

PERA/1516/0902292 — Apresentação do pedido

Caracterização do pedido

0. Âmbito do guião e síntese das principais alterações/melhorias introduzidas no ciclo de estudos desde o processo de acreditação prévia.

0.1. Síntese das alterações introduzidas nos itens pré-preenchidos e indicação das razões que as motivaram.

Como consequência da decisão favorável à acreditação prévia, proferida pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), em 28 de maio de 2010, o presente ciclo de estudos foi publicado em Despacho n.º 16961/2010, de 9 de novembro (DR n.º 217, 2.ª Série).

Neste mesmo despacho, e como consequência da condição imposta pelo Conselho de Administração da A3ES, perante sugestão desta Instituição e concordância da CAE, o nome do ciclo de estudos foi alterado para “Gestão de Recursos Humanos”.

0.1. Summary of changes submitted to the pre-filled items, and its main reasons.

As a result of the favorable decision to a prior approval, issued by the Evaluation and Accreditation Agency for Higher Education (A3ES) on May 28, 2010, this course of study was published in Order No. 16961/2010, November 9 (Gazette No 217, 2nd Series).

In this same order, and as a result of the conditions imposed by the Board of Directors of A3ES before suggestion of this institution and agreement of CAE, the name of the course was changed to “Human Resource Management”.

0.2. Outras observações relevantes sobre a evolução da implementação do ciclo de estudos (facultativo).

As 3 entidades em associação viram alterado o seu estatuto para Ensino Politécnico, desde a acreditação inicial do Mestrado em GRH.

O ISLA–Instituto Superior de Línguas e Administração de V. N.Gaia viu aprovado pela DGES o pedido de alteração de estatuto jurídico e passa a ter a natureza de Instituto Politécnico e a denominar-se ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia., integrando como unidades orgânicas de ensino, a Escola Superior de Gestão e a Escola Superior de Tecnologia, conforme D.L. n.º 147/2013, de 22/10.

Por outro lado, o Desp. n.º 16468/2013, de 19/12, determina a afetação dos ciclos de estudos em funcionamento às unidades orgânicas de ensino acima referidas (Novos Estatutos do ISLA Gaia, Portª n.º 28/2014, de 4/02)

O ISLA–Instituto Superior de Línguas e Administração de Santarém passa a ter a natureza de escola politécnica não integrada e denominar-se ISLA – Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém, conforme D.L n.º 86/2013 de 26 de junho. Adicionalmente, os novos estatutos do ISLA-Santarém foram publicados na Portª n.º 250/2013 de 6/08.

O ISLA–Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria passa a ter a natureza de escola politécnica e a denominar-se ISLA–Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria, conforme D.L.nº 228/2015 de 9/10. (Novos estatutos do ISLA-Leiria Portª n.º 386/2015 de 27/10).

A alteração do estatuto jurídico dos ISLA, com a sua reclassificação de institutos universitários para institutos politécnicos, implica o seu reposicionamento no quadro de estabelecimentos de ensino superior particularmente vocacionados para uma formação de quadros técnicos superiores, focando a sua oferta formativa na satisfação das necessidades do tecido económico e empresarial. Faz, pois, todo o sentido, que no âmbito do quadro legal aplicável, sejam progressivamente reajustados a esta nova realidade os conteúdos formativos dos diversos cursos existentes, bem como a recomposição dos corpos docentes, que cada vez mais deverão ser caracterizados não apenas por uma sólida e comprovada formação académica nos diversos graus (doutorados, especialistas e mestres), mas, simultaneamente, com experiência profissional e empresarial nas respetivas áreas de conhecimento.

No que ao ISLA Gaia diz respeito, e por ter sido o primeiro a ser reclassificado como instituto politécnico, as mudanças acima referidas, nomeadamente no respeitante ao corpo docente, têm vindo a demonstrar uma significativa melhoria de performance. Eventualmente, como consequência desta nova composição do corpo docente, comparativamente a anos anteriores, o ISLA Gaia registou no presente ano letivo um aumento significativo de novos candidatos.

Neste sentido, solicitamos a V. Exas. que o presente curso de 2º Ciclo, conducente ao grau de Mestre em “Gestão de Recursos Humanos”, afeto à Escola Superior de Gestão, seja agora analisado de acordo com os requisitos estabelecidos para as instituições de ensino de “nível politécnico”.

0.2. Other relevant observations on the progress of the implementation of the study programme (optional).

The three bodies seen in association changed its status to Further education, from initial accreditation of the Master in Human Resource Management.

ISLA-Higher Institute of Languages and Administration of Gaia saw approved by DGES the application for legal status change and is replaced by the nature of Polytechnic Institute and to be called ISLA - Polytechnic Institute Management and Technology, integrating as teaching units, the School of Management and the School of Technology, according to Decree-Law No. 147/2013 of 22/10. On the other hand, the Order No. 16468/2013 of 19 December, determines the allocation of already existing study cycles of organizational units of the above teaching. In addition, the new Statute of ISLA-IPGT were published in Ordinance No. 28/2014 of 4/02

ISLA - Higher Institute of Languages and Administration of Santarém is replaced by the nature of polytechnic school no integrated and be called ISLA - Higher Institute of Management and Administration of Santarém, as Decree-Law 86/2013 of 26/06. In addition, the new statutes of the ISLA-Santarém were published in Ordinance No. 250/2013 of 6/08

ISLA - Higher Institute of Languages and Administration of Leiria is replaced by the polytechnic school of nature and its name to ISLA - Higher Institute of Management Administration of Leiria, as Decree-Law 228/2015 of October 9. In addition, the new statutes of the ISLA-Leiria were published in Ordinance No. 386/2015 of 27/10.

Changing the legal status of ISLA, with its reclassification of university colleges to polytechnics, involves its repositioning in the context of higher education institutions particularly suited to training of senior staff, focusing its training offer to meet the needs of economic and business fabric. It therefore makes perfect sense that under the applicable legal framework and are progressively adjusted to this new reality the training content of the various existing courses, as well as the recovery of the teaching staff, who are increasingly should be characterized not only by a solid and proven academic training in various degrees (PhDs, specialists and masters), but simultaneously with professional and business experience in their respective areas of expertise.

As the ISLA Gaia concerns, and for being the first to be reclassified as Polytechnic Institute, the above changes, in particular concerning the faculty, they have demonstrated a significant improvement in performance.

Eventually, as a result of the new composition of the faculty, compared to previous years, ISLA Gaia recorded in this school year a significant increase in new applicants.

In this regard, we request that the present course of 2nd cycle, leads to the degree of Master in "Human Resource Management", affect the School of Management, is now analyzed in accordance with the requirements for the educational institutions of "polytechnic level."

Perguntas A1 a A4

A1. Instituição de ensino superior / Entidade instituidora:

Ensigaia - Educação E Formação, Sociedade Unipessoal, Lda

A1.a. Outras Instituições de ensino superior / Entidades instituidoras:

Isla - Instituto Superior De Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda

Isla - Santarém, Educação E Cultura, Lda

A2. Unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.):

Escola Superior de Gestão do ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

ISLA - Instituto Superior De Gestão e Administração De Leiria

ISLA - Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

A3. Designação do ciclo de estudos:
Gestão Avançada de Recursos Humanos

A3. Study programme name:
Gestão Avançada de Recursos Humanos

A4. Grau:
Mestre

Perguntas A5 a A10

A5. Área científica predominante do ciclo de estudos:
34 – Ciências Empresariais

A5. Main scientific area of the study programme:
34 – Business Studies

A6.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF):
345

A6.2. Classificação da área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável:
NA

A6.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável:
NA

A7. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:
120

A8. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006, de 26 de Março):
4 Semestres

A8. Duration of the study programme (art.º 3 DL-74/2006, March 26th):
4 Semesters

A9. Número de vagas proposto:
40

A10. Condições específicas de ingresso:
N/A

A10. Specific entry requirements:
N/A

Pergunta A11

Pergunta A11

A11. Percursos alternativos como ramos, variantes, áreas de especialização do mestrado ou especialidades do doutoramento em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável):
Não

A11.1. Ramos, variantes, áreas de especialização do mestrado ou especialidades do doutoramento (se aplicável)

A12.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation of alternative paths compatible with the structure of the study programme (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):

Options/Branches/... (if applicable):

<sem resposta>

A12. Estrutura curricular

Mapa I - NA

A12.1. Ciclo de Estudos:

Gestão Avançada de Recursos Humanos

A12.1. Study Programme:

Gestão Avançada de Recursos Humanos

A12.2. Grau:

Mestre

A12.3. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

NA

A12.3. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

NA

A12.4. Áreas científicas e créditos que devem ser reunidos para a obtenção do grau / Scientific areas and credits that must be obtained before a degree is awarded

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*
Estatística	EST	7	0
Métodos e Técnicas de Investigação	MTI	7	0
Gestão de Recursos Humanos	CEM	106	0
(3 Items)		120	0

Perguntas A13 e A16

A13. Regime de funcionamento:

Pós Laboral

A13.1. Se outro, especifique:

NA

A13.1. If other, specify:

NA

A14. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:

Vila Nova de Gaia, Leiria e Santarém

A14. Premises where the study programme will be lectured:

Vila Nova de Gaia, Leiria e Santarém

A15. Regulamento de creditação de formação e experiência profissional (PDF, máx. 500kB):

[A15_regulamento-de-creditaçao.pdf](#)

A16. Publicação do plano de estudos em Diário da República (nº e data):

Despacho n.º 16961/2010 de 9 de novembro

A17. Observações:

Conforme já referido no ponto 0.1, como consequência da condição imposta pelo Conselho de Administração da A3ES, perante sugestão desta Instituição e concordância da CAE, o nome do ciclo de estudos foi alterado pra "Gestão de Recursos Humanos" e publicado na Portaria 256/2005 de 16 de março. Este curso enquadra-se na área de estudo 34 - Ciências Empresariais e área de educação e formação 345 – Gestão e Administração, com 106 ECTS dos 120 previstos.

No 2º ano, o curso prevê uma Dissertação, sujeita a provas públicas, correspondendo a um total de 130 horas de contacto e 60 ECTS.

As Provas Públicas realizam perante um júri nomeado pelo Conselho Técnico-Científico da respetiva unidade orgânica de ensino da Instituição, de acordo com regulamento em vigor.

A17. Observations:

As already mentioned in point 0.1, as a result of the conditions imposed by the Board of Directors of A3ES before suggestion of this institution and agreement of CAE, the name of the course was changed to "Human Resource Management" and published in Ordinance 256/2005 March 16.

This course is part of the study area 34 - Business Studies and the area of education and training 345 - Management and Administration, with 106 ECTS of the 120 planned.

In the 2nd year, the course provides a dissertation subject to public examination, corresponding to a total of 130 contact hours and 60 ECTS.

Public Examinations held before a jury appointed by the Technical and Scientific Council of the respective organic unity of teaching institution, according to regulation.

Instrução do pedido

1.Coordenação do ciclo de estudos

1.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação da implementação do ciclo de estudos

A(s) respetiva(s) ficha(s) curricular(es) deve(m) ser apresentada(s) no Mapa IV.

Manuel Pinto Teixeira (Diretor) e Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira (SubDiretora)

2. Plano de estudos

Mapa II - - 1º ano

2.1. Ciclo de Estudos:

Gestão Avançada de Recursos Humanos

2.1. Study Programme:

Gestão Avançada de Recursos Humanos

2.2. Grau:

Mestre

2.3. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

<sem resposta>

2.3. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

<no answer>

2.4. Ano/semestre/trimestre curricular:*1º ano***2.4. Curricular year/semester/trimester:***1st year***2.5. Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Métodos Estatísticos	EST	Semestral/ Semester	175	TP - 48; OT - 24	7	-
Gestão da Mudança	GRH	Semestral/ Semester	175	TP - 36; OT - 24	7	-
Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos I	GRH	Semestral/ Semester	225	TP - 48; OT - 12	9	-
Políticas de Desenvolvimento de Recursos humanos	GRH	Semestral/ Semester	175	TP - 36; O - 15	7	-
Ética e Responsabilidade Social	GRH	Semestral/ Semester	125	TP - 24; O - 12	5	-
Metodologias de investigação	MTI	Semestral/ Semester	175	TP - 36; OT - 12	7	-
Temas de Gestão e de Inovação Organizacional	GRH	Semestral/ Semester	225	TP - 36; OT - 12	9	-
Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos II	GRH	Semestral/ Semester	225	TP - 48; OT - 18	9	-

(8 Items)

Mapa II - - 2º ano**2.1. Ciclo de Estudos:***Gestão Avançada de Recursos Humanos***2.1. Study Programme:***Gestão Avançada de Recursos Humanos***2.2. Grau:***Mestre***2.3. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***<sem resposta>***2.3. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***<no answer>***2.4. Ano/semestre/trimestre curricular:***2º ano***2.4. Curricular year/semester/trimester:***2nd year***2.5. Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Duração / Duration (2)	ECTS	Observações / Observations (5)
---	-----------------------------------	-------------	---

	Área Científica / Scientific Area (1)	Annual/ Annual	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)		
Dissertação/Estágio/Projeto Final (1 Item)	GRH	Annual/ Annual	1500	OT - 90; O - 40	60	0

3. Objetivos do ciclo de estudo e Unidades Curriculares

3.1. Dos objetivos do ciclo de estudos

3.1.1. Objetivos gerais definidos para o ciclo de estudos:

Além das atividades tradicionais relacionadas com a seleção, formação ou as compensações, o exercício de funções ligadas à GRH envolve o planeamento estratégico, a condução de projetos de melhoria contínua ou de mudança profunda. Esta atuação exige o domínio de um conjunto de competências avançadas e específicas. Por outro lado, o conhecimento na área da GRH cresce exponencialmente, constituindo cada vez mais um corpo capaz de suportar uma atividade profissional autónoma, baseada na evidência e em atualização permanente.

Este Mestrado tem como principal pressuposto o fomento das atividades de investigação, inovação e aprofundamento das competências profissionais dos estudantes na área. Este curso embora venha na sequência lógica da licenciatura em GRH, garantindo condições para o prosseguimento de estudos em áreas fundamentais, tem despertado interesse por parte de diplomados de outras licenciaturas como Gestão de Empresas, SHT, Sistemas Multimédia, etc.

3.1.1. Generic objectives defined for the study programme:

In addition to the traditional activities related to the selection, training and compensation, the exercise of functions related to HRM involves strategic planning, driving continuous improvement projects or profound change. This action requires mastery of a set of advanced and specific skills. Furthermore, the knowledge in the area of HRM grows exponentially increasing constituting a body capable of supporting autonomous occupation, based on the evidence and continuous updating.

This Master's main assumption the promotion of research activities, innovation and deepening of the professional skills of students in the area. This course though it comes in logical sequence of degree in HRM, ensuring conditions for the continuation of studies in key areas, has attracted interest from graduates of other degrees such as Business Administration, SHT, Multimedia Systems, etc.

3.1.2. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes:

Competências:

- Conhecer os pressupostos e as dimensões teóricas/práticas que suportam o conhecimento e a ação dos profissionais de gestão de recursos humanos.
- Aprofundar um quadro teórico/prático de competências sobre a problemática e os desafios da nova GRH em contexto organizacional.
- Compreender os quadros científicos/técnicos no domínio da gestão de recursos humanos.
- Desenvolver saberes e conhecimentos para planear, implementar e avaliar o alinhamento do eixo estratégico de negócio organizacional com a estratégia de gestão de recursos humanos,
- Adquirir competências de conceção, dinamização e implementação em gestão de recursos humanos, de forma evidente e eficaz, de modo a aplicar os conhecimentos no desenvolvimento de soluções ajustadas aos diferentes estilos de gestão e âmbito de negócios.
- Promover competências de aprendizagem com alto nível de autonomia, que permita desenvolver análise crítica e de investigação, de modo a fazer uso ético da mesma.

3.1.2. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences) to be developed by the students:

Skills:

- Know the assumptions and theoretical dimensions / practices that support the knowledge and action of human resource management professionals.
- Deepen a theoretical / practical framework of skills on the problems and challenges of the new HRM in organizations.
- Understand the scientific / technical staff in the field of human resource management.
- Develop knowledge and skills to plan, implement and evaluate the alignment of the strategic axis of organizational business with the management of human resources strategy,
- To acquire skills of design, streamlining and implementation of human resource management, in an evident and effective way in order to apply the knowledge to develop solutions adapted to different management styles and business scope.
- To promote learning skills with a high level of autonomy that allows develop critical analysis and research, in order to make ethical use of it.

3.1.3. Inserção do ciclo de estudos na estratégia institucional de oferta formativa face à missão da instituição:

O Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (IPGT) é uma Instituição de Ensino Politécnico privado que concebe, dissemina e transfere conhecimento e cultura, promove a formação global dos cidadãos e aposta na aprendizagem ao longo da vida, numa atitude de permanente inovação, qualidade e espírito empreendedor, centrado no desenvolvimento regional, do país e na internacionalização em convergência com o Espaço Europeu, CPLP e os PALOP.

Valoriza a cidadania, promove a inclusão, a cooperação e a multiculturalidade, através de uma forte aposta no espírito crítico e de pertença na comunidade do IPGT. Fomenta a pesquisa constante sobre o desenvolvimento das partes interessadas, nomeadamente, no que concerne aos agentes científicos, culturais, sociais e económicos, da região de V.N.Gaia, do país e do estrangeiro, de modo a promover parcerias estratégicas para implementar ações eficazes conducentes ao sucesso estratégico que o caracteriza.

O desenvolvimento de uma atitude positiva, centrada na fomentação de sinergias através da ação combinada das comunidades tanto internas, que compõem o IPGT, (discentes, colaboradores e docentes) como externas, (autarquia e empresas), são uma vantagem competitiva e promovem a imagem de marca do IPGT. Harmoniza um modelo organizacional dinâmico que converge para um projeto único e plural, desenhado por uma direção estratégica capaz de distribuir eficientemente os recursos humanos, económicos e físicos, focada no cumprimento da sua visão, através dos objetivos delineados para o efeito. Dispõe, ainda, de serviços organizacionais que servem transversalmente toda a instituição. Concilia uma oferta formativa diversificada, transversal às suas duas Escolas e que assegura a formação integral das pessoas, fomentadora do sucesso, da autoaprendizagem e da capacidade de empreender, através de dinâmicas económicas atuais e presentes no espaço europeu e africano – competição, especialização e mobilidade dos fatores de produção (capital e trabalho), que reforçam a necessidade de criação de mecanismos de certificação e reconhecimento de qualificações bem como de instrumentos de avaliação de qualidade.

Os mecanismos de certificação de qualificações e de avaliação de qualidade – necessários para garantir a “transferibilidade” de formações, são elementos estruturantes na transparência dos sistemas e na melhoria qualitativa do ensino praticado pelo IPGT. Usa métodos e processos de ensino/aprendizagem inovadores, atrativos, suportados em novas tecnologias num ambiente académico estimulante e de contiguidade entre todo o quadro de pessoal que compõe a equipa do IPGT.

Dissemina uma forte aposta num dos eixos centrais do desenvolvimento, suportado pela capacidade de estimular novos segmentos de procura, que a demanda organizacional obriga, sendo este processo imprescindível à consolidação do IPGT.

3.1.3. Insertion of the study programme in the institutional training offer strategy against the mission of the institution:

The Polytechnic Institute of Management and Technology (IPGT) is an institution of private polytechnic education which develops, disseminates and transfers knowledge and culture, promotes global education of citizens and commitment to learning throughout life, in an attitude of permanent innovation, quality and entrepreneurial spirit, focused on regional development of the country and the international convergence with the European Space, CPLP and PALOP.

Values citizenship, promotes inclusion, cooperation and multiculturalism, through a strong focus on critical thinking and belonging in Ipgt community. Fosters constant research on the development of stakeholders in particular with regard to scientific, cultural, social and economic agents, V. N. Gaia region, the country and the estrangeiro, in order to promote strategic partnerships to implement effective actions conducive to strategic success that characterizes it.

Developing a positive attitude, focused on fostering synergies through the combined action of both internal communities that make up the Ipgt, (students, employees and teachers) and external (local authority and businesses), are a competitive advantage and promote the image Ipgt of the brand. Harmonizes a dynamic organizational model that converges to a single and plural project, designed by a strategic direction able to efficiently distribute the human, economic and physical resources, focused on fulfilling its vision through the objectives outlined for this purpose.

Further provides organizational services that serve across the entire institution. Combines a diversified training offer, cross at the two schools and ensuring the integral formation of the people, a sponsor of the success of self-learning and the ability to undertake, through current and present economic dynamics in the European and African space - competition, specialization and mobility the factors of production (capital and labor), which reinforces the need to establish certification mechanisms and recognition of qualifications as well as quality assessment tools.

The qualifications and quality assessment certification mechanisms - necessary to ensure the “transferability” of formations, are structural elements in the transparency of the systems and the qualitative improvement of education practiced by Ipgt. It uses methods and teaching / learning innovative, attractive, supported by new technologies in a stimulating academic environment and the proximity of all the staff that makes up the Ipgt team.

Disseminates a strong bet the central axes of development, supported by the ability to stimulate new segments of demand, the organizational demand forces, this process is essential to the consolidation of IPGT.

3.2. Organização das Unidades Curriculares

Mapa III - Métodos Estatísticos

3.2.1. Unidade curricular:

Métodos Estatísticos

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

José Fernando da Silva Neto TP - 48; O - 24 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Eulália Maria Mota Santos TP - 48; O - 24 (Leiria)

Eulália Maria Mota Santos TP - 48; O - 24 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

A unidade curricular tem como objetivos principais os seguintes:

- Desenvolver o raciocínio estatístico, que permita, perante um problema específico, identificar quais as ferramentas estatísticas a aplicar na resolução do mesmo;*
- Familiarizar os alunos com o software que permite a resolução de problemas estatísticos.*

No final da unidade curricular espera-se que os alunos tenham adquirido as seguintes competências:

- Responder com facilidade às necessidades de uma atividade profissional que requeira a utilização dos métodos estatísticos de recolha, análise e interpretação de dados;*
- Compreender e interpretar resultados e análises estatísticas feitas por outros investigadores e/ou artigos publicados na sua área de atividade;*
- Participar de forma contributiva na realização de estudos estatísticos que envolvam tratamento estatístico dos dados e interpretação de resultados*

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

The course has the following main objectives:

- Develop statistical thinking, allowing, given a specific problem, to indicate the correct statistical tools to be applied in solving it;*
- To familiarize students with the software that allows solving statistical problems.*

At the end of the course it is expected that students have acquired the following competences:

- Reply easily to the needs of a professional activity that requires the use of statistical methods for collecting, analyzing and interpreting data;*
- Understand and interpret results and statistical analyzes made by other researchers and / or articles in their area of activity;*
- Participate in a contribution in conducting statistical studies involving statistical treatment of data and interpretation of results.*

3.2.5. Conteúdos programáticos:

1- Introdução à Análise Estatística e software SPSS

Variáveis, populações e amostras

Métodos amostragem

Estatística descritiva

Inferência estatística

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

2- Testes Hipóteses Paramétricos

Condições aplicação dos testes paramétricos

Testes t-Student para médias populacionais

Análise de variância (ANOVA)

Aplicações com o SPSS

3- Testes de Hipóteses Não Paramétricos

Testes para comparação de contagens e proporções

Teste de Wilcoxon para uma mediana populacional

Teste de Mann-Whitney

Análise de variância (ANOVA) não paramétrica

Aplicações com o software SPSS

4.- Análise de Regressão e Correlação

Análise de Correlação

Regressão linear

Regressão categorial

Aplicações com o software SPSS

5.- Análise Fatorial

Modelo da análise fatorial

Extração de fatores
Rotação de fatores
Estimação dos fator scores
Avaliação da qualidade do modelo fatorial
6 - Análise fatorial com dados qualitativos
7 - Aplicações software SPSS

3.2.5. Syllabus:

1 -Introduction to Statistical Analysis and statistical software SPSS
Variables, populations and samples
Methods of sampling
Descriptive statistics
Statistical inference
Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)
2.-Parametric Hypothesis testing
Conditions of application of parametric tests
Student's t-tests for population means
Analysis of variance (ANOVA)
Applications with SPSS software
3.- Hypothesis Tests Nonparametric
Comparison tests counts and proportions
Wilcoxon test for a population median
Mann-Whitney test
Analysis of variance (ANOVA) nonparametric
Applications with SPSS software
4.- Regression and Correlation Analysis
Correlation Analysis
Linear regression
categorical regression
Applications with SPSS software
5.- Factor Analysis
Factor analysis model
Extraction factors
Rotation factos
Estimation of factor scores
5. - Quality assessment factor model
6 - Factor analysis with qualitative data
7 - Applications with SPSS software

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Como o principal objetivo é que os alunos estejam aptos a utilizar um conjunto de técnicas e métodos estatísticos que facilitem a análise e a interpretação da informação, a unidade curricular aborda os aspetos relacionados com a estatística descritiva e a inferência estatística.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Since the main objective is that students are able to use a set of techniques and statistical methods that facilitate analysis and interpretation of information, the course covers aspects of the descriptive statistics and inferencial statistics.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Aulas teóricas com exposição da matéria (método expositivo e interrogativo). Resolução de exercícios e estudos de casos pelos estudantes (método ativo e participativo)

Metodologia de avaliação:

Avaliação Curricular

1ª Alternativa: Trabalho de grupo (com ponderação de 40%) e teste de avaliação final (com uma ponderação de 60%) em datas a combinar com os alunos. Para obtenção de aprovação à unidade curricular a média ponderada dos elementos de avaliação terá de ser superior ou igual a 9,5 valores e a classificação no teste de avaliação final não poderá ser inferior a 6,5 valores.

2ª Alternativa: Teste de avaliação global em data a combinar com os alunos.

Avaliação Final

Todos os estudantes terão direito a um exame final, a realizar numa época de avaliação.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Lectures exposure to the topics (lecture and interrogative method). Exercises and case studies for students (active and participatory method).

Assessment Method:

Intermediate Assessment

1st Alternative: Working group (weight of 40%) and a final assessment test (weight of 60%) in dates to be arranged with students. To obtain approval of course the weighted average of the elements of assessment must be greater than or equal to 9.5 and rank in the final assessment test cannot be less than 6.5 values.

2st Alternative: Final exam in a date to be arranged with students.

Final Assessment

Final exam to be held at a time of evaluation.

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Como o principal objetivo é que os alunos estejam aptos a utilizar um conjunto de técnicas e métodos estatísticos que facilitem a análise e a interpretação da informação, a componente teórica desta unidade curricular é reforçada com a resolução de exercícios e estudos de casos por parte dos alunos.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Since the main objective is that students are able to use a set of techniques and statistical methods that facilitate analysis and interpretation of information, the theoretical component of this course is enhanced with the resolution of exercises and case studies by students.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

Maroco, João, 2011, Análise Estatística com o SPSS Statistics, ReportNumber, 5ª Edição

Laureano, Raul e Maria Botelho, 2012, SPSS – O Meu Manual de Consulta Rápida, Edições Sílabo, 2ª Edição

Laureano, Raul, 2011, Testes de Hipóteses com o SPSS – O Meu Manual de Consulta Rápida, Edições Sílabo, 1ª Edição

Mapa III - Gestão da Mudança

3.2.1. Unidade curricular:

Gestão da Mudança

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira TP - 36;O - 24 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira TP - 36;O - 24 (Leiria)

Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira TP - 36;O - 24 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Esta Unidade Curricular tem por objetivos principais:

- Compreender o significado e implicações do conceito de mudança no seio das organizações.*
- Identificar a mudança como algo inevitável no mundo atual e nos negócios.*
- Enquadrar o modelo de mudança estratégica com a gestão de recursos humanos.*
- Apresentar e discutir o contributo de personalidades de referência do desenvolvimento organizacional e da gestão da mudança.*

O programa desenhado para esta Unidade Curricular visa obter as seguintes competências:

- Avaliar a estratégias utilizadas pelas empresas bem-sucedidas no que concerne à gestão da mudança.*
- Compreender e interpretar as necessidades estratégicas de mudança nas organizações e nos ambientes competitivos.*
- Participar de forma contributiva na realização de estratégias de mudança das organizações.*

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

This course has as main objectives:

- Understand the meaning and implications of the concept of change within organizations.*
- Identify the change as inevitable in today's world and in business.*
- Framing the strategic change model with the management of human resources.*
- To present and discuss the contribution of role models of organizational development and change management.*

The program designed for this course aims to achieve the following skills:

- Assess the strategies used by successful companies when it comes to managing change.*
- To understand and interpret the needs of strategic change in organizations and competitive*

environments.

- *Attend contributory way in making change strategies of organizations.*

3.2.5. Conteúdos programáticos:

1. A Mudança Organizacional

- **Conceito**
- *Impacto no Âmbito de Diferentes Imagens da Organização*
- *Futuro Incerto*
- *Resistência à Mudança*

2. O Processo de Mudança

- *Causas da Mudança*
- *Turbulência Ambiental*
- *Mudança Previsível*
- *Diagnosticar Situações de Mudança*
- *Tipos e Processos de Mudança*
- *Gerir o Processo e o Contexto de Mudança*
- *Ambientes de Apoio e Coaching*

3. Perspetivas sobre a Mudança Organizacional

- *Estrutura Organizacional da Mudança*
- *Cultura e Política a Mudança*
- *Liderança para a Mudança*
- *Influência da Estratégia na Mudança*
- *O Empowerment*

4. Estratégias para a Gestão da Mudança

- *Modelo de Sistemas "Hard" de Mudança*
- *Situações e Abordagens Sistemáticas*
- *Atualizações do Modelo*
- *Aplicações do Modelo*
- *Modelo de Sistemas "Soft" de Mudança*
- *Gerir a mudança em situações complexas*

5. Desenvolvimento Organizacional

- *Filosofia e Hipóteses*
- *O Processo de Desenvolvimento Organizacional*
- *O Modelo de Ação–Pesquisa da Mudança*
- *A Avaliação do Modelo para a Mudança*

3.2.5. Syllabus:

1. Organizational Change

- **Concept**
- *Impact on the Organization Different Scope Images*
- *Uncertain future*
- *Resistance to change*

2. Change Process

- *Causes of Change*
- *Environmental Turbulence*
- *Change Predictable*
- *Diagnose Change Situations*
- *Types and Change Processes*
- *Manage the process and the Changing Context*
- *Environment Support and Coaching*

3. Perspectives on Organizational Change

- *Organizational Structure Change*
- *Culture and Policy Change*
- *Leadership for Change*
- *Strategy Influence of Change*
- *Empowerment*

4. Strategies for Change Management

- *System Model "Hard" Change*
- *Situations and Systematic Approaches*
- *Model Updates*
- *Model Applications*
- *System Model "Soft" Change*
- *Managing change in complex situations*

5. Organizational Development

- *Philosophy and Assumptions*

- *Organizational Development Process*
- *The Model Action-search Change*
- *The Evaluation Model for Change*

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Promover a aquisição de competências que permitam compreender a inter-relação entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos a fim de planearmos o processo de mudança. Adquirir conhecimentos teórico-práticos a nível das diferentes fases do processo de mudança que nos permitam realizar uma abordagem de sucesso

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Promote the development skills to understand the interrelationship between the labor market and human resources market so we plan the change process. Promote the theoretical and practical knowledge at the different stages of the change that allow us to performing a successful approach.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método de Ensino:

Aulas teóricas com exposição da matéria (método expositivo e interrogativo) e apresentações e discussões pelos estudantes (método ativo e participativo)

Estudo de casos.

Método de Avaliação:

Combinação de vários métodos, exercícios práticos e trabalho final

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Teaching Method:

Theoretical classes of matter (expository and interrogative) and presentations and discussions by students (an active and participatory)

Case study.

Assessment Method:

Combination of several methods, practical exercises and final work

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Situar a gestão da mudança organizacional em contextos de incerteza e turbulência.

Identificar os indutores da mudança organizacional.

Definir abordagens e estratégias de desenvolvimento organizacional para a gestão da mudança.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Locate the management of organizational change in contexts of uncertainty and turbulence.

Identify inducers of organizational change.

Approaches and organizational development strategies for the management of change.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

*Cunha, M. P., Fonseca, J. M. & Gonçalves, F. (2001). *Empresas, Caos e Complexidade. Gerindo à beira de um ataque de nervos*. Lisboa: RH Editora.*

*Drucker, Peter. (1993). *Sociedade Pós-Capitalista*. Lisboa: Actual Editora.*

*Wood, Jr. Thomas. (2004). *Mudança Organizacional*. São Paulo: Editora Atlas.*

Neves, J. G. (2000). "Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos". Editora RH, Lisboa.

*Rego, A. &. (2004). *Comprometimento organizacional em organizações autênticas: Um estudo luso - brasileiro de administração de empresas*.*

*Senge, Peter et. al. (1999). *The Dance of Change. The Challenges of Sustaining Momentum in learning organization*: London: Nicholas Brealey Publishing.*

Mapa III - Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos I

3.2.1. Unidade curricular:

Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos I

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Manuel Pinto Teixeira TP - 24; O - 6 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

José Pedro Teixeira Fernandes TP - 24; O - 6 (Gaia)

O Coordenador convidará professores para lecionarem seminários no âmbito desta UC. (Gaia)

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 40; O - 8 (Leiria)

Florinda Maria Carreira Neto Matos TP - 8; O - 4 (Leiria)

O Coordenador convidará professores para lecionarem seminários no âmbito desta UC (Leiria)

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 20; O - 0 (Santarém)

Florinda Maria Carreira Neto Matos TP - 8; O - 4 (Santarém)

Maria Paula Oliveira Campos TP - 8; O - 4 (Santarém)

Rui Brites Correia da Silva TP - 12; O - 4 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Objetivos

Discutir enquadramentos conceptuais no domínio GRH; Percecionar a evolução das tendências internacionais em GRH; Promover aquisição de conhecimentos e competências na área chave de especialização da GRH; Equacionar as necessidades de formação avançada de quadros empresariais; Desenvolver metodologias avançadas de pesquisa e investigação científica; Motivar quadros empresariais de GRH para inovação de práticas de gestão que potenciem competitividade do tecido empresarial; Desenvolver 1 tema específico dentro de 4 opções.

Competências

Promover competências de pesquisa e exploração; Desenvolver competências que permitam a construção de uma perspetiva integradora e funcional dos conceitos trabalhados na temática abordada; Desenvolver 1 quadro concetual e prático de referência em relação à temática abordada; Desenvolver metodologias inovadoras de abordagem da GRH em cenário empresarial; Promover iniciativas empresariais geradoras de valor na carreira dos colaboradores das organizações

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

Goals

Discuss conceptual frameworks in the HRM domain; Perceive the evolution of international trends in HRM; promote acquisition of knowledge and skills in the key area of expertise of HRM; Addressing the advanced training needs of corporate boards; develop advanced methodologies research and scientific research; Motivate corporate boards HRM for innovation management practices that enhance competitiveness of the business; Develop specific 1 tema within 4 options.

Skills

Promote research and exploration skills; develop skills that enable building an inclusive and functional perspective of the concepts used in the selected theme; Develop 1 quadro conceptual and practical reference in relation to the selected theme; develop innovative methodologies to approach HRM in business scenario; Promote entrepreneurial initiatives generating value in the careers of employees of organizations

3.2.5. Conteúdos programáticos:

Workshops

- Gestão da Formação

- Mobilidade nos Recursos Humanos

- Liderança

- Gestão Estratégica de RH na Administração Pública: novas práticas e conceitos

3.2.5. Syllabus:

Workshops

- Training Management

- Mobility in Human Resources

- Leadership

- HR Strategic Management in Public Administration: new practices and concepts

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

A unidade curricular Seminário inicia com uma componente teórica que tem o objetivo de confrontar o aluno com temáticas emergentes e inovadoras no domínio da Gestão de RH.

Segue-se uma componente iminente prática, em que o aluno através da pesquisa bibliográfica e da reflexão sobre modelos e teorias, vai elaborando um ou vários trabalhos de carácter científico e prático com o objetivo de sistematizar os conhecimentos adquiridos nessa área.

O trabalho elaborado traduz a capacidade do aluno pesquisar e integrar conhecimentos sobre o tema escolhido desenvolvendo competências de pesquisa e análise.

Os conteúdos programáticos desenvolvidos em cada Seminário estão orientados para o domínio da integração entre os conceitos teóricos existentes e a sua aplicação em cenários de trabalho no seio das organizações, através das metodologias de investigação. Desta forma, o aluno atinge os objetivos e desenvolve as competências definidas.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The seminar course begins with a theoretical component that aims to confront the student with emerging and innovative topics in the field of HR management.

The following is an imminently practical component, in which the student through literature search and reflection on models and theories, will draft one or more scientific and practical work in order to systematize the knowledge acquired in this area.

The elaborate work reflects the student's ability to research and integrate knowledge about the theme chosen developing research and analysis skills.

The syllabus developed for each seminar are focused on the area of integration between the existing theoretical concepts and their application in working scenarios within organizations, through research methodologies. In this way, the student achieves the objectives defined and develops skills.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologias

- *Seminários por oradores convidados*
- *Discussão de artigos (métodos expositivo e interrogativo);*
- *Apresentações e Discussões pelos alunos (Métodos ativo e participativo);*

Avaliação

Ao longo do Semestre desenvolver-se-ão diferentes atividades com recurso a estratégias diferenciadas, tendo por base um processo de ensino/aprendizagem de cariz construtivista. Daí que se privilegiem as metodologias tutoriais com base no acompanhamento e na reflexão/ação /integração.

O aluno desenvolverá um trabalho sobre o conteúdo temático de um Seminário.

Os alunos deverão entregar no prazo definido pelo professor um trabalho individual do tema trabalhado de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo professor.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Methodologies

- *Seminars by invited speakers*
- *articles Discussion (expository and interrogative methods);*
- *Presentations and discussions by the students (active and participatory methods);*

Evaluation

Over half will develop different activities using different strategies, based on a teaching / learning constructivist nature. Hence that favor the tutorials methodologies based monitoring and reflection / action / integration.

The student will develop a paper on the subject content of the seminar.

Students should complete within set by the teacher an individual work theme worked in accordance with the guidelines established by the teacher.

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Esta unidade curricular é essencialmente prática, a assimilação dos conhecimentos passa pela possibilidade de elaboração de um artigo científico sobre as temáticas desenvolvidas no Seminário, ou pela criação de modelos aplicados em cenários de trabalho que abordam diferentes áreas inovadoras da Gestão de Recursos Humanos, a partir das fases utilizadas no método científico. Desta forma, o estudante atinge os objetivos e desenvolve as competências através de uma metodologia ativa e reflexiva que assenta no paradigma de saber, e desenvolver planos de intervenção que o levam a perspetivar o saber-fazer.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

This course is essentially practical, the assimilation of knowledge is the possibility of drafting a scientific paper on the themes developed in the seminary, or by creating models applied in working scenarios dealing with different innovative areas of Human Resources Management, from the phases used in the scientific method. In this way, the student achieves the goals and develops skills through active and reflective methodology that is based on the paradigm of knowledge, and develops intervention plans that lead to

perspetivar know-how.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

O professor responsável por cada tema de Seminário disponibilizará aos estudantes, juntamente com o respetivo programa, ou colocará no moodle, um dossier contendo a bibliografia principal

Mapa III - Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

3.2.1. Unidade curricular:

Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Manuel Pinto Teixeira TP - 36; O - 15 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

O Coordenador desta UC convidará docentes para virem lecionar seminários no âmbito desta UC (Gaia)

Pedro Manuel Costa Ramos TP - 36; O - 15 (Leiria)

Maria Paula Oliveira Campos TP - 36; O - 15 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Na atual conjuntura social e económica, o trabalho afigura-se como um dos contextos de vida mais significativos. A importância que a Gestão de Pessoas tem no Negócio, nos programas desenvolvidos para a atração, desenvolvimento e retenção do capital humano bem como no desenvolvimento de processos, e sistemas e aplicação de suporte da Gestão de Pessoas, legitima a necessidade de se assegurar que as pessoas tenham os conhecimentos adequados, as competências e a motivação para trabalhar de modo eficaz. Esta UC tem como objetivo dotar os alunos do instrumental teórico e técnico necessário à compreensão da pessoa e do comportamento humano do ponto de vista técnico, psicológico e social numa organização. Analisar as práticas de gestão estratégica e integrada das pessoas em contexto de mudança, estratégias de emprego e mobilidade, de formação, de remuneração, de informação e comunicação, são pois objetivos a trabalhar nesta UC.

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

In the current social and economic situation, work it appears as one of the most significant life contexts. The importance of Personnel Management has in business, in the programs developed for the attraction, development and retention of human capital and the development of processes and systems and application support of Personnel Management, legitimizes the need to ensure that people have the appropriate knowledge, skills and motivation to work effectively. This course aims to provide students the theoretical and technical instruments necessary to the understanding of the person and of human behavior from a technical point of view, psychological and social in an organization. Analyze the practices of strategic and integrated management of people in a changing environment, employment strategies and mobility, training, compensation, information and communication, as goals are to work in this UC.

3.2.5. Conteúdos programáticos:

TEMA 1

A Importância da Estratégia da Empresa na escolha das Competências da Organização

- *Da proposta de valor à cadeia de valor*
- *Tipologias Estratégicas*
- *A definição de objetivos – o Balanced Scorecard*
- *Dos Objetivos Estratégicos aos Objetivos de RH*

TEMA 2

•Gestão Internacional de Recursos Humanos

- *As diferenças culturais e suas implicações para a gestão de pessoas*
- *Estratégias etnocêntrica, policêntrica, geocêntrica e regiocêntrica*
- *Vantagens, custos e fracassos da expatriação*
- *Ciclo da expatriação*

TEMA 3

•Desenvolvimento Organizacional

- *Desenvolvimento Sustentável, inovação social e empreendedorismo*
- *Novos Formatos de Recrutamento: Escolher os melhores*
- *Empowerment*
- *Estratégias para escolher os melhores colaboradores*
- *Os novos Paradigmas e as questões éticas que se colocam à Gestão das Pessoas*
- *Learning Organizations*
- *Coaching*

3.2.5. Syllabus:

THEME 1

The Company Strategy The importance of the choice of Organization Skills

- *From value chain to value proposition*
- *Strategic Types*
- *The definition of goals - the Balanced Scorecard*
- *Of Strategic Objectives to HR Objectives*

THEME 2

•International Human Resource Management

- *Cultural differences and their implications for managing people*
- *Strategies ethnocentric, polycentric, geocentric and regiocentric*
- *Advantages, costs and failures of expatriation*
- *Expatriation Cycle*

THEME 3

•Organizational development

- *Sustainable development, social innovation and entrepreneurship*
- *New Recruitment Formats: Choosing the best*
- *Empowerment*
- *Strategies to choose the best employees*
- *New Paradigms and ethical issues facing the People Management*
- *Learning Organizations*
- *Coaching*

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Promover a aquisição de competências que permitam compreender a inter-relação entre os diferentes sistemas da Gestão de Recursos Humanos. Adquirir conhecimentos teórico-práticos a nível ao nível dos diferentes domínios da Gestão de RH que nos permitam realizar uma abordagem de sucesso, promovendo o desenvolvimento das pessoas e das organizações.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Promote the acquisition of skills that allow us to understand the interrelationship between the different systems of Human Resource Management. Acquire theoretical and practical knowledge level in terms of the various areas of HR management that allow us to carry out a successful approach, promoting the development of people and organizations.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método de Ensino:

Aulas teóricas com exposição da matéria (método expositivo e interrogativo) e apresentações e discussões pelos estudantes (método ativo e participativo)

Estudo de casos.

Método de Avaliação:

Combinação de vários métodos, tais como, exercícios práticos e trabalho final.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Teaching method:

Lectures contents exposition (exhibition and interrogative method) and presentations and discussions by the students (active and participatory approach)

Case study.

Assessment Method:

Combination of various methods such as practical exercises and a final project.

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Face aos objetivos e competências que se pretendem para os estudantes desta UC, a componente teórica lecionada é complementada e reforçada com uma componente prática, através da apresentação de exemplos práticos, complementada pela apresentação de casos de estudo, demonstrações e prática simulada.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Given the objectives and competencies that are intended for students of this course, taught the theoretical component is complemented and enhanced with a practical component, through the presentation of practical examples, complemented by the presentation of case studies, demonstrations and simulated practice

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

Magretta, Joan (2012). Michael Porter: o essencial sobre estratégia, concorrência e competitividade. Centro Atlantico.

Kaplan, Robert & Norton, David. (2009). A execução Premium. Rio de Janeiro. Elsevier Editora Ltda. Brewster, C.; Sparrow, P.; Vermon, G. & Houldsworth, E. (2011). International Human Resource Management. London:CIPD.

Gomes, J., Cunha, M. P., Rego, A., Cunha. R. C., Cabral-Cardoso, C. e Marques, C. A. (2012). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. 2ª edição, Lisboa: Ed. Sílabo.

Martins, D. (2013). Gestão e Retenção de Repatriados: um estudo empírico em empresas portuguesas. Madrid:Bubok.

Rego, A. & Cunha, M. P. (2009). Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos. Lisboa: RH Editora.

Mapa III - Ética e Responsabilidade Social

3.2.1. Unidade curricular:

Ética e Responsabilidade Social

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Manuel Pinto Teixeira TP - 24; O - 12 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 24; O - 12 (Leiria)

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 24; O - 12 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

A Sociedade da Informação comporta um nível de responsabilidade ético acrescido para todos os seus intervenientes. Numa sociedade globalizada qualquer comportamento correto ou incorreto é multiplicado. Pretende-se que a Sociedade da Informação seja uma sociedade onde o conhecimento é um valor ético, cultural, social e económico fundamental; onde se promova a colaboração entre empresas, universidades e pessoas; onde o desenvolvimento tecnológico se torne a plataforma para a criação de riqueza e de emprego, para o crescimento económico e seja fator de competitividade empresarial e onde se promova a inclusão social de todos os cidadãos; Pretende-se ainda inculcar nos estudantes uma nova postura de valorização das boas práticas éticas e de responsabilidade social das organizações como fator distintivo perante os concorrentes, acrescentando-lhes essa mais valia económica, traduzida no reconhecimento que o mercado vem demonstrando pelas boas práticas de carácter ético e de RSE.

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

The Information Society holds an ethical responsibility to level plus for all its stakeholders. In a globalized society any correct or incorrect behavior is multiplied. It is intended that the information society is a society where knowledge is an ethical value, cultural, social and economic imperative; which promote cooperation between companies, universities and individuals; where technological development becomes the platform for the creation of wealth and employment, economic growth and be in business competitiveness factor and where it promotes social inclusion of all citizens; It is intended also to instill in students a new posture exploitation of good ethical practices and corporate social responsibility as a distinctive factor towards competitors, adding to them that more economic value, reflected in the recognition that the market has demonstrated the good practices of ethical and CSR.

3.2.5. Conteúdos programáticos:

. Visão de Sustentabilidade Geral das empresas e dos negócios

- Enquadramento da Ética e da Responsabilidade Social das empresas nos novos paradigmas da GRH

- *Evolução dos conceitos e práticas de ética empresarial e RS nas economias de mercado*
- *Códigos de Ética Empresarial nos sectores de atividade económica de maior impacte social*
- *Normas de conduta universais para a valorização do trabalho e dos trabalhadores*
- *Novas tendências político-sociais para a sensibilização dos valores éticos dos quadros empresariais*
- *A gestão do tempo como meio para conseguir resultados – Plano de Ação*
- *Políticas de Desenvolvimento Sustentável: Abrangências, profundidades e dimensões*
- *Modelos (Gestão Tradicional, Stakeholder e Network)*
- *Responsabilidades (Económicas, Legais, Éticas e Filantrópicas)*
- *Conceitos Fundamentais (Valores, Moral, Ética, Direito, Justiça, Transparência)*

3.2.5. Syllabus:

General Sustainability Vision of businesses and business

- *Framework of Ethics and Corporate Social Responsibility in the new paradigms of HRM*
- *Evolution of the concepts and practices of business ethics and RS in market economies*
- *Business Ethics Codes in economic sectors of greatest social impact*
- *Universal Rules of conduct for the appreciation of the work and workers*
- *New Political and social trends to raise awareness of the ethical values of corporate boards*
- *A Time management as a means to achieve results - Action Plan*
- *politics Sustainable Development: scopes, depths and dimensions*
- *Modelos (Traditional Management, Stakeholder and Network)*
- *Responsabilidades (Economic, Legal, Ethical and Philanthropic)*
- *Concepts Fundamental (Values, Moral, Ethics, Law, Justice, Transparency)*

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

• A Ética ao fortalecer o carácter e as convicções dos profissionais, defende valores que ajudam a construir, manter e fortalecer a cultura, a visão, a missão, a transparência e a Responsabilidade Social de uma organização, podendo ajudá-la a desenvolver relações sólidas com os vários parceiros, a reduzir o número de processos legais e de contingências; a negociar conflitos de interesse e a assegurar o cumprimento da lei. A presente unidade curricular propõe um conjunto de diretrizes para uma sustentabilidade ética e responsável, i.e., como promover a ética, a responsabilidade e a sustentabilidade das organizações através do envolvimento dos seus Órgãos máximos de governação.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

• The Ethics to strengthen the character and beliefs of professionals, defends values that help build, maintain and strengthen the culture, vision, mission, transparency and social responsibility of an organization and can help you develop strong relationships with various partners, to reduce the number of lawsuits and contingencies; to negotiate conflicts of interest and to ensure compliance with the law. This course proposes a set of guidelines for ethical sustainability and responsible, ie, how to promote ethics, responsibility and sustainability of organizations through the involvement of the maximum governance bodies.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologia de ensino:

A estrutura curricular do módulo permite uma aprendizagem em três etapas:

- (1) Apresentação teórica com planos de ação relacionados;*
- (2) Discussão em grupos para definir responsabilidades, condutas profissionais e boas práticas no desenvolvimento pessoal e profissional*

(3) Trabalho individual, estudo e análise de casos.

Metodologia de avaliação:

Avaliação Curricular

a) Trabalho individual ou de grupo sobre temáticas propostas pelos estudantes ou atribuídas pelo docente, com a valoração de até 75% de cotação na escala de 0 a 20 valores;

b) Prémio de assiduidade às aulas de até 25% de cotação na escala de 0 a 20 valores, na proporção do número de aulas da UC.

Avaliação Final

Todos os estudantes terão direito a um exame final, a realizar numa época de avaliação

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Teaching methodology:

The module curriculum structure allows learning in three steps:

(1) Theoretical presentation related action plans;

(2) Discussion groups to define responsibilities, professionals and good practices in personal development and professional conduct

(3) Individual work, study and analysis of cases.

Evaluation methodology:

Curriculum evaluation

a) Individual work or group on themes proposed by students or assigned by the teacher, with a valuation of up to 75% of the price scale of 0 to 20;

b) attendance Prix classes of up to 25% on the scale of 0 to 20, in proportion to the number of classes at UC.

Final evaluation

All students will be given a final exam to be held at a time evaluation

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

A apresentação teórica de conceitos fundamentais acompanhada da participação ativa dos alunos através de planos de ação, permite uma maior assimilação e compreensão de conteúdos.

Uma das metodologias adequada é o estudo de casos. Pretende-se que os alunos, através da análise, do juízo, da discussão da situação e da informação disponibilizada, proponham possíveis soluções e avaliem as consequências de cada uma delas.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The theoretical presentation of fundamental concepts accompanied by the active participation of students through action plans, allows for greater assimilation and understanding of content.

One of the suitable methods is the study of cases. It is intended that the students, through analysis, judgment, the discussion of the situation and of the information, propose possible solutions and assess the consequences of each.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

- Armstrong, M. *Como ser ainda Melhor Gestor-Guia Completo de técnicas e competências essenciais*. Lisboa: Actual Editora, 2005.
- Arruda, M. C. C. W., M. C.; Ramos, J. R. M. *Fundamentos de Ética Empresarial e Económica*. São Paulo: Atlas, 2001.
- Ben-Shahar, T. *Aprenda a Ser Feliz—O Curso de Felicidade de Harvard*. McGraw-Hill Companies, 2008.
- Crane, A. and Matten, D. *Business Ethics: A European Perspective - Managing Citizenship and Sustainability in Age of Globalization*. New York: OXFORD University Press, 2004.
- Ermida, J. *Verdade, Humildade & Solidariedade—O Método dos Executivos do Futuro*. Livros d’Hoje, Publicações Dom Quixote, 2008.
- Heineman Jr. Ben. W., *High Performance with High Integrity*. Harvard Business Press, 2008.
- Payne, D. and Landry, B. J. L. *A uniform code of ethics: business and IT professional ethics*. *Communications of the ACM*, 49: 81-84. 2006.
- Seidman, D. *How: Why How We Do Anything Means Everything in Business (and in Life)*. *Investor’s Business Daily*, 2007.

Mapa III - Metodologias de investigação

3.2.1. Unidade curricular:

Metodologias de investigação

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Carlos Miguel Fernandes de Oliveira TP - 36; O - 12 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

O Coordenador desta UC poderá convidar docentes para ministrarem seminários no âmbito desta UC. (Gaia)

João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz TP - 36; O - 12 (Leiria)

Rui Brites Correia da Silva TP - 36; O - 12 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Esta unidade curricular tem por objetivos gerais a aprendizagem dos fundamentos teóricos da investigação e da prática científica nas Ciências Sociais e Humanas, de modo que o mestrando tome consciência dos procedimentos metodológicos, os quais implicam a apresentação e formulação clara da problemática e trabalhar em ordem à sua resolução; por outras palavras, o estudo dos vários processos que as ciências utilizam para descobrir e demonstrar a verdade.

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

This course unit intends to develop the knowledge of the theoretical basis upon which stands scientific investigation and scientific practices, in order for the students to get acquainted with the methodological procedures of scientific work. It implies the acknowledgement of a determined problem, the ability to formulate it clearly and work towards its resolution; the same is to say: study and develop distinct procedures that scientific research makes use of for the disclosure and demonstration of the truth.

3.2.5. Conteúdos programáticos:

1. Introdução

1.1. *Natureza e objeto da unidade curricular*

1.2. *Justificação da sua importância no Mestrado*

1.3. *Apresentação da bibliografia de base*

2. Ciência e Ciências Sociais

2.1. *A noção de ciência*

2.2. *As ciências sociais e o seu lugar no conjunto dos saberes*

2.3. *Métodos e técnicas de investigação*

- 3. A lógica da investigação em Ciências Sociais
- 3.1. Características da investigação científica
- 3.2. Etapas do processo de investigação científica
- 3.2.1. A problemática
- 3.2.2. Fundamentação
- 3.2.3. Metodologia
- 3.2.4. Recolha e Análise de Dados
- 3.2.5. A apresentação das conclusões
- 4. Análise Qualitativa com apoio de Software
- 5. Escrita Académica e Plágio
- 5.1 O processo de pesquisa bibliográfica
- 5.2 Descrição, avaliação e comparação da informação
- 5.3 Exploração de um gestor de Referências Bibliográficas

3.2.5. Syllabus:

Introduction

- 1.1. Nature and purpose of the course
- 1.2. Reasons for their importance in the Master
- 1.3. The database bibliography
- 2. Science and Social Sciences
- 2.1. The notion of science
- 2.2. Social science and its place in the set of knowledge
- 2.3. Research methods and techniques
- 3. Research of logic in Social Science
- 3.1. Characteristics of scientific research
- 3.2. Stages of the process of scientific research
- 3.2.1. The issue
- 3.2.2. Rationale
- 3.2.3. Methodology
- 3.2.4. Data Collection and Analysis
- 3.2.5. The presentation of the findings
- 4. Qualitative Analysis with Software support
- 5. Writing and Academic Plagiarism
- 5.1. The bibliographic research process
- 5.2. Description, evaluation and comparison of information
- 5.3. Exploring a References Manager

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Para se atingir os objetivos principais de desenvolver conhecimento, aptidões e competências nos estudantes ao nível dos fundamentos e quadro conceptual da metodologia de investigação, dos pressupostos da metodologia científica e do desenho de pesquisa de investigação em gestão de recursos humanos, serão abordados conteúdos relacionados com as estratégias de investigação e estratégias metodológicas que podem ser preconizadas, os métodos e técnicas de investigação, as etapas do processo de desenho de uma pesquisa científica, os procedimentos de pesquisa bibliográfica, os procedimentos de tratamento de dados quantitativos e dados qualitativos em investigação e os cuidados a ter na apresentação de trabalhos científicos.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

To achieve the main objectives of developing knowledge, skills and competencies in students in terms of research methodology fundamentals and conceptual framework, assumptions of scientific methodology and survey research drawing on human resources management, related content will be addressed with the research strategies and methodological strategies that can be envisaged, methods and research techniques, stages of the scientific research design process, bibliographic research procedures, quantitative and qualitative data processing procedures and the precautions in the presentation of scientific papers.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Tendo em conta o Regulamento de Avaliação em vigor, a avaliação poderá ser efetuada através das seguintes modalidades:

a) Avaliação Curricular (de acordo com o artigo 14º do Regulamento Pedagógico do 1º Ciclo)

Opção Elementos de avaliação Data / prazo

Peso (%)

1 Participação nas Aulas 10%

2 Proposta de Projeto de Investigação 90%

Nota:

Caso o docente proponha alternativas à avaliação curricular o último elemento de avaliação deverá ser marcado na mesma data. A opção pelo regime de avaliação curricular é efetuada no momento em que o aluno se sujeitar ao primeiro instrumento de avaliação.

b) Avaliação Final

- Todos os alunos terão direito a um exame final a realizar numa época de avaliação.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Having regard to the Assessment Regulations in force, the evaluation can be performed in the following ways:

a) Curriculum evaluation (in accordance with Article 14 of the Teaching of the 1st Cycle Regulation)

1 Participation in Classes 10%

2 Proposal for Research Project 90%

Notice:

If the teacher propose alternatives to curriculum evaluation the last element of evaluation should be scheduled on the same date. The choice of curriculum evaluation process is carried out at the time the student is subject to the first assessment tool.

b) Final Evaluation

- All students will be given a final exam to be held at a time of evaluation.

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Recorre-se ao método expositivo para transmitir bases de conhecimento mas, principalmente, ao método interrogativo, ativo e demonstrativo para uma análise crítica dos conteúdos partilhados e uma efetiva evidenciação de capacidade de aplicação de procedimentos. Serão realizadas fichas de trabalho, bem como um trabalho prático de aplicação de conteúdos transmitidos para que sejam evidenciados conhecimentos e competências dos estudantes ao nível do domínio dos princípios e processos da metodologia de investigação científica e da concretização das etapas do processo de pesquisa científica. Será atribuída especial relevo à demonstração de capacidades ao nível de procedimentos de pesquisa bibliográfica, de revisão sistemática de literatura, de tratamento de dados quantitativos e dados qualitativos de investigação e de estratégias de apresentação de trabalhos científicos.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

It resorts to lecture method to convey knowledge bases but mainly to the interrogative, active and demonstrative methods for a critical analysis of shared content and effective disclosure procedures of enforcement capacity. Worksheets will be held as well as a practical working application contents transmitted so that knowledge is highlighted and skills of students in terms of the area of the principles and processes of scientific research methodology and implementation of the steps of the scientific research process. Will be given particular emphasis on the demonstration of skills to the level of bibliographic research procedures, systematic review of the literature, treatment of quantitative and qualitative data and research strategies of scientific papers presentation.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

Amado, J. (2013). Manual de investigação qualitativa em educação. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra

Brayman, A. (2012). Social Research Methods. New York: Oxford University Press

Dul, J.; Hak, T. (2008). Case Study Methodology in Business Research. Oxford. Elsevier

Correia, A.; Mesquita, A. (2013). Mestrados & Doutoramentos. Estratégias para a elaboração de trabalhos científicos: o desafio da excelência. Vida Económica-

Quivy, R.; Campenhoudt, L. V. (1992). Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Editorial Gradiva.

Yin, R. K. (2004). Estudo de Caso – Planejamento e Métodos 2ª Edição. Porto Alegre. Bookman.

Obras de consulta geral

ÉTIENNE, Jean; REVOL, René (1994). La dissertation économique. Paris: Armand Colin.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van (1992). Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Editorial Gradiva.

LAKEHAL, Mokhar (1997). Principes et méthodes de la dissertation de sciences économiques et sociales. Paris: PUF.

Mapa III - Temas de Gestão e de Inovação Organizacional

3.2.1. Unidade curricular:

Temas de Gestão e de Inovação Organizacional

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Ivo Dinis de Oliveira TP - 36; O - 12 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

O Coordenador desta UC convidará docentes para ministrarem seminários nesta UC. (Gaia)

Pedro Manuel Costa Ramos TP - 36; O - 12 (Leiria)

Maria José Sousa TP - 20; O - 4 (Santarém)

Filipa Isabel Ferreira Martinho TP - 8; O - 4 (Santarém)

Marta Mota Sampaio TP - 8; O - 4 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

A UC tem como objetivo geral promover uma perspetiva integradora das abordagens inovadoras ao nível da Gestão de Recursos Humanos, assumindo-se como elo de ligação entre os conhecimentos adquiridos e novas temáticas emergentes da realidade.

Objetivos Específicos

- Promover a reflexão acerca das diversas problemáticas estruturantes no âmbito da Gestão de RH*
- Aprofundar os conhecimentos acerca da mudança e da intervenção organizacional na promoção de organizações de qualidade e excelência.*
- Conhecer as principais estratégias de intervenção organizacional, promotoras de mudanças efetivas e eficazes.*

Competências

- Promover competências de pesquisa e exploração.*
- Desenvolver competências que permitam a construção de uma perspetiva integradora e funcional do conceito de organização perspetivando a intervenção neste contexto*
- Desenvolver um quadro conceptual e prático de referência em relação a questões de intervenção nos diferentes contextos organizacionais*

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

The UC major goal is promoting an integrative perspective of the theoretical approaches on HR, assuming as a link between the knowledge gained and new themes emerging from reality.

Specific Objectives

- Promote reflection about the various problems within the field of Human Resources*
- In depth knowledge about the organizational change and intervention in the promotion of educational organizations for quality and excellence.*
- Know the main intervention strategies organizational changes that promote effective and efficient.*

Skills

- Promote research and exploration skills.*
- Develop skills to enable the construction of an integrative approach and functional organization of the concept of looking ahead to the intervention in this context*
- Develop a conceptual framework and practical reference on issues of intervention in different contexts of education*

3.2.5. Conteúdos programáticos:

Temas

- Gestão de Recursos Humanos em Unidades de Saúde

- E-Commerce – Inovação e Gestão do Continente On-Line

- Gestão de Equipas em Redes de Retalhos de Telecomunicações

Da temática a aprofundar, os alunos escolherão um dos temas desenvolvidos, por professores convidados, definindo posteriormente um plano de trabalho de pesquisa e análise que culmine na elaboração de um artigo científico final.

No que se refere à fase de concepção e elaboração do artigo, este consiste essencialmente na clarificação do âmbito da temática escolhida, consubstanciando-se num conjunto de tarefas de planeamento e investigação, desde a definição clara da área de intervenção até à revisão bibliográfica das temáticas/questões identificadas.

O acompanhamento do trabalho é feito em sessões de tutoria e momentos de apresentação e discussão nas aulas

3.2.5. Syllabus:

Themes

- Human Resource Management in Health Care Facilities*
- E-Commerce - Innovation and Management - Online Continent*
- Team Management in Telecommunications Networks Patches*

To deepen the theme, students will choose one of the themes developed by professors of further defining a work plan for research and analysis that culminates in the preparation of a final research paper.

With regard to the design phase and preparation of the paper, this mainly involves the clarification of the scope of the theme chosen, consolidating on a set of tasks of planning and research, provided a clear definition of the intervention until the review of the issues / issues identified.

The monitoring work is done in tutorial sessions and times of presentation and discussion in class.

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

A unidade curricular inicia com uma componente teórica que tem o objetivo de ajudar o aluno a identificar problemas emergentes nas diferentes áreas da Gestão de RH, para sobre eles refletir a partir da investigação mais recente nesse domínio.

Segue-se uma componente iminente prática, em que o aluno através da pesquisa bibliográfica e da reflexão sobre modelos e teorias, vai construindo um texto científico onde o conhecimento se consubstancia pelo desenvolvimento de competências de análise, reflexão e aplicação desse conhecimento.

O artigo elaborado traduz a capacidade do aluno pesquisar e integrar conhecimentos sobre o tema escolhido desenvolvendo competências de pesquisa e análise.

Todos os conteúdos programáticos, estão orientados para o domínio da integração entre os conceitos teóricos existente e a sua aplicação na construção de um texto científico, através das metodologias de investigação. Desta forma, o estudante atinge os objetivos e desenvolve as competências definidas

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The course begins with a theoretical component that aims to help students to identify emerging problems in different areas of psychology, to reflect on them from the latest research in this area.

The following is an eminently practical component, in which the student through a bibliographic research and reflection on models and theories is building a scientific text in which knowledge is embodied by developing skills of analysis, reflection and application of that knowledge.

The paper elaborated reflects the student's ability to integrate research and knowledge on the chosen theme developing skills of research and analysis.

All contents are geared to the field of integration between the existing theoretical concepts and their application in the construction of a scientific text, applying the techniques of research. Thus, the student meets the objectives and develops the skills defined.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Ao longo do Semestre desenvolver-se-ão diferentes atividades com recurso a estratégias diferenciadas, tendo por base um processo de ensino/aprendizagem de cariz construtivista. Daí que se privilegiem as metodologias tutoriais com base no acompanhamento e na reflexão/ação /integração.

Avaliação: Elaboração de um Artigo Científico sobre a temática escolhida

Os alunos deverão entregar no prazo definido um artigo científico sobre a temática escolhida de entre as temáticas trabalhadas pelos diferentes professores convidados.

O Trabalho será corrigido pelo professor da área em questão.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

During the semester will be to develop different activities using different strategies, based on a process of teaching / learning constructivist in nature. Hence it is focusing on the methodologies based tutorials in monitoring and reflection / action / integration.

Assessment: Developing a Scientific Article on the chosen theme

Students should complete within defined a scientific paper on the subject chosen among the thematic worked by different guest teachers.

Work will be corrected by the teacher of the area in question

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Uma vez que esta unidade curricular é essencialmente prática, a assimilação dos conhecimentos passa pela elaboração de um artigo científico sobre temáticas emergentes nas diferentes áreas da Inovação e Gestão de RH a partir das fases utilizadas no método científico. Desta forma, o estudante atinge os objetivos e desenvolve as competências, uma vez que estas assentam no paradigma de saber; saber-fazer.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Since this matter is essentially practical, the assimilation of knowledge is the development of a scientific article on emerging themes in different areas of HR from the phases used the scientific method. Thus, the student meets the objectives and develops the skills, since these are based on the paradigm of knowledge, know-how

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

DESHAIES, Bruno (1992). Metodologia da investigação em ciências humanas. Lisboa: Piaget

- QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van (1992). Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Editorial Gradiva.

O Prof. responsável por cada tema de Seminário colocará no Moodle um dossier contendo a restante bibliografia principal.

Mapa III - Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos II

3.2.1. Unidade curricular:

Seminário de Gestão Estratégica de Recursos Humanos II

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Maria Elisete Reis Martins Ferreira TP - 20 ; O - 6 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

José Pedro Teixeira Fernandes TP - 14; O - 6 (Gaia)

Carla Palmira Aguiar dos Santos Pedrosa TP - 14; O - 6 (Gaia)

A Coordenadora desta UC convidará docentes para ministrarem seminários no âmbito desta UC (Gaia).

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 48; O - 18 (Leiria)

A Coordenadora desta UC convidará docentes para ministrarem seminários no âmbito desta UC (Leiria)

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes TP - 24; O - 10 (Santarém)

Eduardo Jorge Simões Ganilho TP - 12; O - 4 (Santarém)

Pedro Manuel Costa Ramos TP - 12; O - 4 (Santarém)

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Objetivos

- Discutir os principais enquadramentos conceptuais no domínio da Gestão de Recursos Humanos*
- Promover a aquisição de conhecimentos e competências de nível aprofundado relativamente a áreas chave de especialização da GRH.*
- Desenvolver metodologias avançadas de pesquisa e investigação científica.*

- Fortalecer competências a nível da elaboração de documentos científicos.
- Desenvolver dois temas específicos dentro de quatro opções.

Competências

- Promover competências de pesquisa e exploração.
- Desenvolver competências que permitam a construção de uma perspetiva integradora e funcional dos conceitos trabalhados na temática abordada, perspetivando a intervenção neste domínio
- Desenvolver um quadro conceptual e prático de referência em relação à temática abordada pelo professor

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

Goals

- Discuss the main conceptual frameworks in the field of Human Resource Management
- To promote the acquisition of knowledge and deep level of competencies in key areas of expertise of HRM.
- To develop advanced methodologies research and scientific research.
- Strengthen expertise in the elaboration of scientific papers.
- Develop two specific themes within four options.

Skills

- Promote research and exploration skills.
- Develop skills to enable the construction of an integrative and functional perspective of the concepts used in the selected theme, perspetivando intervention in this area
- Develop a conceptual and practical framework of reference in relation to the theme addressed by teacher.

3.2.5. Conteúdos programáticos:

Workshops

- Avaliação da Formação
- A Diversidade Cultural e a Gestão dos Recursos Humanos: problemas, oportunidades e modelos de gestão
- Avaliação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Sociais
- Comunicação Interna em Recursos Humanos

3.2.5. Syllabus:

workshops

- Evaluation of Training
- The Cultural Diversity and Human Resources Management: problems, opportunities and management models
- Evaluation and Development of Personal Skills and Social
- Internal Communication in Human Resources

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

A unidade curricular Seminário é composta por uma forte componente teórica, proporcionando ao aluno o confronto sobre temáticas emergentes e inovadoras no domínio da Gestão de Recursos Humanos, e uma componente iminentemente prática, guiada através do estímulo à pesquisa bibliográfica e à reflexão sobre modelos e teorias. Deste modo, o aluno vai construindo um texto de carácter científico ou prático, com o objetivo de sistematizar o conhecimento adquirido nessa área.

O trabalho elaborado traduz a capacidade do aluno pesquisar e integrar conhecimentos sobre o tema escolhido desenvolvendo competências de pesquisa e análise.

Os conteúdos programáticos desenvolvidos em cada Seminário estão orientados para o domínio da integração entre os conceitos teóricos e a sua aplicação na elaboração de um texto científico, através das metodologias de investigação. Desta forma, o aluno atinge os objetivos e desenvolve as competências definidas.

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The seminar course is composed of a strong theoretical component, providing the student confrontation on emerging and innovative topics in the field of Human Resource Management, and an imminently practical component, guided by stimulating literature and reflection on models and theories. Thus, the student builds a scientific or practical text, in order to systematize the knowledge acquired in this area. The elaborate work reflects the student's ability to research and integrate knowledge about the theme

chosen developing research and analysis skills.

The syllabus developed for each seminar are focused on the area of integration between theoretical concepts and their application in the preparation of a scientific paper, through research methodologies. In this way, the student achieves the objectives defined and develops skills.

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologias

- *Seminários por oradores convidados*
- *Discussão de artigos (métodos expositivo e interrogativo);*
- *Apresentações e Discussões pelos alunos (Métodos ativo e participativo);*

Avaliação

Ao longo do Semestre desenvolver-se-ão diferentes atividades com recurso a estratégias diferenciadas, tendo por base um processo de ensino/aprendizagem de cariz construtivista. Daí que se privilegiem as metodologias tutoriais com base no acompanhamento e na reflexão/ação /integração.

O aluno desenvolverá um tema específico, dentro de quatro opções, elaborando um trabalho sobre cada conteúdo temático do Seminário selecionado.

Os alunos deverão entregar o trabalho individual realizado no prazo definido pelo professor, de acordo com as diretrizes estabelecidas.

No final será feita uma defesa individual do trabalho e a avaliação final da UC Seminário.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Methodologies

- *Seminars by invited speakers*
- *articles Discussion (expository and interrogative methods);*
- *Presentations and discussions by the students (active and participatory methods);*

Evaluation

Over half will develop different activities using different strategies, based on a teaching / learning constructivist nature. Hence that favor the tutorials methodologies based monitoring and reflection / action / integration.

The student will develop a specific topic within four options, preparing a paper on each thematic contents of the selected seminar.

Students should complete the individual work within set by the teacher, according to the established guidelines.

At the end of an individual defense of the work and the final evaluation of UC Seminar will be made.

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Esta unidade curricular é essencialmente prática, a assimilação dos conhecimentos passa pela elaboração de um artigo científico sobre as temáticas desenvolvidas no Seminário, que abordam diferentes áreas inovadoras da Gestão de Recursos Humanos, a partir das fases utilizadas no método científico. Desta forma, o estudante atinge os objetivos e desenvolve as competências através de uma metodologia ativa e reflexiva que assenta no paradigma de saber, e desenvolver planos de intervenção que o levam a perspetivar o saber-fazer.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

This course is essentially practical, the assimilation of knowledge is the development of a scientific article on the themes developed in the seminar, which address different innovative areas of Human Resources Management, from phases used in the scientific method. In this way, the student achieves the goals and develop skills through active and reflective methodology that is based on the paradigm of knowledge, and develop intervention plans that lead to perspetivar know-how.

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

Cada Docente responsável pelo tema de Seminário a ministrar, disponibilizará aos alunos, o programa e restante material pedagógico, devendo ser também inserido na Plataforma Moodle, de modo a garantir e facilitar aos alunos o acesso a estes dados.

Mapa III - Dissertação/Thesis

3.2.1. Unidade curricular:

Dissertação/Thesis

3.2.2. Docente responsável (preencher o nome completo) e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Manuel Pinto Teixeira OT;O - 22 (Gaia)

3.2.3. Outros docentes e respetivas horas de contacto na unidade curricular:

Todos os professores doutorados ou especialistas que integram a equipa docente do Mestrado poderão, de acordo com as temáticas e em prévia concertação com os estudantes, integrar o corpo de orientadores das dissertações, projetos ou relatórios de avaliação final do Mestrado. Os docentes com grau de Mestre e Licenciado poderão coadjuvar os doutorados ou especialistas como coorientadores das dissertações, projetos ou relatórios finais destinados à avaliação.

Gaia

José Pedro Fernandes OT;O-18

Carlos Miguel Oliveira OT;O-18

Carla Santos Pedrosa OT;O-18

Maria Elisete Martins Ferreira OT;O-18

José Fernando Neto OT;O-18

Ivo Dinis de Oliveira OT;O-18

Leiria

Carmina Simescu Martinho Nunes OT;O-40

João Pedro Fernandes Thomaz OT;O-45

Maria Elisete Ferreira OT;O-45

Santarém

Eduardo Jorge Simões Ganilho OT;O-18

Florinda Maria Neto Matos OT;O-22

Maria Elisete Ferreira OT;O-18

Maria José Sousa OT;O-36

Maria Paula Campos OT;O-18

Rui Correia da Silva OT;O-18

3.2.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

- Elaboração de um projeto ou relatório de estágio para os estudantes que optem por estes instrumentos de avaliação final, nomeadamente os que resultem de estudos de caso empresarial, ou de estágio em cenário de trabalho previamente validados pelo docente responsável.

Competências

- Promover competências de pesquisa, análise e interpretação, ao nível da metodologia de investigação.*
- Desenvolver competências que permitam a construção de uma perspetiva individual integradora e funcional a partir da investigação realizada, cujas conclusões permitam ao investigador desenvolver modelos de intervenção nos contextos organizacionais, de forma a promover o desenvolvimento dos indivíduos e dos contextos onde atuam;*
- Desenvolver um quadro conceptual e prático de referência em relação a questões de intervenção nos diferentes contextos organizacionais*

3.2.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- Preparation of a project or internship report for students who choose to end these assessment tools, including those resulting from business case studies, or training in working scenario previously validated by the teacher responsible.

Skills

- Promote research skills, analysis and interpretation at the level of the research methodology.*
- Develop skills to enable the construction of an integrative and functional individual perspective from the investigation, whose findings allow the researcher to develop intervention models in organizational settings in order to promote the development of individuals and the contexts in which they operate;*
- Develop a conceptual and practical framework of reference in relation to intervention issues in different organizational contexts*

3.2.5. Conteúdos programáticos:

- Definição do problema/tema e atribuição do orientador.*
- Definição das metodologias e técnicas de investigação.*
- Definição do plano de trabalho e calendarização.*
- Processo de candidatura.*
- Execução do projeto: Revisão bibliográfica e enquadramento teórico do problema em análise; investigação experimental/laboratorial; Discussão dos resultados; Conclusões / desenvolvimento de modelos/protótipos/resolução do problema.*
- Escrita da dissertação, projeto ou relatório e artigos.*
- Defesa e apresentação em Prova Pública.*

3.2.5. Syllabus:

- Defining the problem / issue and allotment of the advisor.*
- Definition of methodologies and research techniques.*
- Definition of the work plan and schedule.*
- Application process.*
- Project Execution: Literature review and theoretical framework of the problem in question; experimental / laboratory research; Discussion of the results; Conclusions / development models / prototypes / problem resolution.*
- essay writing, project or report and articles.*
- Defense and presentation in Public Exam.*

3.2.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Se numa fase inicial o aluno necessita de desenvolver competências de pesquisa teórica, na fase seguinte esta unidade curricular é fundamentalmente prática. O aluno através da pesquisa bibliográfica e da reflexão sobre modelos e teorias, vai construindo um texto científico sobre uma temática que está a investigar com vista à consolidação e explicação dos resultados encontrados na parte empírica da sua investigação. Desta forma vai encontrando enquadramento para as hipóteses de investigação, cujos resultados e conclusões serão necessariamente o contributo para o desenvolvimento do conhecimento no domínio da Gestão de RH estudado.

A dissertação elaborada traduz a capacidade do aluno pesquisar e integrar conhecimentos sobre o tema escolhido desenvolvendo assim competências de pesquisa e análise

3.2.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

At an early stage the student needs to develop theoretical research skills, the next phase of this course is fundamentally practice. The student through literature search and reflection on models and theories, builds a scientific text on a theme that is investigating with a view to consolidating and explaining the results found in the empirical part of their research. In this way you finding Framework for research hypotheses, whose results and conclusions will necessarily be the contribution to the development of knowledge in the field of studied HR Management.

The dissertation elaborate translates the student's ability to research and integrate knowledge about the theme chosen thus developing research skills and analysis

3.2.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologias de Ensino:

Orientação baseada em reuniões de acompanhamento periódicas.

Definição e planeamento de trabalho (e.g., leitura de artigos) e de metas (e.g., resolução de uma parte do problema).

Discussão de resultados alcançados.

Leitura e crítica de trabalho escrito (artigos, dissertação).

Método de Avaliação:

Provas públicas perante um júri nomeado pela comissão científica do departamento, composto pelo menos pelo orientador, por um arguente externo, por um arguente interno e um presidente (este papel pode ser assumido por um dos elementos da instituição).

O júri, baseado na dissertação e no desempenho demonstrado pelo candidato durante a defesa, atribuirá uma nota.

3.2.7. Teaching methodologies (including assessment):

Teaching methods:

Guidance based on regular follow-up meetings.

Definition and planning work (eg reading articles) and targets (eg, a resolution of the problem).

Discussion of results.

And critical reading of written work (articles, dissertation).

Assessment Method:

Public evidence before a jury appointed by the scientific committee of the department, composed at least by the supervisor, an external examiners, by an internal examiners and a president (this role can be assumed by one of the institution's elements).

The jury, based on the dissertation and the performance demonstrated by the candidate during the defense, assign a note

3.2.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Uma vez que esta unidade curricular é essencialmente prática, a assimilação dos conhecimentos passa pela realização de uma investigação num domínio da GRH, com vista à elaboração de uma dissertação. Assim, as metodologias ativas de pesquisa desenvolvidas através do método científico, ajudam o aluno a realizar a sua investigação e elaborar a sua dissertação de mestrado a partir de um acompanhamento tutorial com o orientador atribuído para o efeito e especialista no domínio da GRH escolhido pelo aluno.

3.2.8. Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

Since this course is essentially practical, the assimilation of knowledge is achieved by undertaking an investigation in the field of HRM, for the preparation of a dissertation. Thus, active research methodologies developed through the scientific method, help the students to conduct their research and prepare their dissertation from a tutorial accompaniment with the supervisor assigned for this purpose and specialist in the field of HRM chosen by the student

3.2.9. Bibliografia de consulta / existencia obrigatória:

Artigos, livros, revistas e jornais científicos que estejam relacionados com a área/tema da dissertação.

4. Descrição e fundamentação dos recursos docentes do ciclo de estudos

4.1 Descrição e fundamentação dos recursos docentes do ciclo de estudos

4.1.1. Fichas curriculares

Mapa IV - Manuel Pinto Teixeira

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Manuel Pinto Teixeira

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Maria Elisete Reis Ferreira Martins

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Maria Elisete Reis Ferreira Martins

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:
Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):
100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - José Fernando da Silva Neto

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
José Fernando da Silva Neto

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):
ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:
Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):
100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - José Pedro de S. e C. Teixeira Fernandes

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
José Pedro de S. e C. Teixeira Fernandes

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):
ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:
Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):
20

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Carlos Miguel Fernandes Oliveira

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
Carlos Miguel Fernandes Oliveira

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Carla Palmira Aguiar dos Santos Pedrosa

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Carla Palmira Aguiar dos Santos Pedrosa

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Ivo Dinis de Oliveira

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Ivo Dinis de Oliveira

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Escola Superior de Gestão

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Carmina Simion Simescu Martinho Nunes

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Carmina Simion Simescu Martinho Nunes

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA- Instituto Superior de Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Eulália Maria Mota Santos

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Eulália Maria Mota Santos

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

Isla - Instituto Superior de Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Filipa Isabel Ferreira Martinho

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Filipa Isabel Ferreira Martinho

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA – Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Florinda Maria Carreira Neto Matos

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
Florinda Maria Carreira Neto Matos

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):
ISLA - Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:
Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):
100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):
ISLA - Instituto Superior de Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria

4.1.1.4. Categoria:
Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):
100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:
[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Maria José Sousa

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
Maria José Sousa

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):
ISLA – Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):
Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:
Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

50

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Maria Paula Oliveira Campos

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Maria Paula Oliveira Campos

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA – Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

20

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Marta Sofia Mota Sampaio

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Marta Sofia Mota Sampaio

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Pedro Manuel Costa Ramos

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Pedro Manuel Costa Ramos

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

Isla - Instituto Superior de Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Rui Brites Correia da Silva

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Rui Brites Correia da Silva

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA – Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

20

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa IV - Eduardo Jorge Simões Ganilho

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Eduardo Jorge Simões Ganilho

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da Instituição proponente mencionada em A1):

ISLA - Santarém, Educação e Cultura, Lda.

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2):

Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na Instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

4.1.2 Equipa docente do ciclo de estudos

4.1.2. Mapa IX -Equipa docente do ciclo de estudos / Map IX - Study programme's teaching staff

Nome / Name	Grau / Degree	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
Manuel Pinto Teixeira	Doutor		100	Ficha submetida

		345 - Gestão e Administração e 320 - Informação e Jornalismo (Ciências da Comunicação)		
Maria Elisete Reis Ferreira Martins	Licenciado	Especialista na área 345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
José Fernando da Silva Neto	Mestre	343 - Finanças, Banca e Seguros	100	Ficha submetida
José Pedro de S. e C. Teixeira Fernandes	Doutor	313 - Ciência Política e Cidadania	20	Ficha submetida
Carlos Miguel Fernandes Oliveira	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Carla Palmira Aguiar dos Santos Pedrosa	Mestre	311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Ivo Dinis de Oliveira	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Carmina Simion Simescu Martinho Nunes	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Eulália Maria Mota Santos	Doutor	460 - Matemática e Estatística	100	Ficha submetida
Filipa Isabel Ferreira Martinho	Mestre	311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Florinda Maria Carreira Neto Matos	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Maria José Sousa	Doutor	345 - Gestão e Administração	50	Ficha submetida
Maria Paula Oliveira Campos	Doutor	310 - Ciências Sociais e do Comportamento e 345 - Gestão e Administração	20	Ficha submetida
Marta Sofia Mota Sampaio	Mestre	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Pedro Manuel Costa Ramos	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Rui Brites Correia da Silva	Doutor	310 - Ciências Sociais e do Comportamento (Sociologia)	20	Ficha submetida
Eduardo Jorge Simões Ganilho	Doutor	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
			1510	

<sem resposta>

4.2. Dados percentuais da equipa docente do ciclo de estudos (todas as percentagens são sobre o nº total de docentes ETI)

4.2.1. Corpo docente próprio do ciclo de estudos

4.2.1. Corpo docente próprio do ciclo de estudos / Full time teaching staff

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº / No.	Percentagem* / Percentage*
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of full time teachers:	14	

4.2.2. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado

4.2.2. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	N.º / No.	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff with a PhD (FTE):	9	

4.2.3. Corpo docente do ciclo de estudos especializado

4.2.3. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / Specialized teaching staff

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	Nº / No.	Porcentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff with a PhD, specialized in the main areas of the study programme (FTE):	8	
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists, without a PhD, of recognized professional experience and competence, in the main areas of the study programme (FTE):	4	

4.2.4. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação

4.2.4. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação / Teaching staff stability and training dynamics

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	N.º / No.	Porcentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Full time teaching staff with a link to the institution for a period over three years:	13	
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / Teaching staff registered in a doctoral programme for more than one year (FTE):	3	

4.3. Procedimento de avaliação do desempenho

4.3. Procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas para a sua permanente atualização:

A avaliação de desempenho subordina-se aos princípios constantes do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, e às orientações emanadas pelo Presidente, pelo Conselho Geral e pelo Conselho de Gerência.

Em regra, a avaliação realiza-se de três em três anos, sem prejuízo de qualquer docente poder solicitar a sua avaliação anual. No final de cada ciclo de avaliação, existe uma autoavaliação do processo, no sentido de aferir a sua atualidade e necessidade de introdução de alterações. Os docentes são convidados a pronunciar-se sobre o processo (pontos fortes e fracos). Os dados são tratados pela Comissão de Avaliação, que assegura a integração das propostas aprovadas.

A avaliação dos docentes incide sobre o seu desempenho nos anos académicos imediatamente anteriores aquele em que é levada a cabo.

A avaliação do desempenho dos docentes do ISLA é da competência do Diretor da respetiva Escola Superior, em articulação com a Comissão de Avaliação nomeada pelo Conselho Técnico-Científico de cada Escola Superior.

Os docentes que obtenham classificação negativa são submetidos a novo processo de avaliação, decorrido um ano de atividade sobre o conhecimento daquele resultado.

O processo de avaliação de desempenho dos docentes do ISLA, contempla as seguintes fases:

- O processo de avaliação do desempenho inicia-se com a entrega pelos docentes dos respetivos relatórios de atividades ao Diretor da Escola Superior.*
- O Diretor da respetiva Escola Superior tem acesso aos resultados dos inquéritos à qualidade do ensino e à satisfação dos discentes, elaborados sob a supervisão das Comissões de Avaliação, que devem tomar em consideração na vertente do ensino.*
- Por cada docente avaliado, a Comissão de Avaliação elaborará um relatório fundamentando a classificação que propõe, podendo incluir recomendações que visem promover o desenvolvimento pessoal e profissional.*
- Ao docente sob avaliação será entregue uma cópia do relatório para que num prazo de dez dias úteis possa apresentar ao Diretor da respetiva Escola Superior, por escrito, as considerações que entender convenientes.*
- Concluído o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão de Avaliação dispõe de dez dias úteis*

para entregar ao Conselho Técnico-Científico o relatório, a resposta escrita do docente avaliado e, eventualmente, um documento suplementar referindo-se às considerações nestas contidas.
 - O Conselho Técnico-Científico aprecia a documentação entregue pela Comissão de Avaliação e toma uma decisão relativamente à classificação proposta.

4.3. Teaching staff performance evaluation procedures and measures for its permanent updating:

Performance evaluation is subject to the principles contained in the Statute of the Career Academic Staff of Polytechnic (ECPDESP), approved by Decree-Law No. 185/81 of July 1, as amended by Decree-Law No. 69/88 of 3 March, and by Decree-Law n° 207/2009 of 31 August, and the guidelines issued by the President, the General Council and the Board of Management.

As a rule, the evaluation is carried out every three years, without prejudice to any teacher can request their annual appraisal. At the end of each evaluation cycle, there is a self-assessment process, in order to assess its relevance and need for amendments. Teachers are invited to comment on the process (strengths and weaknesses). The data are processed by the Evaluation Committee, which ensures the integration of approved proposals.

The evaluation of teachers focuses on their performance in the immediately preceding academic years that it is carried out.

The evaluation of the performance of the ISLA teachers is the responsibility of the Director of the respective School, in conjunction with the Evaluation Committee appointed by the Scientific-Technical Council of each School.

Teachers who obtain positive listing undergo new evaluation process, after a year of activity on the knowledge that result. The performance evaluation process of the ISLA teachers, includes the following phases:

- *The performance evaluation process begins with the delivery by the teachers of the respective activity reports to the Director of the School.*
- *The Director of the respective School has access to the results of inquiries to the quality of teaching and the satisfaction of students, prepared under the supervision of the Evaluation Committee, which shall take into account the aspect of teaching.*
- *For each evaluated teaching, the Evaluation Commission will report proposes basing the classification and may include recommendations aimed at promoting personal and professional development.*
- *By teaching under evaluation will be given a copy of the report so that within ten working days to present Director of the respective School, in writing, the considerations it deems fit.*
- *Completed the period specified in the preceding paragraph, the Evaluation Committee has ten working days to deliver the Scientific-Technical Council the report, the written response of the studied teaching and eventually an additional document referring to the considerations contained in these.*
- *The Technical and Scientific Council appreciates the documentation delivered by the Evaluation Committee and take a decision on the proposed classification.*

5. Atividades de formação e investigação

Mapa V - 5.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica

5.1. Mapa V Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua actividade científica / Research Centre(s) in the area of the study programme, where the teachers develop their scientific activities

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	Observações / Observations
CEPESE - Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade	Muito Bom/Very Good	Universidade do Porto	
DINAMIA'GET - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território	Muito Bom / Very Good	ISCTE/IUL	
CIDMA - Centro de Investigação e Desenvolvimento em Matemática e Aplicações	Muito Bom / Very Good	Universidade de Aveiro	
CIEO - Centro de Investigação sobre o Espaço e as Organizações	Bom / Good	Universidade do Algarve	
Centro de Estudos em Educação e Tecnologias da Saúde	Bom / Good	IP Viseu	
CEG - IST - Centro de Estudos de Gestão do IST	Muito Bom / Very Good	IST	

Perguntas 5.2 e 5.3

5.2. Mapa resumo de publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos, na área predominante do ciclo de estudos, em revistas internacionais com revisão por pares, nos últimos cinco anos (referenciação em formato APA):

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/27fefdc0-c4f1-3b82-c7ee-562fa44dc956>

5.3. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos:

O ISLA, em parceria com a InovaGaia e CEPESSE apresentou publicamente o trabalho desenvolvido pela OESE (Observatório de Estudos Sociais e Económicos) , no dia 26/11/2015. Recolha, organização, sistematização e divulgação de informação a nível do concelho e das freguesias de Gaia, instrumento fundamental para o conhecimento da sua dinâmica económica, empresarial e social.

Docentes/investigadores do ISLA, no âmbito de protocolo de investigação, integram a equipa da SISQUAL em 2 projetos de I&D (desenvolvidos no âmbito do Portugal 2020)

-Sisqual-wff (Workforce Forecast) Determinar, com a maior fiabilidade possível, as necessidades de RH com base na previsão de fluxo de clientes durante um determinado período de tempo.

-SISQUAL incentives- Permitirá a gestão integrada da avaliação de desempenho do sistema de incentivos e (re)dimensionamento de recursos tendo como objetivos orientadores melhorar a qualidade e eficiência dos processos em organizações complexas, públicas ou privadas.

5.3. List of the main projects and/or national and international partnerships, integrating the scientific, technological, cultural and artistic activities developed in the area of the study programme:

ISLA, in partnership with InovaGaia and CEPESSE publicly presented the work of the OESE (Observatory of Social and Economic Studies) on 11.26.2015. Collection, compilation, systematization and dissemination of information within the county and the parishes of Gaia, key tool for knowledge of their economic dynamics, business and social.

Teachers / researchers from ISLA, under research protocol, part of the team SISQUAL in two R & D projects (developed in the framework of Portugal 2020)

-Sisqual-Wff (Workforce Forecast) determine, with the greatest possible reliability, HR needs based on customer flow forecast for a certain period of time.

-SISQUAL Incentives- will enable the integrated management of the evaluation of incentive system performance and (re) design features having as guiding goals to improve the quality and efficiency of processes in complex, public or private organizations.

6. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artísticas, prestação de serviços à comunidade e formação avançada

6.1. Descreva estas atividades e se a sua oferta corresponde às necessidades do mercado, à missão e aos objetivos da instituição:

O ISLA dispõe de uma ampla oferta formativa para dar resposta às necessidades formativa da envolvente social, que contempla quer licenciaturas e mestrados, bem como cursos técnicos superiores profissionais,

pós-graduações, especializações, formação avançada e formação profissional modular. Toda esta oferta é desenhada em função dos recursos internos e dos diagnósticos socioeconómicos realizados. Exemplo desta situação, são as seis licenciaturas, um mestrado e três pós-graduações que tem mantido em funcionamento nos últimos anos ou os sete cursos técnicos superiores profissionais que viu aprovados pelo ministério (contemplaram estudos de caracterização das necessidades formativas das empresas) e que têm vagas preenchidas para iniciar em 2015/16. Além desta componente, também dispõe de valência de prestações de serviços especializados na área da segurança atividades de caráter técnico, consultoria e realização ou participação em projetos financiados por fundos comunitários

6.1. Describe these activities and if they correspond to the market needs and to the mission and objectives of the institution:

ISLA offers a wide training offer to meet the training needs of the social environment, which includes both undergraduate and masters degrees as well as professional senior technical courses, postgraduate courses, specialization, advanced training and modular training. All this offer is designed on the basis of internal resources and socio-economic diagnoses. Example of this are the six degrees, a master's degree and three postgraduate courses that has kept operating in recent years or the seven professional senior technical courses that saw approved by the ministry (contemplated characterization studies of the training needs of companies) which have vacancies filled to start in 2015/16. Apart from this component, also has valence specialized services rendered in safety technical nature of activities, expertise and implementation or participation in projects financed by EU funds

7. Estágios e/ou Formação em Serviço

7.1. e 7.2 Locais de estágio e/ou formação em serviço (quando aplicável)

Mapa VI - Protocolos de Cooperação

Mapa VI - Modelo Protocolo Estágios

7.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Modelo Protocolo Estágios

7.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[7.1.2._Minuta.Protocolo.Estágios.pdf](#)

Mapa VII. Plano de distribuição dos estudantes

7.2. Mapa VII. Plano de distribuição dos estudantes pelos locais de estágio e/ou formação em serviço demonstrando a adequação dos recursos disponíveis.(PDF, máx. 100kB).

<sem resposta>

7.3. Recursos próprios da Instituição para acompanhamento efectivo dos seus estudantes nos estágios e/ou formação em serviço.

7.3. Recursos próprios da Instituição para o acompanhamento efectivo dos seus estudantes nos estágios e/ou formação em serviço:

A unidade curricular Dissertação pode assumir a forma da elaboração de um projeto ou relatório de estágio para os estudantes que optem por estes instrumentos de avaliação final, nomeadamente os que resultem de estudos de caso empresarial, ou de estágio em cenário de trabalho previamente validados pelo docente responsável.

Nestes casos, os estudantes serão devidamente acompanhados pelos docentes do ISLA e na empresa será designado um responsável pelo acompanhamento dos trabalhos, mediante assinatura de um protocolo específico para o efeito (anexo).

Por outro lado, existem normas próprias sobre o processo de orientação de trabalhos de investigação a serem desenvolvidos no âmbito dos cursos de Mestrado. Estes trabalhos só poderão ser apresentados mediante aprovação por escrito do respetivo orientador.

7.3. Resources of the Institution to effectively follow its students during the in-service training periods:

The course Dissertation may take the form of preparation of a project or internship report for students who choose these final evaluation instruments, in particular those resulting from business case studies, or training in working scenario previously validated by the teacher responsible.

In these cases, students will be properly monitored by teachers of ISLA and the company will be assigned a responsibility for monitoring the work by signing a specific protocol for this purpose (attached).

On the other hand, there are the standards on the process of orientation of research to be developed under the Master's courses. These works may be submitted only by written approval from the respective supervisor.

7.4. Orientadores cooperantes

Mapa VIII. Normas para a avaliação e selecção dos elementos das instituições de estágio e/ou formação em serviço responsáveis por acompanhar os estudantes

7.4.1 Mapa VIII. Mecanismos de avaliação e selecção dos orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço, negociados entre a Instituição de ensino superior e as instituições de estágio e/ou formação em serviço (PDF, máx. 100kB):

<sem resposta>

Mapa IX. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (obrigatório para ciclo de estudos de formação de professores)

Mapa IX. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (para ciclo de estudos de formação de professores) / Map IX. External supervisors responsible for following the students' activities (only for teacher training study programmes)

Nome / Name	Instituição ou estabelecimento a que pertence / Institution	Categoria Profissional / Professional Title	Habilitação Profissional (1)/ Professional Qualifications (1)	Nº de anos de serviço / No of working years
----------------	--	--	--	---

<sem resposta>

8. Estudantes e Ambientes de Ensino/Aprendizagem

8.1. Caracterização dos estudantes

8.1.1. Caracterização dos estudantes inscritos no ciclo de estudos, incluindo o seu género e idade

8.1.1.1. Por Género

8.1.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

Género / Gender	%
Masculino / Male	30
Feminino / Female	70

8.1.1.2. Por Idade

8.1.1.2. Caracterização por idade / Characterisation by age

Idade / Age	%
Até 20 anos / Under 20 years	2
20-23 anos / 20-23 years	14
24-27 anos / 24-27 years	21
28 e mais anos / 28 years and more	63

8.1.2. Número de estudantes por ano curricular (ano letivo em curso)

8.1.2. Número de estudantes por ano curricular (ano letivo em curso) / Number of students per curricular year (current academic year)

Ano Curricular / Curricular Year	Número / Number
1º ano curricular	35
2º ano curricular	22
	57

8.1.3. Procura do ciclo de estudos por parte dos potenciais estudantes nos últimos 3 anos.

8.1.3. Procura do ciclo de estudos / Study programme's demand

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	50	45	40
N.º candidatos 1.ª opção, 1ª fase / No. 1st option, 1st fase candidates	67	50	51
Nota mínima do último colocado na 1ª fase / Minimum entrance mark of last accepted candidate in 1st fase	0	0	0
N.º matriculados 1.ª opção, 1ª fase / No. 1st option, 1st fase enrolments	50	42	35
N.º total matriculados / Total no. enrolled students	50	42	35

8.1.4. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes (designadamente para discriminação de informação por ramos)

8.1.4. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes (designadamente para discriminação de informação por ramos)

Quanto ao ISLA de Gaia, mais de 50% dos estudantes que se inscreveram no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos são provenientes da área de Gestão. Seguem-se os estudantes das áreas de Psicologia, Sociologia, sendo os restantes de áreas de formação diversa.

Quanto ao país de origem, verifica-se uma percentagem de 84,3% de estudantes nacionais, sendo os restantes 15,7% estudantes internacionais, na sua maioria oriundos dos PALOP.

Um número significativo de estudantes desempenha funções profissionais com carácter permanente nos mais diversos níveis das respetivas atividades profissionais.

No que diz respeito ao ISLA de Leiria, 51% dos estudantes que se inscreveram no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos em são provenientes da área de Gestão. Seguem-se os estudantes das áreas da Psicologia (12%) e do Direito (8%), sendo os restantes 29% de áreas de formação diversa.

Quanto ao país de origem, 88.5% são estudantes nacionais, sendo os restantes 11.5% estudantes internacionais, exclusivamente oriundos dos PALOP.

Quanto ao ISLA de Santarém, 38% dos estudantes que se inscreveram no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos são provenientes da área de Gestão de Recursos Humanos. Seguem-se os estudantes das áreas da Psicologia (8%), Engenharia da Segurança do Trabalho (7%) e de Serviço Social (5%), sendo os restantes 42% de áreas de formação diversa. Quanto ao país de origem, 100% são estudantes nacionais.

8.1.4. Additional information about the students' characterisation (information about the students' distribution by the branches)

Concerning ISLA Gaia, More than 50% of students enrolled in the Master of Human Resource Management are from Management. The following are the students from the fields of psychology, sociology and the remaining areas of different backgrounds.

Concerning the country of origin, there is a percentage of 84.3% of national students, with the remaining 15.7% international students, mostly from PALOP.

A significant number of students perform professional duties on a permanent basis in all levels of their respective professional activities.

With regard to ISLA de Leiria, 51% of students enrolled in the Master in Management of Human Resources Management are from the area. The following are the students in the areas of psychology (12%) and Law (8%), with the remaining 29% of areas of different backgrounds.

Concerning the country of origin, 88.5% are domestic students, while the remaining 11.5% international students exclusively from PALOP.

Concerning ISLA Santarém, 38% of students enrolled in the Master of Human Resource Management are from the area of Human Resource Management. The following are the students in the areas of psychology (8%), Occupational Safety Engineering (7%) and Social Services (5%), with the remaining 42% of areas of different backgrounds. Concerning the country of origin, 100% are national students.

9. Resultados académicos e internacionalização do ensino

9.1. Resultados Académicos

9.1.1. Eficiência formativa.

9.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º diplomados / No. of graduates	6	22	4
N.º diplomados em N anos / No. of graduates in N years*	6	11	2
N.º diplomados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	0	8	2
N.º diplomados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	0	3	0
N.º diplomados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	0	0	0

Perguntas 9.1.2. a 9.1.3.

9.1.2. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respetivas unidades curriculares.

O Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (IPGT) promove desde o início do ciclo de estudos a integração dos alunos na investigação científica, devidamente acompanhada pelos discentes e suportada pelos temas pertinentes que são abordados nas diferentes UC's.

Os estudantes integram-se com maior firmeza na investigação científica através dos trabalhos que desenvolvem durante a fase curricular, proporcionando-lhes as competências ajustadas à fase de dissertação/Projeto/Estágio, que realizam no segundo ano do curso. Os temas tratados visam o investimento contínuo e a aposta nos saberes: saber/fazer, saber/estar/ e saber/transferir, que permitem aos alunos envolverem-se no desenvolvimento de trabalhos e projetos, em áreas diversificadas, com diferencial competitivo no que concerne a experiências em termos de competências nos diversos temas de gestão, no estabelecimento de parcerias e no relacionamento científico com a comunidade envolvente.

9.1.2. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study programme and related curricular units.

The Polytechnic Institute of Management and Technology (IPCT) promotes since the beginning of the course the integration of students in scientific research, duly accompanied by students and supported by relevant themes that are addressed in different CUs.

Students integrate more firmly in scientific research through the work that develop during the course phase, providing them with the skills set to the dissertation stage / Project / Internship, who perform in the second year of the course. The topics covered are intended to continued investment and commitment in knowledge: knowing / doing, knowing / being / and know / transfer, which allow students to get involved in development work and projects in diverse areas with competitive advantage with respect the experiences in terms of skills in all aspects of management in establishing partnerships and scientific relationship with the surrounding community

9.1.3. Forma como os resultados da monitorização do sucesso escolar são utilizados para a definição de ações de melhoria do mesmo.

O IPGT desenvolve os seus processos formativos com grande proximidade ao tecido social e económico, visando a aproximação dos estudantes ao seu papel social futuro e à realidade do mundo empresarial e do trabalho. Nesse sentido, estabelece formas de cooperação através de parcerias com empresas e organizações, nacionais e estrangeiras. Promove, nas áreas das várias UC's do Mestrado de GRH, através de processos transversais, recorrendo a individualidades de reconhecimento e mérito académico e profissional. As notas finais e o sucesso do curso de Mestrado em GRH, na parte curricular, devem fortalecer mecanismos de apoio e de colaboração contínua, com os pares. Torna-se imperativo apostar na divulgação dos resultados académicos obtidos pelos alunos nos trabalhos académicos realizados no âmbito do Mestrado em GRH, em publicações de divulgação técnica/científica, em trabalhos realizados no âmbito das dissertações/Projetos/Relatórios de Estágio, apresentadas pelos alunos

9.1.3. Use of the results of monitoring academic success to define improvement actions.

The IPGT develops its training processes with close proximity to the social and economic fabric, aimed at bringing the students to their future social role and the reality of the business world and work. It establishes forms of cooperation through partnerships with companies and organizations, domestic and foreign. It promotes, in the areas of several CUs of HRM Master through transverse processes, using individuals of recognition and academic and professional merit. Endnotes and success of the Master course in HRM in the curricular part, should strengthen mechanisms of support and continued collaboration with peers. It is imperative to invest in the dissemination of academic results obtained by students in academic work within the framework of the Master in HRM, in technical / scientific dissemination of publications on work carried out under the dissertations / Project / Internship Reports presented by students

9.1.4. Empregabilidade.

9.1.4. Empregabilidade / Employability

	%
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em sectores de atividade relacionados com a área do ciclo de estudos / Percentage of graduates that obtained employment in areas of activity related with the study programme's area.	43
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em outros sectores de atividade / Percentage of graduates that obtained employment in other areas of activity	50
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego até um ano depois de concluído o ciclo de estudos / Percentage of graduates that obtained employment until one year after graduating	

9.2. Internacionalização do ensino

9.2.1. Nível de internacionalização (dados relativos ao ciclo de estudos) / Internationalisation level (Study programme data)

	%
Percentagem de alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Percentage of foreign students enrolled in the study programme	13
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Percentage of students in international mobility programs (in)	0

Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Percentage of students in international mobility programs (out) 0

Percentagem de docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Percentage of foreign teaching staff (in)

Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Percentage of teaching staff in mobility (out)

10. Análise SWOT do ciclo de estudos

10.1. Pontos fortes:

*Reconhecimento do mérito de mais de 2 décadas de existência;
Pioneirismo, prestígio e seriedade resultante de duas décadas de ensino de GRH em Portugal;
Oferta integrada desde o nível V até ao Mestrado – Curso Técnico Superior Profissional de Gestão Administrativa de Recursos Humanos, Licenciatura em GRH, formação avançada e especializada e Mestrado em GRH;
Adequação do posicionamento do ISLA - natureza politécnica e caráter técnico do curso;
Sinergia entre os estabelecimentos de Ensino ISLA;
Proximidade na relação docente/estudante;
Forte ligação às entidades empregadoras, dispo de um leque alargado de protocolos que podem permitir o acesso dos estudantes a contextos organizacionais concretos para a realização dos trabalhos empíricos;
Propinas competitivas com as do Ensino Superior Público;
Ensino virado para a empregabilidade;
Acervo a fontes bibliográficas com qualidade (assinatura da ProQuest Business Collection);
Excelente localização da instituição.*

10.1. Strengths:

*Recognizing the achievements of more than two decades of existence;
Pioneering, prestige and seriousness resulting two HRM decades of teaching in Portugal;
Integrated offering from the V level to the Master - Course Higher Technical Administrative Management Professional of Human Resources Degree in HRM, advanced and specialized training and a Masters in HRM;
Adequacy of positioning ISLA - polytechnic and technical nature of the course;
Synergy between establishments ISLA Education;
Proximity in relation teaching / student;
Strong connection to employers, offering a wide range of protocols that can allow student access to specific organizational contexts to carry out the empirical work;
Competitive fees with the Public Higher Education;
Teaching facing employability;
Assets to library resources with quality (signature ProQuest Business Collection);
Excellent location of the institution.*

10.2. Pontos fracos:

*Falta de estacionamento próprio da escola, nos casos de Vila Nova de Gaia e Santarém.
A produção científica de alguns membros da equipa ainda é reduzida;
Reduzida experiência internacional da escola, nomeadamente ao nível da promoção e captação de estudantes estrangeiros;
O sistema de comunicação externo ainda não se encontra ajustada à dinâmica da escola e meio envolvente;
Rácio de estudantes que concluem o ciclo de estudos é relativamente baixo, carecendo do desenvolvimento de estratégias que potenciem a sua melhoria.*

10.2. Weaknesses:

*Lack of school self parking in cases of Vila Nova de Gaia and Santarém.
The scientific production of some team members is still low;
Reduced international experience of school, particularly in terms of promotion and attracting foreign students;
The external communication system is not yet adjusted to the school dynamics and surroundings;
Ratio of students who complete the course of study is relatively low, lacking the development of strategies to enhance their improvement.*

10.3. Oportunidades:

*Erasmus + e Portugal 2020 que podem potenciar o acesso a projetos e financiamento para processos de I&D.
Alargamento da rede internacional de parceiros potenciado pelo projeto comunitário Label RH na qual o ISLA esteve integrado.*

Desenvolvimento de recursos digitais e de plataformas colaborativas de apoio e partilha entre docentes e discentes.

Internacionalização do curso potenciada pela nova legislação sobre o estudante internacional.

A alteração do estatuto jurídico do ISLA para instituto politécnico e criação da unidade orgânica de investigação poderá, em conjunto com o CEPESE, incrementar o nível e a qualidade da produção científica da instituição, abrindo ainda portas para uma melhor integração com o meio envolvente ao instituto.

Inserção numa região de elevada dinâmica empresarial e populacional do país como catalisador do incremento da empregabilidade dos alunos.

10.3. Opportunities:

Erasmus + and Portugal in 2020 that can enhance access to projects and funding for R & D processes.

Enlargement of the international network of partners boosted by Label HR community project in which the ISLA been integrated.

Development of digital resources and collaborative platforms to support and sharing among teachers and students.

Internationalization of course enhanced by the new legislation on the international student.

Changing the legal status of ISLA for polytechnic institute and creation of organic research unit may, in conjunction with the CEPESE, increase the level and quality of scientific production of the institution, also opening doors to better integrate with the environment to institute .

Insert a high business and population dynamics of the country as a catalyst for increasing the employability of students region.

10.4. Constrangimentos:

Redução do poder de compra das famílias portuguesas;

Decréscimo do número de candidatos e incremento das vagas no ensino superior público;

Aumento potencial e futuro da concorrência com a implantação na zona do Porto de escolas que possuem ofertas formativas na área.

Alterações potenciais ao posicionamento das instituições que regulam o setor do ensino superior;

Posicionamento competitivo dos agentes é muito dispar e por vezes sujeito a movimentos colusivos;

Dificuldades na criação de uma Unidade de Investigação própria da instituição e certificada pela FCT – perda de competitividade

10.4. Threats:

Reducing the purchasing power of Portuguese families;

Decrease in the number of candidates and increase in vacancies in the public higher education;

Increase potential and future competition with the implementation in the area of the Port of schools that have training opportunities in the area.

Potential changes to the positioning of the institutions that regulate the higher education sector;

Competitive positioning of agents is very disparate and sometimes subject to collusive movements;

Difficulties in setting up its own Research Unit of the institution and certified by FCT - loss of competitiveness

11. Proposta de ações de melhoria

11.1. Ações de melhoria do ciclo de estudos

11.1.1. Ação de melhoria

Face ao exposto encontramos como pertinente o pedido de revisão da acreditação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. As alterações estatutárias introduzidas na instituição, ao ser reclassificada, por opção dos seus dirigentes e sugestão da A3E, como instituição de ensino superior Politécnico, implicou o reajustamento dos conteúdos formativos dos seus cursos, a todos os níveis, implicando uma maior coerência de aproximação à realidade dos mercados de trabalho. Assim, para além de alterações significativas à orientação prática dos conteúdos programáticos das UC, procurou-se reajustar de igual forma o corpo docente, valorizando, a par dos graus académicos exigidos por lei, a experiência profissional e os currícula de cada docente nas respectivas áreas de conhecimento.

No caso em apreço do presente Mestrado, esta oferta formativa é consubstanciada pela forte e reconhecida ligação da instituição à atividade de Recursos Humanos em Portugal, pela natural extensão da oferta formativa da instituição, que já possui uma licenciatura na área e pelo aproveitamento de recursos de qualidade – humanos e materiais – com provas dadas não só ao nível profissional como no seu contributo para o desenvolvimento da área. A ligação ao mundo empresarial, associativo, académico e às instituições que regulamentam o sector é um dos fatores de peso para a aprovação deste mestrado. A ligação ao CEPESE demonstra bem a vontade e capacidade da instituição em desenvolver a investigação em GRH. Por outro lado, há uma preocupação em dotar o mestrado com algumas unidades curriculares de carácter prático; em utilizar as ferramentas de ensino à distância, dando acesso a mais conteúdos por parte dos estudantes; em consubstanciar as obras de melhoramento previstas para a melhoria das condições letivas na instituição; em efetuar, juntamente com parceiros europeus, candidaturas a projetos de investigação europeus; em reforçar junto do CEPESE a componente de investigação em GRH bem como estreitar relação com as entidades representativas da profissão. Procura-se também continuar com a implementação do sistema de comunicação institucional do ISLA; incrementar as relações de parceria com os atuais parceiros de forma a chegar rapidamente aos potenciais destinatários do mestrado; repensar as formas de pagamento e financiamento das propinas do curso; incrementar os serviços prestados à comunidade na área e pelos estudantes potenciando não só a redução da propina, mas o financiamento da atividade de investigação na área.

11.1.1. Improvement measure

Given the above we find as the relevant application for Master's accreditation review in Human Resources Management. The statutory amendments made to the institution, to be reclassified, at the option of its leaders and suggestion A3E, as Polytechnic higher education institution, required the adjustment of the educational curricula of the courses, at all levels, implying greater consistency of approach to reality of labor markets. Thus, in addition to significant changes to the practical orientation of the syllabus of the UC, we tried to readjust equally faculty, valuing the couple of degrees required by law, work experience and curricula of each faculty in their respective areas knowledge.

In this case of this Master, this training offer is substantiated by the strong and recognized link the institution to the activity of Human Resources in Portugal, the natural extension of the courses offered by the institution, which already has a degree in the area and the use of resources quality - human and material - proven not only at the professional level as their contribution to the development of the area. The connection to the business world, associations, academic and institutions governing the sector is one of the weight factors for the approval of this master. Connection to CEPESE well demonstrates the willingness and ability of the institution to develop research in HRM. On the other hand, there is a concern to provide the master with some courses of a practical nature; to use the teaching tools in the distance, giving access to more content from students; in fleshing out the improvement works planned for the improvement of Semester conditions in the institution; in effect, together with European partners, applications for European research projects; to strengthen with the HRM research component to CEPESE and closer relationship with the representative bodies of the profession. It also seeks to continue with the implementation of institutional communication system ISLA; enhance partnership relations with existing partners to reach quickly the potential recipients of the master; rethink the forms of payment and financing of the course fee; increase the services provided to the community in the area and students enhancing not only the reduction of tuition fees, but the funding of research activity in the area.

11.1.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

As medidas de alterações aqui propostas, particularmente as que decorrem da reclassificação dos ISLA para institutos politécnicos e que têm reflexo direto nos conteúdos programáticos das UC e no corpo docente, são uma preocupação de alta prioridade para os responsáveis académicos da instituição. É nossa convicção que todos os reajustamentos deverão estar implementados até ao final do presente ano letivo, de forma a que as próximas edições do mestrado reflitam de forma inequívoca estas novas opções de posicionamento. E resto, a presente edição em curso do mestrado aqui em avaliação traduz já, de forma inequívoca, a confirmação do novo posicionamento estratégico dos ISLA.

11.1.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

Change measures proposed here, particularly those resulting from the reclassification of ISLA for polytechnics and have a direct impact on the program contents of UC and faculty, are a concern of high priority for the academic leaders of the institution. It believes that all adjustments should be implemented by the end of this school year, so that the next editions of the Masters reflect unequivocally these new positioning options. And the rest, this the Master's degree in issue here evaluation translates already, unequivocally confirming the new strategic positioning of ISLA.

11.1.3. Indicadores de implementação

Como indicadores objetivos de implementação destas medidas releva-se a recomposição do corpo docente, que traduz uma maior ligação ao mundo empresarial, sem prejuízo de manutenção e respeito pelos rácios legais dos graus académicos exigidos. O mesmo se pode dizer quanto aos conteúdos programáticos de algumas UC, que foram subdivididas por módulos de especialidade bem mais consentâneos com as necessidades do mercado de trabalho e empresarial. Releva-se ainda que a dissertação de final de curso a ser apresentada pelos estudantes para a obtenção do correspondente grau de mestre é reconfigurada no sentido de admitir quer o relatório de estágio de carácter científico, quer o estudo de caso em cenário real de trabalho. Por fim, e também como indicador relevante de implementação dos referidos reajustamentos, foi já implementado na edição em curso, um inquérito de avaliação a todas as UC e respetivos docentes, a que todos os estudantes devem responder de forma anónima.

11.1.3. Implementation indicators

As implementing objective indicators of these measures proves to be the restoration of the faculty, which translates into a greater connection to the business world, subject to maintenance and compliance with legal ratios required degrees. The same can be said about the syllabus of some UC, which were subdivided by specialty modules and more in line with the needs of the labor and corporate markets. It falls even though the final year dissertation to be submitted by students to obtain the corresponding master's degree is reconfigured in order to admit either the scientific internship report or the study of the case in a real work setting. Finally, and also as a relevant indicator of implementation of these adjustments, it has already been implemented in the current edition, an evaluation survey to all UC and their teachers, to which all students must answer anonymously.