

Parte Preliminar - Resumo

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

Parte A - CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DESEJADAS

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. Capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de formação;
4. Capacidade de recolher, seleccionar e interpretar informação relevante na sua área de formação bem como de avaliar as implicações sociais e éticas da sua acção;
5. Competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções;
6. 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. Domínio dos princípios básicos de línguas estrangeiras
4. Capacidade de utilização das tecnologias de informação
5. Capacidade de resolução de problemas
6. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica
7. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais
8. Capacidade de compreensão da empresa/organização enquanto sistema de relações sociais
9. Capacidade de compreensão do negócio/actividade
10. Capacidade de compreensão da função socioeconómica da empresa/organização
11. Capacidade de compreensão das actividades técnico-administrativas da função recursos humanos
12. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na empresa/organização
13. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional
14. 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 objectivo principal do programa de formação em gestão de recursos humanos é formar profissionais de gestão de recursos humanos capazes de intervir em diferentes áreas administrativas e técnicas da função recursos humanos compreendendo as suas implicações ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade.

A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão sendo áreas prioritárias de exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) de pessoal; gestão administrativa de recursos humanos; recrutamento, selecção e acolhimento de pessoal; avaliação de desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; contratação colectiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação organizacional (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 acções necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra;
- participar na definição das necessidades de recursos humanos bem como nos processos de recrutamento e selecção;
- participar na elaboração e implementação de planos de acolhimento e integração;
- participar na elaboração do manual de funções e na definição de perfis profissionais;
- participar na elaboração de balanços de competências;
- participar na definição e implementação de sistemas de avaliação de desempenho;
- participar na definição e implementação de políticas de remuneração;
- participar no desenho e implementação de planos de carreiras;
- participar na elaboração e implementação de planos de formação profissional;
- participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho;

- ## Parte B1 - ESTRUTURA DO CURSO

O plano de estudos, distribuído por seis semestres lectivos apresenta uma estrutura curricular com duas particularidades merecedoras de destaque pela sua importância no quadro do projecto 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 projecto organizacional aplicado ou estágio curricular 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.

B1.b)Tabela - Distribuição de horas de trabalho

[illegible]

Como já foi referido, o plano de estudos apresenta uma estrutura curricular com dois elementos distintivos: 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 projecto organizacional aplicado ou estágio curricular em contexto real de trabalho durante o último trimestre do curso, facilitando uma aproximação ao contexto profissional da área de gestão de recursos humanos.

B1.c)Tabela - Dados comparativos com cursos de 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 projectos 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 reflecte 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 tabela seguinte (B2.a) permite-nos verificar as vagas existentes quer seja por via do regime geral de ingresso, quer seja por via dos concursos especiais.

B2.a)Tabela - Vagas

Vagas	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Concurso Nacional de Acesso (CNA)	45	30	30
Concursos Locais de Acesso/Regimes Especiais(CLA)	10	7	0
Total de Vagas	55	37	30

Como podemos observar, o número de vagas no curso de gestão de recursos humanos (pós-laboral) aumentou consideravelmente neste último ano lectivo, face aos anos transactos (p.e., aumento de vagas em 33% em relação a 2009). De destacar também o número crescente vagas através dos regimes especiais (6 em 2009 e 9 em 2010).

As estatísticas de ingresso permitem-nos verificar a taxa de ocupação das vagas por via do regime geral de ingresso (ver tabela B2.b).

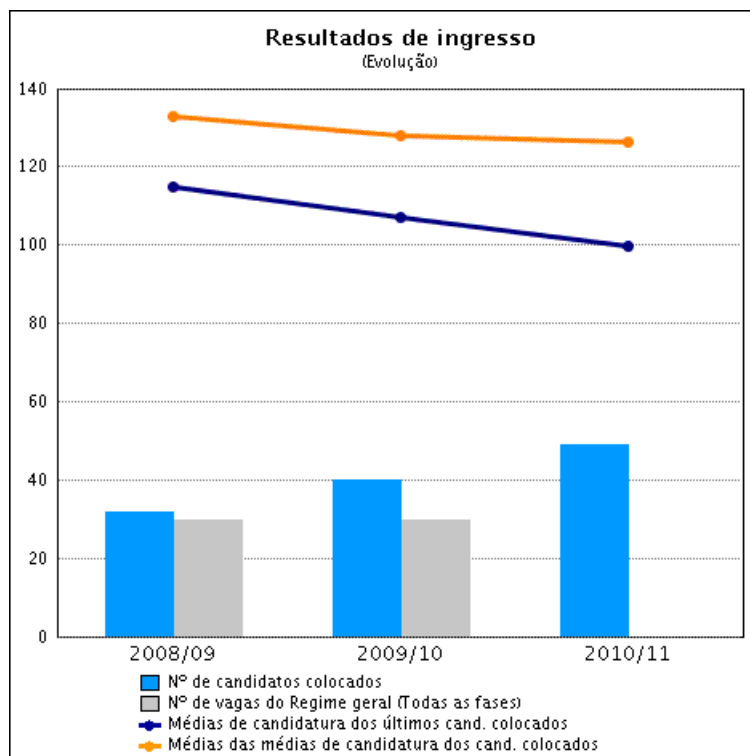
B2.b)Tabela - Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Candidatos CNA/Vagas CNA	353%	503%	107%
Candidatos 1ª Opção CNA/Vagas CNA	98%	103%	60%
Colocados CNA/Vagas CNA	109%	127%	107%
Colocados 1ª opção CNA / Colocados CNA	90%	82%	56%

Os resultados mostram-nos que a taxa de ocupação das vagas nos três anos de existência do curso de gestão de recursos humanos pós-laboral tem ultrapassado os 100% (tendo atingido os 133% em 2009 e os 109% neste último ano lectivo).

De salientar também a elevada percentagem de alunos colocados na 1ª opção (84% em 2010).

B2.b)Gráfico - Notas de acesso



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

Da análise das médias de acesso resulta que a média das médias de candidatura dos candidatos colocados tem-se situado nos 13 valores, ao longo dos três anos de existência do curso de gestão de recursos humanos (pós-laboral), enquanto que a média de candidatura dos últimos candidatos colocados tem vindo a diminuir desde 2008. Estes dois dados em conjunto revelam que no passado ano lectivo existiu maior dispersão, havendo mais candidatos com médias elevadas e também mais candidatos com médias situadas nos 10 valores, comparativamente com os anos lectivos anteriores.

A tabela B2.c permite-nos verificar a taxa de ocupação das vagas por via dos Concursos Locais de Acesso / Regimes Especiais (CLA).

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

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Nº de Colocados	12	8	0
Maiores de 23 anos	0	0	0
Nº de Colocados CETs	0	0	0
Nº de Colocados Titulares de Curso Superior	0	0	0
Nº de Colocados Mudança de Curso	0	0	0
Nº de Colocados Transferências	0	0	0
Nº de Colocados Reingresso	1	1	0
Nº de Colocados Outros CLA	0	0	0
Total de colocados CLA	13	9	0
Colocados CLA/ Total de Vagas	24%	24%	0%

O número de estudantes colocados através dos regimes especiais aumentou ligeiramente em 2010 (24%) relativamente ao ano transacto (19%), sendo de destacar em 2010 o número de colocados maiores de 23 anos (que representam 92% dos estudantes colocados através dos regimes especiais).

Estes dados reflectem, tal como refere Almeida (2009), a existência de um perfil de aluno marcado por uma já estruturada experiência de vida em que o acesso ao curso se constitui numa segunda oportunidade para quem não quis ou não dispôs das condições socioeconómicas para realizar uma trajetória escolar contínua.

As estatísticas de ingresso apresentadas na Tabela B2.d permitem-nos verificar a taxa de ocupação das vagas por via do regime geral de ingresso e através dos regimes especiais.

B2.d)Tabela - Ocupação total de vagas

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Colocados CNA	49	38	32
Total de Colocados CLA	13	9	0
Total de Colocados	62	47	32
Total de Colocados/ Total de Vagas	113%	127%	107%

Numa primeira análise da Tabela B2.d, verificamos ao longo do triénio em análise alguma oscilação no total de colocados, tendo por base as vagas disponíveis (80% em 2010, 103% em 2009 e 70% em 2008).

Em 2009 assistiu-se a uma evolução positiva (103%) relativamente ao primeiro ano de existência da licenciatura em gestão de recursos humanos (pós-laboral) em 2008 (70%), facto que poderá ser explicado pela divulgação e reconhecimento da licenciatura em regime pós-laboral.

Em 2010 verifica-se, no entanto, um decréscimo da percentagem do total de colocados face ao total de vagas existente (80%). A este propósito, é importante relembrar o aumento significativo do número total de vagas de 2009 para 2010 (aumento em 33%), aspecto que contribuiu certamente para esta aparente evolução negativa. Se, ademais, temos em consideração o número absoluto de total de colocados ao longo deste triénio, verificamos uma evolução positiva desde o primeiro ano de existência da licenciatura.

Parte B2.e) Proveniência de Estudantes Admitidos

A Tabela B2.e mostra a proveniência dos estudantes admitidos por concelho, ao longo do triénio em análise.

B2.e)Tabela - Proveniência dos estudantes por Concelho

CONCELHO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Santa Maria da Feira	1	0	1
Cascais	1	0	0
Loures	1	0	0
Sintra	1	1	0
Amadora	1	0	0
Alcochete	1	0	0
Almada	1	0	0
Barreiro	5	4	2
Grândola	1	1	0
Moita	3	2	0
Montijo	3	3	3
Palmela	9	2	0
Seixal	9	7	2
Sesimbra	1	1	6
Setúbal	20	15	10
Outros	0	2	4
Total	58	38	28

A análise da base geográfica de recrutamento por concelho mostra-nos a importância assumida pelo concelho de Setúbal seguido dos concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atracção privilegiadas no contexto do Distrito.

A Tabela B2.f mostra a proveniência dos estudantes admitidos por Distrito, ao longo do triénio em análise.

B2.f)Tabela - Proveniência dos estudantes por Distrito

DISTRITO	Número de Admitidos		
	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Aveiro	1	0	2
Lisboa	4	2	2
Setúbal	53	35	23
Outros	-	1	1

Total	58	38	28
--------------	----	----	----

A análise da base geográfica de recrutamento mostra-nos a existência de uma forte regionalização centrada quase exclusivamente no distrito de Setúbal (91% em 2010 e 94% em 2009), o que reflecte o reconhecimento que o curso e a Escola têm na região, a par dos constrangimentos à mobilidade por parte de uma população que frequenta o curso na condição de trabalhador-estudante. O distrito de Lisboa representou em 2010 7% da base geográfica de recrutamento dos alunos deste curso em regime pós-laboral. Apesar da elevada oferta educativa para a mesma área de formação existente em Lisboa, o regime pós-laboral associado à proximidade geográfica terão contribuído para que este distrito seja um território de atracção de alunos.

Parte B3 - ESTUDANTES INSCRITOS

A Tabela B3.a mostra a distribuição dos alunos da licenciatura em gestão de recursos humanos (pós-laboral) pelos anos curriculares, ao longo do triénio em análise.

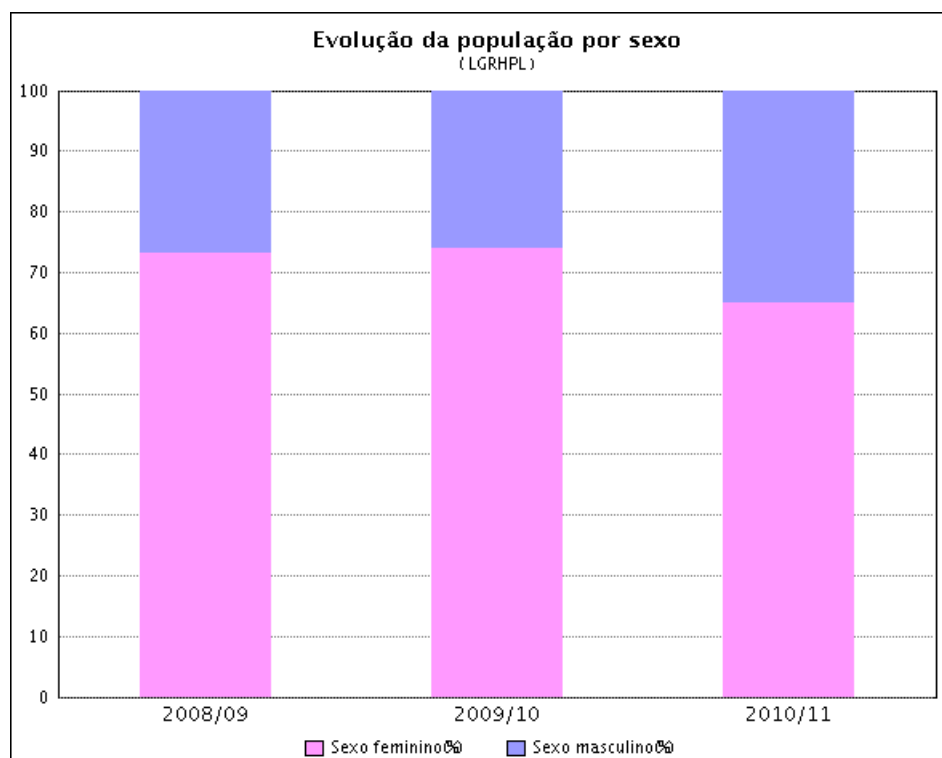
B3.a)Tabela - Distribuição por anos curriculares

Ano Curricular	2010/2011		2009/2010		2008/2009	
1º Ano	71	49,31%	49	56,98%	53	91,38%
2º Ano	47	32,64%	35	40,7%	4	6,9%
3º Ano	26	18,06%	2	2,33%	1	1,72%
Total	144		86		58	

A distribuição dos alunos da licenciatura em gestão de recursos humanos (pós-laboral) pelos anos curriculares, ao longo do triénio em análise, não é alheia à recente existência da licenciatura em regime pós-laboral.

Em 2008, primeiro ano de existência da licenciatura em horário pós-laboral, a distribuição dos alunos limitava-se praticamente ao 1º ano. Em 2009, a distribuição dos alunos contava com os dois primeiros anos curriculares. Este último ano lectivo (2010), que corresponde à terceira edição do curso em regime pós-laboral, o 1º ano curricular alberga 49% dos alunos, seguindo-se o 2º ano (33%) e, por último, o 3º ano (18%).

B3.b)Gráfico - Distribuição por género



Os estudantes da licenciatura pós-laboral em Gestão de Recursos Humanos apresentam um elevado índice de feminização traduzido no facto de nos três anos lectivos de existência do curso cerca de 70% dos alunos que se inscreveram pela primeira vez serem do sexo feminino.

Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

B4.1)Tabela - Mobilidade

Não existem dados disponíveis! Não foi possível encontrar dados que satisfaçam os criterios especificados. Reformule os criterios

Este relatório reporta ao 3º ano de implementação do curso de gestão de recursos humanos em regime pós-laboral, não existindo alunos a frequentar programas de mobilidade internacional.

O facto de estarmos perante uma população adulta, a frequentar o curso na condição de trabalhador-estudante e, nalguns casos com família constituída, limita a probabilidade destes alunos virem a protagonizar projectos de mobilidade internacional (Almeida, 2009).

B4.2) Tabela - Internacionalização

	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Estudantes Estrangeiros	2	0	0
Docentes Estrangeiros	1	0	0
Graduados Estrangeiros	0	0	0

No que diz respeito à Internacionalização, verifica-se pela primeira vez em 2010 a existência de estudantes estrangeiros, não obstante tratar-se de um número muito reduzido (2 estudantes).

B4.3) Parcerias Internacionais

"As parcerias internacionais têm como objectivo incentivar e apoiar a mobilidade internacional dos alunos em ambiente académico, procurando proporcionar-lhes uma experiência de ensino enriquecedora em termos, não apenas educacionais, mas também linguísticos e culturais. As oportunidades disponíveis aos alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão integradas no Programas Erasmus (inserido no Programa Aprendizagem ao Longo da Vida) e na Mobilidade Internacional – Brasil (as bolsas de mobilidade neste âmbito podem ser financiadas pelo Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades, promovido pelo Banco Santander Totta, ou pelo Plano de Apoio Financeiro à Mobilidade Internacional, constituído pelo IPS). Em qualquer dos casos, a mobilidade dos estudantes consiste na realização de um período de estudos que pode incluir estágio." (Cordeiro, 2011). De forma a concretizar estas oportunidades, destaca-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 Villa

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 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 Sciences

Eslováquia

- Comenius University in Bratislava

Reino Unido

- Dundee College

PARCERIAS INTERNACIONAIS – MOBILIDADE INTERNACIONAL – BRASIL

Protocolos de Cooperação:

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Universidade Federal do Ceará
Universidade Federal de Juiz de Fora

Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades:

Universidade Estadual de Campinas
Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"
Universidade Federal da Paraíba
Universidade Federal de Santa Catarina
Universidade de São Paulo
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Universidade Federal da Bahia

Parte C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas em uso se, por um lado, são influenciadas pelas especificidades das diferentes unidades curriculares que compõem o programa de estudos, por outro, são induzidas pelo regulamento geral de avaliação, aprovado pelos órgãos da Escola, o qual estabelece um conjunto de parâmetros formatador da margem de autonomia dos docentes e indutor de uma cultura pedagógica específica. A tradição da Escola, a par da organização estrutural das actividades lectivas nomeadamente da organização dos tempos lectivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas e aulas práticas) aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar actividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com actividades de natureza participativa nas aulas práticas com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objectivos associados a cada unidade curricular (Almeida, 2009).

Gostaríamos de destacar aqui a oportunidade que os estudantes têm de realização de um estágio curricular ou em alternativa de um projecto organizacional aplicado no último trimestre do curso. Os estudantes do curso em regime pós-laboral realizam na sua grande maioria um projecto organizacional aplicado que é objecto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação de três docentes da Escola.

Almeida (2009), como base num inquérito realizado aos docentes em 2008, afirmava que em relação ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, dada a existência de um regulamento geral de avaliação, constata-se que os docentes sempre recorreram a um portefólio relativamente diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com avaliação colectiva, avaliação escrita com avaliação oral, entre outros. No ano a que reporta este relatório (2010), os docentes na maioria das situações continuaram a utilizar instrumentos diversificados de avaliação, apelando desse modo a distintas competências dos estudantes.

a) Elementos que integram o programa da unidade curricular

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

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

- B. Enquadramento
- C. Síntese da unidade curricular
- D. Contributos para o desenvolvimento de competências
- E. Objectivos
- F. Metodologia de ensino/aprendizagem
- G. Conteúdos programáticos
- H. Bibliografia
- I. Sistema de avaliação
- J. Atendimento aos alunos

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

Quanto às mudanças pós-Bolonha, dado que o curso foi criado com a implementação do Processo de Bolonha, não existe histórico que permita a análise dessas mudanças.

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

Quanto às mudanças pós-Bolonha, dado que o curso foi criado com a implementação do Processo de Bolonha, não existe histórico que permita a análise dessas mudanças.

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

Quanto às mudanças pós-Bolonha, dado que o curso foi criado com a implementação do Processo de Bolonha, não existe histórico que permita a análise dessas mudanças.

Parte D - ANÁLISE GLOBAL DE RESULTADOS

Parte D1 - Resultados Académicos

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

A tabela seguinte indica-nos as taxas de sucesso nas diferentes disciplinas que compõem o 1º ano curricular do curso.

Tabela - 1º Ano

Disciplinas	Área Científica	2010 /2011				2009 /2010				2008 /2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	64	73.44	71.88	97.87	38	86.84	81.58	93.94	41	75.61	73.17	96.77
Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	64	70.31	68.75	97.78	42	95.24	88.1	92.5	41	73.17	70.73	96.67
Marketing	Marketing	69	79.71	62.32	78.18	44	95.45	70.45	73.81	41	80.49	65.85	81.82
Microeconomia	Economia	79	56.96	39.24	68.89	51	76.47	58.82	76.92	41	60.98	41.46	68.0
Estatística	Métodos Quantitativos	105	45.71	20.95	45.83	63	58.73	26.98	45.95	41	46.34	17.07	36.84
Introdução ao Direito	Direito	69	76.81	56.52	73.58	45	93.33	73.33	78.57	41	78.05	68.29	87.5
Análise Financeira	Finanças	73	61.64	50.68	82.22	45	82.22	73.33	89.19	41	65.85	58.54	88.89
Contabilidade	Contabilidade	66	74.24	59.09	79.59	47	91.49	80.85	88.37	41	100.0	53.66	53.66
Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	64	79.69	76.56	96.08	42	97.62	97.62	100.0	41	80.49	75.61	93.94
Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	73	71.23	49.32	69.23	44	75.0	56.82	75.76	41	73.17	56.1	76.67
Introdução à Gestão	Gestão	68	80.88	36.76	45.45	48	95.83	70.83	73.91	41	73.17	53.66	73.33
Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	63	73.02	73.02	100.0	37	91.89	91.89	100.0	41	100.0	73.17	73.17
1º ano		857	68.96	53.33	77.33	546	85.53	70.33	82.23	492	75.61	58.94	77.96

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adoptado podem considerar-se satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das disciplinas se situam acima dos 75% no 1º ano. Tal não significa, contudo, que não existam situações pontuais em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar, como veremos, ou que não seja necessário potenciar o aproveitamento ao nível do regime de avaliação contínua dado que o modelo pedagógico adoptado assenta preferencialmente na formação presencial[1].

Os resultados, embora situados acima dos 75% na maioria dos casos, reflectem as dificuldades destes alunos em se integrarem numa lógica escolar que lhes é estranha a par das dificuldades em disponibilizar tempo para o acompanhamento das actividades lectivas e para o estudo no quadro de uma vida profissional e familiar bastante ocupada. Estes factos tendem a exigir também da parte dos docentes o desenvolvimento de novas abordagens pedagógicas capazes de contribuir para a superação das limitações apontadas sendo, por isso, um desafio colectivo.

As quatro disciplinas em que a taxa de sucesso é inferior aos 75% em 2010 são as seguintes: Estatística, Microeconomia, Introdução à Gestão e Informática. Em relação a Estatística (45,8% em 2010), uma das disciplinas mais críticas ao longo dos três anos de existência do curso em regime pós-laboral, os resultados ainda deficitários nesta área parecem decorrer de um problema estrutural associado aos baixos níveis de literacia matemática que tendem a dificultar o sucesso escolar nas disciplinas em que é exigida essa competência de base. É de salientar, ainda, que, em 2010, a taxa de sucesso em Introdução à Gestão (45,5% em 2010) diminuiu consideravelmente em relação aos anos transactos (74,5% em 2009 e 73,3% em 2008).

[1] Apesar do modelo pedagógico existente assentar preferencialmente no ensino presencial a Escola dispõe de instrumentos de apoio baseados no e-learning os quais são utilizados algumas disciplinas que, pela sua natureza, o justificam.

A tabela seguinte indica-nos as taxas de sucesso nas unidades curriculares que compõem o 2º ano curricular do curso.

Tabela - 2º Ano

Disciplinas	Área Científica	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Direito do Trabalho II	Direito	40	90.0	90.0	100.0	27	92.59	92.59	100.0	---	---	---	---
Gestão Orçamental	Gestão	43	86.05	60.47	70.27	27	92.59	81.48	88.0	---	---	---	---
Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	41	87.8	80.49	91.67	27	92.59	77.78	84.0	---	---	---	---
Direito do Trabalho I	Direito	40	97.5	90.0	92.31	27	92.59	92.59	100.0	---	---	---	---
Gestão de RH na Administração Pública	Gestão de Recursos Humanos	37	91.89	91.89	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	40	87.5	85.0	97.14	27	92.59	92.59	100.0	---	---	---	---
Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	41	90.24	85.37	94.59	27	92.59	88.89	96.0	---	---	---	---
Macroeconomia	Economia	41	90.24	90.24	100.0	28	92.86	92.86	100.0	---	---	---	---
Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	40	87.5	85.0	97.14	26	96.15	96.15	100.0	---	---	---	---
Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	44	90.91	63.64	70.0	28	96.43	82.14	85.19	---	---	---	---
Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	41	95.12	85.37	89.74	27	88.89	85.19	95.83	---	---	---	---
Análise de Dados	Métodos Quantitativos	44	79.55	56.82	71.43	28	82.14	75.0	91.3	---	---	---	---
2º ano		492	89.43	79.88	89.32	327	91.74	87.16	95.0	---	---	---	---

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adoptado podem considerar-se bastante satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das disciplinas se situam acima dos 90% no 2º ano, atingindo, nalguns casos, os 100%.

As excepções relacionam-se mais uma vez com as disciplinas em que é exigida a matemática como competência de base, embora as taxas de sucesso não sejam inferiores aos 70%. Análise de Dados, Base de Dados e Gestão Orçamental constituem as três excepções em que as taxas de aprovação rondam os 70%.

A tabela seguinte indica-nos as taxas de sucesso nas diferentes disciplinas que compõem o 3º ano curricular do curso.

Tabela - 3º Ano

Disciplinas	Área Científica	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
		Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av

Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Gestão da Qualidade	Gestão	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	23	91.3	91.3	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	23	82.61	82.61	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Empreendedorismo	Gestão	1	0.0	0.0	0.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	23	95.65	95.65	100.0	---	---	---	---	---	---	---	---
3º ano		253	94.07	93.68	99.58	---	---	---	---	---	---	---	---

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adoptado podem considerar-se muito satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das disciplinas atinge os 100%.

Em relação a Empreendedorismo, constata-se a inscrição de apenas um estudante, que não compareceu aos momentos de avaliação da unidade curricular. Este facto explica a aparente taxa de insucesso nesta disciplina.

Tabela - Global

	2010 / 2011				2009 / 2010				2008 / 2009			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	1602	79.21	67.85	85.66	874	87.87	76.66	87.24	492	75.61	58.94	77.96

O total de inscrições tem registado um aumento ao longo do triénio em análise, facto que não pode ser dissociado da existência recente do curso em regime pós-laboral.

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adoptado podem considerar-se satisfatórios, na medida em que as taxas de aprovação globais se situam acima dos 75% no triénio em análise, atingindo os 86% no ano de 2010. Tal não significa, contudo, que não existam situações pontuais em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

D1.b)Tabela - Retenção e Abandono escolar

	2010/2011		2009/2010		2008/2009	
Retenção no 1º Ano	6	12,24%	11	20,75%	5	83,33%
Abandono Escolar	9	7,2%	2	2,86%	4	9,76%

No que diz respeito à retenção no 1º ano, os dados apresentados na Tabela D1.b indicam um decréscimo de 2009 para 2010 (20% e 13%, respectivamente). No entanto, a retenção de 13% no 1º ano, neste último ano lectivo em análise, requer ainda análise mais profunda para sugestões de melhorias. 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, a saber: Estatística, Microeconomia, Introdução à Gestão e Informática.

No que concerne às taxas de abandono escolar, verifica-se um aumento significativo de 2009 para 2010 (3% e 11% respectivamente). Tal facto requer uma reflexão aprofundada sobre os motivos que levam os estudantes do curso pós-laboral ao abandono escolar.

D1.c)Tabela - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total de Graduados	15	0	0
Graduados em < N anos/Total de Graduados (1)	0%-0	0	0
Graduados em N anos/Total de Graduados	80%-12	0	0
Graduados em N + 1 anos/Total de Graduados	20%-3	0	0
Graduados em N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	0	0
Graduados em > N + 2 anos/Total de Graduados	0%-0	0	0

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

Relativamente aos indicadores de eficácia global, salienta-se a elevada percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular (86%).

D2 - Outros Indicadores Relevantes

D3 - Percepções dos estudantes sobre o processo de Ensino/Aprendizagem

Os resultados aqui apresentados referem-se ao Focus Group relativo ao funcionamento pedagógico do curso de Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral, em que esteve presente o Presidente do Conselho Pedagógico da ESCE, a Coordenadora na ESCE da realização dos Relatórios de Bolonha 2010/11 e os representantes dos estudantes dos 2º e 3º anos do curso pós-laboral.

D31 - Percepção sobre o Curso

Destacam-se como aspectos positivos do curso:

- As competências do corpo docente.
- A disponibilidade do corpo docente.

Como aspectos negativos destacam-se os seguintes:

- O facto de não haver mais UC's opcionais. [SEP]
- Início de algumas aulas demasiado cedo (17h15) para estudantes do pós-laboral.
- Manifesta insuficiência a nível do horário do CDOC, que encerra às 18.30 (os estudantes consideram que o CDOC é essencial para a elaboração dos trabalhos).
- Manifesta insuficiência a nível do horário dos Serviços Académicos.

D32 - Percepção sobre as UCs/Módulos

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

- As competências do corpo docente.
- A disponibilidade do corpo docente.

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

- Falta de articulação entre os docentes das aulas teóricas e práticas em UC's pontuais. [SEP]
- Pontualmente, discrepância entre a dificuldade dos exercícios das aulas e os propostos para avaliação.
- Excesso de trabalho durante a avaliação contínua em algumas UC's.
- Laboratórios de Informática sobrelotados e com falhas nos equipamentos.
- Início tardio das aulas de uma UC.

Parte E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR

Consequência de uma reflexão contínua sobre a importância de iniciativas que visem uma melhoria do curso de gestão de recursos humanos (pós-laboral) e que potenciem o sucesso escolar, salientam-se os seguintes âmbitos de acção:

- Formação contínua do corpo docente, ao nível das práticas pedagógicas e científicas.
- Valorização do processo de avaliação contínua, adaptando-o à realidade do pós-laboral (p.e., investir mais na avaliação em sala de aula, reduzindo ao máximo os trabalhos de grupo a realizar em horário extra-aulas).
- Aumento da articulação dos conteúdos programáticos das diferentes unidades curriculares.
- Garantir que a realização do projecto organizacional aplicado ou estágio escolar decorra nos timings previstos, de modo a permitir que os estudantes concluam a licenciatura durante os três anos curriculares previstos.

Parte F - ACÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES

Tipo	Designação
Aula Aberta	•
Seminário	• Seminário Século XXI: Que desafios para a GRH na AP
Workshops	•

Participação nos jogos de gestão	•
Participação na Business Week	•
Conferências	• Investigação e Intervenção em Recursos Humanos
Programas Erasmus	•

Parte G - INSERÇÃO NA VIDA ACTIVA E EMPREGABILIDADE

Parte Final - CONCLUSÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA

Apesar de nos reportarmos ao terceiro ano de implementação do curso, o presente relatório permitiu-nos um espaço e um momento de reflexão relativamente ao processo de melhoria do funcionamento da licenciatura pós-laboral em GRH que gostaríamos de assinalar. Dos elementos aqui sistematizados importa destacar a capacidade que o curso tem evidenciado em atrair alunos na sua zona geográfica de influência tal como se pode constatar quer pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas.

Tal significa que o projecto científico-pedagógico que sustenta o curso se mostra adequado para a prossecução dos objectivos a que se propõe na medida em que permite um elevado nível de reconhecimento social do curso.

Apesar deste balanço positivo, identificaram-se alguns aspectos que importa melhorar nomeadamente no que respeita aos indicadores de sucesso escolar e aos modelos pedagógicos adoptados.

1) Inquéritos pedagógicos

2) Inquéritos de curso

3) Inquéritos aos docentes