

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, destacamos 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 fatores, da qualidade e da relevância do plano curricular bem como do projeto 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 ação;
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

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, seleção 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 (Tomás et al., 2006).

No final do ciclo formativo, os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de actividades 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 relativas 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 lectivos 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 Universitas 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 (CNA), por via dos concursos locais de acesso, assim como por via de outros concursos de acesso (OCA) (regime especial, reingresso, estudante internacional).

Tabela 2 - Vagas

Vagas	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Concurso Nacional de Acesso (CNA)	50	54	60

	Regime Especial (1)	0	1	4
Outros Concursos de Acesso (OCA)	Concursos Especiais (M23, CET, CTeSP, TOCS)	7	7	8
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - 1ª fase	6	8	5
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - outras fases (1)	11	0	0
	Estudante Internacional	10	0	0
	Total OCA	34	15	13
Total		84	70	77

(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 uma relativa estabilidade das vagas existentes na ESCE desde 2012/13, para o curso de Gestão de Recursos Humanos, tanto no que concerne às vagas pelo Concurso Nacional de Acesso como aos Concursos Especiais. No ano letivo em análise (2014/15) abriram, pela primeira vez, 10 vagas para Estudante Internacional.

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	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Candidatos CNA	297	251	330
Colocados CNA	62	65	79
Matriculados CNA	45	53	63
Candidatos CNA / Vagas CNA	594,0%	464,8%	550,0%
Colocados CNA / Vagas CNA	124,0%	120,4%	131,7%
Matriculados CNA / Colocados CNA	72,6%	81,5%	79,7%
Matriculados CNA / Vagas CNA	90,0%	98,1%	105,0%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	18,2%	21,0%	25,6%
Candidatos CNA 1ª Opção	39	36	48
Colocados CNA 1ª Opção	27	36	48
Matriculados CNA 1ª Opção	24	32	43
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	54,0%	66,7%	80,0%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	48,0%	59,3%	71,7%

Estudantes provenientes de Regime Especial

Indicadores	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Matriculados Regime Especial	0	0	0

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 e no nº de colocados. Se consideramos o ano letivo de 2014/15 constatamos que o nº de candidatos e de colocados CNA supera o nº de vagas CNA.

Não obstante, observa-se um ligeiro decréscimo do número de matriculados pelo CNA no curso de GRH, relativamente às vagas existentes: 2014/15 (90%).

Quando se analisa a percentagem de colocados na 1ª opção CNA pelo total de colocados CNA, verifica-se que cerca de metade dos colocados optou pelo curso de GRH em 1º lugar (54%).

c) Notas de ingresso

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

Tabela 4 - Notas de ingresso

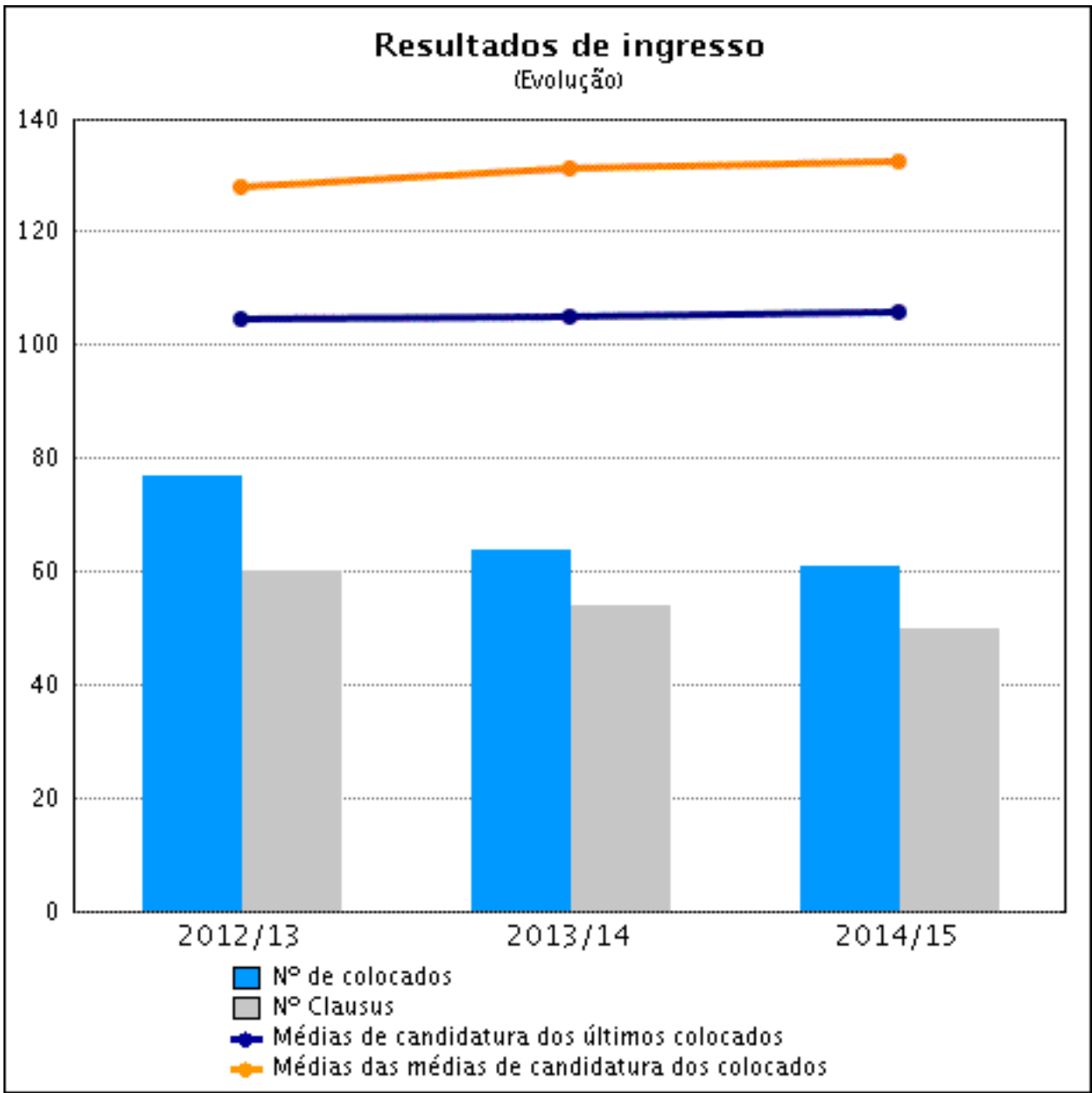
Notas de ingresso	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	106,2	105,1	105,0
Nota média de ingresso dos colocados CNA	132,2	131,2	128,1

CT4 - Comentário à tabela 4

A análise das médias de acesso mostra que a nota mínima de ingresso dos últimos candidatos colocados pelo CNA se manteve neste ano letivo (situando-se à volta dos 10 valores).

Observamos, também, que a nota média de ingresso dos candidatos colocados pelo CNA se situa à volta dos 13 valores, tendência que se mantém 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 largamente o número de vagas disponíveis no ano letivo em análise, tendência que se mantém desde 2012/13.

A análise das médias de acesso mostra que no ano letivo de 2014/15 existe uma ligeira tendência para a média das notas de ingresso serem mais altas relativamente ao biénio analisado anteriormente (de 2012/13 a 2013/14).

A análise das médias de acesso mostra que a média de candidatura do último candidato colocado (considerando todas as fases) corresponde a 10,6 valores no ano de 2014/15, apresentando uma ligeira subida relativamente ao ano transato.

d) Estudantes matriculados provenientes de Outros Concursos de Acesso (OCA)

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas tendo por base Outros Concursos de Acesso (OCA).

Tabela 5 - Estudantes provenientes de OCA

Indicadores	2014/2015	2013/2014	2012/2013
M23	7	4	5
CET	0	0	0
Estudante Internacional	0	0	0
OUTROS OCA	12	20	6
REINGRESSO	5	4	1
Total Matriculados OCA	24	28	12
Matriculados OCA/ Vagas OCA	100,0%	186,7%	92,3%

CT5 - Comentário à tabela 5

O número de estudantes matriculados via Outros Concursos de Acesso (OCA) em 2014/15 mantém-se relativamente estável em relação ao ano anterior. Observa-se, no ano letivo em análise, uma tendência positiva do "Nº de Matriculados Maiores de 23 anos" (7), assim como no número de "Reingressos" (5).

e) Ocupação total de vagas

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

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

Indicadores	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Matriculados CNA/Total de Vagas	53,6%	75,7%	81,8%

Matriculados OCA/Total de Vagas	36,9%	40,0%	15,6%
Matriculados Regime Especial/Total de Vagas	0,0%	0,0%	5,2%
Total Matriculados / Total Vagas	90,5%	115,7%	102,6%

CT6 - Comentário à tabela 6

A análise da tabela 6 mostra-nos que, em termos globais, se verifica um decréscimo do número de matriculados em 2014/15 face ao ano letivo anterior, sendo esta diminuição particularmente visível no total de matriculados decorrentes do Concurso Nacional de Acesso (CNA). Esta evolução negativa no ano letivo em análise (2014/15 - 53,6%) em relação ao biénio anterior (75,7% em 2013/14 e 81,8% em 2012/13) merece uma análise, não obstante constatarmos uma elevada procura deste ciclo de estudos por parte dos estudantes.

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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Almada	3	3,9%	5	6,2%	3	3,8%
Barreiro	10	13,2%	12	14,8%	8	10,1%
Campo Maior	0	0,0%	2	2,5%	0	0,0%
Lisboa	2	2,6%	0	0,0%	0	0,0%
Loures	1	1,3%	3	3,7%	2	2,5%
Moita	7	9,2%	6	7,4%	14	17,7%
Montijo	2	2,6%	1	1,2%	1	1,3%
Paços de Ferreira	0	0,0%	2	2,5%	0	0,0%
Palmela	8	10,5%	2	2,5%	6	7,6%
Santiago do Cacém	2	2,6%	4	4,9%	0	0,0%
Seixal	7	9,2%	7	8,6%	9	11,4%
Sesimbra	3	3,9%	6	7,4%	6	7,6%
Setúbal	20	26,3%	21	25,9%	20	25,3%
Sines	2	2,6%	1	1,2%	0	0,0%
Sintra	1	1,3%	1	1,2%	4	5,1%
Outros	8	10,5%	8	9,9%	6	7,6%
Total	76	100,0%	81	100,0%	79	100,0%

CT7 - Comentário à tabela 7

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por concelho 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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Beja	2	2,6%	0	0,0%	0	0,0%
Évora	0	0,0%	1	1,2%	2	2,5%
Lisboa	5	6,6%	7	8,6%	7	8,9%
Portalegre	0	0,0%	2	2,5%	0	0,0%
Porto	0	0,0%	2	2,5%	0	0,0%
Setúbal	67	88,2%	66	81,5%	67	84,8%
Outros	2	2,6%	3	3,7%	3	3,8%
Total	76	100,0%	81	100,0%	79	100,0%

CT8 - Comentário à tabela 8

A análise da base geográfica de recrutamento mostra a existência de uma forte regionalização centrada no distrito de Setúbal, 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, 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	2014/2015	%	2013/2014	%
ALENTEJO	2	2,6%	3	3,7%
ALGARVE	0	0,0%	0	0,0%
CENTRO	0	0,0%	1	1,2%
ILHAS	1	1,3%	1	1,2%
LISBOA	72	94,7%	73	90,1%

NORTE	0	0,0%	3	3,7%
Outro (Estrangeiro)	1	1,3%	0	0,0%
Total	76	100,0%	81	100,0%

CT9 - Comentário à tabela 9

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por região, mostra a existência de uma forte regionalização centrada na região da grande Lisboa (Lisboa e Vale do Tejo) com 72 estudantes em 2014/15 (o que corresponde a 94,7%). 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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Feminino	57	75,0%	58	71,6%	65	82,3%
Masculino	19	25,0%	23	28,4%	14	17,7%
Total	76	100,0%	81	100,0%	79	100,0%

CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos apresentam um elevado índice de feminização, traduzido no facto de no triénio apresentado na Tabela 10, pelo menos cerca de 70% dos alunos que se inscreveram pela primeira vez serem do sexo feminino.

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Até 20 anos	19	25,0%	14	17,3%	15	19,0%
Dos 21 aos 23 anos	39	51,3%	50	61,7%	54	68,4%
Dos 24 aos 27 anos	10	13,2%	11	13,6%	4	5,1%
Dos 28 aos 35 anos	6	7,9%	3	3,7%	3	3,8%
Dos 36 aos 40 anos	0	0,0%	2	2,5%	2	2,5%
Mais de 40 anos	2	2,6%	1	1,2%	1	1,3%
Total	76	100,0%	81	100,0%	79	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 (2014/15 - 76,3%).

Refira-se ainda a existência de alguns estudantes matriculados com mais de 23 anos (2014/15 - 13,2%). 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	2014/2015	%	2013/2014	%
Sem nível de escolaridade	5	3,3%	0	0,0%
Básico 1	17	11,2%	17	10,5%
Básico 2	13	8,6%	14	8,6%
Básico 3	29	19,1%	25	15,4%
Secundário	53	34,9%	67	41,4%
Superior	21	13,8%	32	19,8%
Desconhecido	14	9,2%	7	4,3%
Total	152	100,0%	162	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 a escolaridade obrigatória e apenas uma minoria (13,8% em 2014/15) possui 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	2014/2015	%	2013/2014	%
Reformados	9	5,9%	14	8,6%
Empregados	95	62,5%	106	65,4%

Desconhecido	13	8,6%	6	3,7%
Desempregados	13	8,6%	17	10,5%
Outros	22	14,5%	19	11,7%
Total	152	100,0%	162	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) - 62,5% em 2014/15. É importante, todavia, fazer uma referência à percentagem de estudantes cujos pais estão desempregados (8,6% em 2014/15), o que coloca um conjunto de desafios no desenvolvimento de medidas/instrumentos que visem combater o abandono escolar (e, portanto, que maximizem a retenção/permanencia 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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
1º Ano	79	32,0%	88	34,9%	89	36,2%
2º Ano	81	32,8%	82	32,5%	77	31,3%
3º Ano	87	35,2%	82	32,5%	80	32,5%
Total	247	100,0%	252	100,0%	246	100,0%

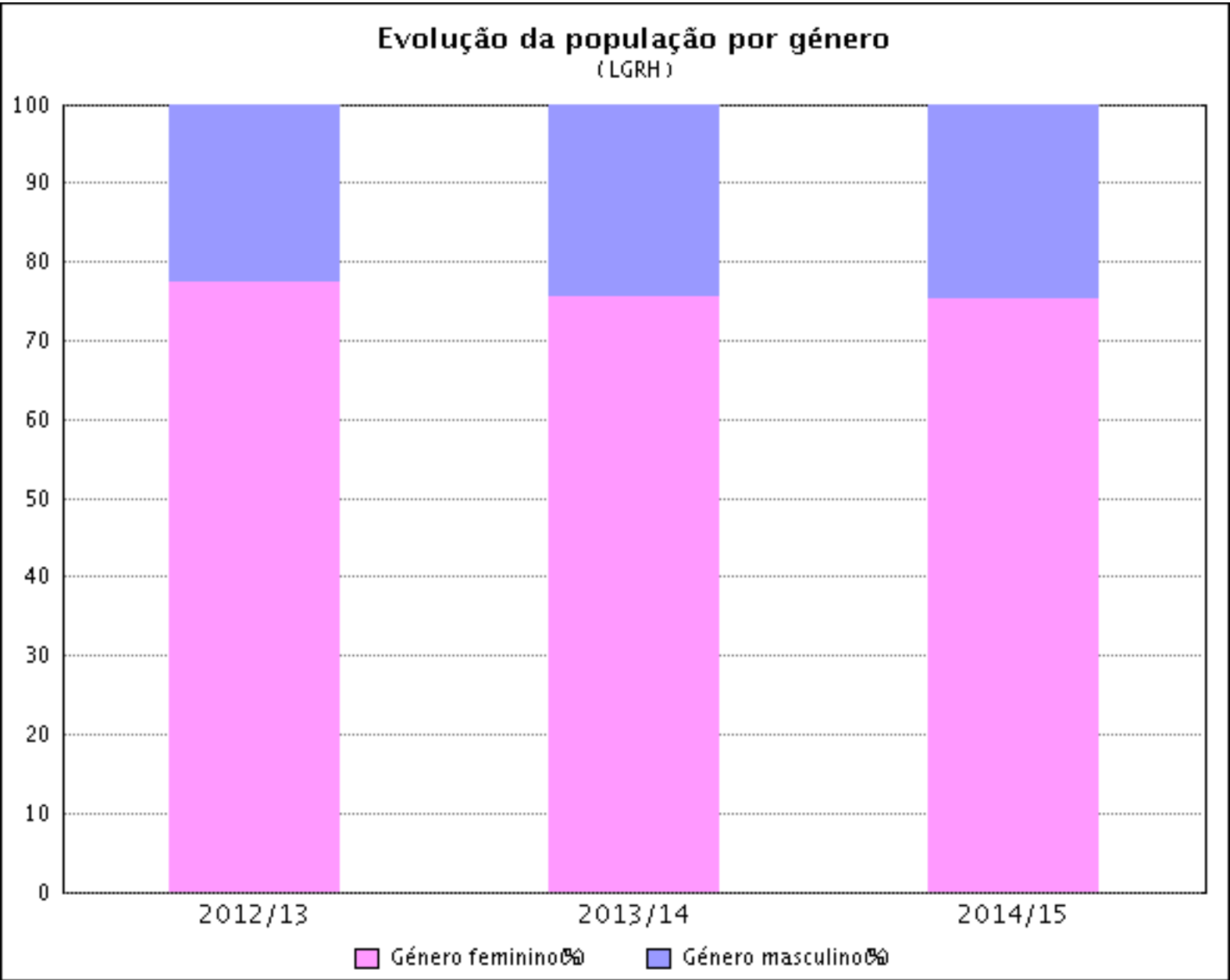
CT14 - Comentário à tabela 14

O número de alunos inscritos neste triénio (de 2012/13 a 2014/15) é relativamente estável nos três anos curriculares.

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.

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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Até 20 anos	20	8,1%	14	5,6%	17	6,9%
Dos 21 aos 23 anos	153	61,9%	172	68,3%	164	66,7%
Dos 24 aos 27 anos	55	22,3%	43	17,1%	44	17,9%
Dos 28 aos 35 anos	14	5,7%	14	5,6%	10	4,1%
Dos 36 aos 40 anos	2	0,8%	4	1,6%	5	2,0%
Mais de 40 anos	3	1,2%	5	2,0%	6	2,4%
Total	247	100,0%	252	100,0%	246	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 (2014/15 - 70%).

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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	23	9,0%	27	11,0%	38	15,0%

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 claro decréscimo a partir de 2012/13 (se nesse ano letivo 15% dos estudantes tinha o estatuto de trabalhador estudante, já em 2014/15 apenas 6% dos estudantes tinham este estatuto), 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.

B4.1 - Mobilidade

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

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Estudantes em mobilidade incoming (1)	8	12	2
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	3	1	0
Graduados com Mobilidade	3	1	0
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	3,2%	4,8%	0,8%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	1,2%	0,4%	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 efetiva participação dos alunos, teve como resultado um aumento da participação dos alunos no programa Erasmus, ao nível da mobilidade outgoing, no ano letivo 2014/15.

No que se refere aos estudantes incoming, os dados apresentados revelam a tendência já anteriormente observada da procura dos cursos oferecidos pela ESCE. 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 (onde existem dois módulos relacionados com a área de Gestão de Recursos Humanos: "Managing People at Work" e "People in Organization"). Não foram fornecidos dados sobre as respectivas matrículas nas Unidades Curriculares do curso de GRH.

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	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Estudantes Estrangeiros	45	36	20
Docentes Estrangeiros	0	0	1
Graduados Estrangeiros	9	5	5

CT18 - Comentário à tabela 18

No que diz respeito à Internacionalização, tem-se registado uma elevada e crescente procura de estudantes estrangeiros pelo ciclo de estudos (alunos inscritos no curso com nacionalidade estrangeira, incluindo a dupla nacionalidade). Em relação ao número de graduados estrangeiros, este aumentou no ano letivo em análise, apesar do universo reduzido.

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 Universities, 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 Universitat 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
- Kodoláni János Foiskola

- Itália
- Università degli Studi di Firenze

- Irlanda
- Dundalk Institute of Technology

- Letónia
- Rigas Tehniska Universitate
 - 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 Scienes

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 Juíz 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 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.

É 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 percepções 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

LGRH20550	Orçamental	Gestão	102	90,2%	47,1%	52,2%	98	89,8%	57,1%	63,6%	89	85,4%	70,8%	82,9%
LGRH20562	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	82	93,9%	91,5%	97,4%	84	88,1%	85,7%	97,3%	77	94,8%	90,9%	95,9%
LGRH20546	Macroeconomia	Economia	84	95,2%	88,1%	92,5%	81	97,5%	81,5%	83,5%	69	92,8%	92,8%	100,0%
LGRH20565	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	83	94,0%	83,1%	88,5%	87	88,5%	77,0%	87,0%	76	94,7%	84,2%	88,9%
LGRH20561	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	82	95,1%	86,6%	91,0%	88	95,5%	87,5%	91,7%	82	96,3%	87,8%	91,1%
2º ano			1055	91,8%	77,3%	84,1%	1038	89,0%	76,4%	85,8%	960	89,9%	83,4%	92,8%

CT20 - Comentário à tabela 20

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 2014/15 (a maioria das unidades curriculares tem taxas de sucesso superiores a 80%). Pelo lado negativo destaca-se a UC de Gestão Orçamental com apenas 52,2% de aprovações.

Tabela 21 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 3º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2014/2015				2013/2014				2012/2013			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20574	Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	69	98,6%	97,1%	98,5%	69	100,0%	97,1%	97,1%	60	95,0%	93,3%	98,2%
LGRH20211	E-Business	Gestão	32	96,9%	93,8%	96,8%	37	97,3%	97,3%	100,0%	37	86,5%	86,5%	100,0%
LGRH20504	Empreendedorismo	Gestão	37	94,6%	94,6%	100,0%	32	96,9%	96,9%	100,0%	26	96,2%	96,2%	100,0%
LGRH20557	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	78	89,7%	88,5%	98,6%	73	86,3%	84,9%	98,4%	69	84,1%	84,1%	100,0%
LGRH20569	Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	72	95,8%	91,7%	95,7%	66	100,0%	98,5%	98,5%	64	98,4%	93,8%	95,2%
LGRH20552	Gestão da Qualidade	Gestão	74	95,9%	91,9%	95,8%	70	98,6%	91,4%	92,8%	63	96,8%	90,5%	93,4%
LGRH20572	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	75	100,0%	94,7%	94,7%	71	100,0%	95,8%	95,8%	61	95,1%	91,8%	96,6%
LGRH20568	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	75	94,7%	86,7%	91,5%	68	95,6%	91,2%	95,4%	62	95,2%	91,9%	96,6%
LGRH20570	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	78	94,9%	89,7%	94,6%	68	97,1%	88,2%	90,9%	64	96,9%	93,8%	96,8%
LGRH20571	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	71	97,2%	95,8%	98,6%	70	94,3%	94,3%	100,0%	60	95,0%	93,3%	98,2%
LGRH20573	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	72	97,2%	94,4%	97,1%	68	92,6%	92,6%	100,0%	62	98,4%	98,4%	100,0%
LGRH20567	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	67	97,0%	91,0%	93,8%	73	97,3%	97,3%	100,0%	64	95,3%	93,8%	98,4%
3º ano			800	96,0%	92,3%	96,1%	765	96,2%	93,5%	97,1%	692	94,5%	92,2%	97,6%

CT21 - Comentário à tabela 21

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, considerando o ano letivo de 2014/15, as taxas são globalmente muito elevadas no 3º ano curricular (todas as unidades curriculares têm taxas de sucesso superiores a 90%).

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

	2014/2015				2013/2014				2012/2013			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	3037	90,3%	76,1%	84,2%	3053	89,3%	76,9%	86,1%	3200	85,3%	70,0%	82,1%

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 2012/13-2014/15. 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	2014/2015	%	2013/2014	%	2012/2013	%
Retenção no 1º Ano	12	13,6%	13	14,6%	13	14,4%
Anulações de matrícula no curso	19	7,7%	25	10,1%	29	12,2%

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 ano letivo de 2014/15 (13,6%). Esta taxa de retenção no 1º ano está necessariamente articulada 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, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada. Não obstante, considerando o triénio de 2012/13 a 2014/15, observa-se um decréscimo do abandono escolar (7,3% em 2014/15).

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	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Total de Graduados	63	61	56
Graduados em até N anos/Total de Graduados	71,4% - 45	70,5% - 43	66,1% - 37
Graduados em N + 1anos/Total de Graduados	14,3% - 9	19,7% - 12	21,4% - 12
Graduados em N + 2anos/Total de Graduados	6,3% - 4	4,9% - 3	10,7% - 6
Graduados em > N + 2anos/Total de Graduados	7,9% - 5	4,9% - 3	1,8% - 1
N.º médio de inscrições dos Graduados	3	3	3
Graduados/Estudantes matriculados	82,9%	75,3%	70,9%
Nota Média Final dos Diplomados	13,6	13,5	13,7

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 (63 em 2014/15).

Todavia, verifica-se um ligeiro aumento da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura em mais 2 anos que os anos previstos pelo plano curricular (N+2) de 2013/14 (4,9%) para 2014/15 (6,3%). Contrabalançando esta análise, verifica-se um decréscimo da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura em mais 1 ano que os anos previstos pelo plano curricular (N+1) de 2013/14 (19,7%) para 2014/15 (14,3%).

Em suma, apesar de considerarmos que existe uma tendência no ano letivo em análise para o aumento da eficácia global, traduzida sobretudo no aumento do nº de graduados e na média final dos diplomados, salienta-se que a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular ser inferior ao desejável (em 2014/15, 71,4% concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular).

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: percepções 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 respectivas 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/apoias 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, referente 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 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;
- Reforço dos níveis de participação dos alunos de Gestão de Recursos Humanos em actividades 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.

Relativamente à primeira iniciativa, destaca-se a participação na Business Week (International Week) e os 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 PoliEmpreende: Concurso de Ideias/Acções de Formação. Todas estas oportunidades têm-se constituído, ao longo dos anos, 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, uns de carácter transversal, enquanto outros assumiram-se especificamente para a área de GRH.

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 projeto 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 ATIVA E EMPREGABILIDADE

O acompanhamento do processo de inserção na vida activa 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, refira-se ainda a realização, pelo DCOGRH da ESCE/IPS, do workshop de preparação para a procura de emprego com os seguintes 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.

Como corolário de todas estas actividades, 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 efectuada 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 no ano letivo de 2014/15, 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%). Não obstante, é sobretudo no 1º ano do plano de estudos que se observam algumas exceções a esta regra. Na verdade, 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 indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

Mais especificamente, quando analisamos os resultados do 1º ano do plano de estudos no ano de 2014/15, comparativamente ao biénio anterior, observamos um aumento da taxa de sucesso em UC's que registavam anteriormente uma taxa de reprovações elevada: Microeconomia (76,3%), Informática (73,9%), Análise Financeira (70,8%) e Marketing (75,9%). Por outro lado, destaca-se a UC de Introdução ao Direito por um decréscimo da taxa de sucesso em 2014/15 em relação ao biénio anterior. Por último, A UC de Estatística mantém em 2014/15 uma taxa de sucesso semelhante aos anos letivos anteriores.

Em suma, 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 2012/13-2014/15. Tal não significa, contudo, que não existam situações (leia-se UC's) em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

No que se refere à retenção no 1º ano, observa-se, ainda, uma percentagem considerável no ano letivo de 2014/15 (13,6%). Esta taxa de retenção no 1º ano está necessariamente articulada com os indicadores de sucesso/insucesso das diversas UC's. A percentagem de retenção no 1º ano não é alheia ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular.

No que concerne às taxas de abandono escolar, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada. Não obstante, considerando o triénio de 2012/13 a 2014/15, observa-se um decréscimo do abandono escolar (7,3% em 2014/15).

Por último, importa referir a tendência no ano letivo em análise para o aumento da eficácia global, traduzida sobretudo no aumento do nº de graduados e na média final dos diplomados. 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 (em 2014/15, 71,4% concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular).

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 refletir sobre aspectos 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 efetuar-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, Gestão Orçamental, Introdução ao Direito).
- 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).