

Relatório de Monitorização

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

O presente Relatório de Monitorização, 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 apresentados, destaque para a existência de um bom nível de reconhecimento social do curso (taxa de ocupação das vagas oferecidas) e dos seus diplomados (taxa de empregabilidade) que advém, entre outros factores, da qualidade e da relevância do plano curricular bem como 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 indicadores de abandono escolar e aos indicadores respeitantes à participação dos estudantes em actividades extracurriculares e de mobilidade internacional.

PARTE A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

No plano curricular atual 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 projeto 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/atividade;
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

Este conjunto de competências gerais deverá traduzir-se no domínio de competências específicas orientadas para o exercício profissional no campo da gestão de recursos humanos.

PARTE B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO

O objetivo 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 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.

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 coletiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação organizacional (Tomás et al., 2006).

No final do ciclo formativo, os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de atividades das quais destacamos (Tomás et al., 2006):

- participar nas ações 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 seleção;
- 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 ações de diagnóstico e intervenção organizacional;
- participar em processos de negociação coletiva 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;

- a) Referência à metodologia seguida na concepção do curso, com vista a conseguir atingir os objetivos do processo de Bolonha (DL 74/2006):

O ciclo de estudos é gerido por estruturas organizacionais a dois níveis. Por um lado, pelos órgãos de gestão (Direção, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico, Conselho de Representantes) que, de acordo com as competências legalmente estabelecidas, asseguram níveis mínimos de qualidade. Por outro lado, pela Direção de Curso (Diretor de Curso e Coordenadores de Ano) e pelos Responsáveis das Unidades Curriculares, os quais asseguram o cumprimento das orientações e das normas definidas pelos órgãos de gestão relativos aos cursos, velando pelo bom funcionamento dos mesmos e propondo ações de melhoria.

Com vista a minimizar dificuldades identificadas, a recolha de informação, o acompanhamento e avaliação do ciclo de estudos (aspectos fundamentais no processo de Bolonha) é materializado em quatro processos principais. O primeiro pressupõe a participação/feedback dos estudantes sobre o ciclo de estudos; o segundo assenta na participação dos docentes na prossecução/desenvolvimento do ciclo de estudos; o terceiro consiste no feedback dos profissionais das organizações; o quarto materializa-se no Relatório de Monitorização Anual da Execução do Processo de Bolonha.

b) Distribuição das horas de trabalho, por ano letivo e por unidade curricular

O plano de estudos, distribuído por seis semestres letivos apresenta a estrutura abaixo indicada em que se apresenta a carga de trabalho por unidade curricular e os créditos que lhe estão associados (ver tabela 1).

A estrutura curricular apresenta duas particularidades merecedoras de destaque pela sua importância no quadro do projeto pedagógico que estrutura o curso: o primeiro é o facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de base à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade, do sistema organizacional do “indivíduo em relação” e o segundo que é a existência de um estágio curricular ou projeto organizacional aplicado em contexto real de trabalho durante o último trimestre do curso, facilitando uma aproximação ao contexto profissional com as “ferramentas” teóricas necessárias à compreensão dos fenómenos organizacionais.

Tabela 1 - Distribuição das horas de trabalho

[illegible]

LGRH20550	Gestão Orçamental	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRH20565	Políticas de Remuneração	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRH20569	Gestão da Formação	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRH20552	Gestão da Qualidade	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRH20568	Gestão do Desempenho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRH20570	Inovação e Mudança Organizacional	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRH20567	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	6,0	162
LGRH20574	Comunicação Organizacional	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRH20557	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	-	-	280	-	-	-	12	292	3	2º Semestre	15,0	405
LGRH20572	Gestão de Carreiras e de Competências	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRH20571	Planeamento de Recursos Humanos	45	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	90	3	2º Semestre	4,5	121,5
LGRH20573	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção I		Tipo de Aula											Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT						
LGRH20209	Gestão de Recursos Humanos na Ad.Pública	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção II		Tipo de Aula											Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT						
LGRH20211	E-Business	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRH20504	Empreendedorismo	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5

CT1 - Comentário à tabela 1

No que se refere à 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 exceções, a esta lógica, as unidades curriculares de estágio, projeto, 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 serviram 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%;

Neste sentido, e de acordo com o nº 1 do art. 8º do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março, o número total de créditos atribuídos à licenciatura em Gestão de Recursos Humanos é de 180 créditos. A estrutura curricular proposta desenvolve-se ao longo de 6 semestres letivos, com 60 créditos por ano e 30 por semestre, permitindo aos alunos a obtenção do diploma de licenciatura ao fim de 3 anos. O plano de estudos tem em conta a adequação ao novo paradigma de ensino previsto no âmbito do Processo de Bolonha no qual foram integrados os requisitos do sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS). Os pressupostos gerais considerados para a estrutura de 1º ciclo foram os seguintes: o Duração de 6 semestres curriculares de trabalho; o Carga de trabalho total: 180 créditos; o Tempos letivos de 1 ou mais horas o Carga semanal de contacto: 21 a 23 horas.

c) Dados comparativos com cursos tomados como referência

No contexto europeu, apesar das diferentes tradições nacionais no que respeita às formações de acesso à profissão na área da 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 Paris1, em França, ou a Universitat Miguel Hernández, em Espanha (Tomás et al., 2006).

No contexto nacional vários são os projetos de ensino similares ao proposto verificando-se uma crescente homogeneização das propostas curriculares e das designações dos respectivos cursos. Quer ao nível do ensino universitário quer politécnico constata-se uma preocupação em oferecer licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos como resposta a uma crescente procura de tais formações por parte das empresas/organizações . Tal procura não só reflete o aumento da consciência da importância do capital humano para o desenvolvimento competitivo da economia portuguesa no contexto da sociedade do conhecimento, mas também a crescente tecnicidade associada à função recursos humanos. Exemplos dessa oferta são visíveis em instituições como o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, o Instituto Politécnico de Castelo Branco ou o Instituto Politécnico do Porto (Tomás et al., 2006).

Parte B2 - Estudantes à entrada

a) Vagas

A tabela 2 apresenta as vagas existentes por via do concurso nacional de acesso, por via dos concursos locais de acesso, assim como por via de outros concursos especiais (regime especial e reingresso).

Tabela 2 - Vagas

Vagas	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Concurso Nacional de Acesso (CNA)	54	60	60

Concursos Locais de Acesso (CLA)	11	12	12
Regime Especial (1)	1	4	3
Reingresso (1)	0	0	14
Total	66	76	89

(1) O valor indicado corresponde ao número de estudantes matriculados/inscritos por esta via

CT2 - Comentário à tabela 2

A análise dos números referentes aos estudantes à entrada, evidencia um decréscimo das vagas existentes pelo Concurso Nacional de Acesso para o curso de Gestão de Recursos Humanos em 2013/14, não obstante a estabilidade verificada ao nível dos Concursos Locais de Acesso desde 2011/12.

b) Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)

A tabela 3 permite verificar a taxa de ocupação das vagas por via do concurso nacional de acesso.

Tabela 3 - Estudantes provenientes de CNA e de Regime Especial

Estudantes provenientes de CNA

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Candidatos CNA	251	330	289
Colocados CNA	65	79	71
Matriculados CNA	53	63	62
Candidatos CNA / Vagas CNA	464,8%	550,0%	481,7%
Colocados CNA / Vagas CNA	120,4%	131,7%	118,3%
Matriculados CNA / Colocados CNA	81,5%	79,7%	87,3%
Matriculados CNA / Vagas CNA	98,1%	105,0%	103,3%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	21,0%	25,4%	26,6%
Colocados CNA 1ª Opção	36	48	36
Matriculados CNA 1ª Opção	32	43	35
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	66,7%	80,0%	60,0%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	59,3%	71,7%	58,3%

Estudantes provenientes de Regime Especial

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Matriculados Regime Especial	0	4	3

CT3 - Comentário à tabela 3

No que se refere à entrada dos estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA), os resultados apresentados revelam uma elevada procura do ciclo de estudos, expressa no nº de candidatos, no nº de colocados e no nº de matriculados. Se consideramos o ano letivo de 2013/14 constatamos que o nº de candidatos e de colocados CNA supera o nº de vagas CNA. Não obstante, constata-se que apenas 98,1% dos alunos se matricularam em 2013/14 face ao nº de vagas CNA.

Relativamente aos concursos especiais, regista-se o facto de esse nº ser inexistente no curso de Gestão de Recursos Humanos em 2013/14.

c) Notas de ingresso

A tabela que se segue apresenta as notas de acesso ao curso de Gestão de Recursos Humanos.

Tabela 4 - Notas de ingresso

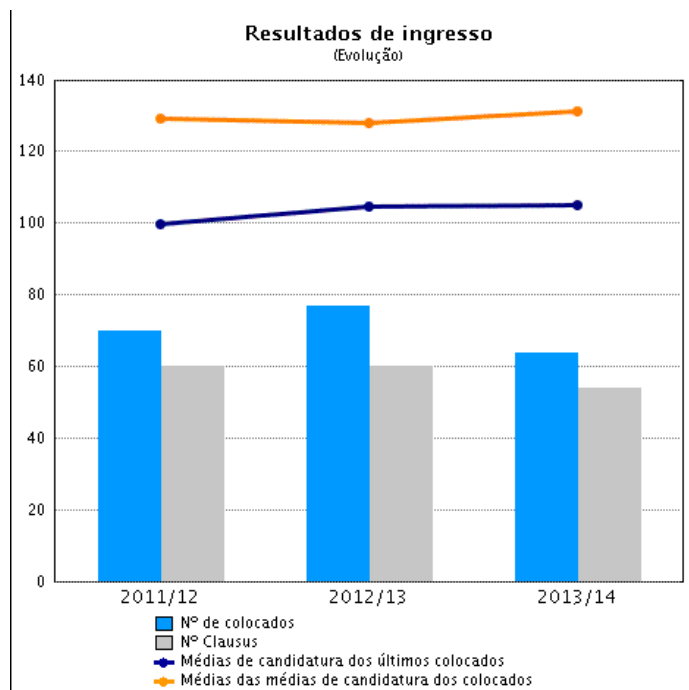
Notas de ingresso	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	105,1	105,0	100,0
Nota média de ingresso dos colocados CNA	131,2	128,1	129,2

CT4 - Comentário à tabela 4

A análise das médias de acesso mostra que a nota mínima de ingresso dos últimos candidatos colocados pelo CNA em 2013/14 é idêntica à nota mínima de ingresso no ano letivo anterior (10,5 valores).

Contudo, observamos que a nota média de ingresso dos candidatos colocados pelo CNA se situa à volta dos 13 valores em 2013/14, tendência observada nos últimos anos.

Gráfico 1 - Notas de ingresso



CG1 - Comentário ao gráfico 1

As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, por via do regime geral de ingresso (todas as fases), supera o número de vagas disponíveis em 2013/14, tendência que se mantém desde 2008/09.

A análise das médias de acesso mostra que em 2013/14 a média das notas de ingresso são semelhantes aos dois últimos anos (2011/12 e 2012/13), situando-se à volta dos 13 valores.

A análise das médias de acesso mostra que a média de candidatura do último candidato colocado (considerando todas as fases) corresponde a 10,5 valores no ano de 2013/14, exatamente a mesma média observada no ano anterior.

d) Estudantes provenientes de Concursos Locais de Acesso (CLA)

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas tendo por base os concursos locais de acesso (CLA).

Tabela 5 - Estudantes provenientes de CLA

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Matriculados M23	4	5	7
Matriculados CET	0	0	0
Matriculados OUTROS CLA	20	6	3
Matriculados REINGRESSO	4	1	14
Total Matriculados CLA	28	12	24
Matriculados CLA / Vagas CLA	254,5%	100,0%	92,3%

CT5 - Comentário à tabela 5

Os estudantes matriculados via Concursos Locais de Acesso/Regimes Especiais (CLA) aumentaram significativamente em 2013/14 relativamente ao biénio anterior, sobretudo por via do aumento substancial na categoria "Nº de Outros Matriculados" (20 em 2013/14). Não obstante, observa-se um ligeiro decréscimo em relação ao "Nº de Matriculados Maiores de 23 anos" (4 em 2013/14). Por via do "Reingresso" (4 matriculados), observa-se de novo um aumento em 2013/14 em relação ao ano anterior (apenas 1 matriculado).

e) Ocupação total de vagas

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação total das vagas (CNA e CLA).

Tabela 6 - Taxas de ocupação de vagas por tipos de ingresso

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Matriculados CNA/Total de Vagas	80,3%	82,9%	69,7%
Matriculados CLA/Total Vagas	42,4%	15,8%	27,0%
Matriculados Regime Especial/Total de Vagas	0,0%	5,3%	3,4%
Total Matriculados / Total Vagas	122,7%	103,9%	100,0%

CT6 - Comentário à tabela 6

A análise da tabela 6 mostra-nos que, em termos globais, se verifica um aumento do número de matriculados, tendo por base as vagas disponíveis (2013/14 - 122,7%). Este aumento traduz-se numa evolução positiva, verificada sobretudo quando comparamos o ano letivo em análise com o biénio anterior (2011/12 - 100%; 2012/13 - 103,9%). Este acréscimo vem confirmar o já referido neste relatório, nomeadamente ao nível da elevada procura deste ciclo de estudos por parte dos estudantes.

Relativamente ao total de matriculados decorrentes do Concurso Nacional de Acesso (CNA), observa-se a mesma tendência relativamente ao ano anterior (82,9% em 2012/13 e 80,3% em 2013/14), verificando-se um aumento significativo no total de de matriculados decorrentes do Concurso Local de Acesso (CLA) de 2012/13 (15,8%) para 2013/14 (42,4%).

f) Proveniência dos estudantes matriculados

As tabelas seguintes permitem verificar a proveniência dos estudantes matriculados por concelho, por distrito e por região de proveniência.

Tabela 7 - Concelho de proveniência dos estudantes matriculados

Concelho	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Almada	5	6,2%	3	3,8%	11	12,4%
Barreiro	12	14,8%	7	8,9%	6	6,7%
Campo Maior	2	2,5%	0	0,0%	1	1,1%
Lisboa	0	0,0%	0	0,0%	2	2,2%
Loures	3	3,7%	2	2,5%	3	3,4%
Moita	6	7,4%	15	19,0%	5	5,6%
Montijo	1	1,2%	1	1,3%	6	6,7%
Paços de Ferreira	2	2,5%	0	0,0%	0	0,0%
Palmela	2	2,5%	6	7,6%	9	10,1%
Porto Moniz	0	0,0%	0	0,0%	2	2,2%
Santiago do Cacém	4	4,9%	0	0,0%	0	0,0%
Seixal	7	8,6%	9	11,4%	14	15,7%
Sesimbra	6	7,4%	6	7,6%	5	5,6%
Setúbal	21	25,9%	20	25,3%	18	20,2%
Sintra	1	1,2%	4	5,1%	2	2,2%
Outros	9	11,1%	6	7,6%	5	5,6%
Total	81	100,0%	79	100,0%	89	100,0%

CT7 - Comentário à tabela 7

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por concelho, ao longo do ano letivo 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.

Tabela 8 - Distrito de proveniência dos estudantes matriculados

Distrito	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Évora	1	1,2%	2	2,5%	1	1,1%
Funchal	1	1,2%	0	0,0%	2	2,2%
Lisboa	7	8,6%	7	8,9%	8	9,0%
Portalegre	2	2,5%	0	0,0%	1	1,1%
Porto	2	2,5%	0	0,0%	0	0,0%
Setúbal	66	81,5%	67	84,8%	76	85,4%
Outros	2	2,5%	3	3,8%	1	1,1%
Total	81	100,0%	79	100,0%	89	100,0%

CT8 - Comentário à tabela 8

A análise da base geográfica de recrutamento no ano letivo de 2013/14 mostra a existência de uma forte regionalização centrada no distrito de Setúbal (81,5% dos estudantes), o que reflete o reconhecimento que o curso e a Escola atingiram na região. Depois de Setúbal, é do distrito de Lisboa que vêm mais estudantes para este curso da ESCE (8,6% dos estudantes em 2013/14), 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.

Tabela 9 - Região de proveniência dos estudantes matriculados

Região	2013/2014	%	2012/2013	%
ALENTEJO	3	3,7%	2	2,5%
ALGARVE	0	0,0%	0	0,0%
CENTRO	1	1,2%	2	2,5%
ILHAS	1	1,2%	1	1,3%
LISBOA	73	90,1%	74	93,7%

NORTE	3	3,7%	0	0,0%
Total	81	100,0%	79	100,0%

CT9 - Comentário à tabela 9

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por região no ano letivo em análise, mostra a existência de uma forte regionalização centrada na região da grande Lisboa (Lisboa e Vale do Tejo) com 73 estudantes em 2013/14 (o que corresponde a 90,1%). Esta situação reflete o reconhecimento do curso e da Escola nesta região.

g) Distribuição dos estudantes matriculados

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes matriculados por género, por idade, por origem socioeconómica / escolaridade dos pais e por origem socioeconómica / situação profissional dos pais.

Tabela 10 - Distribuição por género, dos estudantes matriculados

Género	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Feminino	58	71,6%	65	82,3%	61	68,5%
Masculino	23	28,4%	14	17,7%	28	31,5%
Total	81	100,0%	79	100,0%	89	100,0%

CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos apresentam um elevado índice de feminização (71,6% dos estudantes são do sexo feminino em 2013/14).

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Até 20 anos	14	17,3%	15	19,0%	17	19,1%
Dos 21 aos 23 anos	50	61,7%	54	68,4%	42	47,2%
Dos 24 aos 27 anos	11	13,6%	4	5,1%	14	15,7%
Dos 28 aos 35 anos	3	3,7%	3	3,8%	5	5,6%
Dos 36 aos 40 anos	2	2,5%	2	2,5%	6	6,7%
Mais de 40 anos	1	1,2%	1	1,3%	5	5,6%
Total	81	100,0%	79	100,0%	89	100,0%

CT11 - Comentário à tabela 11

Do ponto de vista da faixa etária, os dados apresentados na Tabela 11 evidenciam que a maioria dos estudantes matriculados pela primeira vez no curso de Gestão de Recursos Humanos tem até 23 anos de idade (79% em 2013/14).

Refira-se ainda a existência de alguns estudantes matriculados com mais de 23 anos (21% em 2013/14). Estes surgem sobretudo de uma lógica de angariação de novos públicos através dos concursos especiais (ex. concursos para os maiores de 23 anos).

Tabela 12 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/escolaridade dos pais (do pai e da mãe)

Escolaridade dos pais	2013/2014	%	2012/2013	%
Sem nível de escolaridade	0	0,0%	3	1,9%
Básico 1	16	9,9%	15	9,5%
Básico 2	14	8,6%	26	16,5%
Básico 3	25	15,4%	38	24,1%
Secundário	68	42,0%	38	24,1%
Superior	30	18,5%	19	12,0%
Desconhecido	7	4,3%	17	10,8%
Sem Informação	2	1,2%	2	1,3%
Total	162	100,0%	158	100,0%

CT12 - Comentário à tabela 12

Do ponto de vista da origem social os estudantes que acedem à licenciatura em Gestão de Recursos Humanos caracterizam-se por serem predominantemente oriundos de famílias com reduzido capital escolar já que, na maioria dos casos, as habilitações dos progenitores não ultrapassam o ensino secundário (cerca de 75% no ano de 2013/14) e apenas uma minoria (18,5% em 2013/14) possui formação de nível superior.

Não obstante, quando comparamos o ano letivo em análise com os últimos anos, observamos um aumento da escolaridade dos progenitores. Recorde-se que em 2012/13 cerca de 50% não ultrapassava a antiga escolaridade obrigatória de nove anos e apenas 9,6% possuía formação de nível superior.

Tabela 13 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/situação profissional dos pais (do pai e da mãe)

--	--	--	--	--

Situação Profissional dos pais	2013/2014	%	2012/2013	%
Reformados	15	9,3%	7	4,4%
Empregados	105	64,8%	104	65,8%
Desconhecido	3	1,9%	10	6,3%
Desempregados	17	10,5%	20	12,7%
Outros	20	12,3%	15	9,5%
Sem Informação	2	1,2%	2	1,3%
Total	162	100,0%	158	100,0%

CT13 - Comentário à tabela 13

Do ponto de vista da origem socioeconómica dos estudantes de Gestão de Recursos Humanos (considerando a situação profissional dos pais), caracterizam-se por serem predominantemente oriundos de famílias com uma situação profissional (empregados) - 64,8% em 2013/14. Referência, todavia, para a elevada percentagem de estudantes cujos pais estão desempregados (10,5% em 2013/14), o que coloca um conjunto de desafios no desenvolvimento de medidas/instrumentos que visem combater o abandono escolar (e, portanto, que maximizem a retenção/permanência destes estudantes no ensino), uma vez que estamos perante uma população com potenciais dificuldades financeiras.

Parte B3 - Estudantes inscritos

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular, por género, por idade e por estatuto (trabalhador estudante).

a) Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular.

Tabela 14 - Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

Ano Curricular	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
1º Ano	88	34,9%	90	36,3%	90	38,6%
2º Ano	82	32,5%	78	31,5%	81	34,8%
3º Ano	82	32,5%	80	32,3%	62	26,6%
Total	252	100,0%	248	100,0%	233	100,0%

CT14 - Comentário à tabela 14

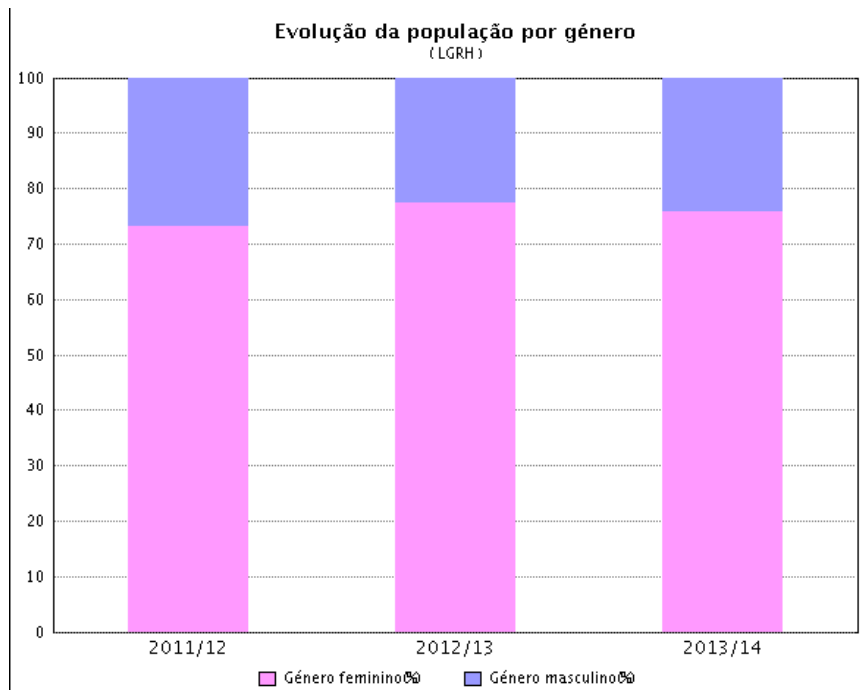
A distribuição dos estudantes da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos revela um aumento no número total de alunos inscritos no 1º ano desde 2011/2012 até 2013/14. Não obstante, se em 2011/12 o número de alunos inscritos no 1º ano (90) corresponde ao número de vagas nesse ano lectivo (89), já em 2012/13 o número de vagas tinha descido para 76, enquanto que o número de alunos inscritos no 1º ano (90) foi superior ao número de vagas. O número de alunos inscritos neste último ano (2013/14) poderá estar, assim, associado à continuidade de matrículas, designadamente, por motivos de reprovação.

Em termos globais assiste-se a um acréscimo no total dos estudantes inscritos de 2011/12 (233) para 2013/14 (252).

b) Distribuição dos estudantes inscritos por género

O gráfico seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por género.

Gráfico 2 - Distribuição dos estudantes inscritos por género



CG2 - Comentário ao gráfico 2

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 2011/12-2013/14.

c) Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por idade.

Tabela 15 - Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Faixas etárias	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Até 20 anos	14	5,6%	17	6,9%	17	7,3%
Dos 21 aos 23 anos	172	68,3%	164	66,1%	137	58,8%
Dos 24 aos 27 anos	43	17,1%	46	18,5%	44	18,9%
Dos 28 aos 35 anos	14	5,6%	10	4,0%	17	7,3%
Dos 36 aos 40 anos	4	1,6%	5	2,0%	10	4,3%
Mais de 40 anos	5	2,0%	6	2,4%	8	3,4%
Total	252	100,0%	248	100,0%	233	100,0%

CT15 - Comentário à tabela 15

Do ponto de vista da faixa etária, os dados apresentados na Tabela 15 evidenciam que a maioria dos estudantes inscritos no curso de Gestão de Recursos Humanos tem até 23 anos de idade (73,9% em 2013/14).

Refira-se ainda a existência de alguns estudantes inscritos com mais de 23 anos, facto que pode estar relacionado, como referido anteriormente, com uma lógica de angariação de novos públicos através dos concursos especiais (ex. concursos para os maiores de 23 anos).

d) Estudantes com Estatuto Trabalhador Estudante (ETE)

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por estatuto.

Tabela 16 - Estudantes com Estatuto de Trabalhador Estudante

Estudantes com ETE	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	26	10,0%	38	15,0%	42	18,0%

CT16 - Comentário à tabela 16

Quanto à análise dos estudantes inscritos na licenciatura de Gestão de Recursos Humanos com o estatuto de trabalhador estudante (ETE) face ao total de estudantes inscritos, constata-se um decréscimo no nº de alunos com ETE (15% em 2012/13 e 10% em 2013/14), facto que poderá estar associado ao aumento do desemprego na região e no país.

Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes inscritos tendo em consideração a mobilidade e a internacionalização no triénio 2011/12, 2012/13 e 2013/14.

B4.1 - Mobilidade

A tabela seguinte refere-se à mobilidade (incoming e outgoing) dos estudantes.

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Estudantes em mobilidade incoming (1)	12	2	3
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	1	0	0
Graduados com Mobilidade	1	0	0
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	4,8%	0,8%	1,3%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	0,4%	0,0%	0,0%

Observações (1) Conceito de estudante em mobilidade incoming por curso (Ver Glossário IPS)

CT17 - Comentário à tabela 17

Apesar do conjunto de actividades de mobilidade em que a ESCE tem estado envolvida (Carvalho, 2009), os alunos da licenciatura em GRH apresentam ainda um reduzido índice de participação no que se refere a outgoing e graduados em programas internacionais. Todavia, o empenho realizado no sentido de garantir a efectiva participação dos alunos, teve como resultado a participação de 3 alunos no programa Erasmus, ao nível da mobilidade outgoing no ano letivo de 2011/12 e de 1 aluno no ano letivo de 2012/13 e de 2013/14 (por lapso estes dados não estão apresentados na tabela).

No que se refere aos estudantes incoming, os dados apresentados revelam uma crescente procura dos cursos oferecidos pela ESCE em 2013/14 (12 alunos, o que corresponde a 4,8% dos estudantes inscritos).

B4.2 - Internacionalização

A tabela seguinte refere-se à internacionalização dos estudantes, dos docentes e dos graduados.

Tabela 18 - Informação relativa à internacionalização de estudantes e docentes

Internacionalização	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Estudantes Estrangeiros	18	14	14
Docentes Estrangeiros	0	1	1
Graduados Estrangeiros	4	5	1

CT18 - Comentário à tabela 18

No que diz respeito à Internacionalização, tem-se registado uma elevada procura de estudantes estrangeiros pelo ciclo de estudos (alunos inscritos no curso com nacionalidade estrangeira, incluindo a dupla nacionalidade), a qual se traduziu num aumento de 14 para 18 estudantes de 2012/13 para 2013/14. Em relação ao número de graduados estrangeiros, verificamos a existência de 4 estudantes no ano letivo de 2013/14. Universo muito reduzido representam os docentes estrangeiros, existindo apenas 1 em 2011/12 e em 2012/13, e nenhum docente estrangeiro no ano letivo de 2013/14.

B4.3 - Parcerias internacionais

As parcerias internacionais têm como objetivo 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 sobretudo 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

- Rigas 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 Wałbrzych

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

Em termos de mobilidade dos estudantes refira-se ainda a parceria estabelecida recentemente (2012) com a Universidade de Belas (Angola), a qual permite aos estudantes a realização de um período de estudos. A este nível destaque-se a vinda de estudantes da Faculdade de Ciências Sociais e Económicas desta Universidade para a frequência do curso de Gestão de Recursos Humanos na ESCE/IPS.

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 atividades letivas, nomeadamente da organização dos tempos letivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas, aulas práticas e aulas laboratoriais), aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar atividades de natureza expositiva, nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa, nas aulas práticas, com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular.

Das metodologias de ensino que facilitam a participação dos estudantes destacam-se ainda a realização de Seminários/Workshops/Aulas Abertas, organizados por entidades externas ou oferecidas pela unidade curricular, que visa o aprofundamento de temas específicos, com recurso a académicos e profissionais das organizações.

De referir, ainda, que todos os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos realizam um estágio curricular ou, em alternativa, um projeto organizacional aplicado que é objeto 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.

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.

De acordo com o regulamento geral de avaliação da ESCE, os docentes recorrem a um conjunto diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com avaliação coletiva 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. 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 DOS RESULTADOS

As tabelas seguintes permitem fazer uma análise global dos resultados no que se refere aos resultados académicos e às perceções sobre o processo de ensino/aprendizagem.

Parte D1 - Resultados Académicos

Os resultados académicos serão analisados seguidamente tendo em consideração os indicadores de sucesso global por ano lectivo e por UC/Módulo, as retenções e o abandono escolar e os indicadores de eficácia global.

a) Indicadores de sucesso global por ano letivo e por UC/Módulo

As tabelas seguintes referem-se aos indicadores de sucesso escolar nas diferentes UC's que constituem o 1º , 2º e 3º anos curriculares do curso.

Tabela 19 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 1º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20551	Análise Financeira	Finanças	114	85,1%	57,0%	67,0%	130	76,2%	43,8%	57,6%	107	75,7%	58,9%	77,8%
LGRH20556	Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	90	86,7%	80,0%	92,3%	111	81,1%	60,4%	74,4%	86	80,2%	79,1%	98,6%
LGRH20545	Contabilidade	Contabilidade	117	87,2%	64,1%	73,5%	133	83,5%	39,8%	47,7%	105	84,8%	67,6%	79,8%
LGRH20543	Estatística	Métodos Quantitativos	158	68,4%	38,0%	55,6%	175	58,3%	35,4%	60,8%	167	57,5%	34,1%	59,4%
LGRH20555	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	78	92,3%	87,2%	94,4%	118	86,4%	74,6%	86,3%	81	82,7%	80,2%	97,0%
LGRH20544	Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	119	88,2%	61,3%	69,5%	124	81,5%	40,3%	49,5%	99	82,8%	63,6%	76,8%
LGRH20553	Introdução à Gestão	Gestão	101	84,2%	75,2%	89,4%	136	80,9%	49,3%	60,9%	114	82,5%	68,4%	83,0%
LGRH20554	Introdução ao Direito	Direito	102	90,2%	83,3%	92,4%	131	80,2%	48,1%	60,0%	88	86,4%	71,6%	82,9%
LGRH20558	Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	73	90,4%	89,0%	98,5%	124	80,6%	76,6%	95,0%	80	87,5%	82,5%	94,3%
LGRH20542	Marketing	Marketing	106	90,6%	66,0%	72,9%	126	87,3%	45,2%	51,8%	91	87,9%	78,0%	88,8%
LGRH20547	Microeconomia	Economia	117	86,3%	60,7%	70,3%	129	71,3%	45,7%	64,1%	108	78,7%	57,4%	72,9%
LGRH20559	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	75	86,7%	81,3%	93,8%	111	81,1%	75,7%	93,3%	83	83,1%	81,9%	98,6%
1º ano			1250	85,4%	67,3%	78,8%	1548	78,3%	51,8%	66,2%	1209	79,2%	65,8%	83,0%

CT19 - Comentário à tabela 19

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2013/14, 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 55,6% de

Quando analisamos o ano de 2013/14, comparativamente a 2012/13, observamos na maioria das UC's um aumento da taxa de sucesso, com excepção de 1 UC (Estatística).

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. Estes valores podem ainda indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20549	Análise de Dados	Métodos Quantitativos	86	67,4%	58,1%	86,2%	82	85,4%	79,3%	92,9%	102	84,3%	76,5%	90,7%
LGRH20548	Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	81	92,6%	72,8%	78,7%	81	91,4%	88,9%	97,3%	88	90,9%	76,1%	83,8%
LGRH20560	Direito do Trabalho I	Direito	87	90,8%	77,0%	84,8%	82	92,7%	81,7%	88,2%	71	91,5%	77,5%	84,6%
LGRH20563	Direito do Trabalho II	Direito	85	87,1%	85,9%	98,6%	79	88,6%	83,5%	94,3%	70	85,7%	75,7%	88,3%
LGRH20566	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	89	92,1%	79,8%	86,6%	83	84,3%	77,1%	91,4%	76	86,8%	75,0%	86,4%
LGRH20564	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	87	88,5%	78,2%	88,3%	85	83,5%	82,4%	98,6%	71	87,3%	69,0%	79,0%
LGRH20209	Gestão de Recursos Humanos na Ad.Pública	Gestão de Recursos Humanos	85	90,6%	78,8%	87,0%	75	90,7%	85,3%	94,1%	65	90,8%	86,2%	94,9%
LGRH20550	Gestão Orçamental	Gestão	98	89,8%	57,1%	63,6%	89	85,4%	70,8%	82,9%	100	89,0%	68,0%	76,4%
LGRH20562	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	84	88,1%	85,7%	97,3%	77	94,8%	90,9%	95,9%	72	93,1%	83,3%	89,6%
LGRH20546	Macroeconomia	Economia	81	97,5%	81,5%	83,5%	69	92,8%	92,8%	100,0%	61	100,0%	95,1%	95,1%
LGRH20565	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	87	88,5%	77,0%	87,0%	76	94,7%	84,2%	88,9%	73	87,7%	78,1%	89,1%
LGRH20561	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	88	95,5%	87,5%	91,7%	82	96,3%	87,8%	91,1%	72	97,2%	80,6%	82,9%
2º ano			1038	89,0%	76,4%	85,8%	960	89,9%	83,4%	92,8%	921	90,0%	77,7%	86,4%

No que se refere às UC's do 2º ano, as taxas são globalmente muito satisfatórias no que se refere aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação em 2013/14 (a maioria das unidades curriculares tem taxas de sucesso superiores a 80%). Pelo lado negativo destaca-se a UC de Gestão Orçamental com 63,6% de aprovações e a UC de Bases de Dados com 78,7% de aprovações.

[illegible]

LGRH20572	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	71	100,0%	95,8%	95,8%	61	95,1%	91,8%	96,6%	42	92,9%	90,5%	97,4%
LGRH20568	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	68	95,6%	91,2%	95,4%	62	95,2%	91,9%	96,6%	39	92,3%	89,7%	97,2%
LGRH20570	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	68	97,1%	88,2%	90,9%	64	96,9%	93,8%	96,8%	41	95,1%	92,7%	97,4%
LGRH20571	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	70	94,3%	94,3%	100,0%	60	95,0%	93,3%	98,2%	41	95,1%	95,1%	100,0%
LGRH20573	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	68	92,6%	92,6%	100,0%	62	98,4%	98,4%	100,0%	42	85,7%	81,0%	94,4%
LGRH20567	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	73	97,3%	97,3%	100,0%	64	95,3%	93,8%	98,4%	42	85,7%	85,7%	100,0%
3º ano			765	96,2%	93,5%	97,1%	692	94,5%	92,2%	97,6%	466	90,8%	88,2%	97,2%

CT21 - Comentário à tabela 21

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, considerando o ano letivo de 2013/14, as taxas são globalmente muito elevadas no 3º ano curricular (todas as unidades curriculares têm taxas de sucesso superiores a 90%).

É de salientar, ainda, a unidade curricular de Estágio Curricular/Projecto Organizacional Aplicado, sendo que dos alunos que se submeteram à avaliação no ano letivo em análise 98,4% tiveram aprovação.

Tabela 22 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o Plano de Estudos (global)

	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	3053	89,3%	76,9%	86,1%	3200	85,3%	70,0%	82,1%	2596	85,1%	74,0%	87,0%

CT22 - Comentário à tabela 22

A tabela 22 apresenta o indicador global de sucesso escolar.

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se bastante satisfatórios. No que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 80% no triénio 2011/12-2013/14. Tal não significa, contudo, que não existam situações (leia-se UC's) em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

b) Retenção e abandono do curso

A tabela seguinte apresenta os dados relativos à retenção e abandono escolar.

Tabela 23 - Retenção e abandono do curso

Indicadores	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Retenção no 1º Ano	13	14,4%	14	15,6%	15	17,7%
Anulações de matrícula no curso	25	10,1%	31	13,0%	41	17,8%

CT23 - Comentário à tabela 23

No que se refere à retenção no 1º ano, os dados apresentados na Tabela 23 indicam uma percentagem ainda considerável no triénio de 2011/12 a 2013/14, apesar da tendência de decréscimo verificada (17,7% em 2011/12, 15,6% em 2012/13 e 14,4% em 2013/14). Estas taxas de retenção no 1º ano estão necessariamente articuladas com os indicadores de sucesso/insucesso das diversas UC's já analisadas anteriormente (Tabela 19). A percentagem de retenção no 1º ano não é alheia ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular.

No que concerne às taxas de abandono escolar (anulações de matrícula no curso), ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada. Os valores apresentados são ainda muito significativos em 2013/14 (25 alunos, o que representa uma taxa de abandono escolar de 10,1%), apesar de observarmos um decréscimo no triénio de 2011/12 a 2013/14 (recorde-se que em 2011/12, tivemos 41 alunos que anularam a matrícula no curso, o que representa uma taxa de abandono escolar de 17,8%; e em 2012/13 tivemos 31 alunos, o que representa uma taxa de abandono escolar de 13%).

Entre os motivos que podem estar por detrás das taxas de abandono escolar verificadas, poderão estar entre outros:

- Motivos financeiros;
- A dificuldade em conseguir aprovação em determinadas unidades curriculares (sobretudo UC's do primeiro ano)
- Dificuldade de adaptação ao ensino superior.

Para uma intervenção positiva da ESCE/IPS que contribua para a reversibilidade da situação do abandono escolar, torna-se imperativa uma reflexão profunda sobre:

- 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).

De notar que já foram efetuadas intervenções por parte dos agentes diretamente envolvidos na gestão do curso de GRH, com vista a minimizar a dificuldade de adaptação ao ensino superior. A formalização do processo de acolhimento de novos estudantes e a criação de um manual de acolhimento constituem exemplos de iniciativas levadas a cabo pela ESCE no sentido ultrapassar algumas das dificuldades sentidas pelos estudantes em anos transatos. Este é um processo contínuo e permanente, que deverá ser alvo de um acompanhamento regular de forma a monitorizar a sua evolução.

Tabela 24 - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Total de Graduados	61	56	37
Graduados em até N anos/Total de Graduados	70,5% - 43	66,1% - 37	70,3% - 26
Graduados em N + 1 anos/Total de Graduados	19,7% - 12	21,4% - 12	13,5% - 5
Graduados em N + 2 anos/Total de Graduados	4,9% - 3	10,7% - 6	13,5% - 5
Graduados em > N + 2 anos/Total de Graduados	4,9% - 3	1,8% - 1	2,7% - 1
N.º médio de inscrições dos Graduados	3	3	4
Graduados/Estudantes matriculados	75,3%	70,9%	41,6%
Nota Média Final dos Diplomados	13,5	13,7	13,3

c) Indicadores de eficácia global

A tabela seguinte apresenta os dados relativos aos indicadores de eficácia global.

CT24 - Comentário à tabela 24

Relativamente aos indicadores de eficácia global, há que salientar uma tendência para o aumento da eficácia, constatada no aumento do número total de graduados (2011/12 - 37; 2012/13 - 56; 2013/14 - 61), bem como no aumento do número de graduados face ao total de matriculados (2011/12 - 41,6%; 2012/13 - 71,8%; 2013/14 - 75,3%). Tal situação é ainda reforçada pela diminuição do número médio de inscrições dos graduados no biénio em análise (2011/12 - 4; 2012/13 - 3; 2013/14 - 3) e pela diminuição significativa da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura em mais 2 anos (N+2) que os anos previstos pelo plano curricular de 2011/12 (13,5%) para 2013/14 (4,9%).

Todavia, contrabalançando esta análise, verifica-se que apenas 70,5% dos estudantes em 2013/14 concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular.

Em suma, apesar de considerarmos que existe uma tendência no triénio em análise para o aumento da eficácia global, traduzida sobretudo no aumento do nº de graduados (de 37 em 2011/12 para 61 em 2013/14), salienta-se que a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular ser ainda inferior ao desejável.

Parte D3 - Perceções sobre o processo de Ensino/Aprendizagem

Os resultados aqui apresentados referem-se aos inquéritos pedagógicos aplicados aos estudantes relativo ao funcionamento pedagógico do curso de GRH no 1º semestre do ano lectivo 2011/12, nomeadamente: perceções sobre o curso, sobre as unidades curriculares e sobre os docentes. Responderam 850 estudantes do curso de GRH.

Os dados obtidos, apesar de estarmos na presença de variáveis ordinais (escala de 1 a 6) foram tratados como resultados obtidos através de uma escala de intervalo ou de uma escala de rácio, apresentando-se assim as respetivas médias dos itens. Dos resultados obtidos destaca-se:

- No que se refere à satisfação com as UC's obteve-se uma média de 4.42;
- No que se refere à satisfação com os Docentes do Curso obteve-se uma média de 4.89;
- No que se refere à análise comparativa da satisfação com as UC's por ano curricular obteve-se uma média de 4.34 (1º ano); 4.56 (2º ano) e 4.31 (3º ano);
- No que se refere à análise comparativa da satisfação com os Docentes do Curso por ano curricular obteve-se uma média de 4.94 (1º ano); 4.86 (2º ano) e 4.82 (3º ano);
- No que se refere à satisfação com a compreensão das matérias da UC obteve-se uma média de 4.65;
- No que se refere à satisfação com o cumprimento do programa da UC conforme previsto obteve-se uma média de 4.82;
- No que se refere à satisfação com o docente na compreensão dos objectivos de aprendizagem da UC obteve-se uma média de 4.84;
- No que se refere à satisfação com o facto dos conteúdos abordados estarem de acordo com os objectivos de aprendizagem da UC obteve-se uma média de 4.78;
- No que se refere à satisfação com o o facto do docente ter motivado no sentido do alcance dos objectivos de aprendizagem da UC obteve-se uma média de 4.82;
- No que se refere ao desenvolvimento da capacidade de pensamento crítico e espírito reflexivo obteve-se uma média de 4.64;
- No que se refere à satisfação com a carga de trabalho da UC face aos ECTS definidos obteve-se uma média de 4.72;
- No que se refere à satisfação com a disponibilidade dos docentes para atender/apoiar os estudantes obteve-se uma média de 4.95;
- No que se refere à satisfação com a informação recebida da avaliação e ao facto desta contribuir para a aprendizagem do aluno obteve-se uma média de 5.08.

Em síntese, globalmente os resultados apresentados são muito positivos. A corroborar este facto salientem-se mais dois itens. O primeiro, referente à questão "globalmente faço uma apreciação positiva da UC" obteve uma média de 4.68. O segundo, refernete à questão "globalmente faço uma apreciação positiva do desempenho do Docente da UC" obteve uma média de 4.89.

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 atividades letivas 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;
- Reforço dos níveis de participação dos alunos de Gestão de Recursos Humanos em atividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular;

No âmbito das iniciativas que visam a melhoria do funcionamento do curso de GRH, salienta-se ainda a permanente recolha de informação, o acompanhamento e avaliação do ciclo de estudos. Este é materializado em quatro processos principais. O primeiro (participação/feedback dos estudantes sobre o ciclo de estudos) é materializado na realização de reuniões, resposta a inquéritos, participação em focus grupo. O segundo (participação dos docentes na prossecução/desenvolvimento do ciclo de estudos) materializa-se em reuniões periódicas. O terceiro (feedback dos profissionais das organizações) materializa-se no estágio e representa um vetor fundamental de avaliação do próprio ciclo de estudos. O quarto (Relatório de Monitorização Anual da Execução do Processo de Bolonha elaborado com base no guião da UNIQUA/IPS) representa uma componente importante na identificação de ações de melhoria. Finalmente, refira-se o papel desempenhado pelo Conselho Pedagógico, órgão constituído por docentes e estudantes, assume um papel estratégico de recolha de informação, acompanhamento e avaliação do projeto formativo.

PARTE F - AÇÕES 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.

PARTE G - INSERÇÃO NA VIDA ATIVA E EMPREGABILIDADE

O acompanhamento do processo de inserção na vida ativa dos diplomados tem vindo a constituir-se numa preocupação constante. 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).

Destaca-se ainda a promoção da Feira de Emprego ESCE, uma iniciativa integrada de atividades diversificadas, potenciadoras de oportunidades que visam a inserção profissional dos recém-diplomados. Esta iniciativa procurou facilitar o contacto entre os alunos e os potenciais empregadores

Paralelamente e com o intuito de dotar os alunos de maior assertividade na procura de emprego, realizou-se, ainda, um workshop de preparação para a procura de emprego com os seguintes conteúdos: competências requeridas pelas empresas; modo de obtenção de emprego dos diplomados da ESCE; requisitos prévios para a preparação do plano de acção; preparação do plano de acção para a procura de emprego; ler anúncios; personalizar o CV; e a carta de apresentação (workshop realizado pelo DCOGRH da ESCE/IPS).

Como corolário de todas estas atividades, os licenciados em Gestão de Recursos Humanos apresentam uma taxa de empregabilidade, ao fim de um ano, de cerca de 80% (dados do BIP constantes no relatório de auto-avaliação do curso de GRH para a A3ES), indicador tanto mais relevante quanto estamos perante um quadro de retração 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 perceção positiva da adequação entre a área de formação e a área de emprego.

PARTE FINAL - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

Seguidamente, tendo em conta o diagnóstico efectuado, apresentam-se as conclusões e as propostas de melhoria a implementar para o Curso de GRH.

A. - Análise global dos resultados

O presente relatório permitiu refletir 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 atração 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.

A análise efetuada permite ainda afirmar que o projecto científico-pedagógico, que sustenta a licenciatura, se mostra adequado para a prossecução dos objetivos 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 atividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa nas aulas práticas com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular, com evidentes resultados positivos.

Segundo, 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, realce para a aprovação de um novo regulamento em 2012. Este vem reforçar 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 ano letivo de 2013/14, podemos considerar os resultados em termos globais bastante satisfatórios (no que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 80%). No entanto, é importante referir que os resultados em relação ao 1º ano do plano de estudos são significativamente inferiores aos resultados do 2º e 3º anos da licenciatura, facto que parece 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. Estes valores podem ainda indicar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

Referência ainda para os valores significativos da taxa de abandono escolar (apesar de se observar um decréscimo no ano letivo de 2013/14), a que não será alheio a situação económico-financeira de muitas famílias. Dado os valores apresentados no que concerne às taxas de abandono escolar, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada.

Por último, referir a tendência no triénio em análise para o aumento da eficácia global, traduzida sobretudo no aumento do nº de graduados. Não obstante, salienta-se que a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular é ainda inferior ao desejável.

B. - Propostas de melhoria a implementar

O presente relatório permitiu refletir sobre o processo de melhoria do funcionamento da licenciatura em GRH. Apesar do balanço positivo, é importante reflectir sobre aspetos a melhorar, a saber:

- Garantir o cumprimento das medidas de reforma da gestão administrativa e pedagógica dos estágios curriculares, com vista a permitir que, em condições normais, os estudantes concluam o curso durante os três anos curriculares previstos. Dada a dificuldade de articulação do início do estágio curricular e timing da sua conclusão, deverá procurar sensibilizar-se os estudantes para se inscreverem na unidade curricular de estágio logo que cumpram os requisitos.
- Reforço dos níveis de participação dos estudantes de Gestão de Recursos Humanos em atividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular. A este nível deverá procurar sensibilizar-se os estudantes para a importância das atividades extracurriculares como complemento fundamental da aprendizagem. Desenvolver ações com vista a alargar o leque de parcerias específicas com instituições internacionais ao nível do ciclo de estudos. Aprofundamento da atuação operacional do CIMOB/IPS. Estudar a possibilidade de "acreditação" das atividades extracurriculares.
- Escassez de pessoal não docente afeto especificamente ao ciclo de estudos. A este nível deverá procurar efectuar-se uma desmaterialização dos processos administrativos. Face à escassez de meios humanos, devidos às limitações e/ou constrangimentos à contratação, sensibilizar para a importância do apoio administrativo ao pessoal docente.

- Dificuldade na utilização de algumas metodologias pedagógicas quando a dimensão das turmas é grande. A este nível deverá haver uma maior/melhor clarificação das regras de inscrição dos estudantes nas turmas.
- Indicadores de sucesso escolar em algumas UC's não específicas do ciclo de estudo. Deverá continuar a desenvolver-se esforços neste sentido (e.g., Estatística, Análise Financeira, Microeconomia e Informática,).
- Elevada taxa de abandono escolar dos estudantes do ciclo de estudos. A este nível deverá continuar a desenvolver-se esforços no sentido de minorar este problema (mais acentuado em contextos de crise económico-financeira).