

ACEF/1112/20967 — Guião para a auto-avaliação

Caracterização do ciclo de estudos.

A1. Instituição de ensino superior / Entidade instituidora:

Fundação Minerva - Cultura - Ensino E Investigação Científica

A1.a. Descrição da instituição de ensino superior / Entidade instituidora (proposta em associação):

Fundação Minerva - Cultura - Ensino E Investigação Científica

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

Universidade Lusíada

A2.a. Descrição da unidade orgânica (faculdade, escola, instituto, etc.) (proposta em associação):

Universidade Lusíada

A3. Ciclo de estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

A3. Study cycle:

Human Resource Management and Organizational Analysis

A4. Grau:

Mestre

A5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (nº e data):

Despacho nº 9288-BH/2007, de 21 de Maio

A6. Área científica predominante do ciclo de estudos:

Gestão de Recursos Humanos/Análise Organizacional

A6. Main scientific area of the study cycle:

Human Resource Management and Organizational Analysis

A7.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos de acordo com a Portaria nº 256/2005 de 16 de Março (CNAEF).

3

A7.2. Classificação da área secundária, do ciclo de estudos de acordo com a Portaria nº 256/2005 de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.

34

A7.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos de acordo com a Portaria nº 256/2005 de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.

345

A8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:

120

A9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006):

2 anos

A9. Duration of the study cycle (art.º 3 DL-74/2006):

2 years

A10. Número de vagas aprovado no último ano lectivo:

30

A11. Condições de acesso e ingresso:*As condições de acesso e de ingresso são as determinadas pelo Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março***A11. Entry Requirements:***Entry requirements are the ones established by Decree Law nº 74/2006, 24th March***A12. Ramos, opções, perfis...****Pergunta A12****A12. Ramos, opções, perfis, maior/menor ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável):***Sim (por favor preencha a tabela A 12.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras)***A12.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ... (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 cycle (if applicable) |
|--|

Opções/Ramos/... (se aplicável):

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

SPECIALIZATION IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS AREA

SPECIALIZATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AREA

A13. Estrutura curricular**Mapa I - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL****A13.1. Ciclo de Estudos:***Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional***A13.1. Study Cycle:***Human Resource Management and Organizational Analysis***A13.2. Grau:***Mestre***A13.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)***ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL***A13.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)***SPECIALIZATION IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS AREA*

| |
|---|
| A13.4. 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 Optativos / Optional ECTS* |
|-----------------------------------|-----------------|------------------------------------|---------------------------------|
| SOCIOLOGIA | SOC | 7.50 | 0.00 |

| | | | |
|------------------------|----|------------|----------|
| GESTÃO | GE | 45.00 | 0.00 |
| CIÊNCIAS COMPORTAMENTO | CC | 7.50 | 0.00 |
| ANÁLISE ORGANIZACIONAL | AO | 60.00 | 0.00 |
| (4 Items) | | 120 | 0 |

Mapa I - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A13.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

A13.1. Study Cycle:

Human Resource Management and Organizational Analysis

A13.2. Grau:

Mestre

A13.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A13.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

SPECIALIZATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AREA

A13.4. 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 Optativos / Optional ECTS* |
|-----------------------------------|-----------------|------------------------------------|---------------------------------|
| SOCIOLOGIA | SOC | 7.50 | 0.00 |
| GESTÃO | GE | 37.50 | 0.00 |
| CIÊNCIAS COMPORTAMENTO | CC | 15.00 | 0.00 |
| GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | GRH | 60.00 | 0.00 |
| (4 Items) | | 120 | 0 |

A14. Plano de estudos

Mapa II - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL - 1º Ano

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resource Management and Organizational Analysis

A14.2. Grau:

Mestre

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

SPECIALIZATION IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS AREA

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

1º Ano

A14.4. Curricular year/semester/trimester:*1st Year***A14.5. 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) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| ANÁLISE E DESIGN DO TRABALHO | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| DIAGNÓSTICO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| GESTÃO DO CONHECIMENTO | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ANÁLISE ORGANIZACIONAL | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| SOCIOLOGIA ECONÓMICA E DAS ORGANIZAÇÕES | SOC | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÓPICOS AVANÇADOS COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL | CC | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÓPICOS AVANÇADOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |

(8 Items)

Mapa II - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL - 2º Ano**A14.1. Ciclo de Estudos:***Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional***A14.1. Study Cycle:***Human Resource Management and Organizational Analysis***A14.2. Grau:***Mestre***A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)***ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE ORGANIZACIONAL***A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)***SPECIALIZATION IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS AREA***A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:***2º Ano***A14.4. Curricular year/semester/trimester:***2nd Year***A14.5. 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) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| DISSERTAÇÃO OU PROJECTO | AO | anual | 1600.0 | OT-50; | 60.0 | Não aplicável |

(1 Item)

Mapa II - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - 1º Ano**A14.1. Ciclo de Estudos:***Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional***A14.1. Study Cycle:***Human Resource Management and Organizational Analysis***A14.2. Grau:***Mestre***A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)***ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS***A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)***SPECIALIZATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AREA***A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:***1º Ano***A14.4. Curricular year/semester/trimester:***1st Year***A14.5. 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) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| GESTÃO DO CONHECIMENTO | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| LIDERANÇA, COACHING E NEGOCIAÇÃO | CC | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ANÁLISE ORGANIZACIONAL | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| SOCIOLOGIA ECONÓMICA E DAS ORGANIZAÇÕES | SOC | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÉCNICAS AVANÇADAS DE SELECÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO FORMAÇÃO | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÓPICOS AVANÇADOS COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL | CC | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |
| TÓPICOS AVANÇADOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | GE | semestral | 203.0 | TP-15; OT-20; | 7.5 | Não aplicável |

(8 Items)

Mapa II - ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - 2º Ano**A14.1. Ciclo de Estudos:***Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional*

A14.1. Study Cycle:*Human Resource Management and Organizational Analysis***A14.2. Grau:***Mestre***A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)***ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS***A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)***SPECIALIZATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AREA***A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:***2º Ano***A14.4. Curricular year/semester/trimester:***2nd Year***A14.5. 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) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| DISSERTAÇÃO OU PROJECTO (1 Item) | GRH | anual | 1600.0 | OT-50; | 60.0 | Não aplicável |

Perguntas A15 a A16**A15. Regime de funcionamento:***Outros***A15.1. Se outro, especifique:***Diurno e Pós Laboral***A15.1. If other, specify:***Daytime and After Working Hours***A16. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos (a(s) respectiva(s) Ficha(s) Curricular (es) deve(m) ser apresentada(s) no Mapa VIII)***Profª Doutora Maria Manuela Marques de Faia Correia***A17. Estágios e Períodos de Formação em Serviço****A17.1. Indicação dos locais de estágio e/ou formação em serviço**

Mapa III - Protocolos de Cooperação

Mapa III

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

<sem resposta>

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

<sem resposta>

Mapa IV. Mapas de distribuição de estudantes**A17.2. Mapa IV. Plano de distribuição dos estudantes pelos locais de estágio.(PDF, máx. 100kB)**

Documento com o planeamento da distribuição dos estudantes pelos locais de formação em serviço demonstrando a adequação dos recursos disponíveis.

<sem resposta>

A17.3. Recursos próprios da instituição para acompanhamento efectivo dos seus estudantes no período de estágio e/ou formação em serviço.

A17.3. Indicação dos recursos próprios da instituição para o acompanhamento efectivo dos seus estudantes nos estágios e períodos de formação em serviço.

<sem resposta>

A17.3. Indication of the institution's own resources to effectively follow its students during the in-service training periods.

<no answer>

A17.4. Orientadores cooperantes

A17.4.1. Normas para a avaliação e selecção dos elementos das instituições de estágio responsáveis por acompanhar os estudantes (PDF, máx. 100kB).

A17.4.1. Normas para a avaliação e selecção dos elementos das instituições de estágio responsáveis por acompanhar os estudantes (PDF, máx. 100kB)

Documento com os mecanismos de avaliação e selecção dos monitores de estágio e formação em serviço, negociados entre a instituição de ensino e as instituições de formação em serviço.

<sem resposta>

Mapa V. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (para ciclos de estudos de formação de professores).

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

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

<sem resposta>

Pergunta A18 e A19**A18. Observações:**

n.a

A18. Observations:

n.a

A19. Participação de um estudante na comissão de avaliação externa

A Instituição põe objecções à participação de um estudante na comissão de avaliação externa?

Não

1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

1.1. Objectivos gerais definidos para o ciclo de estudos.

O primeiro objetivo que se pretende atingir com este 2.º ciclo de estudos em Gestão de recursos humanos e análise organizacional é que os estudantes possam aprofundar os conhecimentos através de especializações dentro desta área de conhecimento.

Pode considerar-se como segundo objetivo o de criar e disponibilizar para os empregadores, recursos humanos com formação geral (banda larga) de nível superior e com conhecimentos e competências específicas nos vários ramos desta área do conhecimento.

As saídas profissionais dos diplomados com o 2.º ciclo em Gestão de recursos humanos e análise organizacional são diversificadas tendo os estudantes conseguido novas competências a nível de especialização o que lhes dará melhores e mais valências para desempenharem entre outras as seguintes funções:

*Gestor ou diretor de recursos humanos;
Técnico de gestão de recursos humanos;
Assessor de direção/administração;
Técnico/analista de organização;
Knowledge officer.*

1.1. Study cycle's generic objectives.

The first goal of this MA program of study in Human Resources Management and Organizational Analysis is for students to deepen their knowledge through specialized study in the various areas of HRM.

A second goal is to create and make available to employers human resources having a broad spectrum of higher education training and preparation with knowledge and skills specific to the various areas of HRM. Employment opportunities for graduates of the Master in Human Resources Management and

Organizational Analysis are varied, and include:

*Human Resources Manager or Director.
HRM technician.
Administrative assistance in the HR area.
Organization Analysts.
Knowledge officer.*

1.2. Coerência dos objectivos definidos com a missão e a estratégia da instituição.

Os objetivos definidos para o ciclo de estudos em Gestão dos recursos humanos enquadram-se na missão e objetivos da Universidade já que esta, segundo o artigo 3.º do Despacho n.º 24711/2009 sobre os Estatutos da Universidade Lusíada, promove a qualificação de alto nível; a produção e difusão do conhecimento; a formação cultural, artística, tecnológica e científica dos seus estudantes num quadro de referência nacional e internacional bem como a sua formação ética e cívica. Pertence ainda à missão da Universidade, a valorização da atividade dos docentes, investigadores e funcionários; a criação de condições que os cidadãos devidamente habilitados possam ter acesso ao ensino superior. Verifica-se assim que na missão e objetivos da Universidade se enquadram os objetivos do 2.º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional.

1.2. Coherence of the study cycle's objectives and the institution's mission and strategy.

The goals of the program in Human Resources Management, as defined in the mission statement of the University in article 3 of Directive nº 24711/2009, regarding the statutes of the Universidade de Lusíada, call for: advanced training of Portuguese individuals; the production and dissemination of knowledge; the cultural, artistic, technological, and scientific preparation of its students, meeting international standards, and the instillation of ethical and civic values; appreciation of the activities of its teachers, researchers, and support staff; and the provision of access to higher education to qualified citizens. The mission and goals of the university are engaged in the MA in Human Resources Management and Organizational Analysis

1.3. Meios de divulgação dos objectivos aos docentes e aos estudantes envolvidos no ciclo de estudos.

A divulgação dos objetivos do curso aos docentes e estudantes é importante e levada a cabo de várias formas. No site da Univ. Lusíada existe informação sobre o curso de, seus objetivos, programas e saídas profissionais.

Também são feitos panfletos para a divulgação do curso que são distribuídos não só no Campus

Universitário mas também nas escolas secundárias que são visitadas pela Universidade entre Maio e Junho, e nas Feiras e encontros especificamente vocacionadas para o ensino superior.

Em reuniões dos Cons. Escolar, Pedagógico e dos Docentes os objetivos do curso são debatidos nomeadamente com as metodologias de ensino e de avaliação.

Na 1.ª semana de aulas do curso o Diretor de Faculdade e outros docentes do ciclo de estudos apresentam aos alunos os diferentes aspetos importantes do curso, desde logo os seus objetivos, a sua empregabilidade e as tecnologias de ensino/aprendizagem bem como os processos de avaliação.

1.3. Means by which the students and teachers involved in the study cycle are informed of its objectives.

Communicating the course goals to teachers and students is important and is achieved through a variety of means. Information about the HRM program, its goals, and employment prospects in the field is posted on the University's website.

Pamphlets are made available and distributed on the University campus and in secondary schools visited by University representatives between May and June, and to participants of school field trips to the campus.

Program goals, teaching methods, and evaluations are discussed in meetings of the Faculty Council, Pedagogic Council, and teachers.

In the first week of classes of the first curricular year the Dean and other professors speak to the students about important issues in the HRM program, such as goals, employment opportunities, the teaching/learning technologies, and the system(s) of evaluation.

2. Organização Interna e Mecanismos de Garantia da Qualidade

2.1 Organização Interna

2.1.1. Descrição da estrutura organizacional responsável pelo ciclo de estudo, incluindo a sua aprovação, a revisão e actualização dos conteúdos programáticos e a distribuição do serviço docente.

Nos termos dos Estatutos da Universidade, a estrutura responsável pela aprovação, revisão e actualização dos ciclos de estudos é a entidade instituidora da Universidade Lusíada, depois de ouvir o Reitor, o Conselho Pedagógico e o Conselho Científico. A estrutura responsável pela distribuição do corpo docente é o respectivo Conselho Científico mediante proposta dos Conselhos Escolares da Faculdade.

2.1.1. Description of the organisational structure responsible for the study cycle, including its approval, the syllabus revision and updating, and the allocation of academic service.

According to the University Statutes, the prescribed procedure for approval, revision, and updating of the study cycles is to follow the input and decision(s) of the Rector, the Academic Council (Conselho Pedagógico), and the Faculty Council (Conselho Científico).

Teaching assignments are the responsibility of the respective Faculty Council (Conselho Científico) acting on the recommendation(s) of the School Councils of the individual Colleges/Schools (Conselhos Escolares da Faculdade).

2.1.2. Forma de assegurar a participação activa de docentes e estudantes nos processos de tomada de decisão que afectam o processo de ensino/aprendizagem e a sua qualidade.

De acordo com os estatutos da Universidade Lusíada, os estudantes estão representados no Conselho Pedagógico (em número igual à representação docente num máximo de 20) e nos Conselhos Escolares de cada Faculdade e têm, para além disso, acesso direto, quer aos Diretores de Faculdade, quer à Administração da Fundação, através de um dos Vice-Chanceleres especialmente designado. Foi nomeado em 2010 um Provedor do Estudante. No que respeita aos docentes está assegurada a sua participação nos órgãos definidos estatutariamente, nomeadamente no Conselho Científico, Pedagógico e Conselho Escolar. É de realçar que estão previstas para o ano letivo 20011/2012 as seguintes reuniões: Conselho Pedagógico – 4; Conselho Científico – 3; Conselhos Escolares - 4 por Faculdade; Direção de Faculdade com o respetivo Corpo Docente – 4 por Faculdade; Vice-Chanceler com os representantes do Conselho de Delegados dos Alunos – 2 por faculdade.

2.1.2. Means to ensure the active participation of academic staff and students in decision-making processes that have an influence on the teaching/learning process, including its quality.

The Universidade Lusíada Statutes prescribe that the students shall be represented in the Pedagogic Council and Faculty Council of each Faculty in a number equal to that of the teachers' representation, up to a maximum of 20, and that they shall have direct access to the school Directors and/or the Foundation's Administration through one of the Vice-Chancellors designated for the purpose. A Chief Representative of Students was appointed in 2010. Teachers' participation in the governing bodies that are defined in the Statutes – namely the Scientific Council, Pedagogic Council, and Faculty Council – is assured. Note that the following meetings are convened or the academic year 20010/2011: Pedagogic Council (4); Scientific

Council (3); Faculty Council (4); Dean and Faculty (4); Vice- Chancellor with Representatives per course per year (2).

2.2. Garantia da Qualidade

2.2.1. Estruturas e mecanismos de garantia da qualidade para o ciclo de estudos.

A Garantia de Qualidade de cada ciclo de estudo baseia-se na análise detalhada do plano de estudos de cada unidade curricular e no acompanhamento do seu desenvolvimento quer pelos órgãos institucionais da Universidade, com especial relevância para a Direcção de Faculdade, os Conselhos Científicos e Pedagógicos.

2.2.1. Quality assurance structures and mechanisms for the study cycle.

Each cycle's quality guarantee is based on a careful analysis of the outline of each curricular unit along with follow-up and supervision by the University's institutional bodies, especially the Director of the School, Conselho Científico and the Conselho Pedagógico.1.

2.2.2. Indicação do responsável pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade e sua função na instituição.

O responsável institucional para a garantia da qualidade dos ciclos de estudo é o Prof. Doutor Diamantino Freitas Gomes Durão.

O responsável pela implementação dos mecanismos de garantia de qualidade é o Director do Gabinete de Avaliação e Acreditação da Universidade, Prof. Mário Ferraz de Oliveira. Na execução dos inquéritos e na sua avaliação existe uma equipa de técnicos e funcionários do próprio Gabinete de Avaliação e Acreditação.

2.2.2. Responsible person for the quality assurance mechanisms and position in the institution.

The Institutional responsible for the guarantee of quality of the study cycles is Prof. Doutor Diamantino Freitas Gomes Durão.

The responsible for the implementation of the guarantee of quality mechanisms is the Director of the Evaluation and Accreditation Office of the Universidade, Prof. Mário Ferraz de Oliveira. For the questionnaires and their evaluation there is a team of technicians and employees part of the Evaluation and Accreditation Office.

2.2.3. Procedimentos para a recolha de informação, acompanhamento e avaliação periódica do ciclo de estudos.

Existe na Universidade Lusíada um Departamento de Avaliação Institucional e Acreditação (DAIA), através do qual tem sido feitas avaliações de forma regular e sistemática das actividades de ensino, com inquéritos padronizados dirigidos aos professores e alunos. Estes são elaborados pelo DAIA, com o concurso das direcções das Faculdades, e destinam-se à avaliação do professor, da própria unidade curricular, dos serviços administrativos de apoio e das instalações e de mais recursos materiais. Também foram feitos questionários para avaliar a implementação do processo de Bolonha. Os resultados dos inquéritos feitos aos alunos sobre os seus professores e unidades curriculares são posteriormente tratados no Departamento e analisados pelos Directores de Faculdade, Coordenadores de curso, pelo Reitor e pela Chancelaria.

2.2.3. Procedures for the collection of information, monitoring and periodic assessment of the study cycle.

At Universidade Lusíada there is an Institutional Evaluation and Accreditation Department, through which regular and systematic evaluations of the teaching activities have been made with standardized questionnaires directed to teachers and students. These questionnaires are prepared by the department with the aim of evaluating the teachers, the curricular unit, the support of the administrative services, the premises, and other resource materials. Also, questionnaires have been used to evaluate the implementation of the Bologna Process. The results of the students' questionnaires regarding their teachers and curricular units are later analyzed by the Faculty Deans, Course Coordinators, the Rector, and the Chancellery.

2.2.4. Ligação facultativa para o Manual da Qualidade

<sem resposta>

2.2.5. Discussão e utilização dos resultados das avaliações do ciclo de estudos na definição de acções de melhoria.

Dos Inquéritos de avaliação feitos a alunos e docentes são elaborados Relatórios Individuais de Docente, Relatórios de Faculdade (com identificação de resultados por ciclo de estudo) e Relatórios Globais. O 1º nível de análise (individual) é enviado para o docente e contém a informação de todas as u. curric. e

turmas que ele lecciona e sobre as quais se obtiveram resultados. O 2º nível de análise (Fac.) é enviado para os Directores de Faculdade/Instituto e Coordenadores de Ciclo de Estudo e é discutido com a Reitoria e Conselho Directivo, Conselho Pedagógico, Conselho Escolar e Reuniões Gerais de Docentes. O 3º nível de análise é Global, com a indicação dos Resultados apurados nas diversas faculdades/Institutos e é enviado para a Reitoria e Conselho Directivo. Os resultados da avaliação do desempenho são tidos em consideração, nomeadamente e consoante os casos, para efeitos de progressão na carreira, para efeito de distribuição de serviço docente ou ainda para efeitos disciplinares.

2.2.5. Discussion and use of study cycle's evaluation results to define improvement actions.

From the questionnaires directed to students and teachers, the following reports are generated: Individual Teacher Report, School Report (outlining results by cycle), and Overall Report. The first level of analysis (Individual) is sent to the teacher, and contains data pertaining to all of the curricular units and classes taught by that teacher. The second level of analysis (School) is sent to the School Deans and Cycle Coordinators and is discussed with the Rector in the Conselho Directivo, Conselho Pedagógico, Conselho Escolar, and in general teacher meetings. The third level of analysis (Overall) contains data across all schools and institutes, and is sent to the Rector and Conselho Directivo. Findings are considered for the purposes of career development, teaching assignment(s), and discipline.

2.2.6. Outras vias de avaliação/acreditação nos últimos 5 anos.

A Universidade Lusíada de Lisboa foi avaliada em 2009/2010 no âmbito do Programa de Avaliação Institucional, desenvolvido pela EUA (Associação Europeia das Universidades) a nível internacional, que tem por objectivo apoiar as instituições participantes no desenvolvimento de uma cultura interna de qualidade e de gestão estratégica. Elaborado o Relatório de Auto-Avaliação Institucional, recebida a EUA numa 1ª e 2ª Visita foi remetido a esta instituição em 10 de Janeiro de 2011 o Relatório de Avaliação Externa disponível em <http://www.lis.ulusiada.pt/>

2.2.6. Other forms of assessment/accreditation in the last 5 years.

The ULL was evaluated in 2009/2010 by the Institutional Evaluation Program, developed by the European Universities Association, whose goal is to assist participating institutions to develop an internal culture of quality and strategic management. The Institution's Self-evaluation Report was returned to this institution on 10 January 2011. The External Evaluation Report is available online at <http://www.lis.ulusiada.pt>.

3. Recursos Materiais e Parcerias

3.1 Recursos materiais

3.1.1 Instalações físicas afectas e/ou utilizadas pelo ciclo de estudos (espaços lectivos, bibliotecas, laboratórios, salas de computadores, etc.).

Mapa VI. Instalações físicas / Mapa V. Spaces

| Tipo de Espaço / Type of space | Área / Area (m ²) |
|---|-------------------------------|
| Palácio – Biblioteca | 685.23 |
| Palácio – Administração (5 Gabinetes) | 182.2 |
| Palácio – Reitoria | 143.75 |
| Palácio – Gabinetes Administrativos (2); Gabinetes Docentes (2) | 111.28 |
| B – Serviços de Contabilidade/Processamento | 313.81 |
| B – Secretaria de Alunos | 307.25 |
| B – Gabinetes Administrativos (4); Gabinetes Informática (3); Gabinete Acção Social | 241.3 |
| C – Serviços informáticos – Apoio a Docentes e Alunos | 202.1 |
| C – Salas de Aula (6) | 520.28 |
| C – Laboratório de Informática | 36.5 |
| D – Gabinetes de Docentes (13); Sala de Reuniões; Secretariado Instituto Lusíada de Investigação e Desenvolvimento (ILID) | 182.2 |
| D – Área de Estudo | 182.23 |
| E – Bar/Cafetaria | 353.12 |
| E – Salas de Aula (11) | 405.87 |
| F – Auditórios (3); F – Salas de Aula (8) | 2524.17 |
| F – Sala de Professores; Sala de Concelhos | 527.9 |

| | |
|---|---------|
| F – Estudio de Gravação – Filmagens | 32 |
| G – Livraria | 97.22 |
| G – Arquivo | 83.74 |
| G – Salas de Aula (5) | 339.4 |
| H – Cantina | 576.3 |
| H – Salas de Aula (4) | 342 |
| M – Mediateca – Salas de Estudo (4) | 1028.1 |
| M – Gabinetes de Direcção e Secretariado de Faculdades e Institutos (9) | 485.23 |
| M – Gabinetes Administrativos (3); Sala de Reuniões | 72.15 |
| M – Instituto Lusíada de Pós-graduações e Gabinete Sócrates Erasmus | 202.43 |
| N – Gabinete de Investigadores; Sala de Consultas NET e plotters | 145 |
| N – Sala de Aula | 75.1 |
| P – Reprografia | 166.4 |
| P – Salas de Aulas (20); Estúdio de Fotografia | 2021.2 |
| Q – Salas de Aula (3); Ginásio; Balneários | 381.2 |
| R – Posto Médico; Laboratório de Psicologia; Gabinete de Materiais | 104.5 |
| R – Cantina; Arquivo da Editora; Papelaria | 297.9 |
| S – Núcleos de Estudantes (Tunas, Rádio, etc.) | 207.2 |
| S – Oficina de Design | 114.22 |
| S – Associação Académica; Centro de Cópias | 107.14 |
| T – Sala de Professores | 64.16 |
| T – Gabinetes Administrativos (4) | 167.12 |
| T – Salas de Aula (8) | 622.11 |
| U – Auditório; Salas de Aula (4) | 374.89 |
| U – Espaço Lusíada (convívio/trabalho alunos | 582.24 |
| X – Salas de Aula (6 – Jazz e Música Moderna) | 312 |
| Economato/Manutenção | 82.25 |
| Jardins | 1618.42 |
| Estacionamentos (4) | 3224.27 |
| Instalações Sanitárias | 76.2 |
| B - Gabinete de Imagem e Comunicação | 25.3 |
| B - Gabinete de Design Gráfico | 18.5 |
| C - Laboratório Multimédia de Som | 36.5 |
| H - Economato de Audiovisual; Cozinha/copa/dispensa; Livraria | 167.5 |

3.1.2 Principais equipamentos e materiais afectos e/ou utilizados pelo ciclo de estudos (equipamentos didácticos e científicos, materiais e TICs).

Mapa VII. Equipamentos e materiais / Map VII. Equipments and materials

| Equipamentos e materiais / Equipment and materials | Número / Number |
|---|-----------------|
| Computadores Pessoais | 583 |
| Computadores Portáteis | 73 |
| Estações de trabalho | 12 |
| Servidores | 23 |
| SAN HP Eva 6400 (Armazenamento de dados) | 1 |
| Discos FC 450GB / FATA 1TB (Armazenamento de dados) | 60 |
| HP SAN Switch B-Series (Armazenamento de dados) | 2 |
| HP MSL4048 LTO4 Tapes (Cópias de Segurança) | 1 |
| Core Router Nortel Passport 8610 (Rede de Dados) | 1 |
| Switch Nortel BPS2000/470/ERS/2550T (Rede de Dados) | 25 |
| Switch Enterasys VH (Rede de Dados) | 3 |
| Firewall Netscreen 500ES (Rede de Dados) | 1 |
| Appliance Wireless Alcatel OmniAccess 4604 (Rede sem fios) | 1 |
| Antenas Wireless Alcatel OmniAccess 1200 (Rede sem fios) | 56 |
| CANON IR5880i/IRC4080i/IR3080i (Impressão, cópia e digitalização) | 13 |
| Kyocera 30352025 (Impressão, cópia e digitalização) | 7 |

| | |
|---|------|
| Sharp ER-235 (Impressão, cópia e digitalização) | 1 |
| CANON, HP, Epson, Lexmark, OKI (Impressoras laser monoposto) | 45 |
| CANON IPF8000, HP 1055, OCE 9400 (Impressão de grandes formatos) | 4 |
| CANON ColorTrack 42C (Digitalização de grandes formatos) | 1 |
| Fujitsu FI-5650C (Digitalização de grandes quantidades) | 1 |
| Epson Perfection 4990, HP Scanjet 8220 (Digitalização A3) | 5 |
| Nikon Super CoolScan LS-9000D (Digitalização de películas) | 2 |
| Ideal 6550 (Guihotina) | 1 |
| Mosel, Renz, Bind-o-Matic (Encadernação) | 3 |
| Xerox Document Binder 120 (Encadernação grandes quantidades) | 1 |
| Risograph HC 5500 (Duplicadora digital) | 1 |
| Xerox Nuvera 120 (Impressão, cópia e digitalização de alto débito) | 1 |
| Projectores de Vídeo/Projectores de Slides | 72 |
| Retroprojectores | 74 |
| Quadros Interactivos Smartboard | 10 |
| Videogravadores | 7 |
| Instalações de Som (Amplificador + Colunas + Micro) | 21 |
| Câmaras Video | 140 |
| Projector Sony VPL-FW300L, VPL-PX41, VPL-PX40, VPL-FE110 | 4 |
| Polycom VSX-6000 / VSX-7000 (videoconferência) | 2 |
| Sony SVO/UVW/DST, Tascam MK, Pionner LX60 (Leitor/Gravador) | 10 |
| Sony DXC/SX, Panasonic AW-E650 (Captação de imagem e audio) | 12 |
| Sony MXP-210, Data-Video SE-500 (Mistura video/audio) | 2 |
| Mesas | 2069 |
| Estiradores | 177 |
| Alcatel OS7700/OS6602 Switch/Router (Rede de Dados) | 7 |
| VELLEMAN (Pinças, Estação soldar, Gerador funções , Fontes 12V) | 24 |
| ENGINEER (Alicates de corte e Fluxo de Agulhas) | 6 |
| FLUKE (Osciloscópio e Multimetros) | 11 |
| NCS BOX 1950 / Coulor Design Max / Atlas / Index (Mapas de Cor) | 6 |
| YAMAHA 1/2 Cauda, 1/4 Cauda, Digial YDP-S31 (Pianos) | 3 |
| CREMONA 50/13/4 Contrabaixo acústico (Guitarra) | 1 |
| Millenia Media, Digidesign, SoundCraft, TC Electronics (Mesa Mistura) | 10 |
| Nikon D80, Canon HV10 (Câmaras de fotografia e video digital) | 11 |

3.2 Parcerias

3.2.1 Eventuais parcerias internacionais estabelecidas no âmbito do ciclo de estudos.

Várias parcerias internacionais foram sendo estabelecidas:

Parcerias no âmbito do programa ERASMUS:

o Espanha: Universidades de San Pablo, Francisco Vitória, Las Palmas Gran Canária, Vigo.

o Finlândia: Universidade de Tampere.

o França: Université Montesquieu Bordeaux IV.

o Itália: Università degli Studi Cassino, de Bolonha e Parma.

Parcerias com Brasil:

o Fundação Getúlio Vargas (no âmbito de vários projetos no domínio específico da Gestão), Pontifícia Universidade Católica do Rio, com o Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais – IBMEC.

Parcerias com os EUA:

o Universidade de Purdue (no âmbito de projeto financiado pela FLAD).

Parcerias com PALOP's:

o Através da rede existente entre as várias Universidades Lusíada (Angola e São Tomé e Príncipe).

3.2.1 International partnerships within the study cycle.

• Partnerships in the ERASMUS program:

o Spain: Universidades de San Pablo, Vitória, Las Palmas Gran Canária, Vigo.

o Finland: Tampere University.

o France: Université Montesquieu Bordeaux IV.

o Italy: Università degli Studi Cassino, de Bolonha e Parma.

• Partnerships in Brazil:

o Fundação Getúlio Vargas (various projects in Management), PUC, IBMEC

• Partnerships in the United States:

o Purdue University (Project funded by FLAD).

• Partnerships with PALOPs:

o Network agreements among the several Universidades Lusíada (in Angola and São Tomé e Príncipe).

3.2.2 Colaborações com outros ciclos de estudos, bem como com outras instituições de ensino superior nacionais.

Existe colaboração entre este ciclo de estudos e o 1º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos, sob a forma de apresentação de trabalhos dos mestrandos aos alunos do primeiro ciclo e da leção conjunta quando vêm docentes convidados em áreas de interesse para futuros profissionais de RH.

Existe colaboração com:

- Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa (Prof. João Pissara);

- Instituto Superior de Gestão Bancária (Prof. Teresa Pereira Esteves);

- Universidade Aberta (Prof. Filipa Lopes dos Reis);

- Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (Prof. Victor Ambrósio)

- Universidade da Beira Interior (Prof. Anabela Antunes de Almeida);

- Universidade Técnica de Lisboa- ISEG (Prof. Carla Curado);

- Instituto Politécnico de Santarém- Escola Superior de Gestão (Prof. Fernando Gaspar);

- Universidade Complutense de Madrid (Prof. António Ares).

3.2.2 Collaboration with other study cycles of the same or other institutions of the national higher education system.

There is collaboration with the MA program in HRM and Organizational Analysis, in the form of presenting Masters candidates' work to the students of the undergraduate program and offering joint lectures by guest speakers when the subject is appropriate for future HR professionals.

There is collaboration with:

- Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa (Prof. João Pissara);

- Instituto Superior de Gestão Bancária (Prof. Teresa Pereira Esteves);

- Universidade Aberta (Prof. Filipa Lopes dos Reis);

- Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (Prof. Victor Ambrósio);

- Universidade de Beira Interior (Prof. Anabela Antunes de Almeida);

- Universidade Técnica de Lisboa- ISEG (Prof. Carla Curada);

- Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão (Prof. Fernando Gaspar);

- Universidade Complutense de Madrid (Prof. António Ares).

3.2.3 Procedimentos definidos para promover a cooperação interinstitucional no ciclo de estudos.

A cooperação realiza-se através estágios em empresas, por via do Gabinete de Estágios, Saídas profissionais e Empreendedorismo que designam um tutor da Univ., que mantém contato com o aluno e a empresa.

São convidados oradores especialistas de empresas para leção de aulas temáticas. Alguns dos nossos docentes lecionam a convite em instituições internacionais, são convidados a participar em Júris de mestrado e doutoramento em instituições do ensino superior nacionais e internacionais, participam em procedimentos concursais para cargos dirigentes da Administração Pública e para Agregações ou Professores coordenadores.

O Núcleo de Alunos de GRH tem desenvolvido, desde 2007, atividades periódicas com a APG- Associação Portuguesa de Técnicos e Gestores de Recursos Humanos que se têm traduzido no patrocínio de seminários, acolhimento e organização, na Universidade, de encontros.

Convites para a organização de conferências na área de RH em instituições nacionais e internacionais.

3.2.3 Procedures to promote inter-institutional cooperation within the study cycle.

Cooperation is achieved via internships in the business community, arranged through the Office of Internships and Placement, which assigns a mentor who mediates between the student and the business firm.

Specialist speakers are invited from the business community to lecture in classes. Some of our teachers are invited to speak at foreign institutions, and are invited to serve on Masters and Doctoral committees in Portugal and abroad, and participate in Public Administration contests and juries.

Since 2007, the HRM student association has undertaken periodic activities with the APG (Portuguese Association of HR Technicians and Managers), sponsoring seminars and other meetings.

Conferences are organized in the HR field in Portuguese and foreign institutions.

3.2.4 Práticas de relacionamento do ciclo de estudos com o tecido empresarial e o sector público.

O relacionamento do ciclo de estudos com o tecido empresarial é realizado através:

• Do Conselho Consultivo da Faculdade.

• Da estreita relação entre a Faculdade e a APG- Associação Portuguesa de Técnicos e Gestores de

Recursos Humanos;

- *Presença da Universidade Lusíada no Conselho Científico do Parque de Ciência e Tecnologia de Lisboa – Lissolis.*
- *Realização de um seminário anual de GRH com feira de emprego, organizado em parceria com o Núcleo de Alunos de GRH e a Direção da faculdade.*
- *Protocolos e Colocações efetuadas através do Gabinete de Estágios e Saídas Profissionais da Universidade Lusíada de Lisboa.*

3.2.4 Relationship of the study cycle with business network and the public sector.*Links to the business community include:*

- *The school's Consultative Council.*
- *Close ties to the APG- Associação Portuguesa de Técnicos e Gestores de Recursos Humanos.*
- *Presence of the University in the Scientific Council of the Parque de Ciência e Tecnologia de Lisboa – Lissolis.*
- *Realization of an annual HRM seminar with a "job fair", organized together with the HRM students association and the University's governing bodies.*
- *Protocols arranged by the school's Office of Internships and Employment.*

4. Pessoal Docente e Não Docente

4.1. Pessoal Docente

4.1.1. Fichas curriculares

Mapa VIII - António José Palma Esteves Rosinha**4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***António José Palma Esteves Rosinha***4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):**

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:*Professor Auxiliar ou equivalente***4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):**

92

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)**Mapa VIII - Cristina Maria dos Santos Nunes Pires Caramelo Gomes****4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Cristina Maria dos Santos Nunes Pires Caramelo Gomes***4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):**

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:*Professor Auxiliar ou equivalente*

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - João Fernando de Sousa Mendes

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

João Fernando de Sousa Mendes

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Manuela Marques Faia Correia

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

Maria Manuela Marques Faia Correia

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Associado ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Manuela Martins Saraiva Sarmento Coelho

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

Maria Manuela Martins Saraiva Sarmento Coelho

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Catedrático ou equivalente

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

83

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves

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

Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar ou equivalente

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

17

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Mário Caldeira Dias

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

Mário Caldeira Dias

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Associado ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - José Eduardo dos Santos Soares Carvalho

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

José Eduardo dos Santos Soares Carvalho

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Catedrático ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - José António Baião Carochinho

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

José António Baião Carochinho

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Joaquim José Vieira Pinto Coelho

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

Joaquim José Vieira Pinto Coelho

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Joaquim José dos Santos Alves**4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Joaquim José dos Santos Alves

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Carlos José Bernardo da Silva Barracho**4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Carlos José Bernardo da Silva Barracho

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Catedrático ou equivalente

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

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Pedro Rui Bettencourt da Câmara**4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Pedro Rui Bettencourt da Câmara

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

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

100

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

Mapa VIII - João de Freitas Ferreira de Almeida

4.1.1.1. Nome do docente (preencher o nome completo):
João de Freitas Ferreira de Almeida

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):
<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):
<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:
Professor Catedrático ou equivalente

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

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

4.1.2 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático após submissão do guião)

4.1.2. Equipa docente do ciclo de estudos / Study cycle's academic staff

| Nome / Name | Grau / Degree | Área científica / Scientific Area | Regime de tempo / Employment link | Informação/ Information |
|--|---------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| António José Palma Esteves Rosinha | Doutor | Psicologia, na Variante Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações | 92 | Ficha submetida |
| Cristina Maria dos Santos Nunes Pires Caramelo Gomes | Doutor | Arquitectura | 100 | Ficha submetida |
| João Fernando de Sousa Mendes | Doutor | Gestão - Gestão de Recursos Humanos | 100 | Ficha submetida |
| Maria Manuela Marques Faia Correia | Doutor | Gestão/Comportamento Organizacional | 100 | Ficha submetida |
| Maria Manuela Martins Saraiva Sarmento Coelho | Doutor | Engenharia e Gestão Industrial | 83 | Ficha submetida |
| Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves | Doutor | Gestão- Gestão de Recursos Humanos | 17 | Ficha submetida |
| Mário Caldeira Dias | Doutor | Economia | 100 | Ficha submetida |
| José Eduardo dos Santos Soares Carvalho | Doutor | Organização e Gestão de Empresas | 100 | Ficha submetida |
| José António Baião Carochinho | Doutor | Psicologia (Psicologia Social) | 100 | Ficha submetida |
| Joaquim José Vieira Pinto Coelho | Doutor | Psychologie des Organisations | 100 | Ficha submetida |
| Joaquim José dos Santos Alves | Doutor | Gestão - Auditoria, Contabilidade e Fiscalidade | 100 | Ficha submetida |
| Carlos José Bernardo da Silva Barracho | Doutor | Psicologia Social | 100 | Ficha submetida |
| Pedro Rui Bettencourt da Câmara | Doutor | Ciências do Trabalho | 100 | Ficha submetida |
| João de Freitas Ferreira de Almeida | Doutor | Sociologia | 100 | Ficha submetida |
| | | | 1292 | |

<sem resposta>

4.1.3. Dados da equipa docente do ciclo de estudos

4.1.3.1.a Número de docentes em tempo integral na instituição

11

4.1.3.1.b Percentagem dos docentes em tempo integral na instituição (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

85,1

4.1.3.2.a Número de docentes em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos

8

4.1.3.2.b Percentagem dos docentes em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

61,9

4.1.3.3.a Número de docentes em tempo integral com grau de doutor

11

4.1.3.3.b Percentagem de docentes em tempo integral com grau de doutor (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

85,1

4.1.3.4.a Número (ETI) de docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano

<sem resposta>

4.1.3.4.b Percentagem dos docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (campo de preenchimento automático calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.5.a Número (ETI) de docentes do ciclo de estudos não doutorados com grau de mestre (pré-Bolonha)

<sem resposta>

4.1.3.5.b Percentagem dos docentes do ciclo de estudos não doutorados com grau de mestre (pré-Bolonha) (campo de preenchimento automático calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

Perguntas 4.1.4. e 4.1.5

4.1.4. Procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas para a sua permanente actualização

Esta informação é veiculada através de reuniões com a Direcção de Faculdade (4 por Faculdade/ano) e com a participação nos órgãos respectivos – Conselho Escolar, Pedagógico e Científico. O desempenho dos docentes é avaliado através dos relatórios anuais redigidos pelos mesmos, dos currícula (actualizados anualmente), das informações veiculadas pelas direcções das faculdades e pelos delegados dos alunos.

Finalmente, em todos os conselhos, são reiteradamente alertados os docentes sobre a necessidade de actualização científica, bem como sobre a possibilidade de serem utilizados os instrumentos possibilitados pelas instâncias oficiais e a Universidade Lusíada.

4.1.4. Assessment of academic staff performance and measures for its permanent updating

This information is addressed in meetings of the Direction of Faculty (four per school per year) and in meetings of the Conselho Escolar, Conselho Pedagógico, and Conselho Científico.

The teachers performance is evaluated, through annual reports, drawn up by them, about their curricula (updated annually), information provided by the faculty dean and by students delegates. Finally, in all councils, teachers are repeatedly advised on the necessity of scientific updating, as well as the possibility that teachers have to use the instruments available by official bodies of Universidade Lusíada.

4.1.5. Ligação facultativa para o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente

<sem resposta>

4.2. Pessoal Não Docente

4.2.1. Número e regime de dedicação do pessoal não docente afecto à leccionação do ciclo de estudos.

Actualmente a Fundação Minerva tem ao serviço da Universidade Lusíada de Lisboa um quadro de pessoal não docente composto por 142 trabalhadores, sendo 60 homens e 82 mulheres.

Todos estes trabalhadores têm um contrato de trabalho efectivo, sem prazo, com a Fundação Minerva.

Atendendo à estrutura organizacional adoptada pela Fundação, que visa o melhor aproveitamento possível dos recursos disponíveis, não existem trabalhadores afectados exclusivamente, a determinados ciclos de estudos.

Tal como sucede com as instalações e equipamentos, que, regra geral, são utilizados por todos os ciclos de estudo, também quanto aos recursos humanos todos colaboram, dentro das suas áreas de actuação, para o funcionamento de todos os ciclos de de estudo ministrados na Universidade Lusíada de Lisboa.

4.2.1. Number and work regime of the non-academic staff allocated to the study cycle.

The Fundação Minerva currently has for the Universidade Lusíada de Lisboa 142 non-teaching staff of which 60 are men and 82 are women.

All of these workers have permanent contracts (of unlimited duration) with the Fundação Minerva.

Given the organizational structure adopted by the Fundação, which seeks the best possible use of available resources, there are no employees working in this degree program with “exclusivity” contracts.

Regarding the facilities and equipment, which, as a general rule, are used by students in all degree programs, all human resources work together within their fields of activity.

4.2.2. Qualificação do pessoal não docente de apoio à leccionação do ciclo de estudos.

Actualmente temos a seguinte distribuição, no que respeita a habilitações literárias do pessoal não docente da Universidade Lusíada de Lisboa:

1º, 2º e 3º Ciclos de Ensino Básico: 39

Ensino Secundário: 34

Bacharelato: 1

Licenciatura: 59

Mestrado: 4

Doutoramento: 1

Outros: 4

4.2.2. Qualification of the non academic staff supporting the study cycle.

We currently have the following distribution regarding the qualifications of the non-teaching staff:

Primary education: 39

Secondary Education: 34

“Bacharelato” (Associate-undergraduate) Degree: 1

“Licenciatura” (Undergraduate Degree): 59

Masters Degree: 4

PhD: 1

Others: 4

In addition, non-teaching staff in technical positions (library sciences, IT, multimédia, and financial services) have professional training in their respective areas.

4.2.3. Procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal não docente.

O pessoal não docente é anualmente avaliado pelos seus superiores hierárquicos de acordo com um sistema de avaliação baseado em 10 factores – qualidade de trabalho; quantidade de trabalho; conhecimentos profissionais; adaptação profissional; aperfeiçoamento profissional; relações humanas no trabalho; responsabilidade; disponibilidade; assiduidade e pontualidade.

Este sistema de avaliação está actualmente a ser revisto e actualizado, de forma a promover um maior envolvimento dos trabalhadores na sua própria avaliação, através da auto-avaliação e do diálogo, para que esta constitua um estímulo ao seu constante aperfeiçoamento profissional.

4.2.3. Procedures for assessing the non academic staff performance.

The non-teaching staff is assessed by their professional superiors every year in accordance with a system of assessment based on ten indicators: quality of work; quantity of work; professional knowledge; professional adaptation; professional improvement; labour relations; responsibility; availability; attendance and punctuality. This system of assessment is currently being revised and updated in order to

strengthen the commitment of the workers to their own assessment through self-assessment and dialogue, and thus, become an encouragement to their constant professional improvement.

4.2.4. Cursos de formação avançada ou contínua para melhorar as qualificações do pessoal não docente.

A Fundação Minerva tem desenvolvido um grande esforço no sentido da melhoria contínua das habilitações literárias do seu pessoal não docente. Tal esforço é bem patente nos quadros anexos – em 2005 tínhamos 45 funcionários (30,4%) com licenciatura e em 2012 temos 59 (41,54%). Isto para além de termos mais 4 a frequentarem o 1º ciclo (licenciatura), 5 a frequentarem o 2º ciclo (mestrado) e 1 a frequentar o 3º ciclo (doutoramento).

Para além disso, são frequentemente organizados internamente cursos de formação de diversas áreas, v.g. inglês, informática (A UL é uma Microsoft IT Academy), atendimento ao público, Aspectos práticos da Segurança Social, Seguros, etc., sendo também enviados frequentemente funcionários para cursos de formação externos.

4.2.4. Advanced or continuing training courses to improve the qualifications of the non academic staff.

Minerva Foundation has pursued the continuous improvement of the education of their non teaching workforce. Such effort is clear in the following tables – whereas in 2005 only 45 members of staff were graduated (30,4%), in 2012 this number rose to 59 (41,54%). Besides this, there are 4 members attending the 1st cycle of studies (Undergraduate course), 5 attending the 2nd cycle of studies (Master's Degree) and 1 attending the 3rd cycle of studies (PhD). Besides, training courses are usually organized, e.g. English, computers (Lusíada University is a Microsoft IT Academy), customer service, practical issues of Social Security, etc., and members of staff are regularly sent to external training courses.

5. Estudantes e Ambientes de Ensino/Aprendizagem

5.1. Caracterização dos estudantes

5.1.1. Caracterização dos estudantes inscritos no ciclo de estudos, incluindo o seu género, idade, região de proveniência e origem socioeconómica (escolaridade e situação profissional dos pais).

5.1.1.1. Por Género

5.1.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

| Género / Gender | % |
|-------------------|----|
| Masculino / Male | 69 |
| Feminino / Female | 31 |

5.1.1.2. Por Idade

5.1.1.2. Caracterização por idade / Characterisation by age

| Idade / Age | % |
|------------------------------------|----|
| Até 20 anos / Under 20 years | 0 |
| 20-23 anos / 20-23 years | 3 |
| 24-27 anos / 24-27 years | 9 |
| 28 e mais anos / 28 years and more | 88 |

5.1.1.3. Por Região de Proveniência

5.1.1.3. Caracterização por região de proveniência / Characterisation by region of origin

| Região de proveniência / Region of origin | % |
|---|----|
| Norte / North | 9 |
| Centro / Centre | 6 |
| Lisboa / Lisbon | 25 |

| | |
|---------------------|---|
| Alentejo / Alentejo | 9 |
| Algarve / Algarve | 0 |
| Ilhas / Islands | 3 |

5.1.1.4. Por Origem Socioeconómica - Escolaridade dos pais

5.1.1.4. Caracterização por origem socioeconómica - Escolaridade dos pais / By Socio-economic origin – parents' education

| | |
|--|----------|
| Escolaridade dos pais / Parents | % |
| Superior / Higher | 16 |
| Secundário / Secondary | 9 |
| Básico 3 / Basic 3 | 44 |
| Básico 2 / Basic 2 | 19 |
| Básico 1 / Basic 1 | 12 |

5.1.1.5. Por Origem Socioeconómica - Situação profissional dos pais

5.1.1.5. Caracterização por origem socioeconómica - Situação profissional dos pais / By socio-economic origin – parents' professional situation

| | |
|---|----------|
| Situação profissional dos pais / Parents | % |
| Empregados / Employed | 70 |
| Desempregados / Unemployed | 3 |
| Reformados / Retired | 20 |
| Outros / Others | 7 |

5.1.2. Número de estudantes por ano curricular

5.1.2. Número de estudantes por ano curricular / Number of students per curricular year

| | |
|---|------------------------|
| Ano Curricular / Curricular Year | Número / Number |
| 1º ano curricular | 14 |
| 2º ano curricular | 18 |
| | 32 |

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

5.1.3. Procura do ciclo de estudos / Study cycle demand

| | 2009/10 | 2010/11 | 2011/12 |
|--|---------|---------|---------|
| N.º de vagas / No. of vacancies | 30 | 30 | 30 |
| N.º candidatos 1.ª opção / No. 1st option candidates | 12 | 14 | 14 |
| N.º colocados / No. enrolled students | 12 | 14 | 14 |
| N.º colocados 1.ª opção / No. 1st option enrolments | 12 | 14 | 14 |
| Nota mínima de entrada / Minimum entrance mark | 10 | 10 | 10 |
| Nota média de entrada / Average entrance mark | 13 | 12 | 13 |

5.2. Ambiente de Ensino/Aprendizagem

5.2.1. Estruturas e medidas de apoio pedagógico e de aconselhamento sobre o percurso académico dos estudantes.

Os alunos da Universidade têm acesso à Biblioteca, Mediateca e à Testoteca, onde podem consultar e requisitar os manuais recomendados pelos docentes nas diversas unidades curriculares, assim como uma vasta gama de outras publicações fundamentais à formação em GRH e áreas afins. Tem acesso a bases de dados científicas, principalmente e sua consulta é altamente promovida pelos docentes das diversas UC's. Em termos de apoio mais individualizado, os docentes apresentam semanalmente tempo disponível para atendimento dos alunos e sempre que este é solicitado, quer presencialmente quer através de email. Alunos com dificuldades de aprendizagem, gestão de tempo, métodos de estudo, gestão de stress, necessidade de orientação e aconselhamento vocacional ou outra dificuldade podem recorrer ao apoio do Gabinete de Aconselhamento Psicológico e Promoção de Saúde.

5.2.1. Structures and measures of pedagogic support and counseling on the students' academic path.

Students have Access to the Library, Mediateca, and Testoteca, where they can consult and check-out manuals recommended by professors in the various curricular units, along with a vast range of other essential resources. They can also access databases – which are highly recommended by the teachers of the curricular units.

More individualized attention is provided by teachers in weekly “office hours” and whenever requested – either in person or by email.

The University's Office of Psychological Counselling and Health Services help students with learning challenges, time management, study methods, stress management, vocational counselling, and other assistance, as needed.

5.2.2. Medidas para promover a integração dos estudantes na comunidade académica.

Na primeira semana de aulas do 1º semestre, o Diretor da Faculdade promove uma sessão de boas vindas com os alunos. Nessa sessão são apresentados os objetivos, planeamento das atividades do ano letivo, apresentação dos diversos recursos que a Universidade coloca à disposição dos alunos. Esta sessão conta também com a presença de outros docentes e a representante do NAGRUL (Núcleo de Alunos de GRH da Universidade Lusíada).

A Direção da faculdade encontra-se diariamente disponível para atendimento aos alunos.

A Universidade Lusíada tem um provedor do aluno e um vice-chanceler com o pelouro dos alunos que se encontram sempre disponíveis para prestar qualquer apoio ou encaminhamento.

5.2.2. Measures to promote the students' integration into the academic community.

During the first week of classes of the first semester the Dean, professors, and the representative of the HRM Student Society conduct a welcoming session to the new students, presenting the goals, the plan of activities for the academic year, and a description of the many resources that the school places at the disposal of the students.

The direction of the faculty is available on a daily basis for attending to students, promoting inter-student assistance between day and night students, and among the various years.

The University has a student ombudsman and a Vice-Chancellor who are available to render assistance.

5.2.3. Estruturas e medidas de aconselhamento sobre as possibilidades de financiamento e emprego.

O Gabinete Estágios, Saídas Profissionais e Empreendedorismo tem como principal objetivo a inserção na vida ativa de todos os alunos e licenciados que o procuram. É de grande importância a aproximação entre o meio académico e o tecido empresarial, promovendo a complementação dos conhecimentos adquiridos ao longo da licenciatura com a realidade profissional. Assim, o GESPE atua como impulsionador da capacidade de iniciativa dos nossos alunos, dotando-os de todas as ferramentas para que possam triunfar num cada vez mais competitivo mercado de trabalho, proporcionando-lhes atendimento personalizado em tudo o que é relacionado com esta temática. As principais atividades realizadas no ano letivo 2010/11 foram: Feira de Emprego e Empreendedorismo on-line (semestral); Feira de Emprego na U.L.; apresentações de Empresas no Auditório da Universidade (que visam a divulgação de estágios); Workshops, bem como as ações promocionais diretas (por parte das empresas) junto dos discentes.

5.2.3. Structures and measures for providing advice on financing and employment possibilities.

The main goal of the Office of Internships and Employment (GESPE - Gabinete Estágios, Saídas Profissionais e Empreendedorismo) is to place graduates of the undergraduate programs. It is very influential in maintaining links between the school and the business community. GESPE gives personalized attention to graduates in their job search. The principal events promoted by the Office in the 2010/2011 academic year were: online job-market fair (both semesters); Job Fair on the U.L. campus; Company presentations in the university's auditorium (targeting internships); workshops; promotional activities directed from companies to students through teachers.

5.2.4. Utilização dos resultados de inquéritos de satisfação dos estudantes na melhoria do processo ensino/aprendizagem.

Os inquéritos realizados aos estudantes são de grande importância para verificar a satisfação e a capacidade da universidade promover a melhoria do processo ensino/aprendizagem.

Nos inquéritos os alunos são indagados em todas as unidades curriculares sobre:

- como se auto-avalia a preparação académica do estudante e a sua adequação às unidades curriculares;
- como avalia a unidade curricular nomeadamente as provas de avaliação, trabalhos, elementos de estudo, biblioteca, textos de apoio, seminários;
- adequação do método de ensino aos objectivos da unidade curricular;
- a frequência às aulas e o aumento do interesse pela matéria;
- como avalia o docente;
- como avalia os serviços e qualidade de atendimento.

As respostas em envelope fechado, são entregues ao Gab. de Avaliação e Acreditação e os registos são analisados estatisticamente.

Estas análises estatísticas são dadas ao docente da u.c., ao Coordenador do curso, ao Director da Faculdade, ao Reitor e à Chancelaria.

5.2.4. Use of the students' satisfaction inquiries on the improvement of the teaching/learning process.

: Questionnaires directed to the students are essential for ensuring satisfaction and promoting improvement where it may be needed. The students are asked for their opinion(s) about every curricular unit, with regard to:

- *the student's self-assessment of her/his academic preparation and the usefulness of the curricular unit;*
- *opinion of evaluation method(s), the assignments, study elements, library services, bibliography, readings, seminars, etc.;*
- *adequacy of the teaching method to the goals of the curricular unit;*
- *class attendance and interest in the material;*
- *the teacher's performance;*
- *ancillary services and attention given.*

Responses are delivered in a sealed envelope to the Evaluation and Accreditation Office, where they are compiled and analyzed. Findings are forwarded to the teacher, the Program Coordinator, the School Dean, the Rector, and the Chancellery.

5.2.5. Estruturas e medidas para promover a mobilidade, incluindo o reconhecimento mútuo de créditos.

A ULusíada, ao abrigo do Lifelong Learning Programme Acção Erasmus promove a mobilidade e intercâmbio de estudantes entre IES da UEuropeia e associados. Pretende-se que os alunos contactem novas culturas e formas de pensar, se integrem em modelos de ensino distintos, conheçam novos idiomas e aprendam novas metodologias de trabalho para a sua vida escolar e profissional. Com iniciativas como estas a União beneficia de instrumentos que a tornam cada vez mais "unida" nomeadamente, o sistema de créditos e notas ECTS e o Suplemento ao Diploma, já em plena utilização pela ULusíada desde 2000. A Univ. voltou a ser distinguida pela excelência do seu trabalho nesta área. Os contactos permanentes que estabelecem com outras univ. do espaço comunitário permitem-nos prever uma expansão de protocolos, quer para alunos quer para docentes quer ainda para técnicos superiores no domínio das mobilidades de 1º e 2º ciclo para estudos, e também no domínio das mobilidades para estágios profissionalizantes.

5.2.5. Structures and measures for promoting mobility, including the mutual recognition of credits.

Under the auspices of the Erasmus LLP, the University promotes student mobility and exchange between higher education institutions in the EU and associates. We aim that the students contact with new cultures and ways of thinking, integrated in different models of teaching, learn new languages and learn new work practices for their school and professional life. With initiatives like these, the EU benefits from tools that make it more "united", mainly through the ECTS credit system and the Diploma Supplement, already in full use by the Univ. Lusíada since 2005, in which the Univ. has been awarded for excellence of their work. The permanent contacts established with other higher education institutions from the community space allow us to predict an expansion in protocols, both for students and teachers and also for senior technicians in mobility on the 1st and 2nd cycle, and also for students in the field of professional internship mobility.

6. Processos

6.1. Objectivos de ensino, estrutura curricular e plano de estudos

6.1.1. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, operacionalização dos objectivos e medição do seu grau de cumprimento.

As competências a desenvolver seguindo os descritores de Dublin são:

- Conhecimento e capacidade de compreensão aprofundada:

Da evolução da GRH e relação entre as partes a constituem;

Das áreas críticas/chave de GRH, bem como áreas emergentes decorrentes da globalização e da crise económica.

Da aplicação dos métodos e técnicas próprias;

- Aplicação de conhecimentos e compreensão:

- Realização de julgamento/tomada de decisões:

*Ser observador crítico, demonstrando capacidades para identificar as relações e descobrir novas perspetivas;
Ser capaz de avaliar o valor da informação proveniente de diferentes fontes.
- Comunicação:
Ser capaz de comunicar e de trabalhar em equipa, em contextos multiculturais e multidisciplinares;
Participar em debates sobre a área científica da GRH.*

6.1.1. Learning outcomes to be developed by the students, their translation into the study cycle, and measurement of its degree of fulfillment.

According to the Dublin descriptors, the skills to develop are:

- Knowledge and the capacity to understand*
- o The development of HRM and its constituent parts*
- o The application of its special methods and techniques*
- The application of knowledge and comprehension*
- Judgement and decision-making*

To be a critical observer, with the ability to identify relationships and find new perspectives;

The ability to evaluate information from different sources;

Communication:

- The ability to communicate and work in teams, and in multicultural and multidisciplinary contexts*
- Contribute to debates and discussions in the HRM field.*

6.1.2. Demonstração de que a estrutura curricular corresponde aos princípios do Processo de Bolonha.

O ciclo de estudos já nasceu no âmbito dos requisitos de Bolonha, tendo sido oficializado através do despacho nº 9288-BH/2007 publicado no DR, 2ª Série, nº 97 de 21 de Maio. A estrutura curricular corresponde aos princípios de Bolonha. O curso tem a duração de dois anos letivos, está organizado com 8 unidades curriculares semestrais e uma anual, sendo quatro por semestre, no primeiro ano, e uma anual no segundo, totalizando 180 ECTS, correspondentes a 4816 horas. Cada UC semestral vale 7,5 ECTS e a Dissertação ou Projeto vale 60 ECTS. No primeiro ano existem dois ramos: GRH e análise organizacional. O número de horas de trabalho é de 203 para cada UC semestral e 1600 para a UC anual.

6.1.2. Demonstration that the curricular structure corresponds to the principles of the Bologna process.

The cycle of studies was created through the Bologna Process and were made official by Directive nº 9288-BH/2007, published in DR 2nd series, Nº. 97 of 21 May. The curricular structure complies with the Bologna prescriptions. The program has a duration of two academic years, is organized into 8 curricular units of one semester each and one lasting a full year, totalling 180 ECTS credits, corresponding to 4816 hours. Each semester-long curricular unit is worth 7.5 ECTS and the Thesis or Project is worth 60 ECTS. In the first year there are two study paths: HRM and organizational analysis. There are 203 hours of work in each semester-long curricular unit and 1600 for the year-long curricular unit.

6.1.3. Periodicidade da revisão curricular e forma de assegurar a actualização científica e de métodos de trabalho.

Nunca ocorreu, após Bolonha, uma revisão da estrutura curricular deste ciclo. A atualização científica e de métodos de trabalho, é feita pelos docentes e coordenada pela direção de faculdade em reuniões individuais ou do corpo docente do mestrado com a direção de faculdade.

6.1.3. Frequency of curricular review and measures to ensure both scientific and work methodologies updating.

This cycle of studies has not undergone a structural revision since the introduction of the Bologna Process. Content and methods are carried out by the professors and the directors in individual meetings or by the Masters-level teaching faculty and the school direction.

6.1.4. Modo como o plano de estudos garante a integração dos estudantes na investigação científica.

No plano de estudos, várias unidades curriculares dão visibilidade no processo de investigação, sendo sustentada pela UC de Métodos de Investigação e Intervenção em GRH e Análise Organizacional e na orientação das dissertações. De referir que vários docentes do curso fazem investigação no âmbito de centros de investigação pertencentes ao ILID, quer noutros centros. Também é de mencionar que tem havido bolsas para a integração dos estudantes na investigação, onde é proposto pelos professores aos estudantes, estudos e trabalhos de investigação. Os estudantes mais vocacionados para a investigação poderão depois prosseguir para doutoramento.

6.1.4. Description of how the study plan ensures the integration of students in scientific research.

Many curricular units in the program illustrate the component of research in the processes of teaching/learning and evaluation, in particular the CU of Research and intervention methods in HRM and Organizational analysis.

Note that several of the professors conduct research in the research centers of the ILID, and elsewhere. Funds are also available for students to participate in research. Students who are more inclined to research can go on to doctoral degree.

6.2. Organização das Unidades Curriculares

6.2.1. Ficha das unidades curriculares

Mapa IX - Métodos de Investigação e Intervenção em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

6.2.1.1. Unidade curricular:

Métodos de Investigação e Intervenção em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

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

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARTINS SARAIVA SARMENTO COELHO TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Esta unidade curricular proporciona conhecimentos e aptidões para elaborar a dissertação de mestrado. O aluno irá realizar trabalho de investigação fundamental e aplicada, que terá uma parte teórica e uma prática e será sistematicamente orientado para as necessidades específicas das decisões empresariais apoiadas nas pessoas. A parte empírica será baseada na recolha e tratamento de informação quantitativa e qualitativa.

A matéria leccionada deverá permitir aos alunos, adquirir competências para:

- Avaliar e escolher a forma mais adequada de realizar investigação científica.
- Tomar decisões utilizando os instrumentos, os métodos e as técnicas, de modo a obter resultados no âmbito da investigação.
- Formular um julgamento preciso sobre a situação em análise, através da informação dos documentos disponíveis, dos inquéritos escritos, das entrevistas e das técnicas nominais de grupo.
- Obter conclusões relativamente à investigação desenvolvida.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

This curricular unit provides knowledge and skills to prepare the dissertation. The student will perform work of fundamental and applied research, which has a theoretical and a practical and is systematically geared to the needs of specific business decisions, based on the people. The empirical part is supported on the quantitative and qualitative information collection and its treatment.

The subject taught should enable students to acquire skills to:

- Evaluate and choose the most appropriate way to conduct scientific research.
- Making decisions using the tools, methods and techniques in order to obtain results in the investigation.
- Formulate an accurate judgment on the situation under review, through information from the available documents, written surveys, interviews and nominal group techniques.
- Get conclusions regarding the investigation developed.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Capítulo 1. Metodologia da investigação científica

Características da informação

Tipos de fontes de informação

Principais problemas com a recolha de informação

Tipos de informação primária qualitativa

Tipos de informação primária quantitativa

Pesquisa de informação primária quantitativa e qualitativa

Capítulo 2. ASPECTO GRÁFICO DO TRABALHO CIENTÍFICO

Aspectos da comunicação escrita

Formatação da dissertação escrita

Capítulo 3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CIENTÍFICO

Projecto de investigação

Resumo do conteúdo global da tese

Estrutura do texto
Metodologia
Revisão da literatura
Trabalho de campo e resultados
Conclusões e recomendações
Capítulo 4. FONTES BIBLIOGRÁFICAS DO TRABALHO CIENTÍFICO
Normas APA para a citação e referência de fontes
Capítulo 5. ENTREGA DO TRABALHO CIENTÍFICO
Revisão final
Factores de avaliação de relatórios e teses
Capítulo 6. DISCUSSÃO ORAL DO TRABALHO CIENTÍFICO

6.2.1.5. Syllabus:

Chapter 1. Methodology of scientific research
Characteristics of the information
Types of information sources
Major problems with the collection of information
Types of primary qualitative information
Types of primary quantitative information
Search primary quantitative and qualitative information
Chapter 2. GRAFIC APPEARANCE OF THE SCIENTIFIC WORK
Aspects of written communication
Format of dissertation writing
Chapter 3. ORGANIZATION OF SCIENTIFIC WORK
Research Project
Summary of the overall content of the thesis
Structure of the text
Methodology
Literature Review
Field work and results
Conclusions and recommendations
Chapter 4. BIBLIOGRAPHIC SOURCES OF SCIENTIFIC WORK
APA rules for citing and referencing sources
Chapter 5. DELIVERY OF SCIENTIFIC WORK
Final review
Assessment factors of theses
Chapter 6. ORAL DISCUSSION OF SCIENTIFIC WORK

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os alunos necessitam de conhecer detalhadamente a metodologia da investigação científica, para que possam desenvolver um trabalho que implica uma componente teórica e conceitual, que é complementado por um levantamento de campo. O trabalho deverá ser original e relacionado com um tema de recursos humanos que seja relevante. Será apresentado posteriormente, respeitando as regras de um trabalho científico, sendo ainda objecto de defesa pública.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

Students need to learn the fundamentals of scientific research, in order to accomplish a thesis concerned with a human resources management subject. The project need to follow the strict rules concerning scientific methodology and will have also a field work, in order to collect data. The project will present in a public session, where the student will make its defense

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O método de ensino-aprendizagem desenvolve-se com uma ênfase teórica, complementada por uma componente prática, em que se apresentam modelos de investigação que servem de orientação para os alunos. As aulas serão palco de debate de temas abertos, relacionados com os trabalhos de investigação em curso.
A avaliação baseia-se na apresentação de um relatório escrito, por parte dos alunos, e posterior apresentação e defesa pública do mesmo.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

The learning methodology will be based on theoretical concepts and also giving to the students some practical case studies. Students will also be invited to discuss questions related with the projects.
The evaluation will be based on a written report made by the students, and after that, they need to make a public defense of the project.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Para que os alunos consigam alcançar os objectivos definidos, necessitam de possuir o conhecimento teórico da matéria. Simultaneamente é importante que os alunos demonstrem através da realização e apresentação do relatório escrito, e posterior defesa pública do mesmo, que conseguem cumprir os referidos objectivos.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

Students will only accomplish the objectives predefined, after getting the theoretical concepts. After that, it is important that students show their knowledge through the presentation of a written report and finally, making a public defense of the project.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Sarmento, Manuela (2008). Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado (2ª). Lisboa: Editora: Lusíada
Flick, U. (2005). Métodos Qualitativos na Investigação Científica. Lisboa: Monitor - Projectos e Edições. American Psychological Association. (2010). Publication Manual of the American Psychological Association (6th ed., 5th printing). Washington, DC: American Psychological Association.
Azevedo, C. A., & Azevedo, A. G. (2004). Metodologia científica: contributos práticos para a elaboração de trabalhos académicos (7.ª ed.). Lisboa: Universidade Católica Editora.
Severino, A. J. (2008). Metodologia do trabalho científico (23ª ed.). São Paulo: Cortez.
Hill, M. M., & Hill, Andrew (2008). Investigação por Questionário. 2ª ed., Lisboa: Edições Sílabo.
Guerra, I. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e Formas de Uso. Estoril: Príncipia Editora.

Mapa IX - Sociologia Económica e das Organizações

6.2.1.1. Unidade curricular:

Sociologia Económica e das Organizações

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

Prof. Doutor MARIO CALDEIRA DIAS TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Obj: Conhecer as razões da autonomia da economia e dos seus efeitos científicos.
Compreender a dimensão socioeconómica dos fenómenos relevantes na perspectiva da sociologia económica.
Analisar os vários autores clássicos e actuais e as respectivas teorias de interligação da economia com outros fenómenos sociais.
Conhecer o processo de mútuo condicionamento entre os atores sociais e as estruturas sociais e, nomeadamente, os sistemas de regras.
Analisar os vários domínios da vida social e económica em que as referidas inter-relações ganham sentido.

Competências: Conhecimento das formas de aplicação dos conceitos da sociologia à economia.
Domínio dos aspetos conceptuais e metodológicos das interligações entre a economia e a sociologia.
Conhecimento das várias dimensões da vida social em que essas inter-relações são relevantes.
Compreensão da influência dos contextos sociais e económicos no funcionamento e evolução das organizações e da realidade social.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Obj: Understand the reasons for the autonomy of the economy and its scientific purposes.
Understand the socio-economic dimension of relevant phenomena from the economic sociology perspective.

Analyze the various classical and contemporary authors and their theories, linking the economy with other social phenomena.

Know the process of mutual conditioning between social actors and social structures and in particular, systems of rules.

Analyze the various fields of social and economic life in which these interrelationships make sense.

Skills: Knowledge of ways of applying concepts from sociology to economics.

Conceptual and methodological knowledge on aspects of the interconnections between economics and sociology.

Knowledge of the various dimensions of social life in which these interrelationships are relevant.

Understanding the influence of social and economic contexts in the functioning and evolution of organizations and social reality.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

I.A sociologia económica - conceito, agentes e equívocos.

-Adam Smith - a eficiência e a mão invisível (a autonomização da economia).

-Karl Marx - o materialismo histórico.

-E. Durkheim - a divisão do trabalho e a solidariedade. Os factos sociais.

-Max Weber - a acção social, o tipo ideal e a burocracia.

II.A nova sociologia económica e temas socio-económicos relevantes.

-A nova sociologia de Polanyi (e outros) e o enraizamento nas suas várias dimensões.

-A sociologia dos mercados e temas afins.

-Análise sistémica e os sistemas de regras. O papel das organizações.

- A questão da sustentabilidade – A R.S.E. e o contexto social, económico e ambiental.

-A escolha pública, os bens públicos, a regulação e a política de concorrência como zonas de interação entre o económico e o social.

-O Estado Providência e a economia social. Organizações empresariais, públicas e do 3º sector.

6.2.1.5. Syllabus:

I.Economic sociology - concept, agents and misconceptions.

-Adam Smith - the efficiency and the invisible hand (economic empowerment).

-Karl Marx - historical materialism.

-E. Durkheim - the division of labor and solidarity. The social facts.

-Max Weber - social action, and the ideal type and bureaucracy.

II.A new economic sociology and socio-economic relevant issues.

-The new sociology of Polanyi (and others) and domain of its various dimensions.

-The sociology of markets and related topics.

- Systemic analysis and systems of rules. The role of organizations.

- The issue of sustainability - The R.S.E. and the social, economic and environmental context.

-A public choice, public goods, regulation and competition policy as areas of interaction between the economic and social.

-The Welfare State and the social economy. Business organizations, public and 3rd sector.

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos preenchem os requisitos enunciados na medida em que partem de conceitos da sociologia para permitir uma melhor compreensão das relações de duplo sentido entre os fenómenos económicos e os fenómenos sociais.

Identificam o papel das organizações como catalisadores dessa interação, nomeadamente através da intermediação operado pelos sistemas de regras sociais e que conduzem ao processo de transformação dos agentes, do processo relacional e das estruturas sociais. Identificam, ainda, a diferente natureza das organizações de acordo com a lógica dos seus objetivos e enquadramentos específicos.

Sem descuidar os ensinamentos da Nova Sociologia Económica e da tese do “enraizamento” detalham-se vários exemplos que ilustram a sua dupla dimensão económica e social.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The program contents meet the requirements set out, meaning that the concepts on sociology provide a better understanding of the relations between the two-way economic phenomena and social phenomena. They identify the role of organizations as catalysts of this interaction, through mediation operated by social rule systems that lead to the transformation process of the agents, of the relational process and social structures. They also identify the different natures of the organizations according to the logic of its specific goals and frameworks.

Without neglecting the teachings of the New Economic Sociology and the thesis of "rooting, details of several examples that illustrate its dual economic and social dimension are taught.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: -Exposição na aula.

-Intervenções dos alunos.

- Análise de textos, nomeadamente do próprio docente.
- Pesquisa na Internet.
- Apresentação de PP:
- AVALIAÇÃO: -Dois pontos escritos.
- Exame final.
- Intervenções na aula.
- Intervenções pontuais pré combinadas.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODS: Lectures in the classroom.

- Student interventions.
- Analysis of texts, including the teachers'.
- Research on the Internet.
- Power-point Presentations
- EVALUATION: Two written tests.
- Final Exam.
- Class interventions.
- Defined presentations

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A aprendizagem destes temas é tributária de uma bibliografia atualizada e relevante, para além do próprio trabalho do docente nesta área. Utilizam-se toda a gama dos suportes multimédia modernos incluindo a projeção e análise textos e power points incidentes sobre as matérias em apreço. Os alunos desenvolvem o espírito crítico, nos temas de análise conjunta ou na apresentação de dúvidas ou comentários, que podem utilizar nas aulas teórico-práticas e tutoriais e procedem à investigação sequência das aulas e da estrutura previamente divulgada do programa e do syllabus.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The learning of these topics is accompanied by an updated and relevant bibliography, in addition to the teacher's own work in this area. All range of modern multimedia supports, projection, text analysis and power points on the matters at hand are used. Students develop critical thinking, on the themes of joint analysis or presentation of any questions or comments, which can be used in practical classes and tutorials and undertake the research component and structure of the classes.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

- Peixoto, J.; Marques, R. (org.) (2003) - *A Nova Sociologia Económica* – Ed. Celta
- Smelser, N.; Swedberg, R. (org.) (2003) - *Handbook of Sociologic Economy* – Ed. Princeton.
- Swedberg, R. (2003) - *Principles of Economic Sociology* – Ed. Princeton.
- Ferreira, J.M.C.; Neves, J.; Caetano, A. (coord.) (2001) - *Manual de Psicossociologia das Organizações* (1ª Edição) – Ed. McGraw Hill.
- Alves, A. A. ; Moreira, J. M. (2004) – *O que é a Escolha Pública* – Ed. Princípia.
- Dias, m. c: - *A Economia Social e o Estado Providência* (2005) – *Sociedade e Trabalho* nº 25 – Ed. MTSS.

Mapa IX - Tópicos Avançados de Comportamento Organizacional

6.2.1.1. Unidade curricular:

Tópicos Avançados de Comportamento Organizacional

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

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Objectivos: Esta unidade curricular tem como objectivo abordar de forma aprofundada os principais desafios que a actualidade coloca à área de Comportamento Organizacional.

- Reconhecer os principais factores grupais e organizacionais com efeito na produtividade e desempenho das organizações;

- Identificação de diferentes níveis de análise e métodos em Comportamento Organizacional

Competências: -Interpretar resultados da investigação em Comportamento Organizacional;

-Desenvolver capacidade de investigação em Comportamento Organizacional;

-Desenvolver capacidade de análise crítica de trabalhos científicos em Comportamento Organizacional;

-Conhecer em profundidade os modelos teóricos do Comportamento Organizacional.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Objectives: This course aims to address in depth the major challenges to the area of Organizational Behavior.

- Recognize the main group and organizational factors that affect productivity and organizational performance;

- Identify different levels and methods of analysis in organizational behavior

Skills:-Interpret results of research in organizational behavior;

- To develop research capacity to in Organizational Behavior;

- To develop capacity for critical analysis of scientific papers in Organizational Behavior;

- Knowing in-depth theoretical models of organizational behavior.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Definição de Comportamento Organizacional

1.2 Contribuições de outros campos disciplinares

1.3 Métodos e níveis de análise

2. Diferenças individuais e adaptação ao ambiente de trabalho

2.1 O significado do trabalho

2.2 Traços de personalidade e outras disposições individuais

2.3 Motivação e satisfação face ao trabalho

2.4 Compromisso e identificação

2.5 Suporte Organizacional percebido

3. "Teamwork"

3.1 Definições

3.2 Principais processos cognitivos, motivacionais, emocionais e sociais

3.3 Grupos, equipas, tarefas e tecnologias

3.4 Desenvolvimento grupal . Modelos sequenciais vs não sequenciais

4. Comunicação organizacional

6.2.1.5. Syllabus:

1. Definition of Organizational Behavior

1.2 Contributions from other disciplines

1.3 Methods and levels of analysis

2. Individual differences and adaptation to the workplace

2.1 The meaning of work

2.2 Personality traits and other individual provisions

2.3 Motivation and satisfaction with the work

2.4 Commitment and identity

2.5 Organizational Support perceived

3. "Teamwork"

3.1 Definitions

3.2 Major cognitive, motivational, emotional and social group processes

3.3 Groups, teams, tasks and technologies

3.4 Development group. Sequential vs non-sequential models

4. Organizational communication a

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos elencam o estado da arte das áreas chave de Comportamento Organizacional, bem como ilustrações com estudos de caso e dinâmicas de grupo que permitem desenvolver as competências de espírito crítico bem como uma iniciação ao trabalho científico.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The syllabus list the state of the art of the key areas of organizational behavior, as well as illustrations with case studies and group dynamics that allow developing the skills of critical spirit and an initiation into scientific work.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: Aulas de exposição e debate dos tópicos escolhidos a Unidade Curricular.

N.B.: As leituras indicadas no syllabus são obrigatórias antes da aula em que vão ser discutidas

AVALIAÇÃO: A estabelecer de acordo com o regulamento geral de avaliação (Ver syllabus da unidade curricular).

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODOLOGY: Lectures and discussion of the topics chosen in the syllabus.

NB: The readings listed in syllabus are class assignments.

EVALUATION: To be established in accordance with the general rules of evaluation (see course syllabus).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As aulas teóricas-práticas, participativas e expositivas dão a conhecer aos alunos os principais modelos de comportamento organizacional. As aulas de Orientação tutorial consistem na discussão de estudos de caso ilustrativos dos modelos mais actuais de Comportamento Organizacional. Os alunos desenvolvem ainda um pequeno trabalho de investigação em grupo.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The lectures are participative and expository give student's knowledge about the main models of organizational behavior. The tutorials consist of discussion of illustrative case studies of current models of organizational behavior. Students also develop a little research project in teams

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Autor(es): CUNHA, M P.; REGO, A.; CUNHA, R.; CABRAL-CARDOSO, C.

Título: Manual de Comportamento Organizacional e Gestão.

Edição: 7

Local: Lisboa

Ano: 2007

Editora: Rh Editora

Autor(es): Wilson, F

Título: Organizational Behaviour and Work: a critical introduction

Edição: 3rd

Local: NY

Ano: 2010

Editora: Oxford University Press

Autor(es): Cartwright, S., Cooper, C (eds)

Título: The oxford handbook of Personnel Psychology

Edição: 1ª

Local: New York

Ano: 2007

Editora: Oxford University Press

Autor(es): Matthewman, L; Rose, A.; Hetherington, A

Título: Work Psychology

Edição: 1ª

Local: NY

Ano: 2009

Editora: Oxford University Press

Autor(es): Salas, E., Goodwin, G.F., & Burke, C. S. (eds)

Team effectiveness in complex organizations - Cross-Disciplinary perspectives and approaches

Título:

Edição: 1

Local: Lisboa

Ano: 2009

Editora: Routledge

Mapa IX - Tópicos Avançados de Gestão de Recursos Humanos**6.2.1.1. Unidade curricular:***Tópicos Avançados de Gestão de Recursos Humanos***6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):***Prof. Doutora MARIA TERESA FORTUNATO PEREIRA ESTEVES TP-15;OT-20***6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:***n.a***6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:***n.a***6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):***Objectivos:*

- 1) Incentivar a reflexão sobre as tendências da investigação e da intervenção em gestão de recursos humanos (GRH).*
- 2) Aprofundar os conhecimentos sobre os enquadramentos teóricos, as metodologias, os instrumentos e as técnicas necessárias para a investigação e para a intervenção na área da GRH.*
- 3) Desenvolver competências para conceber, gerir e avaliar as práticas de GRH.*

*No final da frequência com sucesso da Unidade, os alunos devem estar capacitados para:**Caracterizar as controvérsias teóricas e metodológicas da investigação na área da GRH;**Conceber projectos de investigação e de intervenção no âmbito da GRH.***6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:***The main purposes of the Unit are:*

- 1) to develop the students capabilities to analyze and discuss the main current trends in human resources management (HRM) field;*
- 2) To improve student knowledge about specific theoretical frameworks, methodologies, tools and techniques required by HRM research and practice.*
- 3) To provide opportunities to increase students skills in managing human resources.*

*At the end of program the students should be able to:**Explain the theoretic and methodological controversy with regard to research in HRM field.**Design and evaluate HRM projects.***6.2.1.5. Conteúdos programáticos:**

- 1: Gestão de Recursos Humanos (GRH): evolução, actividades, protagonistas e factores influenciadores.*
- 2: Gestão estratégica de RH: pressupostos e controvérsias;*
- 3: Enquadramentos teóricos da Investigação e da intervenção em recursos humanos: teorias comportamentais, perspectiva baseada nos recursos da empresa; teoria do capital humano, teorias institucionais e teoria da agência.*
- 4: GRH e desempenho organizacional: estudos, resultados e controvérsias.*
- 5: GRH e bem-estar e qualidade de vida no trabalho: Estudos, resultados e controvérsias.*
- 6: Práticas de GRH e mercado de trabalho: recrutamento, selecção e socialização organizacional, gestão do desempenho, gestão das remunerações e gestão do desenvolvimento de trabalhadores com contratos de trabalho permanente e flexíveis.*
- 7: Gestão preventiva e proactiva do emprego e das competências: empregabilidade e programas de outplacement.*
- 8: Gestão de recursos humanos e responsabilidade social.*
- 9: Desenvolvimento do capital psicológico.*

6.2.1.5. Syllabus:

- 1: Human resources management (HRM) : evolution, activities, “ players” and external and internal factors influencing HRM.*
- 2: Strategic human resources management: foundations and controversy.*
- 3: Human resources management theoretical framework: behavioral theory, resource based view of the firm, human capital theory, Institutional theory and agency theory.*
- 4: HRM and organizational performance: research, results and controversy.*
- 5: HRM and quality of working life: research, results and controversy.*
- 6) HRM practices and flexible and permanent contracts: recruitment, selection, organizational socialization, performance appraisal, reward systems, training and development activities.*

7: HRM planning: outplacement programs and employability.

8: Human resources management and corporate social responsibility.

9: Psychological capital development.

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos derivam dos objectivos que foram previamente definidos. Para cada tema do programa são explicitados aos estudantes nas aulas teórico-práticas os objectivos específicos de aprendizagem.

Os objectivos e o conteúdo programático da Unidade acompanham os que existem nos planos de estudo de outras instituições de Ensino Superior a nível nacional e internacional.

Os temas 1, 2, 8 e 9 do syllabus correspondem ao primeiro objectivo referido.

Os temas 3, 4 e 5 do syllabus correspondem ao segundo objectivo.

Os temas 6 e 7 permitem a consecução do último objectivo.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

Contents were based on the main aims. Every topic has specific learning objectives.

The syllabus is similar with others adopted in national and international schools.

Items 1, 2, 8 and 9 of the syllabus correspond to the first objective and its skills development.

Items 3, 4 and 5 correspond to the second objective and the related skill development.

Items 6 and 7 correspond to the last objective.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Nas aulas teórico-práticas são apresentados e discutidos os fundamentos teóricos e as metodologias e são analisados artigos ou trabalhos científicos relacionados com o tema exposto.

Nas aulas de apoio tutorial é efectuado o acompanhamento do trabalho individual dos alunos e são apresentados e discutidos os trabalhos realizados e a bibliografia consultada.

A avaliação é baseada num exame escrito e em dois trabalhos individuais:

Elaboração de um portefólio reflexivo com as ideias-chave dos temas estudados na Unidade, a bibliografia consultada e uma análise da relevância dos temas para a investigação e para a intervenção organizacional.

Uma apresentação oral e discussão de um caso de intervenção organizacional na área da gestão de recursos humanos ou a análise crítica de um artigo científico.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

During the theoretical-applied classes through teaching exposition the theoretical frameworks and the methodologies are presented and at the same time scientific papers are discussed.

During tutorial classes students clarify questions about individual works and present and discuss case studies and papers collected from scientific journals.

Student evaluation is based on a written exam and on two individual works:

Learning portfolio based on key themes analysis and its relevance to research and organizational intervention.

Oral presentation based on a case study or on a scientific paper.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O conteúdo e a dinâmica pedagógica das aulas e as actividades de avaliação de conhecimentos e de competências são baseadas nos objectivos da Unidade e nos objectivos definidos para cada tema.

Os resultados pedagógicos expressos, quer no nível de aproveitamento dos alunos, quer na sua opinião sobre o funcionamento da unidade são positivos.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The Teaching methodologies, the written exam and the individual works have been designed to reach the learning objectives.

The pedagogical results based on the students marks and on their opinions have been positives.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon J., & Siegel, D. (2008). The Oxford handbook of corporate social responsibility. Oxford University Press.

Esteves, T., & Caetano, A., (Orientador) (2008). Práticas de gestão de recursos humanos, atitudes e comportamentos de trabalho: estudo de caso no sector bancário português. Tese de doutoramento. ISCTE. Lisboa.

Esteves, T e Caetano, A. (2011). Práticas de gestão de recursos humanos e resultados organizacionais: estudos, controvérsias teóricas e metodológicas. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10, 2, 159 -176. .

Pfeffer, J. (1998). The human Equation: building profits by putting people first. Harvard Business School

Press.

Schuler, R (1999). *Managing Human Resources*. Western College Publishing.

Vaz, E., e Meirinhos, V. (Eds.) (2010). *Recursos humanos: das teorias às boas práticas: os artigos de investigação e de intervenção*. Editorial Novembro.

Mapa IX - Gestão do Conhecimento

6.2.1.1. Unidade curricular:

Gestão do Conhecimento

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

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARTINS SARAIVA SARMENTO COELHO TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Num contexto de sociedade da informação e do conhecimento, esta unidade curricular pretende estudar os fundamentos da gestão do conhecimento, centrando-se nos aspectos relacionados com o desenvolvimento de sistemas integrados de gestão do conhecimento.

Estes sistemas compreendem ferramentas de suporte ao processo de gestão do conhecimento nas organizações que incluem, nomeadamente, ferramentas que apoiam os processos de criação, descoberta, armazenamento, recuperação e aplicação/utilização do conhecimento.

Esta unidade curricular proporciona competências e metodologias sobre as questões fundamentais do conhecimento aplicado às organizações, nomeadamente:

1. Discute perspectivas actuais e futuras dos sistemas de gestão do conhecimento.

2. Aborda o papel da informação na organização e o funcionamento das empresas de forma a potenciar o conhecimento.

3. Evidencia a importância dos modelos da gestão do conhecimento, apresentando a tecnologia como facilitadora da tomada de decisões.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

In the context of information society and knowledge, this curricular unit aims to study the fundamentals of knowledge management, focusing on aspects related to the development of integrated knowledge management.

These systems include tools to support the process of knowledge management in organizations that include, in particular, tools that support the processes of creation, discovery, storage, retrieval and application / use of knowledge.

This course provides skills and methodologies on key issues of knowledge applied to organizations namely :

1. Discusses current and future perspectives of knowledge management systems.

2. Discusses the role of information in the organization and operation of companies in order to enhance knowledge.

3. It highlights the importance of models of knowledge management, presenting the technology as a facilitator of decision-making.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Introdução à gestão do conhecimento

2. Conceitos de gestão do conhecimento.

3. Definição e caracterização dos modelos científicos de gestão do conhecimento na era da informação e conhecimento

4. Metodologias utilizadas nos principais modelos de gestão do conhecimento

4.1. Cultura Organizacional

4.2. Empowerment

4.3. Downsizing

4.4. Outplacement

4.5. Spinoff

4.6. Outsourcing

4.7. Gestão utilizando Novas Tecnologias

- 4.8. *Just in Time*
- 4.9. *Reengenharia*
- 4.10. *Benchmarking*
- 4.11. *Cadeia de Valor*
- 4.12. *Balanced Scorecard*
- 5. *Casos práticos de grupo e individuais*

6.2.1.5. Syllabus:

- 1. *Introduction to knowledge management*
- 2. *Concepts of knowledge management.*
- 3. *Definition and characterization of scientific models of knowledge management in the information age and knowledge*
- 4. *Methodologies used in the main models of knowledge management*
 - 4.1. *Organizational culture*
 - 4.2. *Empowerment*
 - 4.3. *Downsizing*
 - 4.4. *Outplacement*
 - 4.5. *Spinoff*
 - 4.6. *Outsourcing*
 - 4.7. *Management using new technologies*
 - 4.8. *Just in Time*
 - 4.9. *Reengineering*
 - 4.10. *Benchmarking*
 - 4.11. *Value Chain*
 - 4.12. *Balanced Scorecard*
- 5. *Case studies of group and individual*

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

A metodologia de ensino adoptada é deliberadamente flexível, assumindo contornos distintos em função das características dos diferentes pontos específicos do Programa. Estes podem ser mais sumariamente analisados ou mais aprofundados, consoante a sua relevância e o interesse suscitado. A documentação de apoio, sob forma de textos ou obras de análise, reforçam o desejado contacto com a realidade da gestão do conhecimento. As apresentações pelos alunos e os trabalhos individuais e de grupo permitem reforçar a capacidade de examinar a evolução da gestão do conhecimento.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The teaching methodology adopted is deliberately flexible, with different features according to the characteristics of the distinct issues dealt with in the Programme. These issues may be more superficially analyzed, or more deepened, according to their importance and the revealed interest. Support documentation, such as texts or analytical papers, strengthens the desired knowledge of the Knowledge Management. Presentations by students and individual and collective papers give them the opportunity to better examine the evolution of Knowledge Management.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: *Aulas teóricas e tutoriais. Nas aulas teóricas são apresentados os conceitos e os princípios essenciais à gestão e transferência do conhecimento através de modelos. Nas aulas tutoriais promove-se o debate sobre artigos científicos que ilustram a matéria tratada nas aulas teóricas, assim como são apresentados os casos.*

AVALIAÇÃO: *A avaliação do aproveitamento dos alunos é feita de acordo com o Regulamento de Avaliação da Universidade para os Mestrados, constando de um trabalho de grupo (30%), um trabalho individual (30%) e uma frequência (40%).*

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODOLOGY: *Lectures and tutorials. In the lectures are presented the concepts and principles essential to the management and transfer of knowledge through models. In class tutorials promote the discussion of scientific papers that illustrate the issues covered in the lectures, as well as cases are presented.*

ASSESSMENT: *The assessment of student is made in accordance with Regulation Assessment of the University for Masters, consisting of a working group (30%), an individual work (30%) and frequency (40%).*

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Com base na metodologia de ensino proposta os alunos criarão competências ao nível da (a) investigação sobre as matérias abordadas nas aulas de modo a adquirir competências teóricas na área da gestão do conhecimento, (b) reforço da sua visão sistémica e integrada das organizações, fomentando o seu interesse pelos temas relacionados com a gestão do conhecimento e (c) aplicação dos conhecimentos

adquiridos sobre casos reais da vida empresarial, promovendo de forma criativa soluções para diagnósticos por si realizados.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

With the proposed teaching methodologies the students will acquire skills in (a) researching the subject matter giving them theoretical competencies in knowledge management, (b) reinforcement of their systemic and integrated overview of the organizations, making them aware of the subjects related to the knowledge management and (c) practical application of the knowledge they have acquired to real life examples of the corporate world, promoting creative solutions for the diagnostics they have made themselves.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Choo, C., & Bontis, N. (2002). The Strategic management of intellectual capital and organizational knowledge. New York: Oxford University Press.

Nonaka, I., Konno, N., & Toyama, R. (2001). Emergence of 'Ba': A conceptual framework for the continuous and self-transcending process of knowledge creation. In Nishiguchi. Nonaka (Ed.), Knowledge Emergence. Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation (pp. 13–29). New York: Oxford University Press.

HAMMER, Michael & CHAMPY, James (2003). Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution (4ª ed.). New York: Harper Collins.

Ronald Maier (2007). Knowledge Management Systems. Information and Communication Technologies for Knowledge Management (3ª ed.). Berlin: Springer.

KAPLAN, Robert e Norton, David (2004). The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, Boston: Harvard Business School Press.

Mapa IX - Liderança, Coaching e Negociação

6.2.1.1. Unidade curricular:

Liderança, Coaching e Negociação

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

Prof. Doutor ANTÓNIO JOSÉ DE PALMA ESTEVES ROSINHA TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Objectivos: Estudar os mecanismos que estão na base de uma liderança efectiva; Compreender a liderança enquanto processo de desenvolvimento estratégico dos recursos humanos; Desenvolver práticas de auto-liderança; Seleccionar e utilizar medidas de diagnóstico e avaliação da liderança; Aplicar técnicas de intervenção geradoras de mudança na gestão de equipas de trabalho; Conhecer e aplicar os fundamentos do coaching como instrumento para o desenvolvimento dos líderes; Dominar técnicas de negociação na resolução de conflitos nos grupos; Capacidade de análise fundamentada sobre o processo de liderança;

Competências: Capacidade de análise fundamentada sobre o processo de liderança; Capacidade de recolha e análise de informação, a partir de fontes diferenciadas, incluindo a análise de documentos na língua inglesa; Promoção e troca de ideias usando raciais fortes; Capacidade de trabalhar em grupo; Capacidade de redacção de trabalhos escritos sobre temas da unidade curricular.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Objectives: To study the mechanisms that underlie effective leadership; Understanding leadership as a process of strategic development of human resources; Develop self-leadership practices; Select and use diagnostic measures and evaluation of leadership; Apply intervention techniques that generate change in the management of work teams; Know and apply the fundamentals of coaching as a tool for developing leaders; Mastering negotiation skills in resolving conflicts in groups, capacity analysis based on the leadership process;

Competences: Ability to analyze based on the process of leadership; Capacity to collect and analyze

information from different sources, including analysis of documents in English; Promotion and exchange of ideas using strong rational; Ability to work in groups; Ability to draft papers on topics of the course.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Natureza, dimensões e aspectos introdutórios associados ao estudo da liderança*
 - 1.1. *O processo de Liderança*
 - 1.2. *As abordagens conceptuais ao estudo da liderança*
2. *Desafios e tendências na gestão dos recursos humanos nas organizações*
 - 2.1. *O papel da Liderança na gestão da mudança e na aprendizagem*
 - 2.2. *O Impacto da Liderança no desenvolvimento estratégico dos recursos humanos*
3. *Avaliação da Liderança*
 - 3.1. *Métodos e questões aplicadas no estudo da Liderança*
 - 3.2. *Critérios para avaliar o sucesso a diferentes níveis organizacionais*
 - 3.3. *Propósitos e medidas na avaliação da Liderança*
4. *Desenvolvimento da Liderança*
 - 4.1. *Estratégias Infusivas*
 - 4.1.1. *O papel da liderança de equipas*
 - 4.1.2. *O papel dos estilos de liderança*
 - 4.1.3. *O papel da inteligência emocional*
 - 4.1.4. *O papel da liderança do self*
 - 4.2. *Estratégias Aditivas*
 - 4.2.1. *O papel do Coaching*
 - 4.2.1.1. *Os fundamentos do Coaching*
 - 4.2.1.2. *Processos e metodologias de Coaching*
5. *Abordagens ao conflito e à negociação*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Nature, size and introductory aspects associated with the study of leadership*
 - 1.1. *The process of Leadership*
 - 1.2. *The conceptual approaches to the study of leadership*
2. *Challenges and trends in human resource management in organizations*
 - 2.1. *The role of leadership in change management and learning*
 - 2.2. *The Impact of Leadership in the strategic development of human resources*
3. *Leadership Assessment*
 - 3.1. *Methods and applied questions in the study of Leadership*
 - 3.2. *Criteria to evaluate success at different organizational levels*
 - 3.3. *Goals and measures in the evaluation of Leadership*
4. *Leadership Development*
 - 4.1. *Comprehensive strategies*
 - 4.1.1. *The role of team leadership*
 - 4.1.2. *The role of leadership styles*
 - 4.1.3. *The role of emotional intelligence*
 - 4.1.4. *The role of leadership of self*
 - 4.2. *Additive Strategies*
 - 4.2.1. *The role of coaching*
 - 4.2.1.1. *The Fundamentals of Coaching*
 - 4.2.1.2. *Processes and methodologies for Coaching*
5. *Approaches to conflict and negotiation*

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

A Unidade Curricular expõe e discute a natureza do conceito de Liderança desafiando os alunos a analisar e a criticar as diferentes abordagens e modelos teóricos, estabelecendo relações com a sua aplicação prática.

O estudo da liderança é abordado segundo uma perspectiva integradora, desde o nível individual, ao nível das equipas e organizacional. É dada especial atenção a questões metodológicas da avaliação da liderança, quer no respeito o nível de análise como os propósitos da avaliação.

O processo de Desenvolvimento da Liderança é abordado numa perspectiva que integra estratégias mais amplas e globais (infusivas) como a liderança de equipas e estratégias mais focadas como o coaching, numa ótica de gestão dos grupos de trabalho.

O desenvolvimento da capacidade de troca de ideias, análise e síntese é promovido pelo estudo de artigos e fontes diferenciadas, suscitando-se a interpretação de resultados de investigação em cada um dos pontos do programa e a sua discussão em grupo.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The Course presents and discusses the nature of the concept of Leadership challenging students to analyze and critique the different approaches and theoretical models, establishing relationships with their practical application.

The study of leadership is approached from an integrative perspective, since the individual level, the level of teams and organizations. Particular attention is given to methodological issues of evaluation of leadership, whether in regards the level of analysis and evaluation purposes.

The Leadership Development process is approached from a perspective that includes broader strategies and global as the leadership team and a more targeted approach to coaching, a management perspective of the working groups.

The development of the ability to exchange ideas, analysis and synthesis is promoted by the study of articles and different sources, giving rise to the interpretation of research results in each of the points of the program and group discussion.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: *Nas aulas teórico práticas incentiva-se o debate e a reflexão sobre os temas abordados recorrendo-se à participação activa dos alunos. Nas aulas de orientação tutorial realizam-se dinâmicas e exercícios de grupo, mobilizando a expressão oral. Apela-se à capacidade pró-activa do aluno de procurar informação em diversas fontes. São ainda apresentados textos de áreas temáticas do programa que decorrem dos trabalhos de grupo realizados pelos alunos.*

AVALIAÇÃO: *Consideram-se duas componentes de avaliação: (a) Dois testes escritos que englobam as matérias das aulas teórico-práticas que correspondem a 60% da nota final; (b) Trabalho de grupo (máximo 2 alunos) com apresentação de trabalho escrito (20%), apresentação oral (15%), debate e defesa oral (5%), a que corresponde 40% da nota final.*

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODS: *In the theoretical practices to encourage debate and reflection on the themes addressed by resorting to active participation of students. In orientation classes are held tutorial dynamics and group exercises, involving oral expression. Calls to the ability of the student pro-actively to seek information from several sources. It also presents texts thematic areas of the arising of group work done by students.*

Evaluation: *considered to be two assessment components: (a) Two written tests that cover the subjects of theoretical and practical lessons that correspond to 60% of final grade, (b) Working Group (maximum 2 students) with presentation of written work (20%), oral presentation (15%), discussion and oral presentation (5%), corresponding to 40% of final grade.*

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As aulas desdobram-se em teóricas prática e de orientação tutorial. Nas aulas teóricas expõem-se os diferentes pontos do programa, incentivando-se o debate nas aulas e a consequente aplicação às equipas de trabalho. Nas aulas de orientação tutorial analisam-se e são apresentados textos paradigmáticos de áreas temáticas do programa que decorrem dos trabalhos de grupo realizados pelos alunos. Promove-se a aplicação e cotação de instrumentos como fonte de recolha de informação e posterior utilização para a prática do desenvolvimento da liderança através do processo de coaching.

Em todas as sessões, o aluno será incentivado a participar e a debater sobre os temas estudados, procurando-se que esteja sempre motivado e envolvido.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The classes are broken down in theoretical and practical tutorial guide. Theoretical classes were exposed to different points of the program, encouraging the class discussions and the consequent imposition of work teams. In orientation classes tutorial are analyzed and presented texts are paradigmatic themes of the program arising from group work done by students. It promotes the application and listing of instruments as a source of information collection and subsequent use for the practice of leadership development through coaching.

In all sessions, students will be encouraged to participate and discuss the topics studied, looking for that is always motivated and involved.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Bernard Bass, Ruth Bass, & Ruth R. Bass

Título: *The Bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*

Edição: 4ª

Local: New York

Ano: 2008

Editora: Free Press

Cunha, M. P., Cardoso, C., Cunha, R., & Rego, A.

Título: *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*

Edição: 6ª

Local: Lisboa

Ano: 2006

Editora: RH Editores

Rego, Arménio; Cunha, M., & Oliveira, C.
 Título: *Coaching para Executivos*
 Edição: 2ª
 Local: Lisboa
 Ano: 2007
 Editora: Escolar Editora

Carvalho, J.
 Título: *Negociação*
 Edição: 3ª
 Local: Lisboa
 Ano: 2008
 Editora: Sílabo
 Autor(es): Catalão, J., & Penin
 Título: *Ferramentas de Coaching*
 Edição: 2ª
 Local: Lisboa
 Ano: 2010
 Editora: Lidel

Autor(es): Rego, A., & Cunha, M.
 Título: *A Essência da Liderança*
 Edição: 3ª
 Local: Lisboa
 Ano: 2007
 Editora: RH Editores

Van Velsor, E., McCauley, C., & Ruderman, M.
 Título: *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*
 Edição: 2ª
 Local: San Francisco
 Ano: 2010
 Editora: Jossey-Bass Inc.

Mapa IX - Técnicas Avançadas de Selecção e Desenvolvimento de Recursos Humanos

6.2.1.1. Unidade curricular:

Técnicas Avançadas de Selecção e Desenvolvimento de Recursos Humanos

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

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Objectivos: Enquadrar as práticas de recrutamento e selecção no âmbito do desenvolvimento estratégico das organizações.

Identificar os principais desafios dos sistemas de gestão dos Recursos Humanos no quadro da economia global.

Caracterizar os múltiplos instrumentos de recrutamento e selecção, analisando a validade e fedelidade dos mesmos.

- Identificar as principais componentes de um processo de recrutamento.

- Organizar e gerir processos de recrutamento e selecção.

- Distinguir diferentes métodos de selecção e sua validade preditiva.

- Delinear projectos de investigação no contexto das práticas de recrutamento e selecção.

- Identificar e distinguir planos de socialização e seus efeitos esperados na adaptação da pessoa ao contexto de trabalho.

Competências: -Gerir programas de recrutamento e selecção.

- Descodificar pedidos de recrutamento.

- Conhecer a validade preditiva dos diferentes métodos de selecção.
- Elaborar e gerir planos de socialização para colaboradores

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Objectives: To frame the recruitment and selection practices in the strategic development of organizations. Identify the main challenges of the management of human resources in the global market.

Characterize the various instruments of recruitment and selection, analyzing its reliability and validity.

- Identify the main components of a recruitment process.
- Organize and manage recruitment and selection process.
- Distinguish between different methods of selection and its predictive validity.
- Outline of research projects in the context of recruitment and selection practices.
- Identify and distinguish plans of socialization and its expected impact on the person's adaptation to the work context.

Skills:-Manage recruitment and selection programmes.

- Decoding requests for recruitment.
- Know the predictive validity of different selection methods.
- Develop and manage plans for employees of socialization

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Gestão estratégica de recursos humanos, principais abordagens teóricas. As práticas de recrutamento e selecção.

2. Gestão da diversidade da força de trabalho no quadro da globalização.

3. Gestão de recursos humanos na Europa e em Portugal.

4. Recrutamento e Selecção

4.1 - Considerações éticas e legais

4.2 - Organização de processos de recrutamento

4.3.1 - Investigação sobre métodos de recrutamento: e-recrutamento; head-hunting.

4.4. - Métodos de selecção: Questionários de personalidade, Inteligência e inteligência emocional, e entrevistas e outros

4.4.1 - Fidelidade e validade

4.4.2 - Tomada de decisão

4.4.3 - Investigação no domínio da selecção

5. Socialização e identificação com a organização

5.1 - O contrato psicológico

5.2 - Planos de socialização

6. Gestão de carreiras

7. Selecção de líderes em organizações globais

8. Selecção de expatriados

9. Selecção para equipas

6.2.1.5. Syllabus:

1. Strategic human resources, the main theoretical approaches. The recruitment and selection practices.

2. Diversity of the workforce in the context of globalization.

3. Human Resources Management in Europe and Portugal.

4. Recruitment and Selection

4.1 - Ethical and legal issues

4.2 - Organization of recruitment processes

4.3.1 - Research on recruitment methods: e-recruitment, head-hunting.

4.4. - Selection methods: Questionnaires personality, intelligence and intelligence emotional, and interviews and other

4.4.1 - Reliability and validity

4.4.2 - Decision making

4.4.3 - Research on selection

5. Socialization and identification with the organization

5.1 - The psychological contract

5.2 - Plans for socialization

6. Career Management

7. Selection of leaders in global organizations

8. Selection of expatriates

9. Selection for teams

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos enquadram as práticas de recrutamento e selecção no âmbito do desenvolvimento estratégico das organizações e dão a conhecer as principais ferramentas que podem ser usadas por Técnicos e Gestores de Recursos Humanos, bem com apreciação e calculo das qualidades métricas dos instrumentos de avaliação.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The syllabus frames recruitment and selection processes and practices within the strategic development of organizations and the main tools that can be used by Technical and Human Resource Managers will be presented and the assessment and calculation of the metric qualities of selection tools will be taught.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: Método activo de exposição e interrogação de docente e alunos. Exercícios práticos. trabalho de investigação

AVALIAÇÃO: Realização de dois trabalhos individuais (pontos escritos) e um de grupo.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODS: Active method of exposure and interrogation of teachers and students. Practical exercises. Research in group.

EVALUATION: Performance of two individual works (written tests) and group assessment.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos elencam o estado da arte das áreas selecção e recrutamento, bem como ilustrações com estudos de caso e papers que permitem desenvolver as competências de espírito crítico bem como uma iniciação ao trabalho científico.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The syllabus lists the state of the art of the selection and recruitment and illustrated with case studies and papers that allow the students to develop critical thinking and an introduction to scientific work.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Autor(es): Gomes, J. F., Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A

Título: Manual de gestão de pessoas e do capital humano

Edição: 1ª

Local: Lisboa

Ano: 2008

Editora: Silabos

Autor(es): Evers, A., Anderson, N., & Voskuijl, O

Título: The Blackwell Handbook of Personnel Selection

Edição: 1

Local: Oxford

Ano: 2005

Editora: Blackwell

Autor(es): Cartwright, S., & Cooper, C.

Título: The Oxford Handbook of Personnel Psychology

Edição: 1

Local: Oxford

Ano: 2008

Editora: OUP

Autor(es): Caetano, A., & Vala, J.

Título: Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos e técnicas

Edição: 1º

Local: Lisboa

Ano: 2006

Editora: RH

Autor(es): Levy, P.

Título: Industrial/Organizational Psychology: Understanding the workplace

Edição: 2

Local: Boston

Ano: 2006

Editora: Houghton Mifflin

Mapa IX - Técnicas de Avaliação e Validação da Formação**6.2.1.1. Unidade curricular:***Técnicas de Avaliação e Validação da Formação***6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):***Prof. Doutor MARIO CALDEIRA DIAS TP-15;OT-20***6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:***n.a.***6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:***n.a.***6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):***Objectivos:**Fornecer um quadro teórico e metodológico propiciador da aferição da qualidade da formação profissional e dos seus efeitos nos domínios relevantes.**Permitir o conhecimento dos contextos e instrumentos de organização da formação.**Fundamentar teoricamente as práticas de avaliação e os respectivos objectivos.**Fornecer os métodos e instrumentos que possibilitem a avaliação dos processos formativos.**Conhecer a evolução das políticas de formação em Portugal.**Conhecer o contexto europeu relativo co-financiamento da formação.**Competências: Compreender a natureza específica dos investimentos nos RH.**Conhecer as etapas e os procedimentos para planear e executar ações de formação.**Conhecer e utilizar os métodos de avaliação.**Conhecer os métodos de avaliação da qualidade e da relevância da formação.**Conhecer os sistemas de financiamento da formação, no contexto europeu.**Conhecer as relações entre o mercado da formação e o mercado de trabalho.***6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:***Objectives:**Provide a theoretical and methodological framework that favors the measurement of quality of vocational training and its effects in the relevant fields.**Allow the knowledge of the context and organization of training tools.**Theoretically substantiate the assessment practices and their objectives.**Provide methods and tools that enable the evaluation of processes.**Know the evolution of education policies in Portugal.**Know the European context for co-financing of training.**Skills: Understand the specific nature of investments in HR.**Know the steps and procedures to plan and implement training initiatives.**Know and use the methods of assessment.**Know the methods for assessing the quality and relevance of training.**Know the system of financing education in the European context.**Know the relationship between the training market and the labor market.***6.2.1.5. Conteúdos programáticos:***1. O mercado de trabalho e a política de emprego e formação em Portugal – características específicas.**2. O papel do investimento dos RH na evolução económica e social e noutras variáveis relevantes,**3. O sistema formal de ensino/formação - evolução e conteúdo.**4. O mercado de formação e sua organização - IOP, acreditação, certificação...**5. A programação da formação. Ciclo do projecto e respectivas fases.**6. Teoria e ciclo da avaliação - avaliação interna e externa. Identificação e análise de efeitos. Indicadores.**7. O contexto europeu - estratégia para o emprego e linhas de orientação.**8. O FSE - normas, regulamentos, POPH, QCA, QREN, eixos, medidas...***6.2.1.5. Syllabus:***1. The labor market and employment policy and training in Portugal - specific features.**2. The role of HR investment in economic and social developments and other relevant variables,**3. The formal education / training system - development and content.**4. The training market and its organization - IOP, accreditation, certification ...**5. The training schedule. Project cycle and its phases.**6. Theory and cycle assessment - internal and external evaluation. Identification and analysis of effects.*

*Indicators.*7. *The European context - the employment strategy and guidelines.*8. *The ESF - rules, regulations, POPH, CSF, NSRF, axes, measures ...***6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.**

Os conteúdos programáticos estão sintonizados com a explicação dos processos e efeitos quantificáveis do investimento nos RH, com a interação entre o funcionamento do mercado da formação e o mercado de trabalho e em particular com as condições de funcionamento e as características do ajustamento no mercado da formação. Explicitam os procedimentos de preparação, financiamento e execução das ações de formação. Clarificam a teoria, o ciclo da avaliação e análise dos vários tipos de efeitos e indicadores. Enquadram o processo formativo na realidade portuguesa e europeia, a propósito de papel dos Fundos Estruturais.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The contents are in tune with the explanation of the processes and quantifiable effects of investment in HR, with the interaction between the functioning of the training market and the labor market and in particular operating conditions and adjustment characteristics in the training market. They explain the procedures for preparing, financing and implementation of training initiatives. Also, they clarify the theory, the cycle of analysis and evaluation of effects, and various types of indicators. They frame the training process in Portuguese and European reality, in terms of the role of Structural Funds.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: Exposição na aula. Textos de suporte e PP. Discussão de temas do programa. Análise de regulamentos nacionais e europeus. Investigação na Internet.

AVALIAÇÃO: Acompanhamento dos alunos. Testes escritos. Intervenção nas aulas.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODS: Lectures in the classroom. Texts and PP support. Discussion of topics of the program. Analysis of national and European regulations. Research on the Internet.

EVALUATION: Monitoring of students. Tests. Class interventions.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As metodologias são as necessárias e suficientes para avaliar se os alunos adquiriram as competências previstas no programa, na medida que são diversificadas e complementares. A qualidade do ensino e das condições em que decorre é realizada através de questionários específicos.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The methodologies are necessary and sufficient to assess whether students have acquired the skills described in the program, as they are diverse and complementary. The quality of teaching and the conditions in which the contents are taught is accomplished through specific questionnaires.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

- Caetano, A. (coord.) (2007) – *Avaliação da Formação: Estudo em Organizações Portuguesas* – Ed. Livros Horizonte.
- Neves, A. O. (coord.) (2004) - *Formação Profissional – Cadernos Sociedade e Trabalho* – Ed. MSST.
- Trindade, P (2007). - *O Guia do Animador* – Ed. Presença.
- Dias, M. C. (1997) - *A Avaliação das Políticas de Emprego e Formação Profissional* – Ed. IEFP.
- Matias, M. et al (1998) - *Mercado da Formação - Conceitos e Funcionamento* – Ed. OEFP.
- Lopes, M. C. (1995) – *Estratégias de Qualificação e Metodologias da Formação* – Ed. Celta.

Mapa IX - Análise e Design do Trabalho**6.2.1.1. Unidade curricular:**

Análise e Design do Trabalho

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

Profª Doutora Arqta CRISTINA MARIA DOS SANTOS NUNES PIRES CARAMELO GOMES TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:*n.a.***6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:***n.a.***6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):***Obj:*

A disciplina tem por objectivo o conhecimento do Homem enquanto ser físico /psíquico e funcional/simbólico, na sua ligação com o meio envolvente, os equipamentos e os elementos do espaço que com ele mantêm um "diálogo" constante e gerador de efeitos detectáveis e/ou mensuráveis. Pretende ainda valorizar a contextualização espacial da figura humana no seu habitat, e a importância do condicionamento do espaço construído às características físicas e psíquicas do ser humano. Percepcionar as questões dimensionais humanas em relação aos objectos, equipamentos e espaços vivenciados, promovendo a eficácia dimensional em resposta adequada aos desafios de uso e funções, promovendo a qualificação dos espaços, bem como o aspecto social do seu uso.

Comp:

No fim do semestre o aluno deverá percepcionar como o homem se relaciona com o meio envolvente construído:

A nível antropométrico, ergonómico e de percepção dos efeitos psicológicos dos espaços construídos sobre a vivência humana.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:*Objectives:*

The course focuses on the knowledge of the man as a psychic / physical and functional / symbolic being, in his/her connection with the environment, equipment and spatial elements with which he/she maintains a constant "dialogue" generator of detectable and / or measurable effects.

It also aims to enhance the spatial context of the human figure in its habitat, and the importance to conditioning the built environment to physical and psychological characteristics of the human being. Perception of human dimensions in relation to objects, equipments and living spaces, encouraging the dimensional efficacy in response to the challenge of uses and functions towards special qualification as well as the social value of its use.

Skills:

At the end of the semester the student will be able to perceive how human being relates to the built environment:

At anthropometric, ergonomic and psychological effects of perception of the built environment on human activity.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

O conhecimento do Homem e da sua realidade dimensional física:

- . Dialética Homem / Trabalho (meio de sobrevivência e habitat)*
- . O contributo da antropometria e ergonomia para o conhecimento antropológico*
- . Implementação e impacto das Tecnologias de Informação e Comunicação no local de trabalho*
- . Novos Métodos de Trabalho: Teletrabalho*
- . O posto de trabalho - Considerações sobre o conforto e eficácia.*
- . Conceitos de análise antropométrica e ergonómica*
- . Ambiente de trabalho presencial e virtual*
- . Concepção de ambientes de trabalho centrados no utilizador*
- . Avaliação pós_ ocupação do ambiente de trabalho*

O conhecimento do Homem e da sua realidade dimensional psicológica:

- . Psicologia do espaço / a dimensão oculta*
- . Vivência espacial, percepção física, sensorial e psicológica - apropriação e uso do espaço em ambiente de trabalho*

Abordagem ao processo de investigação como elemento fundamental para a construção do relatório final da unidade curricular.

6.2.1.5. Syllabus:

The knowledge of the man and his/her physical dimensional reality:

- . Dialectic Man / Work (livelihoods)*
- . The contribution of anthropometric and ergonomic issues for anthropological knowledge*
- . Implementation and Impact of Information Technologies and Communication in the workplace*
- . New Methods of Work: Telework*
- . The workplace - Considerations about comfort and efficiency*
- . Concepts of anthropometric and ergonomic analysis*

. *Presential and virtual work environment*
 . *User centred workplace design*
 . *Pos_Ocupation Evaluation of workplace environment*
The knowledge of the man and his/her psychological dimensional reality:
 . *Psychology of space / the hidden dimension*
 . *Living space, physical perception, sensory and psychology - space appropriation and use in the workplace*
Approach to the research process as a fundamental element for the construction of the final report of the course.

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os temas abordados pretendem compreender o impacto dos ambientes de trabalho na gestão das instalações e particularmente no desempenho profissional e pessoal do individuo. Analisar a introdução das novas tecnologias como meios promotores de novos modelos de trabalho e de colaboração. Avaliar o impacto do ambiente e modelo de trabalho na resposta física, comportamental e psicológica do individuo.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The themes discussed seek to understand the impact of the work environment in facilities management and particularly in professional and personal performance of the individual. Consider the introduction of new technologies as a way to promote new models of work and collaboration. Assess the impact of the work environment within physical, behavioral and psychological individual's response.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologia:

As aulas abordarão exemplos diversos, motivando a capacidade de análise e consequente debate, das questões apresentadas.

Como apoio à investigação, os alunos desenvolverão trabalhos práticos permitindo o conhecimento da relação teoria e prática.

Avaliação:

A avaliação será feita com base na assiduidade, participação e empenhamento nos debates feitos durante o contacto privilegiado pelo espaço da aula, na execução e apresentação de trabalhos de aplicação dos conhecimentos.

Os trabalhos pedidos, são objecto de enunciado próprio, seguindo a metodologia mais apropriada para o objectivo a atingir e devidamente calendarizados.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Methodology:

The class will discuss various examples, encouraging the capacity for analysis and discussion of the issues presented.

As support for research, students will develop practical exercises to apprehend the correlation between theory and practice.

Evaluation:

Evaluation will be based on attendance, participation and commitment made during the debates, execution and presentation of works to knowledge appliance.

The exercises demanded are based on their particular test sheet, following a properly scheduled as well as the methodology most appropriate for their purpose.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os temas abordados pretendem compreender o impacto dos ambientes de trabalho na gestão das instalações e particularmente no desempenho profissional e pessoal do individuo. Analisar a introdução das novas tecnologias como meios promotores de novos modelos de trabalho e de colaboração. Avaliar o impacto do ambiente e modelo de trabalho na resposta física, comportamental e psicológica do individuo. A abordagem ao processo de investigação tem por objectivo construir o relatório final da disciplina como se de uma proposta de investigação se tratasse. Pretende-se assim conferir aos discentes os conhecimentos necessários para a construção do design de investigação dentro das temáticas abordadas aos longo das aulas.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The themes discussed seek to understand the impact of the work environment in facilities management and particularly in professional and personal performance of the individual. Consider the introduction of new technologies as a way to promote new models of work and collaboration. Assess the impact of the work environment within physical, behavioral and psychological individual's response.

The approach to the research project aims the construction of the final report as a research proposal. The major focus is to give to the students the required knowledge to conceive the research design within the themes discussed during the classes.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Autor(es): GOMES, Cristina C.

Título: A conceptual model to introduce telework in Lisbon

Edição:

Local: Lisboa

Ano: 2004

Editora: Universidade Lusíada

Autor(es): GAVRIEL Salvendy (ed.)

Título: Handbook Of Human Factors And Ergonomics

Edição: 3ª ed.

Local: New York

Ano: 2005

Editora: John Wiley & Sons

Autor(es): STEGMEIER , Diane

Título: Innovations in Office Design: The Critical Influence Approach to Effective Work Environments

Edição:

Local: London

Ano: 2008

Editora: Wiley

Autor(es): MARMOT, Alexi and ELEY, Joanna

Título: Office Space Planning: Designs for Tomorrow's Workplace

Edição:

Local: London

Ano: 2000

Editora: McGraw-Hill Professional

Autor(es): HALL, Edward T

Título: A dimensão oculta.

Edição: 2ª Edição.

Local: Lisboa

Ano: 1996

Editora: Relógio d'Água

Mapa IX - Diagnóstico e Mudança Organizacional

6.2.1.1. Unidade curricular:

Diagnóstico e Mudança Organizacional

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

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

n.a.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

n.a.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Obj: A UC de Diagnóstico e Mudança Organizacional é uma introdução, agregadora de conhecimentos teóricos, métodos e técnicas adquiridas em várias UC deste 1º ciclo.

Esta UC foi conceptualizada como tendo dois blocos, diagnóstico e mudança organizacional.

1.Descrever a org., os seus actores, os sub-sistemas e a cadeia de relações.

2.Identificar e formular os problemas organizacionais.

3.Escolher e adaptar um modelo de diagnóstico a uma situação organizacional concreta.

4.Definir os diversos níveis de objectivos que o projecto de mudança organizacional visa cumprir e ser capaz de hierarquizá-los e estabelecer as devidas relações entre eles.

5.Dominar técnicas de diagnóstico organizacional sinalizem disfunções organizacionais.

Comp: Desenvolver ritmo e capacidade de organização do trabalho individual e em grupo;

Desenvolver capacidade de análise e síntese;

Capacidade de comunicação oral e escrita;

Conhecer em profundidade os modelos de diagnóstico e mudança organizacional.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Objectives: The CU of Diagnostic and Organizational Change is an introduction, an aggregator of theoretical knowledge, methods and techniques acquired in a number of CU 1st cycle.

The UC was conceptualized as having two blocks, diagnosis, and organizational change.

1. Describe the organization, its players, the sub-systems and the chain of relationships.

2. Identify and formulate organizational problems.

3. Choose and adapt a diagnosis to a specific organizational situation.

4. Define the various levels of objectives that the project aims

5. Handle diagnostic techniques to signal organizational dysfunctions.

Skills: pace and develop organizational capacity of the individual and group work;

Develop capacity for analysis and synthesis;

Ability to communicate orally and in writing;

To know in depth the diagnostic models and organizational change.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Enquadramento e Modelos de Diagnóstico

1.1. Enquadramento e pertinência dos modelos de diagnóstico

1.2. Vários modelos de diagnóstico

2. Métodos de Diagnóstico

3. Mudança Organizacional

3.1. Natureza da Mudança Organizacional

3.2. Perspectivas/Escolas de Análise da Mudança Organizacional: Tipologia de Van de Ven & Poole (1995)

3.3. Categorias de Classificação da Mudança Organizacional: Processo, Forma e Escala.

4. Gestão da Mudança: Modelos Analíticos e Papel dos Agentes de Mudança

4.1. Modelos analíticos principais nos processos e formas de mudança

4.2. Papel e competências dos agentes de mudança organizacional nos principais modelos analíticos de processo e de forma.

5. Gestão de Projectos de Mudança: Do Diagnóstico à Monitorização

6.2.1.5. Syllabus:

1. Diagnostic Models

1.1. Background and relevance of diagnostic models

1.2. Several diagnostic models

2. Methods of Diagnosis

3. Organizational Change

3.1. Nature of Organizational Change

3.2. Perspectives /Schools of Analysis of Organizational Change: Van de Ven & Poole (1995) typology

3.3. Classification of Organizational Change: Process, form and scale.

4. Change Management: Analytical Models and Role of Change Agents

4.1. Key analytical processes and forms of change

4.2. Role and skills of organizational change agents in the main models of process and analytical way.

5. Project Change Management: From the Diagnostic to monitoring change

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

Os conteúdos programáticos elencam o estado da arte das áreas chave de diagnóstico e mudança organizacionais, bem como ilustrações com estudos de caso que permitem desenvolver as competências de espírito crítico bem como uma iniciação ao trabalho científico.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The syllabus consists of state of the art of key areas diagnosis and organizational change. Illustrated with case studies that allow the development of critical skills and an introduction to scientific work.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: O ensino terá uma característica eminentemente prática e será amplamente ilustrado pelos discentes através de casos de referência. As sessões tutórias serão utilizadas no suporte de pequenos trabalhos de natureza académica e no desenvolvimento de casos.

AVALIAÇÃO:

Os alunos devem fazer as leituras prévias recomendadas no planeamento de cada semana e contribuir activa e positivamente nas discussões em aula (via questões, respostas e comentários).

Dois testes individuais.

Trabalho de Grupo. Realização de um diagnóstico de necessidades

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODOLOGY: The Lecturers will feature a highly practical and this implies using case studies. The tutorials will be used to support of small works of academic nature and development of cases.

Evaluation: NB: The readings listed in syllabus are class assignments are compulsory so that students can contribute actively and positively in class discussions (via questions, answers and comments).

Two written tests.

An organizational diagnosis will be held in groups.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As aulas teóricas-práticas, participativas e expositivas dão a conhecer aos alunos os principais modelos de diagnóstico e mudança organizacional. As aulas de Orientação tutorial consistem na discussão de estudos de caso ilustrativos dos modelos mais actuais de mudança. Os alunos desenvolvem ainda um pequeno trabalho de investigação em grupo sobre um diagnóstico organizacional.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The lectures are participative and expository give students know the main diagnostic models and organizational change. Tutorial sessions will consist of discussion of illustrative case studies of current models of change. Students also develop a small research group working on an organizational diagnosis.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Autor(es): Ferreira, A. I. & Martinez, L.

Título: Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional

Edição: 1ª

Local: Lisboa

Ano: 2009

Editora: Rh editor

Autor(es): Harrison, M., & Shiron, A.

Título: Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice.

Edição: 1

Local: 1999

Ano: London

Editora: Sage

Autor(es): Rogers, R., & Fong, J

Título: Organizational Assessment: Diagnosis and Intervention

Edição: 1

Local: Amherst, Massachusetts

Ano: 2000

Editora: HRD press

Autor(es): Burnes, B.

Título: Managing change

Edição: 4

Local: London

Ano: 2004

Editora: Prentice Hall/ Financial Times.

Autor(es): Ancona, Kochan, Scully, Van Maanen & Westley

Título: Managing for the future: Organizational Behaviour & Processes

Edição: 4ª

Local: Mason, Ohio

Ano: 2005

Editora: Thomson

Mapa IX - Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho**6.2.1.1. Unidade curricular:**

Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho

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

Prof. Doutor JOÃO FERNANDO DE SOUSA MENDES TP-15;OT-20

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:*n.a.***6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:***n.a.***6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**

Objectivos: Transmitir aos alunos os princípios fundamentais da HSST, dotar os alunos de conhecimentos e competências sobre a avaliação e prevenção da sinistralidade no posto de trabalho.

Conferir conceitos básicos sobre a sinistralidade laboral. Transmitir conhecimentos e métodos de prevenção e de gestão dos riscos profissionais.

Competências: Identificar e avaliar as situações de risco no posto de trabalho. Analisar e diagnosticar a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Implementação e monitorização de novas práticas em matéria de HSST.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Objectives: To convey to students the fundamental principles of HSST, provide students with knowledge and skills on the evaluation and prevention of accidents in the workplace.

Check the basics of occupational accidents. Transmitting knowledge and methods of prevention and risk management professionals.

Skills: Identify and assess risk situations in the workplace. Analyze and diagnose the occurrence of work accidents and occupational diseases. Implementation and monitoring of new practices in HSST.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Fundamentos da Higiene, Segurança e Saúde no posto de trabalho

1.1. O risco e o perigo

1.2. Acidentes de trabalho

1.3. Factores que afectam a a Higiene e Segurança

1.4. Custos com as perdas de produtividade e qualidade

2. Segurança no posto de trabalho

2.1. A importância da prevenção

2.2. O efeito dominó e os acidentes de trabalho

2.3. Redução dos riscos de acidente

2.4. Protecção colectiva e protecção individual

2.5. Sinalização de segurança

3. Higiene, saúde e condições ambientais no posto de trabalho

3.1. O inimigo invisível

2.2. Os riscos que rodeiam o posto de trabalho

2.2.1. Riscos físicos

2.2.2. Riscos químicos

2.2.3. Riscos biológicos

2.2.4. Riscos ergonómicos

6.2.1.5. Syllabus:

1. Fundamentals of Occupational Health, Safety and Health in the workplace

1.1. The risk and danger

1.2. Accidents at work

1.3. Factors affecting the Health and Safety

1.4. Costs of productivity losses and quality

2. Safety in the workplace

2.1. The importance of preventing

2.2. The domino effect and accidents at work

2.3. Reducing the risk of accidents

2.4. Collective protection and personal protection

2.5. Safety signs

3. Hygiene, health and environmental conditions in the workplace

3.1. The invisible enemy

2.2. The risks surrounding the workplace

2.2.1. physical hazards

2.2.2. chemical risks

2.2.3. biological hazards

2.2.4. ergonomic risks

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

A informação transmitida é atual e transversal para qualquer contexto de trabalho real em matéria da gestão dos recursos humanos.

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The information provided is current and transverse to any context of real work in the field of human resource management.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIA: Exposição oral e análise e discussão de casos práticos.

AVALIAÇÃO: Participação oral

Testes escritos

Elaboração e apresentação oral de um trabalho, estudo de caso

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODOLOGY: Lectures and discussion and analysis of practical cases.

ASSESSMENT:

Oral participation written tests.

Preparation and oral presentation of a work, case study.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Este método permite aos alunos adquirirem os conhecimentos necessários para qualquer contexto de trabalho em matéria da gestão dos recursos humanos.

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

This method allows students to acquire the skills to any context of work on the management of human resources.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Autor(es): ROXO, Manuel M.

Título: Segurança e Saúde no Trabalho - Avaliação e Controlo de Riscos

Edição: 2ª

Coimbra

2005

Local:

Ano:

Editora: Almedina

Autor(es): MIGUEL, Alberto Sérgio

Título: Manuel de Higiene e Segurança no Trabalho

Edição: 10ª

Porto

2008

Local:

Ano:

Editora: Porto Editora

Autor(es): PINTO, Abel

Título: Segurança e Saúde no Trabalho

Edição: 2ª

Lisboa

2009

Local:

Ano:

Editora: Silabo

Autor(es): ALEGRE, Carlos

Título: Acidentes de Trabalho

Edição: 3ª

Coimbra

2007

Local:
Ano:
Editora: Almedina

Mapa IX - Desenvolvimento de Dissertação/Projecto

6.2.1.1. Unidade curricular:

Desenvolvimento de Dissertação/Projecto

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

Coordenador do Ciclo de Estudos

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Professores Doutores da Área Científica do Ciclo de Estudos OT-50

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Professores Doutores da Área Científica do Ciclo de Estudos OT-50

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

*Tomar decisões baseadas na conciliação de aspectos teóricos e conceptuais, metodológicos, de recursos e de constrangimentos, nas diferentes fases dos processos de investigação;
Tomar consciência das ameaças à validade interna e externa de uma investigação;
Aplicar um desenho de investigação (incluindo a selecção dos participantes, dos instrumentos de avaliação e de intervenção, os procedimentos de recolha e da análise dos dados) a um problema de investigação específico;
Desenvolver competências de gestão do tempo, tarefas, recursos, dos constrangimentos e dos agentes envolvidos num processo de investigação;
Identificar implicações práticas da investigação;
Respeitar as questões éticas envolvidas no processo de desenvolvimento da investigação;
Críticamente identificar as contribuições e as limitações das investigações;
Desenvolver competências de escrita científica;
Comunicar os resultados da investigação em formato de tese, de artigo científico, de poster e de comunicação oral;*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

*To make decisions based on the conciliation of theoretical, conceptual, methodological, resources, and constraints in different research process phases
To be aware of menaces to the internal and external validity of a given research
To select the research design, integrating the objective of research, the research question, resources and constraints
To apply a research design (including participants selection, instruments, data collection and data analysis procedures) to a specific research question
To develop competencies management of time, tasks, resources, constraints, and agents involved in the research process
To identify the practical implications of research
To respect the ethical questions involved in the research process
To identify the contributions and limitations of a given research
To develop competencies of scientific writing (formal, process and content aspects)
To communicate the research results in the thesis, article, poster and oral communication format*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

*Parte I – A formulação do problema de investigação
As fontes e a escrita científica (forma, processo e conteúdo)
Questões éticas no processo de investigação
O processo de construção do conhecimento (indutivo e dedutivo)
A revisão da literatura
A identificação e definição das variáveis
O objectivo da investigação
A formulação das hipóteses
Parte II – A metodologia
A abordagem à investigação (qualitativa, quantitativa e mista)*

O desenho da investigação

Os participantes

Os instrumentos (de avaliação e de intervenção)

Os procedimentos (de recolha e de análise dos dados)

Parte III Os resultados

A descrição dos resultados (em tabela e em texto)

A significância estatística e a significância clínica dos resultados

Parte IV A discussão dos resultados

A integração e a contribuição dos resultados no estado actual do conhecimento

As implicações dos resultados para a prática

As limitações da investigação

Parte V – A comunicação dos resultados (em tese, em artigo, em poster e em comunicação)

6.2.1.5. Syllabus:

Part I – The research problem formulation

The sources and the scientific writing

Ethical questions in the research process

The inductive and deductive process of knowledge construction

The literature review

The variables identification and definition

The objective of the research

The hypotheses formulation

Part II – The methodology

The research approach (qualitative, quantitative and mixed)

The research design

The participants

The instruments

The procedures (data collection and data analysis)

Part III – The results

Results description (in tables and in text)

The results significance (statistical and clinical significance)

Part IV – The discussion of the results

The integration and the contribution of the results into the current state of the knowledge

The contributions of the results to the state of knowledge

The results practical implications

The research limitations

Part V – The results communication (in thesis, article, poster and oral presentation)

6.2.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

O objectivo de tomar decisões fundamentadas ao longo das diferentes fases dos processos de investigação será perseguido pelas Partes I-V

Tomar consciência das ameaças à validade interna e externa de uma investigação: Partes I-V

Seleccionar uma abordagem à investigação: Partes I, II

Seleccionar o desenho de investigação, será perseguido pelas Parte I, II

Aplicar um desenho de investigação ao problema de investigação: Partes I, II

Desenvolver competências de gestão do tempo, das tarefas, dos recursos, dos constrangimentos e dos agentes envolvidos num processo de investigação: Partes I-V

Identificar implicações práticas da investigação: Partes I, IV

Respeitar as questões éticas envolvidas no processo de desenvolvimento da investigação: Partes I-V

Identificar criticamente as contribuições e as limitações das investigações: Partes I-V

Desenvolver competências de escrita científica (aspectos formais, de processo e de conteúdo): Parte I, V

Comunicar os resultados da investigação: Parte V

6.2.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

The objective of making decisions based on the conciliation of theoretical, conceptual, methodological, resources, and constraints in the different research process phases will be pursued by Parts I-IV

To be aware of the menaces to the internal and external validity of a given research: Parts I-IV

To select a research approach to a specific research question: Parts I, II

To apply a research design to a specific research question: Parts I, II

To develop skills of management of time, tasks, resources, constraints, and agents involved in the research process: Parts I-V

To identify the implications to practice of a given research: Parts I-IV

To respect the ethical questions involved in the research process: Parts I-V

To identify the contributions and limitations of a given research: Parts I-V

To develop competencies of scientific writing: Parts I-V

To communicate the research results in the thesis, article, poster and oral communication format: Part V

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

METODOLOGIAS: A metodologia de ensino combinará metodologias expositivas, demonstrativas e participativas. Os conteúdos curriculares serão explorados através da exposição oral, data-show, uso de bases de dados científicas, uso de software estatísticos e monitorização do processo de desenvolvimento da investigação por parte de cada aluno. A análise e discussão em grupo de artigos científicos e de cada uma das fases da dissertação de cada aluno ocuparão um papel central.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

METHODOLOGY: The teaching methodology will combine expositive, demonstrative and participative methodologies. The curricular contents will be explored using oral exposition, data-show, scientific databases, statistical softwares use and monitoring of the the process of developing each student's thesis. Group discussion and articles analysis and discussion will play a central role.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os objectivos relacionados com a apreensão de conceitos, perspectivas, etc., serão perseguidos essencialmente através de metodologias expositivas. Os objectivos relacionados com o desenvolvimento de competências instrumentais e de aplicação de conceitos a situações práticas serão essencialmente perseguidos por metodologias demonstrativas e participativas. Os objectivos de desenvolvimento de espírito crítico e de análise serão perseguidos através da análise e discussão em grupo de artigos científicos e de cada uma das fases de desenvolvimento da dissertação de cada aluno

6.2.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

Expositive methodologies pursue those objectives mainly oriented to concept apprehension or methodological approaches knowledge. Demonstrative and participative methodologies pursue the objectives related to the development of instrumental skills and of application of concepts/approaches to concrete situations. Group analysis and discussion of scientific articles and each part of the students dissertations will allow for the development of critical analysis.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Sarmento, Manuela (2008). Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado (2ª). Lisboa: Editora: Lusíada
Sarmento, Manuela (2012). Entrevista e Inquérito: elaboração e análise de dados. Lisboa: Editora: Lusíada (no prelo).
Flick, U. (2005). Métodos Qualitativos na Investigação Científica. Lisboa: Monitor - Projectos e Edições.
American Psychological Association. (2010). Manual of the American Psychological Association . Washington, DC:
Azevedo, C. A., & Azevedo, A. G. (2004). Metodologia científica: contributos práticos para a elaboração de trabalhos académicos (7.ª ed.). Lisboa: Universidade Católica Editora.
Severino, A. J. (2008). Metodologia do trabalho científico (23ª ed.). São Paulo: Cortez.
Hill, M. M., & e Hill, Andrew (2008). Investigação por Questionário. 2ª ed., Lisboa: Edições Sílabo.
Guerra, I. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e Formas de Uso. Estoril: Príncípia Editora.

6.3. Metodologias de Ensino/Aprendizagem**6.3.1. Adaptação das metodologias de ensino e das didácticas aos objectivos de aprendizagem das unidades curriculares.**

Uma vez estabelecidos os objetivos das unidades curriculares são discutidas as metodologias de ensino e didáticas mais adequadas para o processo ensino/aprendizagem. Estas metodologias são aprovadas nos Conselhos Escolares e nos Conselhos Pedagógico e Científico, podendo os docentes optar pelas que julguem mais adequadas face às possíveis

No recentemente aprovado Regulamento de Avaliação da Universidade Lusíada são transparentes as metodologias e didáticas que devem ser seguidas. A prioridade corresponde ao processo de avaliação contínua com obrigatoriedade de presença nas aulas teórico- práticas ou OT.

No inquérito distribuído aos alunos são feitas as perguntas: “considera que os atuais metodologias de ensino estão vocacionadas para o desenvolvimento das suas competências?”; “considera que as metodologias de ensino/aprendizagem estão adaptadas às competências a atingir?”.

6.3.1. Adaptation of methodologies and didactics to the learning outcomes of the curricular units.

Once the goals of the curricular units are established, the proper methods to achieve them are discussed. The methods are approved by the Faculty , Pedagogic and the scientific Councils, and the teachers are free to individually choose the most appropriate from among those approved.

In the University's recently-adopted Evaluation Regulations the didactic methods to be followed are made

transparent. Continuous evaluation is favored, and attendance is required.

Questionnaires directed to the students ask: "Do you consider that the current teaching methods are appropriate for building your skills?"; "Do you believe that the teaching/learning methods employed lead to the necessary skills?"

6.3.2. Verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS.

O tempo de estudo nas diversas unidades curriculares é verificado por forma a ser estipulado o seu valor em ECTS. Foi feito um estudo na Universidade Lusíada por forma a se obter o valor dos ECTS e o valor do tempo de estudo.

A sua verificação por unidade curricular é depois obtida através do inquérito aos alunos designado "questionário sobre a avaliação de implementação do Processo de Bolonha" onde existem perguntas como:

1- "Quantas horas semanais dedica, em média, à preparação de cada unidade curricular?" São estabelecidos os seguintes intervalos (0-2), (3-5), (6-8), (>8)?

2- "Está familiarizado com o sistema Europeu de Transferência de Créditos (ECTS)?"

3- O volume de trabalho despendido como estudante reflete o número de créditos (ECTS) correspondentes?

São estabelecidos as seguintes respostas: em todas as UCs; na maioria das UC; algumas UC; em nenhuma UC; NA.

6.3.2. Verification that the required students average work load corresponds the estimated in ECTS.

The number of ECTS credits reflects the amount of study time required in each curricular unit. The University undertook a study to determine the number of hours needed for the credits attributed. This was done through a questionnaire regarding the implementation of the Bologna Process directed to the students asking:

1. "How many hours per week, on average, do you spend preparing each curricular unit?" Choices were 0-2; 3-5; 6-8; more than 8.

2. "Do you know what the ECTS system is?"

3. "Does the work load on the student(s) properly reflect the number of ECTS?"

The following choices were allowed: in all curricular units; in most of the curricular units; in some of the curricular units; in none of the curricular units.

6.3.3. Formas de garantir que a avaliação da aprendizagem dos estudantes é feita em função dos objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Para se estabelecer o Regulamento de Avaliação, o Conselho Escolar da Faculdade foi questionado sobre a adequação da aprendizagem dos estudantes relativamente aos objetivos e o desempenho formativo das diversas unidades curriculares. Foi estabelecido um procedimento de aprendizagem e dada relevância ao regime de avaliação contínua. Houve também aprovação em Conselhos Escolar e Pedagógico. Dentro da avaliação contínua os principais elementos são: - assiduidade às sessões de ensino; participação nas iniciativas e trabalho desenvolvido em sessão de ensino; intervenções orais; pontos escritos; elaboração e apresentação de trabalhos individuais ou de grupo; organização e participação em visitas de estudo; organização e participação em conferências colóquios ou seminários.

6.3.3. Means to ensure that the students learning assessment is adequate to the curricular unit's learning outcomes.

In order to establish the Evaluation Regulations, the School Council was questioned about the adequacy of the students' learning with respect to the goals and challenges of the various curricular units. A learning procedure was established that favors continuous evaluation. This was also approved in the Faculty and Pedagogic Councils. The main elements of the continuous evaluation are the following:

Attendance of class

Class participation

Oral presentations

Two written assignments

Preparation and presentation of individual or group assignments

Organization and participation in study excursions

Organization and participation in conferences, colloquia, or seminars.

6.3.4. Metodologias de ensino que facilitam a participação dos estudantes em actividades científicas.

Com regularidade são desenvolvidas atividades de formação complementares que procuram dinamizar áreas extracurriculares de investigação que motivem a integração científica do aluno. Disto são exemplo os seminários, as aulas abertas, os encontros científicos, a avaliação com trabalhos práticos, as análises críticas, os projetos e exercícios em aula. De referir que no questionário ao aluno distribuído em todas as unidades curriculares uma das questões é: "desenvolve, enquanto estudante, trabalho de investigação? A resposta mais provável é o sim com 60% de probabilidades. Outras questões relacionadas são: "desenvolve enquanto estudante atividades extracurriculares?" E considera que as metodologias de

ensino/aprendizagem utilizadas pelos professores estão adaptadas às competências a atingir? A alguns alunos são atribuídas bolsas para iniciação à investigação (FCT).

6.3.4. Teaching methodologies that promote the participation of students in scientific activities.

Complementary training activities seeking to stimulate students' extracurricular research are undertaken with regularity. This includes seminars, open classes, meetings, evaluation of practical works, book reviews, and classroom projects and exercises. Note that in the questionnaire distributed to students of all classes is the following question: "Do you have any type of research activity?" Sixty percent respond that they do. Other questions are: "Do you have any extracurricular activities?" and "Do you consider that the teaching methods used by the professor are appropriate for building your skills?" Some students receive study grants from the FCT in order to initiate them to research.

7. Resultados

7.1. Resultados Académicos

7.1.1. Eficiência formativa.

7.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

| | 2008/09 | 2009/10 | 2010/11 |
|--|---------|---------|---------|
| N.º diplomados / No. of graduates | 0 | 5 | 10 |
| N.º diplomados em N anos / No. of graduates in N years* | 0 | 3 | 1 |
| N.º diplomados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years | 0 | 2 | 4 |
| N.º diplomados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years | 0 | 0 | 5 |
| N.º diplomados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years | 0 | 0 | 0 |

Perguntas 7.1.2. a 7.1.3.

7.1.2. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respectivas unidades curriculares.

A comparação do sucesso escolar nas diversas áreas científicas, indica um elevado sucesso, com 91,7% nas áreas de Ciência do Comportamento e de Sociologia e 86,3% na área Científica de Gestão.

7.1.2. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study cycle and related curricular units.

A comparison of the success rate between scientific areas reveals high success, with 91.7% in the areas of Behavioral Sciences and Sociology, and 86.3% in the Management area.

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

Os valores semestrais relativos ao sucesso escolar nas diferentes unidades curriculares permitem verificar o comportamento académico dos docentes e estudantes. Estes dados são apresentados aos regentes da UC, ao diretor de Faculdade, ao Reitor e ao Chanceler. Os dados são analisados por curso e área científica e sempre que é detetado um resultado anómalo, procura-se saber as razões e se houver motivos específicos eles são analisados e ações para ultrapassar o problema são promovidas.

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

Semestral data regarding success rates in the various curricular units reveals the academic behavior of the teachers and students. The data are reported to the regent professor of the curricular unit, the Dean, the Rector, and the Chancellor. The data are analyzed by program and area, and if unusual circumstances or performances are detected, they are investigated and corrective measures introduced.

7.1.4. Empregabilidade.

7.1.4. Empregabilidade / Employability

| | % |
|---|-----|
| Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em sectores de actividade relacionados com a área do ciclo de estudos / Percentage of graduates that obtained employment in areas of activity related with the study cycle area | 100 |
| Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em outros sectores de actividade / Percentage of graduates that obtained employment in other areas of activity | 0 |
| 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 | 100 |

7.2. Resultados das actividades científicas, tecnológicas e artísticas.

Pergunta 7.2.1. a 7.2.6.

7.2.1. Indicação do(s) Centro(s) de Investigação devidamente reconhecido(s), na área científica predominante do ciclo de estudos e respectiva classificação.

CITIS - Centro de Investigação em Turismo, Inovação e Serviços - Suficiente - Universidade Lusíada de Lisboa

CLEGI - Centro Lusíada de Engenharia e Gestão Industrial - Muito Bom - Universidade Lusíada de Lisboa

CIS - Centro de Investigação e Intervenção Social - Excelente - ISCTE

CAPP - Centro de Administração e Políticas Públicas- Excelente- ISCSP

7.2.1. Research centre(s) duly recognized in the main scientific area of the study cycle and its mark.

CITIS - Centro de Investigação em Turismo, Inovação e Serviços - Fair - Universidade Lusíada de Lisboa

CLEGI - Centro Lusíada de Engenharia e Gestão Industrial - Very Good - Universidade Lusíada de Lisboa

CIS - Centro de Investigação e Intervenção Social - Excellent - ISCTE

CAPP - Centro de Administração e Políticas Públicas- Excelente- ISCSP

7.2.2. Número de publicações do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, nos últimos 5 anos e com relevância para a área do ciclo de estudos.

16

7.2.3. Outras publicações relevantes.

Publicações Internacionais

Livros Estrangeiros: 6

Actas de Conferências Internacionais: 31

Publicações Nacionais

Livros Portugueses: 7

Artigos e Capítulos em Livros Nacionais: 3

Artigos em Revistas Nacionais com Referee: 35

Outras Artigos em Revistas Nacionais: 3

Actas de Conferências Nacionais: 7

Refira-se a este propósito o conjunto de Revistas editadas pela Universidade Lusíada onde os docentes e discentes publicam os trabalhos e aos quais os alunos têm fácil acesso: Revista Economia & Empresa; Políticas de Segurança; Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente; Direito.

A Universidade Lusíada possui também uma editora onde são publicados livros relevantes para os alunos deste ciclo de estudos.

7.2.3. Other relevant publications.

International Publication

Foreign Books: 6

Proceedings of International Conferences: 31

National Publications

Portuguese Books: 7

Articles and Chapters in National Books: 3

Papers in National Journals with Referee: 35

Other Articles in National Journals: 3

Proceedings of National Conferences: 7

The University has a number of publications in which teachers and students publish their work, and to which the students have easy access. These include the Journal of Economics and Business; Safety Policies; Child and Adolescent Psychology Journal; Law.

The University also has a service for printing relevant books and study notes for undergraduate students.

7.2.4. Impacto real das actividades científicas, tecnológicas e artísticas na valorização e no desenvolvimento económico.

No âmbito do desenvolvimento e prestação de serviços à comunidade tem a Universidade Lusíada no âmbito da Faculdade realizado atividades com significado e onde se envolveram alunos deste ciclo de estudos, de realçar: Trabalho feito para o Observatório do Turismo dos Açores onde se promoveu passos importantes para o lançamento de novas iniciativas no âmbito dos SPAs na Ilha de S. Miguel e a análise custo benefício da ação do poder local junto das populações, financiado pela ANAFRE.

É de realçar um livro, cuja reedição da 2.ª edição está já a ser editada, sobre “Elaboração de Teses, Dissertações e Trabalhos de Curso”. Este livro é um guia que sugere com pormenor a Metodologia Científica.

Na formação avançada é de realçar o envolvimento que se tem realizado sobre metodologias e técnicas de investigação e prestação de serviços.

7.2.4. Real impact of scientific, technological and artistic activities on economic enhancement and development.

With regard to rendering services to the community, the school and University have activities for the undergraduate students: a feasibility study of the Observatório do Turismo dos Açores targeting spas on the island of S. Miguel, and a cost-benefit study of national parishes, funded by ANAFRE.

Also of special interest is the forthcoming second edition of the book Elaboração de Teses, Dissertações e Trabalhos de Curso (Preparing Theses, Dissertations, and Class Assignments). This book is a guide that details Scientific Method.

7.2.5. Integração das actividades científicas, tecnológicas e artísticas em projectos e/ou parcerias nacionais e internacionais.

Toda a atividade científica da Escola é integrada no ILID que concentra um conjunto de Centros de Investigação avaliados e acreditados pela Fundação para a Ciência e Tecnologia. Estes centros possuem linhas de investigação e projetos de I&D nacionais e internacionais.

7.2.5. Integration of scientific, technological and artistic activities in national and international projects and/or partnerships.

All scholarly activities of the School are integrated in the ILID, which comprises a number of Research Centers that are evaluated and accredited by the Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT). These centers conduct Portuguese and international R&D projects.

7.2.6. Utilização da monitorização das actividades científicas, tecnológicas e artísticas para a sua melhoria.

O principal responsável pela monitorização da atividade científica na Escola é o Reitor que preside simultaneamente ao ILID e ao Conselho Científico, permitindo uma ligação eficiente e de monitorização entre este Ciclo de Estudos e os vários Centros de Investigação, evitando situações muitas vezes recorrentes e causadas pela autonomia e isolamento destes em relação à prática do ensino. A influência deste órgão tem sido fulcral no desenvolvimento e sustentação da política científica na escola, não só através das inúmeras intervenções nos vários órgãos de governo da Universidade (Conselhos Científico e Escolar) como de sensibilização junto da entidade instituidora, ou ainda, na monitoria e coordenação dos vários centros que constituem o ILID. Refira-se que a organização estruturada da investigação científica na Escola ainda é recente (a data de criação do ILID é de 2005), havendo ainda um caminho a percorrer, apesar dos progressos significativos entretanto alcançados.

7.2.6. Use of scientific, technological and artistic activities' monitoring for its improvement.

The highest authority for monitoring the scholarly activities of the University is the Rector, who also acts as the head of ILID and presides over the Scientific Council, thereby achieving efficiency between the study program and the various research centers. The Rector's multiplicity of roles also diminishes the likelihood of problems that might arise resulting from isolation of key actors. This multiplicity of roles has proven to be pivotal in the development and maintenance of the school's scholarly policy, not only in matters of governance (Faculty and Scientific Councils), but also in the school's responsiveness, and even in monitoring and coordinating the several centers in the ILID. Note that the research structures at the University are recent /ILID was created in 2005).

7.3. Outros Resultados

Perguntas 7.3.1 a 7.3.3

7.3.1. Actividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada.

A prestação de serviços é uma preocupação sistemática com colaborações já concretizadas (ver pontos anteriores), no entanto, julga-se importante vir a aprofundar esta vertente, nomeadamente por dois fatores de natureza distinta:

- *A dependência de financiamento da Escola em grande parte das propinas pagas pelos alunos.*
- *Serem projetos que poderão iniciar e perspetivar desenvolvimentos em dissertações de Mestrados ou teses de Doutoramento, onde alunos do primeiro ciclo podem colaborar, com real importância para o tecido empresarial público e privado.*

Julga-se que poderão existir três vias que deverão ser exploradas preferencialmente:

- *Maior entrosamento com os membros representantes no Conselho Consultivo da Faculdade;*
- *Exploração das potencialidades da Associação dos Antigos Alunos da Universidade Lusíada;*
- *Aprofundamento e continuidade das parcerias informais estabelecidas quando do desenvolvimento das áreas empíricas de investigação.*

7.3.1. Activities of technological and artistic development, consultancy and advanced training.

Community outreach has always been a priority at the University, which has collaboration in place (see above). Two points are of special importance in this regard:

- *The school depends heavily on tuition fees paid by the student body.*
- *Developments of projects that can lead to Masters theses with impact on the public and private business communities.*

There are three ways to exploit these points:

- *Closer ties with the members of the Consultative Council.*
- *Exploit the potentialities of the University's Alumni Association.*
- *Building and improving informal partnerships in areas of the school's research.*

7.3.2. Contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica, e a acção cultural, desportiva e artística.

O ciclo de estudos tem real impacto no desenvolvimento nacional, regional e local e no desenvolvimento da cultura científica, uma vez que os alunos depois de graduados são elementos percussores de futuros desenvolvimentos na área científica pelo prosseguimento de carreiras em empresas nacionais e internacionais.

EN:

The study program has a genuine impact on national, regional, and local development, science, and culture, because the graduates are the "future" in Portuguese and international companies.

7.3.2. Real contribution for national, regional and local development, scientific culture, and cultural, sports and artistic activities.

The study program has a genuine impact on national, regional, and local development, science, and culture, because the graduates are the "future" in Portuguese and international companies.

7.3.3. Adequação do conteúdo das informações divulgadas ao exterior sobre a instituição, o ciclo de estudos e o ensino ministrado.

As informações divulgadas ao exterior sobre a instituição e o ciclo de estudos são feitas prioritariamente pelo site da Universidade. Os aspetos relativos a docentes, professores, metodologias de ensino e aprendizagem, regulamentos de avaliação, instalações e equipamentos, secretarias de graduação e pós-graduação bem como a conferências, simpósios e congressos, apresentações especiais e aulas convidadas, têm a visibilidade conforme com a sua importância. Por exemplo, no site esteve o relatório da avaliação recentemente realizada pela EUA.

Existe a newsletter semanal da Universidade onde são relatadas as atividades mais significativas. São também produzidos folhetos relativos aos diferentes ciclos de ensino.

Existe um Gabinete de Relações Internacionais que gere os acordos bilaterais.

7.3.3. Adequacy of the information made available about the institution, the study cycle and the education given to students.

The University maintains outside contact mostly through its website, where information on the school and programs is posted. Information pertaining to teachers, professors, teaching and learning methods, evaluation criteria, installations and equipment, secretaries for undergraduate and graduate studies, conferences, symposia, special events, and guest lectures, have the visibility that reflects their importance. A recent posting, for example is the evaluation report released by the European University Association (EUA).

The University has a weekly newsletter reporting the more important events. There are also pamphlets describing programs and courses offered. There is also the Office of International Relations, which manages the bilateral accords.

7.3.4. Nível de internacionalização

7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level

| | |
|---|----|
| | % |
| Percentagem de alunos estrangeiros / Percentage of foreign students | 47 |
| Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade / Percentage of students in international mobility programs | 0 |
| Percentagem de docentes estrangeiros / Percentage of foreign academic staff | 0 |

8. Análise SWOT do ciclo de estudos

8.1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

- *Os objetivos gerais estão enquadrados e coerentes com aqueles definidos em termos de missão e estratégia da Instituição.*
- *A ação letiva e de acompanhamento dos alunos têm sido realizadas de forma muito satisfatória.*
- *Boa articulação na divulgação dos objetivos quer aos docentes quer discentes.*
- *Coerência entre os objetivos definidos para o ciclo de estudos e as competências a adquirir pelos estudantes.*
- *Descrição dos conteúdos programáticos de cada UC é coerente com os objetivos definidos e as metodologias.*
- *Área de GRH com grande interesse para o desenvolvimento dos PALOPs.*
- *Boa empregabilidade após terminado o curso.*
- *Curso com uma distribuição de unidades curriculares equilibrada nas várias áreas científicas.*
- *Currículo voltado para uma sólida formação profissional, com incidência na ética das profissões.*

8.1.1. Strengths

- *Overall goals are aligned with the mission and strategy of the University.*
- *Coursework and advising of students has been undertaken with highly satisfactory results.*
- *There has been excellent articulation of goals, both for teachers and students.*
- *Skills acquired by the students match the program goals.*
- *Course content description of each curricular unit matches the goals and methods.*
- *The area of Human Resources Management, with great interest for the development of the PALOP countries.*
- *Good employment opportunities upon graduation.*
- *There is a good balance of subjects among the curricular units.*
- *The curriculum seeks a solid basis of professional training, and includes ethical considerations.*

8.1.2. Pontos fracos

- *Embora existam ligações internacionais com outras Escolas, esta área deverá ser desenvolvida e aprofundada.*

8.1.2. Weaknesses

- *While links do exist with schools abroad, there is room for improvement in this area.*

8.1.3. Oportunidades

- *A situação económica poderá ser uma ameaça e uma oportunidade, uma vez que a qualificação dos quadros e a melhoria acentuada dos processos será exigida.*
- *A possibilidade de serem aprofundadas as ligações da Universidade com aquelas com quem mantem parcerias em projetos de investigação ou de permuta de estudantes.*
- *Utilização da rede das Universidades Lusíada de Angola e S. Tomé e Príncipe por necessidade de formação e carência de recursos graduados neste ciclo de estudos.*
- *A área de Recursos Humanos tem elevado interesse para o desenvolvimento económico nacional e tem boa capacidade de empregabilidade.*
- *A área de Recursos Humanos tem vindo a ter exigências acrescidas de qualificação científica e profissional.*
- *Possibilidade de seguirem para 3º ciclo em gestão, área de GRH.*

8.1.3. Opportunities

- *The current economic crisis could be both a threat and an opportunity, as qualified persons will be in greater demand.*

Mobility of teachers and students may bring new opportunities for research linked to entities outside the university.

Better ties to the Universidade Lusíada de Angola and S. Tomé e Príncipe regarding Exchange of teachers, students, content, and methods.

HRM can contribute to the economic growth of the country, and has good employment prospects for graduates.

The demand for highly trained HR managers shows growth potential.

The possibility of graduates continuing their studies to the Doctoral level.

8.1.4. Constrangimentos

- *Maior competitividade de outras instituições de ensino superior público e privado.*
- *A situação económica poderá ser um entrave ao desenvolvimento das parcerias internacionais que se pretendem estabelecer e aprofundar.*
- *Evolução demográfica.*
- *Dificuldades das famílias portuguesas para o financiamento dos estudantes e/ou dificuldades de auto financiamento por parte dos estudantes.*

8.1.4. Threats

- *Greater competition from other institutions of higher education, both public and private.*
- *The economic situation might hinder the development of international partnerships in Portugal.*
- *Demographic changes that are underway.*
- *Challenges facing Portuguese families in paying for higher education and/or difficulties for self-financing such studies.*

8.2. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

8.2.1. Pontos fortes

- *A organização interna está bem estruturada e funciona efetivamente, comparando-se bem com a maioria das instituições universitárias nacionais e internacionais.*
- *Existe uma coordenação significativa entre os órgãos que constituem o “core” de decisão da Escola, nomeadamente o Reitor, Diretores de Faculdade, Coordenadores de Curso, Conselhos Científico, Escolar e Pedagógico, Centros de Investigação e a entidade instituidora no que concerne aos problemas de investigação e académicos, administrativos e relacionados com a qualidade.*
- *Existe um Gabinete de Avaliação e Acreditação responsável pela implementação dos mecanismos de garantia de qualidade.*
- *Existem mecanismos e procedimentos internos que permitem avaliar, discutir, corrigir e melhorar continuamente o sistema de ensino.*
- *Existência do Gabinete de estágios, saídas profissionais e empreendedorismo.*
- *A Univ. Lusíada foi sujeita a avaliação por parte da E.U.A com resultados muito positivos.*

8.2.1. Strengths

- *The internal organization is well-structured and functions effectively, and compares well to that found in most universities, both domestic and abroad.*
- *There is good cooperation among the school’s core decision-making bodies, namely the Rector, Faculty Deans, Course Coordinators, Scientific Council, Faculty Council, Pedagogic Council, Research Centers, and the Chancellery.*
- *There is a Department of Institutional Evaluation and Accreditation, which functions with its own staff and oversees matters of quality control.*
- *There are internal mechanisms and procedures for evaluating, discussing, correcting, and improving overall teaching.*
- *There is an Office of Internships, Placement and Entrepreneurship.*
- *The Universidade Lusíada was assessed by the European University Association (EUA) and obtained a very positive review.*

8.2.2. Pontos fracos

- *Não existência de um manual de qualidade que defina entre outros padrões, um número acrescido de métricas da qualidade que permitam monitorizar o desenvolvimento completo desta função na Universidade.*

8.2.2. Weaknesses

- *The lack of a detailed document defining, among other things, further standards and measures for assuring quality at the University.*

8.2.3. Oportunidades

- *A partir da relação privilegiada com os membros do Conselho Consultivo e da Associação dos Antigos Alunos da Universidade Lusíada poder-se-ão promover múltiplas contribuições, nomeadamente no envolvimento dos seus alunos em projetos de I&D com utilidade para o tecido empresarial.*
- *Um sistema de avaliação externo que torne claros os padrões onde se centram as acreditações, permitindo uma monitoria acrescida no acompanhamento desses parâmetros.*

8.2.3. Opportunities

- *Relationships with members of the Consultative Council and Alumni Association may lead to the involvement of students in R&D projects that are of interest to the business community, or in internships.*
- *An external evaluation that clarifies the standards for accreditations, allowing for better monitoring over compliance.*

8.2.4. Constrangimentos

- *Situação económica não propicia ao desenvolvimento das oportunidades delineadas.*
- *Dificuldade de mobilizar recursos financeiros adicionais com outras origens que não a das propinas.*

8.2.4. Threats

- *The economic situation does not facilitate development of opportunity.*
- *Increasing difficulties in securing new funding, other than through tuition fees.*

8.3. Recursos materiais e parcerias

8.3.1. Pontos fortes

- *A Universidade encontra-se bem apetrechada no que concerne ao espaço e equipamento de suporte a este ciclo de estudos, particularmente o acesso a Bases de Dados da área da Gestão (em regime local/remoto), de “software” de suporte à modelação e a existência de uma biblioteca/mediateca com espólios apreciáveis no domínio científico da Gestão de Recursos Humanos.*
- *Excelentes instalações anfiteatros e salas de aula de qualidade*
- *A existência de uma Editora própria que permite cumprir o desiderato de difusão e transferência do conhecimento, particularmente a publicação de teses consideradas relevantes.*
- *A existência de uma revista, reconhecida e financiada pela entidade nacional responsável pela área da I&D (FCT) indexada a bases de dados internacionais.*
- *Gabinetes médico e de apoio psicológico.*
- *Existência dum conjunto de parcerias com outras Universidades europeias, da América do Norte e Sul e PALOP's.*

8.3.1. Strengths

- *The University is well equipped with regard to space and equipment for this program. Notable is the access to Management-related databases (both in-house and remote), modelling software, and the library/mediatec with a vast range of resources in the area of Management and HRM.*
- *Excellent facilities, with logistical support and up-to-date multimedia resources.*
- *The University's own publishing services, which facilitate the dissemination of knowledge – especially through publishing relevant theses.*
- *The University's own journal, recognized and funded by the country's R&D entity (FCT), indexed in international databases.*
- *An infirmary and psychological counselling services.*
- *Partnerships with other universities in Europe, North and South America, and PALOPS.*

8.3.2. Pontos fracos

- *Número mais limitado do que o desejado de estudantes a entrar em programas Erasmus.*
- *Aprofundamento do domínio do Moodle por parte de alguns docentes.*

8.3.2. Weaknesses

- *The number of ERASMUS students could be increased.*
- *The use of the Moodle platform needs to be increased on the part of many professors.*

8.3.3. Oportunidades

- *Existência de apoios nacionais e comunitários para o estabelecimento de redes de colaboração e parcerias interuniversitárias.*
- *A participação em propostas e parcerias em contratos de projetos de I&D financiados pela Comissão Europeia, em programas específicos.*

- *A existência de um Conselho Consultivo e uma Associação de Antigos Alunos da Universidade Lusíada que poderão ser aproveitados para se explorar a potencialidade de parcerias.*

8.3.3. Opportunities

- *National and EU support for establishing inter-university collaboration and partnership networks.*
- *R&D partnerships and project contracts funded by the European Commission.*
- *The Consultative Council and Alumni Association, with which partnerships may be created.*

8.3.4. Constrangimentos

- *Contexto económico com dificuldades, tendo reflexos nas disponibilidades financeiras.*
- *Dificuldade de obtenção de bolsas.*
- *Restrições orçamentais*
- *Maior dificuldade na motivação dos elementos que constituem o Conselho Consultivo ou a Associação dos Antigos Alunos da Universidade Lusíada no estabelecimento de parcerias por preocupação acrescida e dirigida às condições económicas nacionais e internacionais.*

8.3.4. Threats

- *The difficult economic context, which negatively impacts the availability of funding.*
- *The difficulty to obtain study and research grants.*
- *Budgetary restrictions.*
- *Greater difficulty in motivating the Consultative Council and the Alumni Association to undertake joint ventures or partnerships – a result of the country's economic duress.*

8.4 Pessoal docente e não docente

8.4.1. Pontos fortes

- *Pessoal docente próprio e em regime de prestação integral ou em exclusividade em número ajustado e com formação adequada à área científica do ciclo de estudos.*
- *Número significativo de docentes com elevada classificação por parte dos estudantes, nos inquéritos semestrais.*
- *Grande disponibilidade dos docentes para orientarem efetivamente as dissertações.*
- *Impõem critérios de rigor e qualidade aos discentes.*
- *Integração da grande maioria dos docentes em Centros de Investigação acreditados pela FCT.*
- *Pessoal não docente em número e com formação adequados ao suporte do ciclo de estudos.*

8.4.1. Strengths

- *A number and quality of teaching staff working full time or with contracts of exclusivity that is appropriate for this MA teaching.*
- *Excellent feedback from students regarding their professors.*
- *Teaching staff who motivate the students.*
- *Teacher-training and quality criteria are high*
- *Positioning of most professors in Research Centers accredited by the FCT*
- *Sufficient number of skilled non-teaching staff to satisfy the needs of the program.*

8.4.2. Pontos fracos

- *Mobilidade de docentes de e para instituições de ensino internacionais, mais reduzida do que o desejável.*
- *Produção científica passível de ser melhorada.*

8.4.2. Weaknesses

- *Mobility of the school's teachers to and from foreign educational institutions is less than what is desirable.*
- *Scholarly production needs to be increased.*

8.4.3. Oportunidades

- *Possibilidade acrescida de contratação a nível nacional e internacional de docentes de elevado nível, por conjuntura económica interna e externa favoráveis para o efeito.*
- *Abertura de grande parte de docentes e de instituições internacionais para o estabelecimento de permutas em regimes de curto e médio prazo.*
- *Existência dum conjunto de Universidades estrangeiras em parceria com a Universidade Lusíada em programas de permuta de estudantes e docentes já em funcionamento.*
- *Existência de programas e instituições nacionais e internacionais que financiam e promovem a troca de experiências no ensino (p.ex: FCT, FLAD, ERASMUS MUNDUS, etc.).*

- *Maior envolvimento no processo de ensino por parte dos docentes após conhecimento do resultado dos inquéritos.*

8.4.3. Opportunities

- *Growth potential in hiring (in Portugal and from abroad) highly qualified teachers.*
- *The opening on the part of many professors and international institutions to the notion of short- and medium-term exchanges.*
- *A number of foreigner universities partnering with the Universidade Lusíada in professor and student exchanges (in progress).*
- *Programs and institutions that fund and promote trade of best practices in teaching (e.g., FCT, FLAD, ERASMUS, MUNDUS, etc.).*
- *Greater engagement in the teaching process on the part of professors in response to the feedback on questionnaires.*

8.4.4. Constrangimentos

- *Alguma dificuldade de alguns docentes no que respeita à permuta internacional.*
- *Institucionalização ainda recente da investigação científica na Universidade Lusíada.*
- *Competição acrescida, nacional e internacional, na obtenção de financiamento nas áreas aludidas.*
- *Restrições orçamentais a nível externo.*

8.4.4. Threats

- *There are certain professors whose international engagement is disappointing.*
- *The recent institutionalization of research at the University.*
- *Increasing difficulty (domestic and international) to obtain funding.*
- *Internal budgetary restrictions.*

8.5. Estudantes e ambientes de ensino/aprendizagem

8.5.1. Pontos fortes

- *Ambiente de ensino e aprendizagem adequados.*
- *Opinião favorável do desenvolvimento do ciclo de estudos manifestada pelos alunos por opinião expressa em questionários.*
- *Um número razoável de estudantes interessados no desenvolvimento da área científica de GRH. De salientar os alunos com origens nos PALOPs.*
- *Núcleo de alunos de GRH muito dinâmico e ativo.*
- *Disponibilidade do curso em horário pós-laboral.*
- *Elevado grau de adesão à instituição, à sua missão e aos seus valores.*

8.5.1. Strengths

- *Excellent teaching and learning environment*
- *Positive feedback from students' questionnaires throughout their program.*
- *A reasonable number of students interested in the development of HRM, especially those from PALOP origins.*
- *The HRM student society is very active.*
- *Night-school classes are offered.*
- *Many students identify themselves with the school, its mission, and its values.*

8.5.2. Pontos fracos

- *Alguns estudantes com dificuldades financeiras.*
- *Alguns estudantes têm deficiente preparação em Estatística, o que dificulta a conclusão das dissertações.*

8.5.2. Weaknesses

- *Some students have financial difficulties.*
- *Some students are not well prepared in secondary school, especially in the area of statistics, which hinders their completion of the thesis.*

8.5.3. Oportunidades

- *Utilização dos inquéritos semestrais para conseguir uma maior capacidade de satisfação do curso.*
- *Aumento das permutas de alunos e professores na base de parcerias internacionais para o ensino e a investigação.*
- *Competências aplicadas no momento dada a sua condição de trabalhador estudante.*

- *Potencialidade para o incremento de número de alunos no caso de se concretizarem e aprofundarem as relações de parceria internacional e a ligação acrescida ao Conselho Consultivo e Associação dos Antigos Alunos da Universidade Lusíada.*
- *Exploração e fortalecimento das relações entre a Universidade Lusíada de Lisboa de Angola e de S. Tomé e Príncipe de forma a proporcionar formação no domínio específico deste ciclo.*
- *Reconhecimento do tecido empresarial nacional, dada a conjuntura vivida, da necessidade de recorrer a níveis de qualificação superiores como forma de progresso organizacional.*
- *Oferta de cursos de análise e tratamento de dados.*

8.5.3. Opportunities

- *Use of questionnaires (on a semester basis) seeking greater student satisfaction.*
- *Growth of the exchange of students and professors based on international partnerships with learning and research purposes.*
- *Skills for working students that are immediately applicable.*
- *Growth potential for enrolment provided that there is more international partnering and more involvement from the Consultative Council and the Alumni Association.*
- *Increased collaboration and improved relations with the Universidade Lusíadas of Angola and S. Tomé e Príncipe.*
- *Recognition among elements of the Portuguese business community of the value of hiring those who have higher education qualifications.*
- *Offering courses in data analysis and treatment.*

8.5.4. Constrangimentos

- *Competição acrescida com instituições da rede de ensino superior nacional na captação de novos alunos motivadas pelas necessidades de financiamento.*
- *Alterações ao regime de bolsas.*
- *Dependência excessiva de apoio e bolsas para estudar.*

8.5.4. Threats

- *Growing competition from other Portuguese HIE for students motivated by financial considerations.*
- *Difficulties in obtaining study and research grants.*
- *Excessive dependence on aid, income, or study grants.*

8.6. Processos

8.6.1. Pontos fortes

- *Objetivos de aprendizagem e ensino claros quer para alunos quer para docentes.*
- *Operacionalização de objetivos e avaliação de cumprimento adequados.*
- *Estrutura curricular ajustada aos princípios do Processo de Bolonha e flexível.*
- *Processos informativos bem estruturados por forma a se obter os objetivos das unidades curriculares, o seu programa e os conteúdos programáticos.*
- *A carga média de trabalho necessária aos estudantes é coerente com os valores atribuído através de ECTS.*
- *Garantia de que a avaliação da aprendizagem dos estudantes é feita em função dos objetivos da unidade curricular.*
- *Proximidade os interlocutores.*
- *Relacionamento na resolução de tensões e conflitos.*

8.6.1. Strengths

- *Learning and teaching goals are clear to both candidates and professors.*
- *There is adequate operationalization and monitoring of goals.*
- *The curricular structure is Bologna-compliant and flexible.*
- *Processes are well structured for achieving curricular goals and delivering the programmed content.*
- *The average workload is aligned with the criteria of the Bologna Process.*
- *Students' evaluation is aligned with the goals of the curricular units.*
- *Close contact between interlocutors.*
- *Conflict resolution is facilitated between interested parties.*

8.6.2. Pontos fracos

- *Domínio não suficientemente generalizado da língua inglesa.*

8.6.2. Weaknesses

- *English-language skills are not wide spread.*

8.6.3. Oportunidades

- *Metodologias de ensino que facilitam a participação dos estudantes em atividades científicas.*
- *A divulgação do conjunto de processos na comunidade envolvente, de forma conveniente, contribuirá para a captação de novos alunos para o ciclo de estudos por diferenciação de oferta.*
- *A necessidade de internacionalização do ciclo de estudos e a sua maior ligação à comunidade.*
- *Formação complementar em língua inglesa.*
- *Formação complementar em análise e tratamento de dados com recurso a R ou SPSS.*

8.6.3. Opportunities

- *Teaching methods that encourage students to participate in scholarly activities.*
- *Increased awareness of the program and processes among the community involved, thereby potentially encouraging enrolment by differentiating the program.*
- *Greater internationalization of the undergraduate students and closer ties to the community.*
- *Complementary training in the English language.*
- *Complementary training in data analysis and treatment, with to R or SPSS.*

8.6.4. Constrangimentos

- *Necessidade de um esforço acrescido do Departamento de Avaliação Institucional e Acreditação em períodos intensos de avaliação interna e externa.*

8.6.4. Threats

- *Increased involvement of the Evaluation and Accreditation Department during periods of peak evaluation activities (internal and external).*

8.7. Resultados

8.7.1. Pontos fortes

- *Controlo efetivo da eficiência formativa.*
- *Fácil comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas e respetivas unidades curriculares.*
- *Adequação de conteúdo de informação divulgada ao exterior sobre a instituição, o ciclo de estudos e ensino ministrado.*
- *Boas perspetivas de empregabilidade contribuindo para o desenvolvimento dos PALOPs e nacional.*
- *Enquadramento institucional da investigação.*
- *Sucesso assinalável de número de alunos que concluíram o grau.*
- *Sistema adequado de monitorização do sucesso/insucesso escolar de forma a definir ações de correção.*

8.7.1. Strengths

- *Effective control of the training efficiency.*
- *Easy comparison of the success rates among the different areas of study and curricular units.*
- *Adequate information made available outside the university regarding the school, programs, and teaching.*
- *Good employment prospects, contributing to PALOPs and national development.*
- *Institutionalization of research.*
- *Notable success in the number of students completing the degree program.*
- *An adequate system for monitoring success/failure and determining corrective actions, when necessary.*

8.7.2. Pontos fracos

- *Necessidade de uma internacionalização acrescida quer a nível de permuta de estudantes quer a nível da incorporação no ensino de docentes de outras instituições estrangeiras., abrindo novas perspetivas de temas e áreas de desenvolvimento na investigação.*

8.7.2. Weaknesses

- *The need for greater internationalization in student Exchange and teachers, bringing new perspectives for research.*

8.7.3. Oportunidades

- *Forma como os resultados da monitorização do sucesso escolar são utilizados para definição de ações de melhoria do mesmo.*
- *Situação económica que o país a pode representar uma oportunidade para o crescimento do número de alunos neste ciclo, por reconhecimento por parte da sociedade em geral que o seu progresso é fundamentalmente baseado na preparação e nível de educação dos recursos humanos que possui.*
- *Reconhecimento, por parte da comunidade empresarial, de que a partir da ligação com as instituições*

universitárias, será possível desenvolver parcerias no âmbito da investigação aplicada com benefício mútuo. Refiram-se, a este propósito, os desenvolvimentos que se têm verificado no nosso país nas relações Universidade/Empresa.

- *Prestação de serviços à comunidade e formação.*

8.7.3. Opportunities

- *Feedback and monitoring need to be applied with greater effort toward improving student pass rates.*
- *The economic situation that the country finds itself in at the present could actually be an opportunity to increase the number of candidates in the program, as society, in general, comes to recognize that overall economic growth is founded on education that human resources possess.*
- *Recognition by the business community that it is through links to universities that it will be possible to develop partnerships for applied research to the benefit of both parties. There are many examples of such developments in Portugal of successful “town & gown” relationships.*
- *Rendering community “out reach” programs of training and services.*

8.7.4. Constrangimentos

- *Não reconhecimento, por parte da sociedade, da educação como prioritária.*
- *Dificuldade, por uma parte significativa das empresas nacionais para se aperceberem da vantagem de ligação com o sistema universitário como forma de ultrapassar alguns dos constrangimentos que apresenta. Este obstáculo é fruto duma falta de cultura e tradição em que ambos os sectores não são alheios.*

8.7.4. Threats

- *Society’s failure to recognize education as a priority.*
- *Difficulty facing most Portuguese firms to properly appreciate the advantages of becoming linked to a university as a solution to many of their challenges. This perceptual difficulty derives from a cultural mindset in which the two sectors are traditionally divorced.*

9. Proposta de acções de melhoria

9.1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

9.1.1. Debilidades

- *Embora existam ligações internacionais com outras Escolas, esta área deverá ser mais desenvolvida.*
- *Necessidade de uma maior encomenda de serviços externos, nomeadamente do sector empresarial público e privado.*

9.1.1. Weaknesses

- *Although international ties exist with other schools, this needs to be improved.*
- *Insufficient offer of outreach services, namely to the public and private business community.*

9.1.2. Proposta de melhoria

- *Promover as relações de intercâmbio internacionais com docentes e discentes.*
- *Aumentar a prestação de serviços ao tecido empresarial.*

9.1.2. Improvement proposal

- *Encourage international teacher and student Exchange.*
- *Increase services to the business community.*

9.1.3. Tempo de implementação da medida

Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes.

9.1.3. Implementation time

In the next academic year, with consolidation in subsequent years.

9.1.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.1.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.1.5. Indicador de implementação

- *Número de estudantes e docentes in e out.*
- *Volume de projetos de prestação de serviços às empresas*

9.1.5. Implementation marker

- *Number of teacher and student exchanges.*
- *Increase the number of outreach projects directed to the business community.*

9.2. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade.

9.2.1. Debilidades

- *Não existência de um manual de qualidade.*

9.2.1. Weaknesses

- *The lack of a manual of quality-assurance guidelines.*

9.2.2. Proposta de melhoria

- *Elaborar um manual de qualidade que defina entre outros padrões, um número acrescido de métricas da qualidade que permitam monitorizar o desenvolvimento completo desta função na Universidade.*

9.2.2. Improvement proposal

- *Prepare a manual of quality-assurance guidelines, measures, and procedures.*

9.2.3. Tempo de implementação da medida

- *Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes*

9.2.3. Improvement proposal

- *In the next academic year, with consolidation in subsequent years.*

9.2.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.2.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.2.5. Indicador de implementação

- *Manual de Qualidade elaborado.*

9.2.5. Implementation marker

- *Manual of quality-assurance prepared.*

9.3 Recursos materiais e parcerias

9.3.1. Debilidades

- *Situação económica pouco favorável a investimentos na área da investigação.*
- *Utilização do Moodle menos difundida do que o desejável.*

9.3.1. Weaknesses

- *The economic situation, which does not favor investment on research areas.*
- *The Moodle platform is underused.*

9.3.2. Proposta de melhoria

- *Aumentar a participação em concursos promovidos pela FCT ou entidades afins.*
- *Procurar mais patrocínios.*
- *Promover uma extensiva utilização do Moodle, recorrendo a mais ações de formação.*

9.3.2. Improvement proposal

- *Increase application for FCT (and other) funding.*
- *Search for more sponsors.*
- *Use the Moodle platform more and increase training in its use.*

9.3.3. Tempo de implementação da medida

- *Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes*

9.3.3. Implementation time

- *In the next academic year, with consolidation in subsequent years.*

9.3.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.3.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.3.5. Indicador de implementação

- *Número de candidaturas a projetos de investigação FCT ou afins.*
- *Número de docentes que recorrem ao Moodle.*

9.3.5. Implementation marker

- *Number of applications for FCT (or other) research funds.*
- *Number of teachers who use the Moodle platform.*

9.4. Pessoal docente e não docente

9.4.1. Debilidades

- *Experiência em trabalho de docência internacional, ainda reduzida para uma parte dos docentes.*
- *Produção científica suscetível de ser melhorada.*

9.4.1. Weaknesses

- *There needs to be greater international teaching experience.*
- *Scholarly production needs to be boosted.*

9.4.2. Proposta de melhoria

- *Reforçar a ligação e participação em atividades promovidas pelas unidades de investigação do ILID.*
- *Dinamizar a produção científica para aumentar o índice H (Hirsch) dos docentes.*
- *Reforçar as atividades de prestação de serviços e de desenvolvimento profissional.*

9.4.2. Improvement proposal

- *Increase scholarly production at the individual level and through ILID activities.*
- *Improve scholarly production in order to increase the Hirsch Index of the teaching staff.*
- *Strengthen outreach services and professional development.*

9.4.3. Tempo de implementação da medida

- *Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes.*

9.4.3. Implementation time

- *In the next academic year, with consolidation in subsequent years.*

9.4.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.4.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.4.5. Indicador de implementação

- *Número de docentes em intercâmbios internacionais.*
- *Número de candidaturas a projetos de I&D.*

9.4.5. Implementation marker

- *Number of teachers on international exchange activities.*
- *Increase the number of R&D applications.*

9.5. Estudantes e ambientes de ensino/aprendizagem

9.5.1. Debilidades

- *Alguns estudantes com dificuldades financeiras.*
- *Alguns estudantes têm deficiente preparação na área de análise de dados.*

9.5.1. Weaknesses

- *Some students have financial restrictions.*
- *Some students are poorly prepared at the level of secondary education in the area of data analysis.*

9.5.2. Proposta de melhoria

- *Facilitar a realização de trabalhos remunerados na Universidade e/ou participação em projetos de consultoria.*
- *Oferecer cursos de análise e tratamento de dados com recurso a R ou SPSS.*

9.5.2. Improvement proposal

- *Facilitate the undertaking of paid consulting projects.*
- *Offer classes of data analysis and treatment with recourse to R or SPSS.*

9.5.3. Tempo de implementação da medida

Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes

9.5.3. Implementation time

In the next academic year, with consolidation in subsequent years.

9.5.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.5.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.5.5. Indicador de implementação

- *Número de estudantes envolvidos em atividades remuneradas*
- *Cursos de análise de dados com apoio de R ou SPSS.*

9.5.5. Implementation marker

- *Number of partnerships with secondary schools to increase enrolment.*
- *Course offered in data analysis with the support of R or SPSS.*

9.6. Processos

9.6.1. Debilidades

- *Domínio insuficiente da língua inglesa.*

9.6.1. Weaknesses

- *Limited English-language skills.*

9.6.2. Proposta de melhoria

- *Continuar dos cursos de inglês para toda a comunidade académica.*

9.6.2. Improvement proposal

- *Continue to teach English to the entire academic community.*

9.6.3. Tempo de implementação da medida

- *Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes.*

9.6.3. Implementation time

- *In the next academic year, with consolidation in subsequent years.*

9.6.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.6.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.6.5. Indicador de implementação

- *Nº de inscritos em cursos de inglês.*

9.6.5. Implementation marker

- *Number of enrolments in English classes.*

9.7. Resultados

9.7.1. Debilidades

- *Necessidade de up-grading permanente da produção científica.*

9.7.1. Weaknesses

- *Scholarly production needs to be constantly up-graded.*

9.7.2. Proposta de melhoria

- *Estimular os docentes a aumentarem a produção científica.*

9.7.2. Improvement proposal

- *Encourage the teaching staff to boost their scholarly production.*

9.7.3. Tempo de implementação da medida

Próximo ano letivo com consolidação nos anos seguintes

9.7.3. Implementation time

In the next academic year, with consolidation in subsequent years.

9.7.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta.

9.7.4. Priority (High, Medium, Low)

High.

9.7.5. Indicador de implementação

Número de artigos em revistas internacionais com arbitragem científica.

9.7.5. Implementation marker

Number of articles published in international peer-reviewed journals.

10. Proposta de reestruturação curricular

10.1. Alterações à estrutura curricular

10.1. Alterações à estrutura curricular

10.1.1. Síntese das alterações pretendidas <sem resposta>

10.1.1. Synthesis of the intended changes <no answer>

10.1.2. Nova estrutura curricular pretendida

Mapa XI - Nova estrutura curricular pretendida

10.1.2.1. Ciclo de Estudos: *Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional*

10.1.2.1. Study Cycle: *Human Resource Management and Organizational Analysis*

10.1.2.2. Grau: *Mestre*

10.1.2.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável) <sem resposta>

10.1.2.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable) <no answer>

| |
|---|
| 10.1.2.4 Nova estrutura curricular pretendida / New intended curricular structure |
|---|

| | | | |
|-----------------------------------|-----------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Área Científica / Scientific Area | Sigla / Acronym | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Optativos / Optional ECTS* |
| (0 Items) | | 0 | 0 |

<sem resposta>

10.2. Novo plano de estudos

Mapa XII – Novo plano de estudos

10.2.1. Ciclo de Estudos: *Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional*

10.2.1. Study Cycle: *Human Resource Management and Organizational Analysis*

10.2.2. Grau: *Mestre*

10.2.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável) <sem resposta>

10.2.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

10.2.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

<sem resposta>

10.2.4. Curricular year/semester/trimester:

<no answer>

10.2.5 Novo plano de estudos / New study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units (0 Items) | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5) |
|---|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
|---|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|

<sem resposta>

10.3. Fichas curriculares dos docentes

Mapa XIII

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

10.3.4. Categoria:

<sem resposta>

10.3.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

<sem resposta>

10.3.6. Ficha curricular de docente:

<sem resposta>

10.4. Organização das Unidades Curriculares (apenas para as unidades curriculares novas)

Mapa XIV

10.4.1.1. Unidade curricular:

<sem resposta>

10.4.1.2. Docente responsável e respectiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

<sem resposta>

10.4.1.3. Outros docentes e respectivas cargas lectivas na unidade curricular:

<sem resposta>

10.4.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

<no answer>

10.4.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

<sem resposta>

10.4.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

<no answer>

10.4.1.5. Conteúdos programáticos:

<sem resposta>

10.4.1.5. Syllabus:

<no answer>

10.4.1.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular.

<sem resposta>

10.4.1.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives.

<no answer>

10.4.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

<sem resposta>

10.4.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

<no answer>

10.4.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

<sem resposta>

10.4.1.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

<no answer>

10.4.1.9. Bibliografia principal:

<sem resposta>