4Ijm5VtFFO4>  
<https://www.youtube.com/watch?v=MmFuWmzeiDs>

### **Formação de uma equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=Db22pViGHZs>  
<https://www.youtube.com/watch?v=nRYRZg8YSso>  
<https://www.youtube.com/watch?v=2QbXc6E08H4>  
<https://www.youtube.com/watch?v=3e3hRJvQFSq>  
[https://www.youtube.com/watch?v=H0\\_yKBitO8M](https://www.youtube.com/watch?v=H0_yKBitO8M)

### **Regras para uma equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=CYPpK9HBIIY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=YsQIZfgkMtc>  
<https://www.youtube.com/watch?v=SdSpqvdfeBE>  
<https://www.youtube.com/watch?v=TfPMHkYaYCo>  
[https://www.youtube.com/watch?v=Fd\\_nkBHgX8s](https://www.youtube.com/watch?v=Fd_nkBHgX8s)

### **Cultura Organizacional e sua influência no trabalho em equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=4cBN8xH-5Qw>  
<https://www.youtube.com/watch?v=CcW6rn0uMDc>  
<https://www.youtube.com/watch?v=6AFn0vFtLC0>  
[https://www.youtube.com/watch?v=MfL\\_0ko4T3o](https://www.youtube.com/watch?v=MfL_0ko4T3o)  
<https://www.youtube.com/watch?v=Ki9Ez-xiy0E>

### **Características pessoais dos participantes de uma equipe**

<https://www.youtube.com/watch?v=CYPpK9HBIIY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=YsQIZfgkMtc>

<https://www.youtube.com/watch?v=SdSpgvdfBE>  
<https://www.youtube.com/watch?v=TfPMHkYaYCo>  
[https://www.youtube.com/watch?v=Fd\\_nkBHgX8s](https://www.youtube.com/watch?v=Fd_nkBHgX8s)

### **Conceitos em planejamento do trabalho em equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=ZWmXi3TW1yA>  
<https://www.youtube.com/watch?v=X5wF4vKpxiU>  
<https://www.youtube.com/watch?v=AzW2iKd-ITM>  
<https://www.youtube.com/watch?v=MUXLDRv3EpE>  
<https://www.youtube.com/watch?v=Do8iykQKMfU>  
<https://www.youtube.com/watch?v=Vkd7JGI0-90>  
<https://www.youtube.com/watch?v=CTHHiBNXJ6w>  
[https://www.youtube.com/watch?v=ztmaTF\\_Qs9A](https://www.youtube.com/watch?v=ztmaTF_Qs9A)

### **Motivação:**

<https://www.youtube.com/watch?v=rycogEwgtis>  
<https://www.youtube.com/watch?v=7sxpKhIbr0E>  
<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>  
<https://www.youtube.com/watch?v=0OoDU7BThS4>  
<https://www.youtube.com/watch?v=OM0Xv0eVGtY>

### **Teorias de Lideranças e liderança de equipes:**

<https://www.youtube.com/watch?v=urrYhnaKvy4>  
<https://www.youtube.com/watch?v=2IEp4TVpxgA>  
<https://www.youtube.com/watch?v=eQ1KDsIGTmY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=H9LSopLbpw>  
<https://www.youtube.com/watch?v=lmyZMtPVodo>  
<https://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3Sfl4>

### **Plano de atuação:**

[https://www.youtube.com/watch?v=haRCpUOCG\\_M&t=192s](https://www.youtube.com/watch?v=haRCpUOCG_M&t=192s)  
<https://www.youtube.com/watch?v=U3hLxwreFNQ>  
<https://www.youtube.com/watch?v=K1EHZW4oFGg>  
<https://www.youtube.com/watch?v=gHmS9Z5yDUc>

### **Comunicação no trabalho em equipe:**

<https://www.youtube.com/watch?v=FN4eDk1pg6U>  
<https://www.youtube.com/watch?v=VVHZBflZqzk>

### **Negociação e consenso:**

<https://www.youtube.com/watch?v=RfTAlFEeKKE>  
<https://www.youtube.com/watch?v=oy0MD2nsZVs>  
<https://www.youtube.com/watch?v=MXFpOWDAhvM>  
<https://www.youtube.com/watch?v=cFdCzN7RYbw>

# UFRN/DIMAp

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Informações adicionais: | Acrescente aqui informações relevantes sobre o seu Plano de Curso e o desenvolvimento das atividades da turma.  |
|                         | <p>A metodologia do presente plano foi adequada à oferta de 24 vagas na disciplina, o número de alunos já matriculados na disciplina. No caso de componentes ofertadas remotamente, esse fator é crucial e mesmo crítico para o planejamento da disciplina e sua execução.</p> <p>A atual oferta remota já incorpora a experiência da oferta remota do período 2020.3, desta mesma disciplina. O número de alunos da disciplina passada foi de 20 e revelou-se bem dimensionado.</p> <p>O compromisso com 24 vagas, representando um crescimento de 20% nos alunos da turma. Será absolvido pelo período mais longo da oferta 2020.6, que, supõem-se, facilitará uma melhor distribuição do atendimento dos alunos e tempo real para a avaliação dos trabalhos.</p> |

Em, 28 de Julho de 2020.



Nome e assinatura do(a) docente