

## **Parte Preliminar - Resumo**

Por questões estratégicas da Instituição, no corrente ano foram criadas novas abordagens no sentido de uniformizar metodologias de trabalho. Foi criado um glossário e definidos novos critérios de elaboração das queries subjacentes à pesquisa da informação constante no SI do IPS. Assim e como consequências desta optimização do processo alguns dos valores constantes nas tabelas da actual versão do relatório de Bolonha evidenciam algumas discrepâncias no que se refere à informação exposta no Relatório de Bolonha do ano transacto.

O presente relatório, organizado num conjunto estruturado de pontos de acordo com as orientações da UNIQUA-Unidade de Qualidade e Avaliação do IPS, pretende sistematizar um conjunto de dados e reflexões acerca do funcionamento pedagógico da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, permitindo a identificação dos pontos fortes e fracos do seu funcionamento, por forma a se poder introduzir os ajustamentos e as melhorias que se mostrem adequadas.

Do conjunto dos elementos recolhidos, ressalta a ideia geral da existência de um bom nível de reconhecimento social do curso (taxa de ocupação das vagas oferecidas) e dos seus diplomados (taxa de empregabilidade) que decorre, não só da qualidade e da relevância do plano curricular, mas também do projecto pedagógico que o sustenta.

Apesar deste balanço geral, identificaram-se alguns aspectos que importa melhorar, nomeadamente no que respeita aos indicadores de sucesso escolar de algumas UC's, aos processos de integração curricular, aos procedimentos de suporte à realização do estágio curricular e à participação dos alunos em actividades extracurriculares e de mobilidade internacional.

## **Parte A - CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DESEJADAS**

O presente plano curricular da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos apresenta um conjunto de diferenças relativamente ao modelo anterior, de licenciatura bietápica. O anterior curso de licenciatura bietápica da ESCE estava estruturado em quatro anos, oito semestres, os três primeiros dos quais conferiam o grau de bacharel, com competências distintas das que eram exigidas aos Licenciados.

No plano curricular actual e tendo em conta o relatório de adequação do curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (Tomás et al, 2006), o perfil de competências a desenvolver pelos alunos da ESCE fundamenta-se no estipulado no Decreto-Lei nº 74/2006 de 24 de Março relativamente ao perfil do licenciado do ensino superior, a saber:

1. Possuir conhecimentos e capacidades de compreensão na área de Gestão de Recursos Humanos;
2. Saber aplicar os conhecimentos e as capacidades de compreensão adquiridos, no exercício da profissão;
3. Ter capacidade para resolver problemas no âmbito da sua área de formação;
4. Ter capacidade de recolher, seleccionar e interpretar informação relevante na sua área de formação, bem como avaliar as implicações sociais e éticas da sua acção;
5. Possuir competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções;
6. Possuir competências de aprendizagem que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia.

Consagrado este perfil de formação, o Conselho Científico da ESCE definiu ainda um conjunto de macro-competências, transversais a todas as unidades curriculares, que, sem prejuízo de outras, deverão ser prioritárias na formação dos alunos: eficácia individual, interpessoal e grupal; flexibilidade/adaptabilidade/mobilidade; ética e responsabilidade; resolução de problemas e tomada de decisão; criatividade e inovação; compreensão organizacional; línguas; tecnologias de informação e comunicação.

Para além das competências enunciadas, que constituem a matriz do projecto educativo da ESCE, foi identificado um conjunto de competências gerais, no âmbito das ciências empresariais, a desenvolver pelos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos ao longo do programa de formação:

1. Domínio falado e escrito da língua materna;
2. Capacidade de utilização de técnicas de cálculo;
3. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica;
4. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais;
5. Capacidade de compreensão da organização enquanto sistema de relações sociais;
6. Capacidade de compreensão do negócio/actividade;
7. Capacidade de compreensão da função socioeconómica da organização;
8. Capacidade de compreensão das actividades técnico-administrativas da função recursos humanos;
9. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na organização;
10. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional;
11. Capacidade de integração profissional num contexto organizacional

## **Parte B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO**

O objectivo principal do plano curricular da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos é formar profissionais capazes de intervir em diferentes áreas administrativas e técnicas da função recursos humanos, compreendendo as suas implicações ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade.

A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão, sendo áreas prioritárias do exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) de pessoal; gestão administrativa de recursos humanos;

recrutamento, selecção e acolhimento de pessoal; avaliação de desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; contratação colectiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação organizacional.

No final do ciclo formativo, os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de actividades das quais destacamos:

- participar nas acções necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra;
- participar na definição das necessidades de recursos humanos, bem como nos processos de recrutamento e selecção;
- participar na elaboração/implementação de planos de acolhimento e integração;
- participar na elaboração do manual de funções e dos perfis profissionais;
- participar na elaboração de balanços de competências;
- participar na definição/implementação de sistemas de avaliação de desempenho;
- participar na definição/implementação de políticas de remuneração;
- participar no desenho/implementação de planos de carreiras;
- participar na elaboração/implementação de planos de formação profissional;
- participar na elaboração/implementação de planos de higiene e segurança no trabalho;
- participar em acções de diagnóstico e intervenção organizacional;
- participar em processos de negociação colectiva de trabalho.

Neste sentido, as principais saídas profissionais dos diplomados em Gestão de Recursos Humanos pela ESCE/IPS são:

- Técnico Geral de Recursos Humanos;
- Técnico de Obrigações Legais de Recursos Humanos;
- Técnico de Formação;
- Técnico de Emprego;
- Técnico de Higiene e Segurança;
- Técnico de Recrutamento e Selecção;
- Técnico de Avaliação de Desempenho;
- Técnico de Planeamento de Carreiras;
- Técnico de Remunerações e Incentivos;
- Técnico de Negociação Colectiva;
- Técnico de Intervenção Organizacional;
- Técnico de Certificação da Qualidade;

## Parte B1 - ESTRUTURA DO CURSO

A definição dos créditos a atribuir a cada unidade curricular baseou-se em alguns pressupostos, nomeadamente:

- Cada unidade curricular deve possuir no mínimo 3 créditos e no máximo 6 créditos, devendo, este valor, ser arredondado, no máximo, até à meia unidade (0,5). São excepções, a esta lógica, as unidades curriculares de estágio, projecto, módulos inseridos em unidades curriculares ou oferecidos extra-curricularmente, bem como outras que venham a ser consideradas relevantes pelo Conselho Científico no processo educativo;
- A existência de 4 diferentes módulos que compõem os planos curriculares dos cursos da ESCE e que serviam de orientação genérica para a definição dos créditos:
  - o Unidades Curriculares de Base – 25% a 35%;
  - o Unidades Curriculares da Especialidade – 35% a 45%;
  - o Unidades Curriculares de Suporte – 10% a 20%;
  - o Unidades Curriculares de Transferência – 10% a 20%.

O plano de estudos, distribuído por seis semestres lectivos, apresenta a estrutura indicada na tabela B1.b, na qual se apresenta a carga de trabalho, por unidade curricular e pelos créditos que lhe estão associados.

### B1.b)Tabela - Distribuição de horas de trabalho

UC	Tipo de Aula						Horas Contacto	Semestre	ECTS	Horas Totais
	T	P	TP	L	OT	E				
LGRH20549 - Análise de Dados	15	-	-	45	-	-	60	1S	5,5	148,5
LGRH20549 - Análise de Dados	15	-	-	45	-	-	60	1	5,5	148,5
LGRH20551 - Análise Financeira	30	30	-	-	-	-	60	2S	5	135
LGRH20548 - Bases de Dados	-	-	-	45	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20556 - Comportamento Organizacional	15	30	-	-	-	-	45	2S	4,5	121,5
LGRH20574 - Comunicação Organizacional	30	45	-	-	-	-	75	2S	3,5	94,5
LGRH20545 - Contabilidade	30	30	-	-	-	-	60	1S	5,5	148,5

LGRH20560 - Direito do Trabalho I	15	30	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20563 - Direito do Trabalho II	15	30	-	-	-	-	45	2S	4,5	121,5
LGRH20211 - E-Business	15	30	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20504 - Empreendedorismo	15	30	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20557 - Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	12	280	292	2S	15	405
LGRH20543 - Estatística	30	30	-	-	-	-	60	2S	5,5	148,5
LGRH20566 - Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	30	30	-	-	-	-	60	2S	5,5	148,5
LGRH20564 - Gestão Administrativa de Recursos Humanos	30	30	-	-	-	-	60	2S	5,5	148,5
LGRH20569 - Gestão da Formação	30	30	-	-	-	-	60	1S	5	135
LGRH20552 - Gestão da Qualidade	15	30	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20572 - Gestão de Carreiras e de Competências	30	45	-	-	-	-	75	2S	3,5	94,5
LGRH20555 - Gestão de Recursos Humanos	15	30	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20209 - Gestão de Recursos Humanos na Ad.Pública	15	30	-	-	-	-	45	2S	4,5	121,5
LGRH20568 - Gestão do Desempenho	30	30	-	-	-	-	60	1S	5	135
LGRH20550 - Gestão Orçamental	15	30	-	-	-	-	45	2S	4,5	121,5
LGRH20562 - Higiene e Segurança no Trabalho	30	30	-	-	-	-	60	1	5	135
LGRH20544 - Informática	-	-	-	45	-	-	45	2S	4,5	121,5
LGRH20193 - Inglês	-	-	45	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20570 - Inovação e Mudança Organizacional	30	30	-	-	-	-	60	1S	5	135
LGRH20553 - Introdução à Gestão	30	15	-	-	-	-	45	1S	5	135
LGRH20554 - Introdução ao Direito	30	15	-	-	-	-	45	1S	4,5	121,5
LGRH20558 - Introdução às Ciências Sociais	30	30	-	-	-	-	60	1S	5,5	148,5
LGRH20546 - Macroeconomia	30	30	-	-	-	-	60	1S	5,5	148,5
LGRH20542 - Marketing	30	30	-	-	-	-	60	1S	5	135
LGRH20547 - Microeconomia	30	30	-	-	-	-	60	2S	5	135
LGRH20571 - Planeamento de Recursos Humanos	45	45	-	-	-	-	90	2S	4,5	121,5
LGRH20565 - Políticas de Remuneração	30	30	-	-	-	-	60	2S	5,5	148,5
LGRH20561 - Recrutamento e Seleção	30	30	-	-	-	-	60	1S	5	135
LGRH20559 - Relacionamento Interpessoal no Trabalho	15	30	-	-	-	-	45	2S	5,5	148,5
LGRH20573 - Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	45	-	-	-	-	75	2S	3,5	94,5
LGRH20567 - Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	45	-	-	60	1S	6	162

A estrutura curricular apresenta dois elementos distintivos. O primeiro prende-se com o facto de assentar numa formação de base generalista, centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo. O segundo passa pela existência de um estágio curricular em contexto real de trabalho, durante o último trimestre do plano curricular, permitindo uma aproximação às exigências do exercício profissional.

Os dados comparativos com cursos de referência não foram fornecidos pelo SI para análise. Tabela não apresentada.

#### **B1.c)Tabela - Dados comparativos com cursos de referência**

Os dados comparativos com cursos de referência não foram disponibilizados pelo SI. Todavia, considerando a distribuição das unidades curriculares por área científica, é notória a prevalência da área de Gestão de Recursos Humanos, como forma de dotar os alunos de competências específicas na área profissional que irão desenvolver. De salientar, no entanto, a importância dada à componente geral da área científica de Gestão, o que traduz um ensino que procura formar profissionais com competências transversais e perfis profissionais adaptáveis.

No contexto europeu, e não obstante as diferentes tradições nacionais no que respeita às formações de acesso à profissão na área de Gestão de Recursos Humanos, é possível encontrar programas de formação similares em instituições como a London Metropolitan University e a University of Kent, no Reino Unido, a Université Paris 1, em França, ou a Universitat Miguel Hernández, em Espanha.

#### **Parte B2 - ESTUDANTES À ENTRADA**

A tabela que se segue apresenta as vagas existentes por via do concurso nacional de acesso e por via dos concursos especiais.

**B2.a)Tabela - Vagas**

<b>Vagas</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2009/2010</b>	<b>2008/2009</b>
Concurso Nacional de Acesso (CNA)	62	62	62
Concursos Locais de Acesso/Regimes Especiais(CLA)	19	12	18
<b>Total de Vagas</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>80</b>

A análise dos números referentes aos estudantes à entrada, evidencia uma estabilidade das vagas existentes na ESCE, para o curso de Gestão de Recursos Humanos, tanto no que concerne às vagas pelo Concurso Nacional de Acesso como aos Concursos/Regimes Especiais.

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas por via do concurso nacional de acesso.

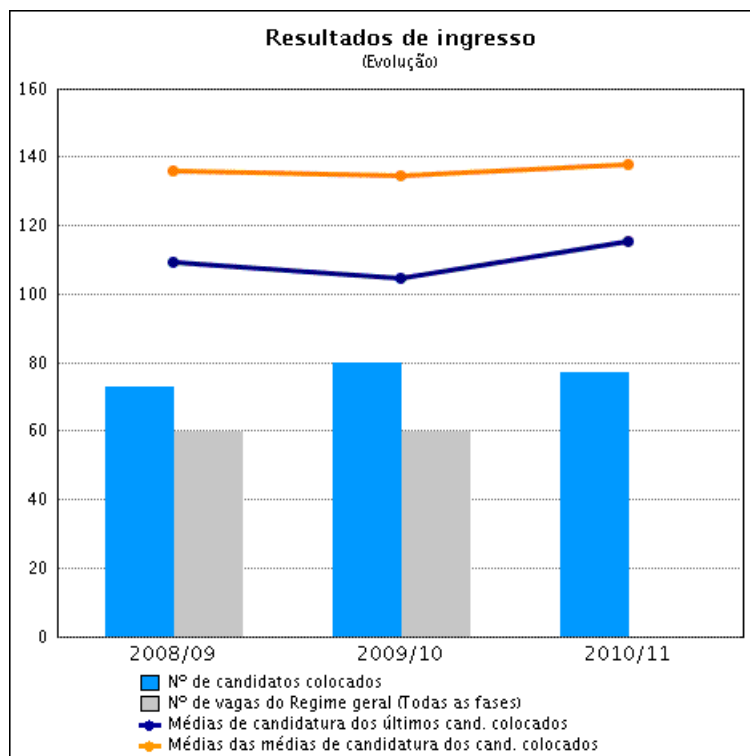
**B2.b)Tabela - Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)**

<b>Indicadores</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2009/2010</b>	<b>2008/2009</b>
Candidatos CNA/Vagas CNA	597%	702%	118%
Candidatos 1ª Opção CNA/Vagas CNA	113%	74%	45%
Colocados CNA/Vagas CNA	124%	129%	118%
Colocados 1ª opção CNA / Colocados CNA	91%	58%	38%

No que se refere à entrada dos estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA), os resultados apresentados revelam uma evolução positiva do número de candidatos ao curso de GRH da ESCE, relativamente às vagas existentes, visível sobretudo de 2008/09 (118%) para 2010/11 (124%).

Essa tendência é muito significativa também quando se analisam a percentagem de colocados na 1ª opção CNA pelo total de colocados CNA (2008/09 - 38%; 2009/10 - 43%; 2010/11 - 71%).

**B2.b)Gráfico - Notas de acesso**



As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, por via do regime geral de ingresso (todas as fases), supera largamente o número de vagas disponíveis.

A análise das médias de acesso mostra a existência de uma procura com um perfil escolar relativamente qualificado, na medida em que a classe modal das médias de acesso se situa muito perto dos 14 valores, mantendo-se relativamente estável no triénio em análise.

A média de candidatura do último candidato colocado (considerando todas as fases) corresponde a cerca de 11,5 valores, apresentando uma evolução positiva no triénio em análise. Esta evolução manifesta-se, sobretudo, de 2009/10 para 2010/11.

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas tendo por base os concursos locais de acesso / regimes especiais.

**B2.c)Tabela - Estudantes provenientes de Concursos Locais de Acesso / Regimes Especiais (CLA)**

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Nº de Colocados	9	5	20
Maiores de 23 anos			
Nº de Colocados CETs	0	0	0
Nº de Colocados Titulares de Curso Superior	2	1	0
Nº de Colocados Mudança de Curso	3	3	4
Nº de Colocados Transferências	1	1	1
Nº de Colocados Reingresso	12	11	15
Nº de Colocados Outros CLA	2	1	4
<b>Total de colocados CLA</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>44</b>
Colocados CLA/ Total de Vagas	36%	30%	55%

A par com a tendência positiva do número de colocados pelo Concurso Nacional de Acesso, também os estudantes colocados via Concursos Locais de Acesso/Regimes Especiais (CLA) têm aumentado, quando analisados os anos de 2009/10 (22) e 2010/11 (29). Esta tendência advém sobretudo do aumento na categoria "Nº de Colocados Maiores de 23 anos" (em 2010/11 teve 9 colocados e em 2009/10 teve 5 colocados).

A mesma tendência se verifica quando se analisa a relação entre os colocados CLA pelo total de vagas nos anos de 2009/10 (30%) e 2010/11 (39%).

Todavia, considerando o triénio em análise no que se refere aos estudantes colocados via Concursos Locais de Acesso/Regimes Especiais (CLA), a tendência que se verifica é a de um decréscimo acentuado de 2008/09 (44) para 2009/10 (22) e 2010/11 (29). Este decréscimo advém sobretudo do aumento na categoria "Nº de Colocados Maiores de 23 anos" (em 2008/09 teve 20 colocados).

A mesma tendência se verifica quando se analisa a relação entre os colocados CLA pelo total de vagas nos anos de 2008/09 (55%) comparativamente com 2009/10 (30%) e 2010/11 (39%).

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas através do concurso nacional de acesso e dos regimes especiais.

#### B2.d)Tabela - Ocupação total de vagas

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Colocados CNA	77	80	73
Total de Colocados CLA	29	22	44
Total de Colocados	<b>106</b>	<b>102</b>	<b>117</b>
Total de Colocados/ Total de Vagas	131%	138%	146%

Em termos globais, verifica-se um aumento do total de colocados, tendo por base as vagas disponíveis. Este aumento traduz-se numa evolução positiva, verificada sobretudo quando comparamos 2009/10 com 2010/11 (2009/10 - 138%; 2010/11 - 143%).

Relativamente ao total de colocados, verifica-se uma evolução dos colocados no biénio 2009/10 (102) com 2010/11 (106).

Relativamente ao total de colocados através do CNA, a tendência é para uma relativa estabilização dos dados no triénio em análise.

Relativamente ao total de colocados através do CLA , verifica-se uma evolução positiva dos colocados no biénio 2009/10 (22) com 2010/11 (29), constatando-se, todavia, um decréscimo relativamente ao ano de 2008/09 (44).

#### Parte B2.e) Proveniência de Estudantes Admitidos

A tabela seguinte permite verificar a proveniência dos estudantes admitidos por Concelho no triénio 2008/2009, 2009/10 e 2010/11.

#### B2.e)Tabela - Proveniência dos estudantes por Concelho

CONCELHO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Castro Verde	1	0	0
Odemira	1	0	0
Guarda	1	0	0
Lisboa	2	2	3
Loures	1	2	3
Oeiras	1	1	0
Sintra	4	4	2
Torres Vedras	1	0	0
Amadora	1	1	3
Matosinhos	1	0	0
Alcanena	1	0	0
Alcochete	1	0	2
Almada	7	9	2
Barreiro	8	9	7
Grândola	3	0	0
Moita	7	9	8
Montijo	6	1	3

<b>Palmela</b>	9	4	7
<b>Santiago do Cacém</b>	1	1	0
<b>Seixal</b>	15	9	18
<b>Sesimbra</b>	2	0	2
<b>Setúbal</b>	14	17	27
<b>Sines</b>	2	0	2
<b>Funchal</b>	1	0	0
<b>Outros</b>	0	10	7
<b>Total</b>	91	79	96

A análise da proveniência dos estudantes admitidos por concelho, ao longo do triénio em análise, revela a importância assumida pelos concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atracção privilegiadas, só ultrapassadas pelo próprio concelho de Setúbal. Especificando, e considerando apenas o ano de 2010/11, na proveniência dos estudantes admitidos destacam-se os concelhos de Setúbal (17) e Seixal (15), seguidos dos concelhos de Palmela (8), Moita (7), Almada (7) e Montijo (7).

A tabela seguinte permite verificar a proveniência dos estudantes admitidos por Distrito no triénio 2008/2009, 2009/10 e 2010/11.

#### B2.f)Tabela - Proveniência dos estudantes por Distrito

DISTRITO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
<b>Beja</b>	2	0	3
<b>Guarda</b>	1	0	0
<b>Lisboa</b>	10	14	13
<b>Porto</b>	1	0	0
<b>Santarém</b>	1	2	0
<b>Setúbal</b>	75	60	78
<b>Funchal</b>	1	1	1
<b>Outros</b>	-	2	1
<b>Total</b>	91	79	96

A análise da base geográfica de recrutamento no triénio (2008/09, 2009/10 e 2010/11) mostra a existência de uma forte regionalização centrada no distrito de Setúbal (2008/09 - 74; 2009/10 - 53; 2010/11 - 75), o que reflecte o reconhecimento que o curso e a Escola atingiram na região. Depois de Setúbal, é do distrito de Lisboa que vêm mais estudantes para a ESCE (2008/09 - 13; 2009/10 - 13; 2010/11 - 8), revelando-se este distrito, face à sua proximidade geográfica, e não obstante a elevada oferta educativa aí existente para a mesma área de formação, um território de atracção para os alunos.

#### Parte B3 - ESTUDANTES INSCRITOS

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos alunos por anos curriculares, no triénio 2008/2009, 2009/10 e 2010/11.

#### B3.a)Tabela - Distribuição por anos curriculares

Ano Curricular	2010/2011		2009/2010		2008/2009	
1º Ano	86	37,89%	80	31,5%	73	25%
2º Ano	64	28,19%	66	25,98%	101	34,59%
3º Ano	77	33,92%	108	42,52%	118	40,41%
<b>Total</b>	<b>227</b>		<b>254</b>		<b>292</b>	

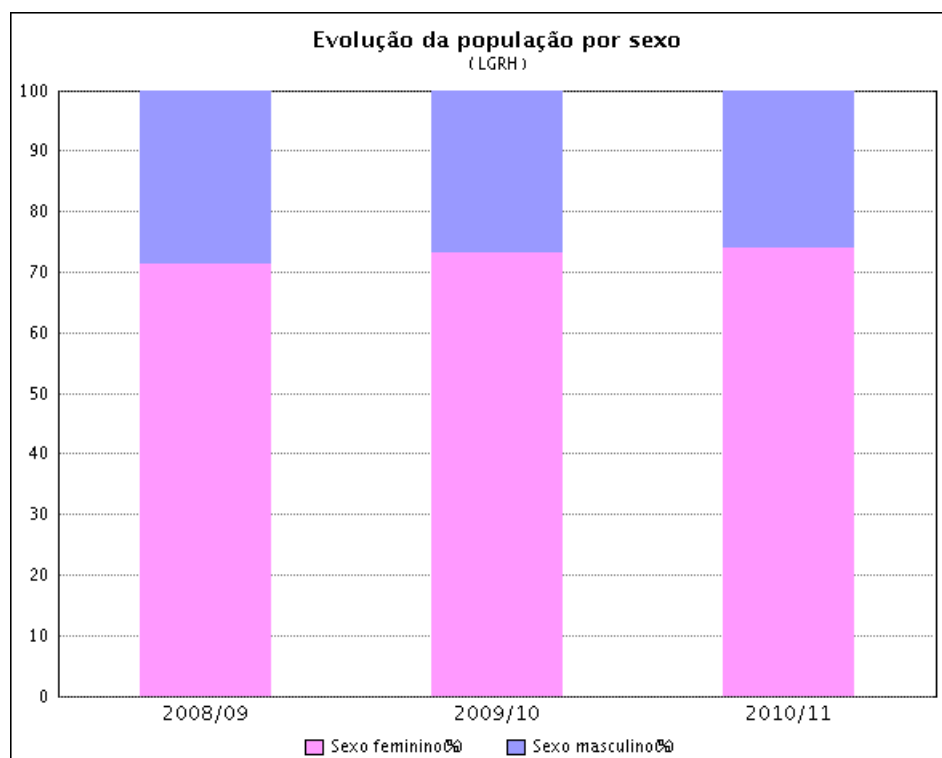
A distribuição dos alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos revela uma evolução positiva no número total de alunos distribuídos no 1º ano ao longo do triénio em análise. No 2º e 3º anos a tendência é para um decréscimo no número total de alunos inscritos. Esta tendência manifesta-se, sobretudo, no 2º ano de 2008/09 (101) para 2010/11 (67), e no 3º ano de 2009/10 (109) para 2010/11 (78).

Em termos globais assiste-se, todavia, a um decréscimo no total dos estudantes inscritos nos três anos curriculares, ao longo do

triénio (2008/09 com 297 inscritos; 2009/10 com 261 e 2010/11 com 235 inscritos).

O gráfico seguinte mostra a distribuição dos estudantes admitidos por sexo no triénio em análise.

### B3.b) Gráfico - Distribuição por género



Quanto à análise dos inscritos na licenciatura de Gestão de Recursos Humanos por género, constata-se uma clara estabilidade na predominância do grupo feminino ao longo do triénio 2008/09-2010/11.

### Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

A tabela seguinte refere-se à mobilidade dos estudantes no triénio em análise.

#### B4.1) Tabela - Mobilidade

Ano lectivo	Estudantes de Entrada (incoming)	Estudantes de Saída (outgoing)	Graduados envolvidos em Programas Internacionais
2009/10	0	1	----
2008/09	0	1	----

Apesar do conjunto de actividades de mobilidade em que a ESCE tem estado envolvida (Carvalho, 2009), os alunos da licenciatura em GRH apresentam um reduzido índice de participação no que se refere a Outgoing e Graduados em Programas Internacionais, facto que exige um maior empenho no sentido de garantir a efectiva participação dos alunos.

No que se refere aos estudantes incoming, os dados apresentados revelam uma crescente procura dos cursos oferecidos pela ESCE (2008/09 - 32; 2009/10 - 45; 2010/11 - 60). Todavia, estes dados apenas podem ser analisados numa perspectiva de Unidade Organizacional e não de curso, pois referem-se aos alunos que se encontram matriculados no Módulo Internacional (não foram fornecidos dados sobre as respectivas matrículas nas Unidades Curriculares do curso de GRH).

A tabela seguinte permite verificar o grau de participação de estrangeiros (estudantes, docentes e graduados) no programa de formação no triénio em análise.



#### B4.2) Tabela - Internacionalização

	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Estudantes Estrangeiros	13	16	19
Docentes Estrangeiros	2	0	0
Graduados Estrangeiros	2	2	5

No que diz respeito à Internacionalização, tem-se registado uma estabilidade no número de estudantes estrangeiros (alunos inscritos no curso com nacionalidade estrangeira, incluindo a dupla nacionalidade), e um acentuado decréscimo de graduados estrangeiros, de 2008/09 (6) para 2009/10 (2) e para 2010/11 (2), não obstante tratar-se de um universo reduzido. Universo reduzido representam também os docentes estrangeiros (apenas 2 em 2010/11).

#### B4.3) Parcerias Internacionais

As parcerias internacionais têm como objectivo incentivar e apoiar a mobilidade internacional dos alunos em ambiente académico, procurando proporcionar-lhes uma experiência de ensino enriquecedora em termos, não apenas educacionais, mas também linguísticos e culturais. As oportunidades disponíveis aos alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão integradas no Programas Erasmus (inserido no Programa Aprendizagem ao Longo da Vida) e na Mobilidade Internacional – Brasil (as bolsas de mobilidade neste âmbito podem ser financiadas pelo Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades, promovido pelo Banco Santander Totta, ou pelo Plano de Apoio Financeiro à Mobilidade Internacional, constituído pelo IPS). Em qualquer dos casos, a mobilidade dos estudantes consiste na realização de um período de estudos que pode incluir estágio. De forma a concretizar estas oportunidades, destacam-se um conjunto de parcerias europeias e brasileiras:

##### PARCERIAS INTERNACIONAIS – PROGRAMA ERASMUS

###### Bélgica

- Karel De Grote
- Hogeschool
- Katholieke Hogeschool Antwerpen
- Katholieke Hogeschool Kempen
- Hogeschool West
- Vlaanderen

###### República Checa

- Vysoka Skola Technicka a Economicka
- College of Polytechnics Jihlava
- Private College of Economic Studies

###### Alemanha

- International School of Management Alemanha
- Technische Universität Kaiserslautern

###### Dinamarca - Niels Brock Copenhagen Business College

###### Espanha

- Universidad de Alicante
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Barcelona (Facultat d'Economia i Empresa)
- Universidad Politécnica de Cartagena
- Universidad de Sevilla
- Universidade de Vigo

###### França

- Université de Picardie Jules Verne
- School of International Business
- Université Paris 13
- INSEEC Paris
- Université de Poitiers

###### Grécia

- Technological Educational Institute of Patras

###### Hungria

- Kodolányi János Fiskola

###### Itália

- Università degli Studi di Firenze

Irlanda

- Dundalk Institute of Technology

Letónia

- Rīgas Tehniskā Universitāte

- Banku Augstskola

- BA School of Business and Finance

Lituânia

- Vilnius Law and Business College Lituânia

Holanda

- Hogeschool Rotterdam

Polónia

- Gdansk University of Technology

- Poznan University of Economics

- The West Pomeranian Business School

- Angelus Silesius State School of Higher Vocational Education in Walbrzych

Finlândia

- Helsinki Metropolia University of Applied Sciences

- Laurea University of Applied Sciences

Eslováquia

- Comenius University in Bratislava

Reino Unido

- Dundee College

#### PARCERIAS INTERNACIONAIS – MOBILIDADE INTERNACIONAL – BRASIL

Protocolos de Cooperação:

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Universidade Federal do Ceará

Universidade Federal de Juiz de Fora

Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades:

Universidade Estadual de Campinas

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"

Universidade Federal da Paraíba

Universidade Federal de Santa Catarina

Universidade de São Paulo

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Universidade Federal da Bahia

#### Parte C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas em uso se, por um lado, são influenciadas pelas especificidades das diferentes unidades curriculares que compõem o programa de estudos, por outro, são induzidas pelo regulamento geral de avaliação, aprovado pelos órgãos da Escola, o qual estabelece um conjunto de parâmetros formatador da margem de autonomia dos docentes e indutor de uma cultura pedagógica específica. A tradição da Escola, a par da organização estrutural das actividades lectivas, nomeadamente da organização dos tempos lectivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas e aulas práticas), aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar actividades de natureza expositiva, nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com actividades de natureza participativa, nas aulas práticas, com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objectivos associados a cada unidade curricular.

#### a) Elementos que integram o programa da unidade curricular

Os elementos que integram os programas das UC's são:

A. Identificação dos docentes, duração, tipo, carga horária, etc

B. Enquadramento

C. Síntese da unidade curricular

D. Contributos para o desenvolvimento de competências

E. Objectivos

F. Metodologia de ensino/aprendizagem

- G. Conteúdos programáticos
- H. Bibliografia
- I. Sistema de avaliação
- J. Atendimento aos alunos

#### **b) Mudanças na utilização das actividades relativamente à situação anterior a Bolonha**

A tradição da ESCE, a par da organização estrutural das actividades lectivas, nomeadamente da organização dos tempos lectivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas e aulas práticas), aponta para um modelo pedagógico que procura, cada vez mais, conciliar actividades de natureza expositiva, nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com actividades de natureza participativa, nas aulas práticas, com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objectivos associados a cada unidade curricular, como se pode constatar.

No que se refere ao tipo de actividades pedagógicas utilizadas pelos docentes refiram-se:

- A) Aulas expositivas interactivas
- B) Aulas expositivas com exemplos da realidade
- C) Aulas expositivas com meios audiovisuais
- D) Aulas expositivas dos conteúdos
- E) Resolução de problemas
- F) Comunicação através de correio electrónico
- G) Exercícios de aplicação
- H) Orientação tutórica
- I) Pesquisa e recolha de informação on-line
- J) Discussão orientada de temas com análise de documentos

Reace ainda para o desenvolvimento de uma cultura pedagógica ajustada em função, sobretudo, da crescente disponibilidade de meios tecnológicos como são os casos da introdução de um Portal e do Moodle enquanto software de apoio.

De referir que todos os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos realizam um estágio curricular ou, em alternativa, um projecto organizacional aplicado que é objecto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação do orientador da instituição de acolhimento e de docentes da Escola e que, pela sua natureza, exige uma prática pedagógica diferente, assente num regime de tutoria. Trata-se de uma experiência pedagógica que se tem constituído numa mais-valia para estudantes e docentes dado constituir-se num instrumento privilegiado de interface com o campo profissional em que o curso se insere e de facilitação de acesso ao primeiro emprego.

#### **c) Mudanças na utilização dos elementos de avaliação individual relativamente à situação anterior a Bolonha**

No que respeita ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, constata-se o desenvolvimento de uma cultura assente no incentivo da avaliação contínua, mas também continuada, em aula ao longo do semestre.

Dada a existência de um regulamento geral de avaliação, constata-se que os docentes recorrem cada vez mais a um conjunto diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com avaliação colectiva e de avaliação escrita com avaliação oral. Em termos de avaliação individual, destacam-se, em primeira instância, os testes e os exames. Para além destes refiram-se ainda os trabalhos escritos individuais, as apresentações orais individuais, a resolução/discussão de exercícios individualmente e a resolução/discussão de casos práticos individualmente.

#### **d) Mudanças na utilização dos elementos de avaliação em grupo relativamente à situação anterior a Bolonha**

No que respeita ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, constata-se o desenvolvimento de uma cultura assente no incentivo da avaliação contínua, mas também continuada, em aula ao longo do semestre.

Dada a existência de um regulamento geral de avaliação, constata-se que os docentes recorrem cada vez mais a um conjunto diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com avaliação colectiva e de avaliação escrita com avaliação oral. Em termos de avaliação em grupo, destacam-se os trabalhos escritos em grupo, as apresentações orais em grupo, a resolução/discussão de exercícios em grupo e a resolução/discussão de casos práticos em grupo.

### **Parte D - ANÁLISE GLOBAL DE RESULTADOS**

#### **Parte D1 - Resultados Académicos**

##### **D1.a) Indicadores de sucesso global por ano lectivo, por ano curricular e por UC/Módulo**

Com excepção do 1º ano curricular (que apresenta uma evolução positiva de 2009/10 para 2010/11), em termos globais, manifesta-se uma tendência decrescente ao longo do triénio 2008/09, 2009/10 e 2010/11 no número de inscrições na Licenciatura de GRH.

Com exceção do 1º ano curricular (que apresenta uma relativa estabilização no triênio 2008/09-2010/11)), em termos globais constata-se, também, uma tendência decrescente dos alunos inscritos que se submetem à avaliação, dos alunos inscritos/aprovados e dos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, no que diz respeito ao triênio 2008/09-2010/11.

A tabela seguinte refere-se aos indicadores de sucesso escolar nas diferentes UC's que constituem o 1º ano curricular do curso, no triênio em análise.

**Tabela - 1º Ano**

Disciplinas	Área Científica	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Análise Financeira	Finanças	124	79.03	61.29	77.55	119	59.66	38.66	64.79	134	75.37	46.27	61.39
Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	88	73.86	69.32	93.85	89	77.53	69.66	89.86	89	73.03	64.04	87.69
Introdução ao Direito	Direito	97	79.38	69.07	87.01	86	83.72	65.12	77.78	123	79.67	75.61	94.9
Marketing	Marketing	93	81.72	68.82	84.21	83	81.93	61.45	75.0	80	83.75	70.0	83.58
Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	84	80.95	80.95	100.0	84	79.76	73.81	92.54	96	83.33	76.04	91.25
Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	86	83.72	81.4	97.22	77	80.52	71.43	88.71	78	82.05	76.92	93.75
Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	94	78.72	60.64	77.03	82	70.73	59.76	84.48	90	74.44	72.22	97.01
Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	85	80.0	78.82	98.53	81	79.01	71.6	90.63	81	74.07	71.6	96.67
Estatística	Métodos Quantitativos	142	52.82	19.01	36.0	149	61.74	38.26	61.96	164	62.2	38.41	61.76
Contabilidade	Contabilidade	111	81.08	62.16	76.67	99	77.78	53.54	68.83	93	97.85	51.61	52.75
Microeconomia	Economia	118	80.51	53.39	66.32	132	76.52	48.48	63.37	125	63.2	32.8	51.9
Introdução à Gestão	Gestão	103	82.52	48.54	58.82	99	80.81	58.59	72.5	84	78.57	51.19	65.15
<b>1º ano</b>		<b>1225</b>	<b>76.98</b>	<b>60.33</b>	<b>78.37</b>	<b>1180</b>	<b>74.66</b>	<b>56.86</b>	<b>76.16</b>	<b>1237</b>	<b>75.99</b>	<b>58.12</b>	<b>76.49</b>

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2010/11, as taxas são globalmente satisfatórias (metade das unidades curriculares tem taxas de sucesso superiores a 80%). Pelo lado negativo destaca-se a UC de estatística com apenas 36% de aprovações e a UC de Introdução à Gestão com 58,14% de aprovações.

Considerando apenas o ano de 2010/11 para os alunos que se submeteram à avaliação, as unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados (considerámos valores superiores a 20%) são exclusivamente do 1º ano curricular, a saber: Estatística (74%), Introdução à Gestão (42.86%), Microeconomia (33.68%), Contabilidade (23.33%), Informática (22.97%) e Análise Financeira (22.45%).

Os resultados apresentados parecem decorrer de um problema estrutural associado aos baixos índices de literacia matemática, que tendem a dificultar o sucesso escolar nas disciplinas em que é exigida essa competência de base, a par da necessidade de alguns ajustamentos quer programáticos, quer pedagógicos que urge realizar. Estes valores podem ainda indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

A tabela seguinte refere-se aos indicadores de sucesso escolar nas diferentes UC's que constituem o 2º ano curricular do curso, no triênio em análise.

**Tabela - 2º Ano**

Disciplinas	Área Científica	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Gestão Administrativa de Recursos	Gestão de Recursos Humanos	66	80.3	72.73	90.57	60	78.33	76.67	97.87	85	85.88	83.53	97.26

Humanos													
Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	63	88.89	73.02	82.14	62	93.55	80.65	86.21	88	95.45	80.68	84.52
Análise de Dados	Métodos Quantitativos	93	65.59	44.09	67.21	104	64.42	57.69	89.55	132	65.15	52.27	80.23
Macroeconomia	Economia	50	94.0	94.0	100.0	52	98.08	94.23	96.08	75	98.67	93.33	94.59
Gestão Orçamental	Gestão	77	84.42	37.66	44.62	89	82.02	66.29	80.82	118	88.14	58.47	66.35
Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	61	85.25	67.21	78.85	58	89.66	79.31	88.46	81	90.12	88.89	98.63
Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	75	82.67	49.33	59.68	87	87.36	72.41	82.89	127	82.68	64.57	78.1
Direito do Trabalho II	Direito	59	83.05	76.27	91.84	54	90.74	85.19	93.88	78	93.59	89.74	95.89
Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	62	87.1	66.13	75.93	69	88.41	82.61	93.44	90	90.0	72.22	80.25
Direito do Trabalho I	Direito	62	91.94	80.65	87.72	54	90.74	77.78	85.71	94	94.68	93.62	98.88
Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	62	85.48	74.19	86.79	57	91.23	85.96	94.23	85	92.94	89.41	96.2
Gestão de Recursos Humanos na Ad.Pública	Gestão de Recursos Humanos	55	81.82	81.82	100.0	51	94.12	94.12	100.0	20	80.0	80.0	100.0
<b>2º ano</b>		<b>785</b>	<b>83.31</b>	<b>65.73</b>	<b>78.9</b>	<b>805</b>	<b>85.34</b>	<b>76.77</b>	<b>89.96</b>	<b>1148</b>	<b>87.63</b>	<b>77.09</b>	<b>87.97</b>

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2010/11, as taxas são globalmente muito satisfatórias (a maioria das unidades curriculares tem taxas de sucesso superiores a 80%). Pelo lado negativo destaca-se a UC de Gestão Orçamental com 43,94% de aprovações e a UC de Base de Dados com apenas 59,68% de aprovações.

Estes dois casos (UC de Gestão Orçamental e de Base de Dados) são ainda mais preocupantes quando revelam um aumento do insucesso escolar de 2009/10 para 2010/11. Essa tendência reflecte-se negativamente nas percentagens de sucesso obtidas para 2010/11 (UC Gestão Orçamental em 2009/10 – 79.73% e em 2010/11 – 43.94%) e (UC Base de Dados em 2009/10 – 83.12% e em 2010 – 59.68%).

Estes resultados parecem decorrer de um problema estrutural associado aos baixos índices de literacia matemática, que tendem a dificultar o sucesso escolar nas disciplinas em que é exigida essa competência de base, a par da necessidade de alguns ajustamentos quer programáticos, quer pedagógicos que urge realizar. Estes valores podem ainda indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

A tabela seguinte refere-se aos indicadores de sucesso escolar nas diferentes UC's que constituem o 3º ano curricular do curso, no triénio em análise.

**Tabela - 3ºAno**

Disciplinas	Área	2010 /2011				2009 /2010				2008 /2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Gestão da Qualidade	Gestão	55	94.55	89.09	94.23	75	98.67	96.0	97.3	68	97.06	92.65	95.45
E-Business	Gestão	35	100.0	97.14	97.14	21	100.0	100.0	100.0	7	100.0	100.0	100.0
Inglês	Gestão	2	0.0	0.0	0.0	6	66.67	50.0	75.0	4	75.0	75.0	100.0
Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	49	97.96	95.92	97.92	70	98.57	98.57	100.0	55	100.0	100.0	100.0
Empreendedorismo	Gestão	29	55.17	55.17	100.0	45	95.56	93.33	97.67	27	100.0	100.0	100.0
Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	52	92.31	92.31	100.0	74	97.3	95.95	98.61	60	93.33	93.33	100.0
Relações Laborais Nacionais e	Gestão de Recursos	53	92.45	92.45	100.0	76	94.74	93.42	98.61	59	98.31	94.92	96.55

Internacionais	Humanos												
Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	52	90.38	90.38	100.0	75	96.0	96.0	100.0	57	100.0	100.0	100.0
Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	53	96.23	96.23	100.0	74	95.95	93.24	97.18	55	100.0	100.0	100.0
Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	53	92.45	88.68	95.92	76	96.05	96.05	100.0	58	98.28	96.55	98.25
Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	48	95.83	93.75	97.83	72	95.83	95.83	100.0	56	96.43	96.43	100.0
Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	53	94.34	88.68	94.0	75	96.0	93.33	97.22	63	98.41	98.41	100.0
Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	70	77.14	77.14	100.0	98	73.47	73.47	100.0	101	67.33	67.33	100.0
<b>3º ano</b>		<b>604</b>	<b>90.23</b>	<b>88.41</b>	<b>97.98</b>	<b>837</b>	<b>93.67</b>	<b>92.47</b>	<b>98.72</b>	<b>688</b>	<b>93.46</b>	<b>92.44</b>	<b>98.91</b>

No que se refere ao 3º ano curricular do curso, destaca-se uma tendência decrescente muito significativa em 2010/11 nas inscrições dos alunos nas várias Uc's consideradas. Esta tendência parece resultar, em parte, do facto de um considerável número de alunos ficar retido nos 1º/2º ano curricular, dado o insucesso escolar registado em algumas UC's deste(s) ano(s).

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2010/11, as taxas são globalmente elevadas no 3º ano curricular (todas as unidades curriculares têm taxas de sucesso superiores a 90%).

A unidade curricular de Inglês não é aqui considerada por se tratar de uma unidade curricular com apenas 2 alunos inscritos (nenhum deles se submeteu à avaliação).

É de salientar, ainda, a unidade curricular de Estágio Curricular/Projecto Organizacional Aplicado, por apresentar uma das taxas de sucesso mais reduzidas, quando considerados todos os alunos inscritos (76,06%). Todavia, deve referir-se aqui que todos os alunos que se submeteram à avaliação tiveram aprovação (100%).

O facto da unidade curricular de Estágio/Projecto Organizacional Aplicado apresentar a taxa de sucesso mais reduzida, quando considerados todos os alunos inscritos, decorre de um conjunto de factores dos quais nos merecem destaque os seguintes: a dificuldade dos alunos iniciarem o seu estágio em tempo mais oportuno (mês de Maio), em virtude dos constrangimentos decorrentes do regulamento geral de estágios da ESCE, os atrasos no início do estágio em virtude das opções e das restrições dos alunos e do processo de selecção/decisão por parte das organizações de acolhimento e, por último, o desajustamento entre o tempo disponível para a realização do estágio no quadro do plano curricular e as práticas em uso na sua gestão. Deste conjunto de factores nem todos são passíveis de controlo por parte da Escola, estando, no entanto, em curso um conjunto de alterações que visam agilizar todos os procedimentos, de forma a obter resultados mais adequados.

A tabela seguinte apresenta o indicador global de sucesso escolar no triénio em análise.

#### Tabela - Global

	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
<b>Global</b>	<b>2614</b>	<b>81.94</b>	<b>68.44</b>	<b>83.52</b>	<b>2827</b>	<b>83.37</b>	<b>73.15</b>	<b>87.74</b>	<b>3078</b>	<b>84.28</b>	<b>72.94</b>	<b>86.55</b>

O número de inscritos tem registado um decréscimo ao longo do triénio, 2008/09-2010/11, sendo que tal facto não pode ser dissociado da aplicação do processo de Bolonha e do elevado número de reingressos decorrentes do mesmo, cujo reflexo vem, paulatinamente, diminuindo.

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adoptado podem considerar-se satisfatórios, na medida em que, no que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 80%, no triénio de 2008/09, 2009/10 e 2010/11. Tal não significa, contudo, que não existam situações pontuais (leia-se UC's) em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

A tabela seguinte apresenta os dados relativos à retenção e abandono escolar no triénio em análise.

**D1.b)Tabela - Retenção e Abandono escolar**

	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Retenção no 1º Ano	18 22,5%	12 16,44%	12 9,92%
Abandono Escolar	16 7,21%	26 10,36%	28 9,66%

No que se refere à retenção no 1º ano, os dados apresentados indicam um aumento significativo de 2008/09 para 2010/11 (10.57% e 21.95%, respectivamente). Tal situação deve-se ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular, a saber: Estatística, Introdução à Gestão e Microeconomia.

No que concerne às taxas de abandono escolar, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada, apesar da tendência decrescente verificada. Os valores apresentados são ainda significativos em 2010/11 (14 alunos, o que representa uma taxa de abandono escolar de 6.09%).

De forma a perceber os motivos que podem estar por detrás das taxas de abandono escolar verificadas foram realizadas entrevistas aos alunos da licenciatura (2º e 3º ano).

Assim, quando questionados sobre as razões subjacentes a esta realidade, os alunos que frequentam o 2º ano, apontaram, por ordem de relevância:

- A dificuldade em conseguir aprovação em determinadas unidades curriculares;
- A insatisfação para com o plano de estudos do curso;
- Motivos financeiros;
- Dificuldade de adaptação ao ensino superior.

Quando questionados os alunos do 3º ano, verificou-se uma quase absoluta adequação da percepção sobre os motivos subjacentes ao abandono da frequência de curso superior, com a fornecida pelos alunos do 2º. Assim, os alunos do terceiro ano consideraram como principais motivos para o abandono, por ordem de relevância:

- O conteúdo das unidades curriculares mais difíceis no primeiro ano;
- Dificuldades de adaptação ao ensino superior;
- Motivos financeiros (inconsciência prévia dos gastos inerentes à frequência de um curso superior público).

Para uma intervenção positiva da ESCE/IPS que contribua para a reversibilidade da situação do abandono escolar, surge assim como imperativa uma reflexão profunda sobre:

- o acolhimento e a integração dos alunos do 1º ano;
- os apoios financeiros disponíveis;
- o plano de estudo do curso (nomeadamente a distribuição de unidades curriculares do 1º ano, e o conteúdo programático/avaliação das unidades curriculares com carácter marcado de matemática).

A tabela seguinte apresenta os dados relativos aos indicadores de eficácia global no triénio em análise.

**D1.c)Tabela - Indicadores de eficácia global**

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Graduados	50	70	75
Graduados em < N anos/Total de Graduados (1)	0%-0	4%-3	91%-68
Graduados em N anos/Total de Graduados	72%-36	94%-66	0%-0
Graduados em N + 1 anos/Total de Graduados	28%-14	0%-0	1%-1
Graduados em N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	1%-1	0%-0
Graduados em > N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	0%-0	8%-6

(1)Estudantes que concluíram o curso em menos que N anos, derivado de processos de equivalência.

Relativamente aos indicadores de eficácia global, há que salientar uma marcada tendência para o decréscimo da eficácia, constatada na diminuição do número total de graduados (2008/09 - 75; 2009/10 - 70; 2010/11 - 52), bem como no aumento da percentagem de diplomados Graduados em N + 1 anos/Total de Graduados em 2010/11 (27%). Tal situação é ainda reforçada pela diminuição da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular. Assim, se em 2009/10 cerca de 94% dos estudantes concluíram a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular, já em 2010/11 apenas 71% dos estudantes o fizeram dentro dos anos previstos pelo plano curricular.

**D2 - Outros Indicadores Relevantes****D3 - Percepções dos estudantes sobre o processo de Ensino/Aprendizagem**

Os resultados aqui apresentados referem-se ao Focus Group relativo ao funcionamento pedagógico do curso de GRH, em que esteve presente o Presidente do Conselho Pedagógico da ESCE, a Coordenadora na ESCE da realização dos Relatórios de Bolonha 2010/11 e um representante dos estudantes do 2º e 3º ano do curso de GRH.

### **D31 - Percepção sobre o Curso**

No que se refere à percepção sobre o Curso destacam-se como aspectos positivos:

- A satisfação global com o curso.
- As competências do corpo docente.
- A preparação dos alunos para a inserção no mercado de trabalho.

No que se refere à percepção sobre o Curso destacam-se como aspectos negativos:

- O facto de não haver mais UC's opcionais na área.
- Elevada concentração de avaliações contínuas (testes) num espaço temporal muito reduzido. div>

### **D32 - Percepção sobre as UCs/Módulos**

No que se refere à percepção sobre as Unidades Curriculares destacam-se como aspectos positivos:

- A satisfação global com os docentes das UC's.
- A adequação do método de avaliação e dos momentos de avaliação nas UC's.
- A complementaridade entre aulas teóricas e aulas práticas.
- A competência dos corpo docente das UC's.

No que se refere à percepção sobre as Unidades Curriculares destacam-se como aspectos negativos:

- Falta de articulação entre os docentes das aulas teóricas e práticas na UC de Análise de Dados.
- Discrepância entre a dificuldade dos exercícios nas aulas e os propostos para avaliação na UC de Gestão Orçamental.
- O insucesso escolar evidenciado na UC de Gestão Orçamental.

## **Parte E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR**

Decorrente de uma reflexão contínua sobre a importância de iniciativas que visem a melhoria do funcionamento do curso de GRH, salienta-se a relevância dos seguintes âmbitos de acção:

- Formação de docentes de forma a melhorarem as suas práticas pedagógicas e científicas;
- Incentivo à participação dos alunos nas actividades lectivas e à valorização do processo de avaliação contínua tendo em vista a melhoria dos indicadores de sucesso escolar bem como do seu perfil de competências;
- Reforço da articulação dos conteúdos programáticos das unidades curriculares, potenciando o desenvolvimento de competências integradas dos licenciados;
- Garantir o cumprimento das medidas de reforma da gestão administrativa e pedagógica dos estágios curriculares, com vista a permitir que, em condições normais, os alunos conclua o curso durante os três anos curriculares previstos;
- Reforço dos níveis de participação dos alunos de Gestão de Recursos Humanos em actividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular;

Algumas das medidas aqui enunciadas resultam, igualmente, da reflexão realizada em conjunto com os coordenadores de ano e com os representantes dos alunos no final do ano lectivo transacto, pela qual se constata a necessidade de melhorar o processo de elaboração dos calendários de avaliação, sobretudo no semestre ímpar, já que, apesar da melhoria verificada, ainda se verificou a sua divulgação tardia.

## **Parte F - ACÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES**

O desenvolvimento de competências extracurriculares tem passado por três tipos de iniciativas: o desenvolvimento de jogos pedagógicos, a realização de conferências, seminários, visitas de estudo, e aulas abertas e o aprofundamento de uma cultura de participação e reflexão crítica.

Relativamente à primeira iniciativa, destaca-se a participação na Business Week (Entrepreneurship Business Week Setúbal – 5ª Ed.) e nos Jogos Internacionais de Gestão (Internacional Workshop) que, a par com a mobilidade internacional, se constituem em oportunidades formativas de elevado valor face à possibilidade de contactar com outras culturas nacionais, com outras formas de relacionamento pedagógico e com outras formas de ser estudante. É neste espírito que se enquadra o desenvolvimento do 8º PoliEmprende: Concurso de Ideias/Ações de Formação. Todas estas oportunidades têm-se constituído numa aposta estratégica da ESCE da qual os alunos da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos têm vindo a beneficiar.



No que se refere à segunda iniciativa, contou-se com a realização de vários eventos específicos da área de GRH:

- Conferência de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 2010 (IIRH10), "Dilemas de uma Sociedade em Transformação" (espaço de diálogo interdisciplinar, de aprendizagem e de reforço da identidade);
- Seminário "Século XXI: Que desafios para a GRH na AP?" (evento organizado no âmbito da Unidade Curricular de Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública);
- Aula Aberta "Surveys Salariais e Avaliações de Funções" (evento organizado no âmbito da Unidade Curricular de Políticas de Remuneração);
- Conversas de Final de Tarde - apresentação e reflexão sobre três temas: "A privacidade e a confidencialidade dos dados pessoais - o caso da ESCE"; "O papel da Formação no desenvolvimento pessoal e profissional"; "O papel do Director de RH em tempos de crise" (evento organizado no âmbito da Unidade Curricular de Gestão de Recursos Humanos);
- Visita de Estudo à empresa Delphi para os alunos de 3º ano (no âmbito da Unidade Curricular de Estágios/POA);
- Visita de Estudo à Câmara Municipal de Lisboa para os alunos do 2º ano (no âmbito da unidade curricular Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública.
- Visitas às Organizações acolhedoras de estágios curriculares.

Por último, e no que respeita à terceira iniciativa, destaca-se o aprofundamento de uma cultura de participação e de reflexão crítica, a qual tem vindo a caracterizar o projecto pedagógico da ESCE e que se traduz num ambiente de forte proximidade entre alunos e docentes, na participação dos alunos nos órgãos da Escola e na realização de apresentações e discussões de trabalhos. Neste campo, é de sublinhar a importância do modelo adoptado para a gestão dos estágios curriculares, o qual se constitui num momento ímpar quer no que respeita ao seu papel enquanto espaço de síntese curricular, quer enquanto espaço de reforço do sentido de responsabilidade social e ética.

## **Parte G - INSERÇÃO NA VIDA ACTIVA E EMPREGABILIDADE**

O acompanhamento do processo de inserção na vida activa dos seus diplomados tem vindo a constituir-se numa preocupação constante, por parte da ESCE, o que permite dispor de dados estatísticos consistentes para a sua análise. O primeiro elemento a destacar é o facto do estágio curricular, identificado como um elemento estratégico do projecto formativo, se assumir como uma unidade curricular que potencia o primeiro contacto entre o aluno e o mercado de trabalho, constituindo-se como um instrumento fundamental de acesso ao 1º emprego.

Neste campo assume um papel fundamental a capacidade em garantir a disponibilidade de entidades propiciadoras de estágios, o que tem vindo a ser conseguido através do Serviço de Apoio ao Estudante (SAE). As ofertas de estágio em empresas são muito superiores aos alunos inscritos para estágio, o que tem permitido uma grande diversidade na escolha da empresa para realizar o estágio por parte dos alunos.

A par da angariação e apoio à gestão dos estágios curriculares, destaca-se ainda o papel deste SAE na promoção de iniciativas integradas de actividades diversificadas, potenciadoras de oportunidades que visam a inserção profissional dos recém-diplomados, ao que se denominou EmpregoESCE. Esta iniciativa almejou facilitar o contacto entre os alunos e os potenciais empregadores e as actividades promovidas passaram por:

- 5ª Feira de Emprego ESCE
- Semana das Organizações
- Mesa Redonda

Paralelamente e com o intuito de dotar os alunos de maior assertividade na procura de emprego, realizou-se, ainda, o "JOB PARTY - o caminho para o emprego" através da Parceria entre o Fórum Estudante, o Santander Totta e a Ray Human Capital. Trata-se de uma iniciativa onde se reflecte sobre a abordagem ao mercado de trabalho, como fazer um CV, entrevistas e dinâmica de grupos e empreendedorismo como uma alternativa para o primeiro emprego.

Como corolário de todas estas actividades, os licenciados em Gestão de Recursos Humanos apresentam uma taxa de empregabilidade, ao fim de um ano, de mais de 80%, indicador tanto mais relevante quanto estamos perante um quadro de retracção do mercado de trabalho e de redefinição do valor do diploma de licenciado, em virtude das transformações decorrentes do Processo de Bolonha. A par desta elevada taxa de empregabilidade, destaca-se o facto de existir uma percepção positiva da adequação entre a área de formação e a área de emprego – um dos indicadores da qualidade da inserção.

## **Parte Final - CONCLUSÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA**

O presente relatório permitiu reflectir sobre o processo de melhoria do funcionamento da licenciatura em GRH. Dos elementos referenciados e sistematizados, é de realçar a capacidade que a licenciatura em GRH tem evidenciado ao nível da atracção de alunos e em conseguir propiciar saídas profissionais adequadas. Esta situação é corroborada quer pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas quer pela taxa de empregabilidade alcançada.

O evidenciado permite ainda afirmar que o projecto científico-pedagógico, que sustenta a licenciatura, se mostra adequado para a prossecução dos objectivos a que se propõe, na medida em que permite um elevado nível de reconhecimento social do curso e dos seus diplomados. Na base desta situação está a estrutura do curso bem como as elevadas competências detidas pelo corpo docente.

Relativamente à Caracterização das Abordagens Pedagógicas é de destacar três aspectos principais, os quais vêm ao encontro do postulado no Processo de Bolonha.

Primeiro, salienta-se a aplicação de um modelo pedagógico que procura conciliar actividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com actividades de natureza participativa nas aulas práticas com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objectivos associados a cada unidade curricular, com evidentes resultados positivos.

Segundo, e no que se refere aos elementos que integram os programas das UC's, destaca-se a formalização e sistematização dos elementos que integram o programa da unidade curricular.

Terceiro, e no que respeita ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, constata-se o desenvolvimento de uma cultura assente no incentivo da avaliação contínua, mas também continuada, em aula ao longo do semestre.

Quanto à Análise Global dos Resultados, para o triénio 2008/09-2010/11, constata-se uma tendência para a diminuição do número de alunos inscritos que se submetem à avaliação, dos alunos inscritos/aprovados e dos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, para os três anos curriculares. No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, no triénio em análise, as taxas são globalmente elevadas (superiores a 80%). Destaque aqui para o 3º ano curricular, já que a grande maioria das unidades curriculares apresenta taxas de sucesso superiores a 90%.

Apesar do balanço positivo, é importante reflectir sobre aspectos a melhorar, a saber:

- Incentivo à participação dos alunos nas actividades lectivas e à valorização do processo de avaliação contínua, tendo em vista a melhoria dos indicadores de sucesso escolar (evidenciado em algumas UC's) bem como do seu perfil de competências;
- Garantir o cumprimento das medidas de reforma da gestão administrativa e pedagógica dos estágios curriculares, com vista a permitir que, em condições normais, os alunos concluam o curso durante os três anos curriculares previstos;
- Criação de novas UC's optativas na área específica de gestão de recursos humanos tendo em vista o desenvolvimento dos conhecimentos na área;
- Reforço dos níveis de participação dos alunos de Gestão de Recursos Humanos em actividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular.

### **1) Inquéritos pedagógicos**

### **2) Inquéritos de curso**

### **3) Inquéritos aos docentes**