

ACEF/1819/0215377 — Guião para a auto-avaliação

I. Evolução do ciclo de estudos desde a avaliação anterior

1. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

1.1. Referência do anterior processo de avaliação.

ACEF/1213/15377

1.2. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar

1.3. Data da decisão.

2015-04-17

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE.

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE (Português e em Inglês, PDF, máx. 200kB).

[2._2-Síntese de medidas de melhoria_\(licGRH\).pdf](#)

3. Alterações relativas à estrutura curricular e/ou ao plano de estudos(alterações não incluídas no ponto 2).

3.1. A estrutura curricular foi alterada desde a submissão do guião na avaliação anterior?

Não

3.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

<sem resposta>

3.1.1. If the answer was yes, present an explanation and justification of those modifications.

<no answer>

3.2. O plano de estudos foi alterado desde a submissão do guião na avaliação anterior?

Não

3.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

<sem resposta>

3.2.1. If the answer was yes, present an explanation and justification of those modifications.

<no answer>

4. Alterações relativas a instalações, parcerias e estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem (alterações não incluídas no ponto 2)

4.1. Registaram-se alterações significativas quanto a instalações e equipamentos desde o anterior processo de avaliação?

Sim

4.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

A construção do Complexo Polidesportivo e as novas instalações a ele associadas permitiram beneficiar toda a comunidade e no caso da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos foi possível disponibilizar novos gabinetes, nomeadamente para a coordenação, bem como trazer maior disponibilidade de salas de aulas e flexibilização de horários.

4.1.1. If the answer was yes, present a brief explanation and justification of those modifications.

Building the Sports Complex and the new facilities associated with it brought benefits to the entire academic community and, in the case of the Human Resource Management Bachelor's Degree, it meant a greater offer in new offices, namely for coordination, in addition to providing even more classrooms and more flexible schedules.

4.2. Registaram-se alterações significativas quanto a parcerias nacionais e internacionais no âmbito do ciclo de estudos desde o anterior processo de avaliação?

Não

4.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

Não aplicável.

4.2.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.

Not applicable.

4.3. Registaram-se alterações significativas quanto a estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem desde o anterior processo de avaliação?

Sim

4.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

Foi criado o Gabinete para a Plataforma e Inovação Pedagógica cuja missão é: 1) divulgar e manter o uso massivo da plataforma Moodle e dar formação aos docentes para o seu uso em modo avançado; 2) criação e manutenção de uma estrutura que possibilita a leccionação de aulas presenciais síncronas à distância (EAD); 3) criação e manutenção de uma estrutura que possibilita o desenho de cursos de e-learning, MOOCs e também na componente não-presencial dos cursos em regime de b-learning; 4) incentivar a operacionalização de novas técnicas didáticas, tais como o flipped classroom, mind mapping, design thinking, active learning, Google for Education, OneNote Class Notebook, etc.; 5) formação do corpo docente ao nível das práticas didáticas e da plataforma de suporte pedagógico; 6) promover e facilitar a inovação na Pedagogia na escola.

4.3.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.

The new Pedagogic Innovation and Platform Office has the following aims: 1) promote and maintain Moodle's massive use and train the academic staff to use it in advanced mode; 2) create and maintain a structure which allows teaching synchronic in-person classes at distance; 3) create and maintain a structure which allows the design and delivery of e-learning courses and MOOCs, and the non-in-person component of b-learning, as well; 4) encourage new didactic techniques as flipped classroom, mind mapping, design thinking, active learning, Google for Education, OneNote Class Notebook, etc.; 5) train the academic staff in didactics and in the pedagogic support platform (Moodle); 6) promote and facilitate the pedagogic innovation in the school.

4.4. (Quando aplicável) registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação?

Não

4.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

Não aplicável.

4.4.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.

Not applicable.

1. Caracterização do ciclo de estudos.

1.1 Instituição de ensino superior.

Instituto Universitário Da Maia - ISMAI

1.1.a. Outras Instituições de ensino superior.

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

Departamento De Ciências Empresariais

1.2.a. Outra(s) unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.) (proposta em associação):

1.3. Ciclo de estudos.

Gestão de Recursos Humanos

1.3. Study programme.

Human Resource Management

1.4. Grau.

Licenciado

1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (PDF, máx. 500kB).

[1.5._1-GRH-Aviso_11113_2011.pdf](#)

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.

Ciências Empresariais

1.6. Main scientific area of the study programme.

Business Sciences

1.7.1. Classificação CNAEF – primeira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos):

340

1.7.2. Classificação CNAEF – segunda área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:

n.a

1.7.3. Classificação CNAEF – terceira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:

n.a

1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau.

180

1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL n.º 74/2006, de 24 de março, com a redação do DL n.º 63/2016 de 13 de setembro):

3 anos - 6 semestres

1.9. Duration of the study programme (article 3, DL no. 74/2006, March 24th, as written in the DL no. 63/2016, of September 13th):

3 years - 6 semesters

1.10. Número máximo de admissões.

50

1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e respetiva justificação.

Propõe-se 60 vagas. O curso tem muitos diplomados com grande sucesso profissional, que só agora começa a ser divulgado, tornando-se atrativo.

1.10.1. Intended maximum enrolment (if different from last year) and respective justification.

60 vacancies are proposed. The course currently presents many successful graduates, which is only now starting to be known, becoming itself attractive.

1.11. Condições específicas de ingresso.

Têm acesso todos os alunos que:

- finalizaram o 12º ano de escolaridade ou cursos que a lei define como equivalentes, com nota superior a 9,5

valores e que tenham obtido aprovação numa das seguintes provas de ingresso

04 - Economia ou 06 - Filosofia ou 11 - História ou 18 - Português

Condições de candidatura:

- Nota mínima: 9,5
- Classificação do ensino secundário: 65%
- Classificação do exame nacional: 35% (nota mínima de 95 pontos).

1.11. Specific entry requirements.

All the students who:

- have finished the 12th school year or courses that the law considers as equivalent, with a grade higher than 9.5 valores [in a scale of 0-20] and that have passed in one of the following entrance exams:

04 - Economy or 06 - Philosophy - or 11 - History or 18 - Portuguese

Application requirements:

- Minimum grade: 9.5
- Classification of the secondary school: 65%
- Classification of the national exam: 35% (minimum grade of 95 points).

1.12. Regime de funcionamento.

Outros

1.12.1. Se outro, especifique:

Diurno e/ou pós-laboral

1.12.1. If other, specify:

Daytime and/or after working hours

1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:

Campus Académico da Maiêutica

ISMAI - Instituto Universitário da Maia

Avenida Carlos de Oliveira Campos - Castelo da Maia / 4475-690 Maia

1.14. Regulamento de creditação de formação académica e de experiência profissional, publicado em Diário da República (PDF, máx. 500kB).

[1.14_Regulamento de creditação de formação académica e de experiência profissional.pdf](#)

1.15. Observações.

Após ter havido um decréscimo do número de alunos candidatos ao curso em 2016/17, 30, por comparação com o ano anterior no qual se registaram 49 candidaturas, o ano letivo de 2017/18 registou uma nova e acentuada subida, pois 51 alunos candidataram-se ao curso.

Um dado mais que reforça esta crescente procura de alunos a quererem ser diplomados em gestão de recursos humanos aponta para o facto de, em auscultação direta feita pelo coordenador no dia de arranque de aulas, cerca de dois terços do grupo ter referido que esta licenciatura constitui a primeira escolha em termos de estudos superiores.

O Regulamento de Creditação irá, no imediato, para publicação em Diário da República.

1.15. Observations.

After a decrease in the number of applicants to the 2016/17 school year (30) compared with the previous year where there were 49 applications, the 2017/18 school year registered a new and steep increase, with 51 applications.

Another piece of data verifying the growing demand of students wanting to graduate in Human Resource Management is the fact that, upon direct consultation by the coordinator on the first day of classes, about two thirds of the group mentioned this Bachelor's Degree was their first choice in terms of higher education.

The Regulation for Crediting will be, immediately, send for publication in the oficial jornal.

2. Estrutura Curricular. Aprendizagem e ensino centrados no estudante.

2.1. Percursos alternativos, como ramos, variantes, áreas de especialização de mestrado ou especialidades de doutoramento, em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável)

2.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation compatible with the structure of the study programme (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):

Não aplicável

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

Not applicable

2.2. Estrutura curricular (a repetir para cada um dos percursos alternativos)

2.2. Estrutura Curricular - Não aplicável

2.2.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor, ou outra (se aplicável).

Não aplicável

2.2.1. Branches, options, profiles, major/minor, or other (if applicable)

Not applicable

2.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and credits that must be obtained before a degree is awarded

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*	Observações / Observations
Ciências Empresariais/Business Sciences	CE/BS	94	0	
Ciências Sociais e do Comportamento/Social and Behavioural Sciences	CSC/SBS	37	0	
Direito/Law	DIR/LAW	20	0	
Humanidade/Humanities	HUM/HUM	10	0	
Informática/Information and Communication Technologies	INF/COM	5	0	
Matemática e Estatística/Mathematics and Statistics	MATE/MATS	9	0	
Segurança e Higiene no Trabalho/Safety and Hygiene at Work	SS/SHW	5	0	
(7 Items)		180	0	

2.3. Metodologias de ensino e aprendizagem centradas no estudante.

2.3.1. Formas de garantia de que as metodologias de ensino e aprendizagem são adequadas aos objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, favorecendo o seu papel ativo na criação do processo de aprendizagem.

Existem meios de divulgação dos objetivos aos docentes e aos estudantes envolvidos no ciclo de estudos, nomeadamente por via digital (portal) ou presencial (reuniões de docentes e com a comissão de curso). Em detalhe, os docentes e o coordenador devem rever e atualizar os conteúdos programáticos anualmente, sendo estes da responsabilidade do regente da unidade curricular e enquadrados nas orientações sugeridas pela comissão científica do ciclo de estudos. Através de uma adequada articulação entre Coordenador de Curso, Diretor de Departamento, Conselhos Pedagógico e Científico e Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade / Gabinete de Estatística (GEPAQ/GE), as informações são depois disponibilizadas aos alunos. Nesta conformidade, pretende-se aprofundar as práticas em desenvolvimento com vista à otimização das funções pedagógica e científica dos docentes e à promoção de uma crescente participação e responsabilidade dos estudantes.

2.3.1. Means of ensuring that the learning and teaching methodologies are coherent with the learning outcomes

(knowledge, skills and competences) to be achieved by students, favouring their active role in the creation of the learning process.

There are means in place to disseminate the intended learning outcomes to teachers and students involved in the study cycle, namely digitally (portal) or in person (meetings with the teaching staff and course commission).

In detail, the teachers and coordinator must review and update the course syllabus every year, for the latter is the responsibility of each curricular unit supervisor, in accordance with the guidelines suggested by the study cycle scientific commission. The information is then passed on to students upon an appropriate articulation between the Course Coordinator, the Head of Department, the Pedagogical and Scientific Councils and the Studies, Planning Evaluation and Quality Office/Statistics Office (GEPAQ/GE). Accordingly, the ultimate goal is to strengthen developing practices so as to optimise the teachers' pedagogical and scientific duties, while also promoting the student's increasing participation and accountability.

2.3.2. Forma de verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS.

A verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS é da responsabilidade do regente de cada unidade curricular. Deste modo, depois de validada a ficha curricular conforme descrito pela estruturada comunicacional e decisional referida em 2.3.1., o regente promove reuniões com os colegas que estão em co-lecção, se for o caso, estabelecendo um planeamento das aulas que contemple a apresentação e análise de trabalhos feitos em regime presencial ou não presencial, nomeadamente, recensões críticas sobre artigos científicos, revisões de literatura ou outros. Este processo é feito on-going ao longo do semestre e pode ser flexível conforme a resposta dada pelos alunos ou para contemplar situações de alunos que acumulam o estudo com uma ocupação laboral.

2.3.2. Means of verifying that the required average student workload corresponds to the estimated in ECTS.

Each curricular unit supervisor is in charge of verifying if the students' average workload corresponds to what is estimated in ECTS. Thus, upon validating the curricular programme per the communication and decision structure mentioned in 2.3.1, the supervisor arranges meetings with the co-teaching colleagues, if applicable, outlining a class plan that contemplates oral presentations and analysis of work developed in class or otherwise, namely, reviews of scientific articles, literature reviews or others. This is an ongoing process throughout the entire semester and can be flexible depending on the students' feedback, or in order to contemplate cases of students studying while working.

2.3.3. Formas de garantia de que a avaliação da aprendizagem dos estudantes é feita em função dos objetivos de aprendizagem.

A elaboração primeiro pelo regente de cada ficha de unidade curricular, bem como todo o processo subsequente até à aprovação final da mesma, baseia-se no pressuposto que o aluno exerça um papel ativo, de protagonista, no processo de aprendizagem. Estimula-se, assim, a contextualização, quando o conteúdo teórico está inserido na compreensão de um fenómeno real que pode ser, depois de aprendido, transferido para uma qualquer outra situação, e a curiosidade crítica, epistemológica.

Deste modo, são definidos metodologias de ensino orientadas neste duplo eixo, bem como as respetivas medidas de avaliação, as quais assentam em provas teóricas, por um lado, e em trabalhos de grupo, apresentações e na avaliação da participação, em termos de frequência e qualidade, dos alunos nas aulas.

2.3.3. Means of ensuring that the student assessment methodologies are aligned with the intended learning outcomes.

The supervisor's elaboration of each curricular programme, as well as the entire subsequent process leading to the final approval of the CU, are based on the assumption that students take on an active, leading role in their learning process. Contextualisation is thus stimulated when theoretical contents are immersed in the comprehension of real phenomena that, once learnt, can be transferred to any other situation, along with critical and epistemological curiosity.

This way, teaching methodologies are set in line with this double orientation, as well as the corresponding evaluation measures, which are based on theoretical exams, and on group work, presentations and evaluation of in-class participation in terms of frequency and quality.

2.4. Observações

2.4 Observações.

No processo ensino-aprendizagem, teremos como aspetos fortes:

Facilidade comunicacional entre alunos, docentes e coordenador;

Corpo docente qualificado e especializado nas várias áreas científicas do ciclo de estudos, sempre disponível para acompanhamento e esclarecimento de dúvidas;

Elevados níveis de interesse e motivação dos alunos para os conteúdos;

Participação dos alunos nas aulas;

Presença de alunos internacionais;

Engajamento em atividades do curso;

Alguns alunos, estando já empregados, revelam um interesse aprofundado nas matérias estudadas, o que

*umenta a motivação para o estudo e enriquece a experiência pedagógica na sala de aula;
Experiências em voluntariado de alguns estudantes;
Utilização adequada dos recursos bibliográficos e restante material de suporte disponibilizados pelos docentes;
Monitorização regular do processo ensino-aprendizagem, através de instrumentos validados pelo GEPAQ - Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade.
E como aspetos a melhorar:
Limitada preparação precedente de alguns alunos em áreas ligadas aos conhecimentos de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e do idioma Inglês;
Em alguns alunos falta sensibilidade para questões de cultura geral e de temáticas sociais que marcam a atualidade;
Quase inexistência de hábitos de leitura;
Certa dificuldade ao nível de raciocínio lógico (dedução / indução), o que por vezes dificulta uma maior autonomização de alguns alunos;
Na unidade curricular Contabilidade II os alunos apresentam uma notória perda de parte da aprendizagem efetuada na UC precedente de Contabilidade I.*

2.4 Observations.

*In the teaching-learning process, our strengths will include:
Free-flowing communication amongst students, teaching staff and coordinator;
A qualified teaching staff that is specialised in the several scientific areas of the study cycle, always available for consultation and follow-up;
Students' great interest and motivation regarding the syllabus;
Student participation in class;
Presence of international students;
Engagement in course activities;
Some students, already working, reveal a deep interest in the subjects covered, increasing their motivation to study and allowing for an enriched learning experience in class;
Volunteering experiences;
Adequate use of bibliographic resources and other support material made available by the teaching staff;
Regular monitoring of the teaching-learning process, through instruments validated by the GEPAQ - Studies, Planning, Evaluation and Quality Office;
As aspects to be improved:
Some students' limited previous experience in areas pertaining to Information and Communication Technologies (ICT) and the English language;
Some students show a lack of awareness regarding general culture themes and current social issues;
Near inexistence of reading habits;
Certain difficulty in terms of logic reasoning (deduction/induction), which at times creates obstacles to what could be a greater autonomy of certain students;
In the Accounting II curricular unit, students present a notorious loss of part of the intended learning outcomes from the previous Accounting I CU.*

3. Pessoal Docente

3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

*O docente responsável pela coordenação do ciclo de estudos (Alberto Manuel Peixoto Pinto) possui o grau de doutor em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Évora e encontra-se contratado a tempo integral.
Para além da sua atividade académica, registou anteriormente (ainda em acumulação com o serviço docente nos últimos anos) uma presença efetiva no meio empresarial de cerca de 25 anos, sempre ligado à gestão de recursos humanos, tendo ocupado diversos cargos de direção.
The teacher in charge of coordinating the study cycle (Alberto Manuel Peixoto Pinto) has a doctorate degree in Work and Organisational Psychology by the University of Évora, and is currently hired full-time.
In addition to his academic activity, he was also (in parallel with his teaching service for the past years) an effective presence in the corporate world for about 25 years, always in the field of Human Resource Management, having occupied several management roles.*

3.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

3.3. Equipa docente do ciclo de estudos / Study programme's teaching staff

Nome / Name

	Categoria / Category	Grau / Degree	Especialista / Specialist	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information link
ALBERTO CÂNDIDO DA SILVA MOREIRA	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado		Filosofia e Ética	17	Ficha submetida
ALBERTO MANUEL PEIXOTO PINTO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Psicologia do Trabalho e das Organizações	100	Ficha submetida
ALICE AMÉLIA DE FREITAS PEREIRA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Psicologia	100	Ficha submetida
ANA ISABEL MACHADO LOPES SAMPAIO DE PINHO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	Ficha submetida
CARLOS MANUEL NEVES MOREIRA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências da Educação	100	Ficha submetida
CLEMENTINA MARIA ESTEVES OLIVEIRA	Assistente ou equivalente	Mestre		Ciências da Educação	100	Ficha submetida
EDUARDO CÂNDIDO CORDEIRO GONÇALVES	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		História	100	Ficha submetida
FRANCISCO DA CUNHA LEMOS	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado		Ciências Informáticas	16	Ficha submetida
INÊS MARIA VEIGA GUERRA DOS SANTOS	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Comunicação Empresarial /Jornalismo	100	Ficha submetida
JOSÉ COSTA DANTAS	Assistente convidado ou equivalente	Mestre		Ciências Empresariais	100	Ficha submetida
MARIA ALBERTA COUTO CRUZ OLIVEIRA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Economia	100	Ficha submetida
MARIA DA CONCEIÇÃO TELES PINHEIRO DE VITERBO	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor		Psicologia	17	Ficha submetida
MARIA HELENA GONÇALVES MARTINS	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Gestão e administração	100	Ficha submetida
MARIA ISABEL MENDES MOREIRA PORTO	Assistente ou equivalente	Mestre		Direito	50	Ficha submetida
MARIA MANUEL FERNANDES FONSECA SÁ	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Tecnologia dos processos químicos	100	Ficha submetida
MARTA MARIA FONTES GUERRA DA MOTA	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor		Eletricidade e Energia	100	Ficha submetida
PAULA MARIA DIAS BRITO	Assistente ou equivalente	Mestre		Direito	32	Ficha submetida
PAULA SUSANA FIGUEIREDO MOUTINHO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	Ficha submetida
ROSA EUGÉNIA MONTEIRO BATALHA CLEMENTE	Assistente convidado ou equivalente	Mestre		Ciências Empresariais	17	Ficha submetida
SANDRA MARIA FEVEREIRO MARNOTO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	Ficha submetida
TIAGO NUNO PIRES CARVALHO OLIVEIRA SILVA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Direito	17	Ficha submetida
					1566	

<sem resposta>

3.4. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.

3.4.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)

3.4.1.1. Número total de docentes.

21

3.4.1.2. Número total de ETI.

15.66

3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos

3.4.2. Corpo docente próprio – docentes do ciclo de estudos em tempo integral / Number of teaching staff with a full time employment in the institution.*

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº de docentes / Staff number	% em relação ao total de ETI / % relative to the total FTE
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of teaching staff with a full time link to the institution:	14	89.399744572158

3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado

3.4.3. Corpo docente academicamente qualificado – docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor / Academically qualified teaching staff – staff holding a PhD

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff holding a PhD (FTE):	12.34	78.799489144317

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / Specialised teaching staff of the study programme

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff holding a PhD and specialised in the fundamental areas of the study programme	10.17	64.942528735632	15.66
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists not holding a PhD, with well recognised experience and professional capacity in the fundamental areas of the study programme	1.34	8.5568326947637	15.66

3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação

3.4.5. Estabilidade e dinâmica de formação do corpo docente / Stability and development dynamics of the teaching staff

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Teaching staff of the study programme with a full time link to the institution for over 3 years	13	83.01404853129	15.66
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / FTE number of teaching staff registered in PhD programmes for over one year	0.32	2.0434227330779	15.66

4. Pessoal Não Docente

4.1. Número e regime de dedicação do pessoal não docente afeto à leção do ciclo de estudos.

Ao serviço da Maiêutica, entidade instituidora do ISMAI, encontram-se 65 funcionários não-docentes, dos quais 37 possuem o grau de licenciado e 10 de mestre. Estes colaboradores desempenham funções, predominantemente, em gabinetes e serviços de apoio, centros, laboratórios e ainda nos serviços de Secretariado, Contabilidade, Tesouraria e Secretaria. Os restantes 18, sem habilitação académica superior, pertencem, maioritariamente, aos serviços de apoio operacional, asseio, manutenção, transporte e vigilância, ainda que alguns também estejam integrados em atividades comuns às dos graduados.

4.1. Number and employment regime of the non-academic staff allocated to the study programme in the present year.

Maiêutica, the founding entity of ISMAI, employs 65 non-teaching staff, 37 of which hold bachelor's degrees and 10 hold master's degrees. These collaborators duties are mainly performed in support offices, centres, laboratories and also in the Secretariat, Accounting, Treasury and Administrative services. The remaining 18, with no higher education degrees, work mostly in operational support services, cleaning, maintenance, transportation and vigilance, although some are also integrated in activities shared with the staff that possesses graduate degrees.

4.2. Qualificação do pessoal não docente de apoio à leção do ciclo de estudos.

A Maiêutica fomenta uma política de valores, que contribua na continuidade da qualificação, valorização e desenvolvimento de competências. Neste sentido, destacam-se os seguintes níveis de qualificação:

*Nível 1 (2º ciclo do ensino básico): 2
Nível 2 (3º ciclo do ensino básico): 1
Nível 3 (Ensino Secundário): 9
Nível 5 (Pós-secundário): 3
Nível 6 (Licenciatura): 37
Nível 7 (Mestrado): 10
Nível 9 (sem atribuição de nível): 3
Total: 65*

4.2. Qualification of the non-academic staff supporting the study programme.

Maiêutica fosters a policy of values that can contribute to further the qualification, enhancement and development of competences. Thus, here are the main levels of qualification:

*Level 1 (2nd stage of basic education): 2
Level 2 (3rd stage of basic education): 1
Level 3 (Secondary education): 9
Level 5 (Post-secondary): 3
Level 6 (Bachelor's Degree): 37
Level 7 (Master's Degree): 10
Level 9 (with no level assigned): 3
Total: 65*

5. Estudantes

5.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Total de estudantes inscritos.

139

5.1.2. Caracterização por género

5.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

Género / Gender	%
Masculino / Male	26.6
Feminino / Female	73.4

5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular / Students enrolled in each curricular year

Ano Curricular / Curricular Year	Nº de estudantes / Number of students
1º ano curricular	56
2º ano curricular	36
3º ano curricular	47
	139

5.2. Procura do ciclo de estudos.

5.2. Procura do ciclo de estudos / Study programme's demand

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	45	50	50
N.º de candidatos / No. of candidates	30	51	66
N.º de colocados / No. of accepted candidates	28	48	58
N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled	26	42	55
Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate	97	95	101.5
Nota média de entrada / Average entrance mark	121.6	124.3	124.9

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes.

Conforme já referido anteriormente no presente guião, o número de alunos que optou pela licenciatura em gestão de recursos humanos, em primeiro lugar, para prosseguirem os seus estudos a um nível superior, representa uma clara maioria.

Tal questão, não podemos escamotear, que terá a ver em parte com a informação recolhida sobre o curso junto de ex-alunos e outras pessoas que direta ou indiretamente lidaram com o ciclo de estudos em questão, estará também ligada ao facto de a procura do mercado por diplomados nesta área estar a aumentar e ainda porque as organizações já têm bem percecionado o papel dos profissionais que aí atuam e, mesmo de menor dimensão, encontram necessidades que os mesmos podem preencher.

Desta forma, o aluno de gestão de recursos humanos é hoje mais esclarecido, focado e participativo, acarretando tal postura uma motivação maior para a organização para fazer face a uma maior taxa de esforço e trabalho que os candidatos a diplomados trazem.

5.3. Eventual additional information characterising the students.

As previously mentioned in this guide, the number of students who opted for this bachelor's degree in Human Resource Management to continue their higher education, as a first choice, represent a clear majority. Even though we cannot precise, this may certainly have to do with the information gathered about the course from alumni and other people who have directly or indirectly dealt with the study cycle in question. Moreover, it can also be due to an increased demand for graduates of this area, and also because companies are now very aware of the role these professionals have in their structures and the needs they can fulfil, even those of smaller dimensions.

Consequently, Human Resource Management students are now better informed, focused and participative, which thus motivates our organisation even further when facing the added effort and work entailed by the growing number of candidates.

6. Resultados

6.1. Resultados Académicos

6.1.1. Eficiência formativa.

6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º graduados / No. of graduates	19	26	34
N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*	10	16	28
N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	6	7	4
N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	1	2	0
N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	2	1	2

Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

6.1.2. Apresentar relação de teses defendidas nos três últimos anos, indicando, para cada uma, o título, o ano de conclusão e o resultado final (exclusivamente para cursos de doutoramento).

Não aplicável.

6.1.2. List of defended theses over the last three years, indicating the title, year of completion and the final result (only for PhD programmes).

Not applicable.

6.1.3. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respetivas unidades curriculares.

As taxas de aprovação por áreas de formação e educação do curso apresentam valores muito positivos, situando-se a média em 90%. Em detalhe, é possível constatar que as áreas de Humanidades, Segurança e Higiene no Trabalho e Ciências Sociais e do Comportamento têm os melhores resultados com uma taxa de aprovação de 97%. Por outro lado, a menor taxa de aprovação está ligada às áreas da matemática e estatística (85%) e das ciências empresariais (87%). Unidades curriculares ligadas ao Direito, ao Cálculo Financeiro e à Estatística têm taxas mais baixas de aprovação em relação às demais unidades curriculares o que justificará pela menor preparação anterior dos alunos nesses domínios necessitando de um tempo próprio para aquisição de tais competências. Nesse sentido, no que respeita a Contabilidade I e II será sugerida uma troca de ordem no plano para que possam surgir em semestres seguidos. Por último, refira-se que as taxas de aprovação baixas em Trabalho de Projeto I (55%) e II (36%) poderão estar ligadas a uma menor eficácia na gestão do tempo pelos alunos por se tratarem de unidades com formato diferente das demais. Tal situação também reforça a pertinência da possibilidade dos alunos optarem por um Estágio Curricular que implicará outro tipo de dinâmica no semestre em relação ao acompanhamento letivo.

6.1.3. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study programme and the respective curricular units.

Approval rates per the course's training and education areas are very positive, with an average of 90%. In detail, one can observe that the areas of Humanities, Occupational Health and Safety, and Social and Behavioral Sciences present the best results with a 97% approval rate. On the other hand, the lower approval rates are connected with the areas of mathematics and statistics (85%) and business sciences (87%). Curricular units related with Law, Financial Management and Statistics have lower approval rates when compared to the remaining curricular units, which can be justified by the students' previous under preparation in these domains, thus requiring a certain time to acquire said competences. In this sense, concerning Accounting I and II, there is a suggestion to switch the order of the plan so they can follow one another in the course of two consequent semesters. Lastly, one should mention the low approval rates in Project Work I (55%) and II (36%) may be related with students' reduced ability to manage their time, as these units have a different format than the remaining CU. This situation also comes to underline the possibility of students choosing a Curricular Internship, which will imply a different type of dynamic during the semester in terms of academic supervision.

6.1.4. Empregabilidade.

6.1.4.1. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (estatísticas da DGEEC ou estatísticas e estudos próprios, com indicação do ano e fonte de informação).

Segundo dados externos (DGEEC/infocursos.mec.pt) obtidos a taxa de desemprego foi de 11,2% para os diplomados 2012/13-2015/16 (IEFP-dez/2017). Estes indicadores são até mais positivos que aqueles obtidos internamente pelo GEPAQ/GE que para os diplomados de 2014/15-2016/17 (inquérito jan/2018) apontou uma taxa de 18,9%. Ainda de acordo com este último inquérito citado a taxa de diplomados que obtiveram emprego em setores de atividade relacionados com a área do ciclo de estudos foi de 56,40% e no total obtiveram emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo de estudos 89,70% dos novos licenciados.

6.1.4.1. Data on the unemployment of study programme graduates (statistics from the Ministry or own statistics and studies, indicating the year and the data source).

According to external data (DGEEC/infocursos.mec.pt), the unemployment rate for the 2012/13-2015/16 (IEFP-Dec/2017) graduates stood at 11.2%. These indicators are even more positive than those obtained internally by GEPAQ/GE, which indicated an 18.9% rate for the 2014/15-2016/17 graduates (Jan/2018 survey). Moreover, according to this last survey, the rate of graduates who found employment in activity sectors related with their study cycle stood at 56.40%, and in total, 89.70% of new graduates found employment up to 1 year after concluding their study cycle.

6.1.4.2. Reflexão sobre os dados de empregabilidade.

Analisando os valores mencionados no ponto 6.1.4.1. será importante salientar-se a elevada taxa de empregabilidade que a formação ao nível da licenciatura em gestão de recursos humanos proporciona em vários setores das organizações e especificamente na gestão do capital humano. Tal poderá indiciar que as organizações, mesmo aquelas de menor dimensão e que caracterizam o mercado de trabalho nesta região de Portugal, estão a procurar cada vez mais este portfolio de competências.

6.1.4.2. Reflection on the employability data.

When analysing the numbers mentioned in the 6.1.4.1 point, it is important to highlight the high employability rate provided by the Human Resource Management bachelor's degree in several areas within organisations, particularly in human capital management. This may provide evidence that organisations, even the smaller ones which characterise the labour market in this region of Portugal, are increasingly invested in this particular competence portfolio.

6.2. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas.

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua actividade científica / Research Centre(s) in the area of the study programme, where the teachers develop their scientific activities

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers	Observações / Observations
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais - NECE	-	Universidade da Beira Interior (UBI)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer
INESC Technology and Science - INESC TEC	Excellent	Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores do Porto (INESC Porto/FE/UP)	1	-
Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto - CEOS.PP	-	Instituto Politécnico do Porto (IPP)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer
Centro de Investigação em Artes e Comunicação - CIAC	-	Universidade do Algarve (UAAlg)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer.
Unidade de Investigação em Ciências Empresariais e Sustentabilidade - UNICES	-	Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	6	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Unidade de Investigação em Desenvolvimento Humano e Psicologia - UNIDEP	-	Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	1	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Centro de Estudos de Desenvolvimento Turístico - CEDTUR	-	Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	2	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Centro de Investigação em Tecnologias e Estudos Intermédia - CITEI	-	Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	1	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Núcleo de Investigação do Instituto Politécnico da Maia - N2i	-	Instituto Politécnico da Maia (IPMAIA)	2	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
	Very Good		2	-

Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

6.2.2. Mapa-resumo de publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, livros ou capítulos de livros, ou trabalhos de produção artística, relevantes para o ciclo de estudos.

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/1dc0018c-be36-f382-c6fe-5be068176447>

6.2.3. Mapa-resumo de outras publicações relevantes, designadamente de natureza pedagógica:

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/1dc0018c-be36-f382-c6fe-5be068176447>

6.2.4. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada na(s) área(s) científica(s) fundamental(ais) do ciclo de estudos, e seu contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica e a ação cultural, desportiva e artística.

O corpo docente do curso está regularmente envolvido na implementação de atividades de cooperação com a comunidade, nomeadamente, com a câmara municipal, organizações públicas e privadas, na área geográfica envolvente do ISMAI.

Assim, como atividades realizadas:

1.º Congresso Internacional de Ciências Empresariais – CICE 2018 - “Universidade e Empresas: casamento ou divórcio?”, que contou com cinco conferencistas de destacado mérito e teve uma sessão de posters e comunicações ligadas à gestão das pessoas;

Magusto GRH - novembro de 2017 e a Sardinhada GRH - junho 2017 (organização dos alunos aberta a toda a comunidade suportada na metodologia PBL e que reforça uma relação contínua, forte, respeitadora e saudável, de proximidade entre docentes e discentes);

Atividades frequentes ao nível da prática desportiva, contribuindo para a manutenção da sua saúde física e mental e promovendo, via desportos coletivos, o desenvolvimento de ‘soft skills’, como o trabalho em equipa e o relacionamento interpessoal, que são cada vez mais solicitadas e exigidas pelo setor empresarial;

Maia Business Networking 2018 (2ª Edição) - Maio de 2018 que contou com a participação dos CEO’s António Cuco (SharishGin), José Guedes – (Energest), Fernando Dias Ferreira (Manuel Serra S.A) e Abel Pinho da Costa (Sociedade Comercial C. Santos);

Realização do 1º Concurso de CV’s e VideoCV’s aberto a toda a comunidade estudantil do ISMAI;

Stand GRH assegurado por alunos do 3º ano da licenciatura na 11ª Qualifica, certame realizado de 01 a 04 de março de 2018 na Exponor - Matosinhos e dedicado às áreas da educação, formação, emprego e juventude;

Business Talks de GRH foram realizadas no dia 21 de março de 2018 no Instituto Universitário da Maia, cujo o tema era “A sociedade 5.0 - Que impacto nas competências?” e contou com a participação dos oradores Ana Bolina - Marketing and Communication Director da Sociedade Comercial C.Santos, Lda (Mercedes), Pedro Rebelo - Founder and Managing Partner da WISE e Miguel Pina Martins - CEO da Science4You;

Visita às Fábricas da empresa Microplásticos em Quiaios - junho de 2018;

“Aula Fantasma” (Psicologia Geral I) setembro de 2018 – aula fictícia, no início do ano letivo, que é dada por um aluno já licenciado e pela docente da disciplina, fazendo parecer a disciplina muito mais difícil do que é. No final revela-se que foi apenas uma brincadeira e são dadas as boas vindas aos novos alunos. A “Aula Fantasma” cria a possibilidade de os novos alunos conhecerem os dos anos anteriores e promove o contacto com experiências de sucesso de alunos já licenciados e a trabalhar.

Enquanto atividades previstas:

Maia Business Networking 2019 (3ª Edição);

Open Day GRH, concluído com a Sardinhada GRH, - junho de 2019;

Ação de voluntariado GRH 2019;

Tertúlias GRH com convidados ligados ao tecido empresarial;

Visitas a duas unidades industriais, uma no concelho da Maia e outra na zona centro do país;

“Aula Fantasma” (Psicologia Geral I) setembro de 2019.

6.2.4. Technological and artistic development activities, services to the community and advanced training in the fundamental scientific area(s) of the study programme, and their real contribution to the national, regional or local development, the scientific culture and the cultural, sports or artistic activity.

The course teaching staff is regularly involved in implementing activities in cooperation with the local community, namely with the Town Hall of Maia and public and private organisations, within ISMAI’s geographic surroundings.

Examples of implemented activities include:

1st International Congress of Business Sciences – CICE 2018 - “University and Businesses: marriage or divorce?”, which included five experts of recognised scientific merit and a posters and communications session related with people management;

HRM Magusto (Chestnut Roasting Feast) - November 2017 and HRM Sardinhada (Sardine Festival) - June 2017 (students’ organisation open to the entire community, based on the PBL methodology, strengthening an ongoing, strong, respectful and healthy relationship of proximity between students and teachers);

Frequent sports activities, contributing to maintain students’ physical and mental health, while also promoting soft skills through collective sports, such as team work and interpersonal relations, which are increasingly required and demanded by the corporate world;

Maia Business Networking 2018 (2nd Edition) - May 2018, with the participation of CEO António Cuco (SharishGin), José Guedes – (Energest), Fernando Dias Ferreira (Manuel Serra S.A) and Abel Pinho da Costa (Sociedade Comercial C. Santos);

1st CV and VideoCV Contest open to ISMAI's entire student body;

HRM Stand held by 3rd year students of the Bachelor's Degree at 11ª Qualifica, an exhibition held between 01-04 March 2018 at Exponor – Matosinhos, dedicated to the areas of education, training, employment and youth;

HRM Business Talks took place on 21st March 2018 at Instituto Universitário da Maia, under the topic "Society 5.0 - What is the impact on competences?", with the participation of Ana Bolina - Marketing and Communication Director of Sociedade Comercial C. Santos, Lda (Mercedes), Pedro Rebelo - Founder and Managing Partner of WISE and Miguel Pina Martins - CEO of Science4You;

Visit to the Microplásticos factories, a company in Quaias - June 2018;

"Ghost Class" (General Psychology I), September 2018 – fictional class at the beginning of the school year, taught by an already graduated student and by the subject's teacher, making the subject seem much more complicated than it actually is. At the end, students find out it is just a prank and they are welcomed to the class. The "Ghost Class" allows for new students to meet alumni, promoting contact with successful experiences from graduates who are already working.

Planned activities include:

Maia Business Networking 2019 (3rd Edition);

HRM Open Day, to end with HRM Sardinhada (Sardine Festival) - June 2019;

HRM Volunteering Activity 2019;

HRM Gathering with guests from the country's business fabric;

Visits to two industrial units, one within Maia and another in the centre of the country;

"Ghost Class" (General Psychology I), September 2019.

6.2.5. Integração das atividades científicas, tecnológicas e artísticas em projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais, incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido.

O projeto de voluntariado GRH 2019 referido em 6.2.4. será de âmbito social e dirigido à comunidade local. O enquadramento do mesmo está a ser organizado em parceria com uma grande empresa industrial do concelho da Maia (entidade empresarial parceira e verba definidas, mas ainda sem possibilidade de serem tornadas públicas).

Em termos de projetos ligados à colaboração internacional e à investigação, refira-se:

- Validação do Organizational Acceptance-Rejection Questionnaire (OARQ) para a população portuguesa, pretende-se que leve à publicação de um artigo ISI e de pelo menos uma comunicação nacional ou internacional, tem neste momento uma verba de 'missão' atribuída de €600 e irá candidatar-se a apoios externos;

- Deslocação do coordenador à Universidade de Estrasburgo prevista para 11 a 14 de janeiro de 2019 com vista a estudar a viabilidade de colaboração com a Faculty of Economics and Management em projetos transversais que envolvam a componente da Gestão de Recursos Humanos.

6.2.5. Integration of scientific, technologic and artistic activities in projects and/or partnerships, national or international, including, when applicable, the main projects with external funding and the corresponding funding values.

The 2019 HRM Volunteering Project mentioned in 6.2.4. will have a social scope, addressed at the local community. It is being organised in partnership with a large industrial company in the municipality of Maia (corporate entity and amount already defined, but unable to be made public yet).

In terms of projects related with international collaboration and research, we can detail:

- Validation of the Organizational Acceptance-Rejection Questionnaire (OARQ) for the Portuguese population, aiming to publish an ISI article and at least one national or international communication, currently with an assigned 'mission' amount of €600 which will apply to external funding;

- The course coordinator will travel to the University of Strasbourg, predictably between 11-14 January 2019, with plans to study the viability of a collaboration with the Faculty of Economics and Management in cross-disciplinary projects involving the Human Resource Management component.

6.3. Nível de internacionalização.

6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes / Mobility of students and teaching staff

	%
Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme	2.1
Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programmes (in)	13.9
Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programmes (out)	1.3
Docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Foreign teaching staff, including those in mobility (in)	1.8
	1.8

Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Teaching staff mobility in the scientific area of the study (out).

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

Os alunos da licenciatura em gestão de recursos humanos estão bem informados sobre a possibilidade de efetuarem processos de mobilidade ao abrigo do programa Erasmus em diversas universidades europeias com as quais o ISMAI tem protocolos. Contudo, é mais significativa a mobilidade (in) pois para um total de 155 alunos neste registo, 17,42% optaram por frequentar UC's deste curso em 2017/18.

O facto de a mobilidade (out) ser menos expressiva poderá explicar-se também pela ausência da possibilidade de estágio para conclusão do curso. A colmatação desta dificuldade poderá também permitir aos alunos a frequência de estágios curriculares em mobilidade (out), existindo neste momento contactos adiantados para a adesão ao programa Blended-Aim em parceria com o ISEP/IPP e estando já os alunos a serem incentivados para se inscreverem na plataforma PRAXIS que reúne as ofertas de estágios em toda a Europa.

6.3.2. Participation in international networks relevant for the study programme (excellence networks, Erasmus networks, etc.).

The students of the Human Resource Management Bachelor's Degree are well informed on the possibility of carrying out mobility processes under the Erasmus programme in different European universities with which ISMAI has protocols in place. However, the (in) mobility is more significant for, in a total of 155 students in this register, 17.42% chose to attend CU of this course in 2017/18.

The fact that the (out) mobility is less expressive can also be explained by the absence of the possibility to complete an internship at the end of the course. Bridging this gap could also allow students to attend curricular internships in (out) mobility, and as of this moment, contacts have been established to adhere to the Blended-Aim programme in partnership with ISEP/IPP, with students already being encouraged to enrol in the PRAXIS platform that compiles the available offer in internships across Europe.

6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

Não aplicável.

6.4. Eventual additional information on results.

Not applicable.

7. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

7.1 Existe um sistema interno de garantia da qualidade certificado pela A3ES

7.1. Existe um sistema interno de garantia da qualidade certificado pela A3ES (S/N)?

Se a resposta for afirmativa, a Instituição tem apenas que preencher os itens 7.1.1 e 7.1.2, ficando dispensada de preencher as secções 7.2.

Se a resposta for negativa, a Instituição tem que preencher a secção 7.2, podendo ainda, se o desejar, proceder ao preenchimento facultativo dos itens 7.1.1 e/ou 7.1.2.

Não

7.1.1. Hiperligação ao Manual da Qualidade.

http://www.ismai.pt/pt/unidadesapoio_/gabinetes_/gepaq_/Documents/ManualQualidade_Mai%C3%AAutica.pdf

7.1.2. Anexar ficheiro PDF com o último relatório de autoavaliação do ciclo de estudos elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade (PDF, máx. 500kB).

[7.1.2._RACE2017_1-GRH.pdf](#)

7.2 Garantia da Qualidade

7.2.1. Mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos e das atividades desenvolvidas pelos Serviços ou estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem, designadamente quanto aos procedimentos destinados à recolha de informação (incluindo os resultados dos inquéritos aos estudantes e os

resultados da monitorização do sucesso escolar), ao acompanhamento e avaliação periódica dos ciclos de estudos, à discussão e utilização dos resultados dessas avaliações na definição de medidas de melhoria e ao acompanhamento da implementação dessas medidas.

A implementação de um Sistema Interno de Garantia da Qualidade (SIGQ), sendo um processo complexo pela sua natureza, está a ser desenvolvida com total empenho pelos órgãos de gestão. A introdução de mecanismos de Garantia da Qualidade tem proporcionado uma forte participação da comunidade escolar, favorecendo uma notável dinâmica, articulada com a governação da Instituição.

O alcance e a importância da melhoria contínua da qualidade, bem como a sua monitorização, vêm assumindo particular acuidade com a criação da Comissão de Avaliação da Qualidade Institucional, integrando personalidades de reconhecida competência, internas e externas ao ISMAI. Esta Comissão teve um papel relevante na elaboração do Relatório de Avaliação Institucional submetido à A3ES, tendo como referencial principal o Plano Estratégico do ISMAI para o período 2017-2020.

Sublinha-se que os processos de avaliação/acreditação dos ciclos de estudos, envolvendo a A3ES, contribuíram fortemente para melhorar e adequar procedimentos internos, reforçar a qualidade, motivar os órgãos de gestão intermédios, com a coordenação e empenho do Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade e Gabinete de Estatística (GEPAQ/GE).

Estes Gabinetes foram criados no sentido de edificar, de uma forma sistemática, instrumentos simples e eficazes de identificação, recolha, processamento e divulgação da informação. A elaboração e consequentes respostas a questionários apropriados, permitem conhecer, periodicamente, as perceções e motivações de estudantes e docentes. Os mesmos foram desenvolvidos a partir de padrões internacionalmente instituídos pelo ENQA, aferidos no quadro do universo escolar, através de experiências anteriores e aprovados em Conselho Pedagógico.

Os resultados, acessíveis a alunos e docentes, são submetidos à análise da Coordenação do Curso, Diretor de Departamento, órgãos de Direção institucionais e até a outros responsáveis qualificados, de modo a proporcionarem recomendações, correções ou ajustes à atuação dos diversos órgãos intervenientes no processo educativo. As diferentes formas avaliativas estão definidas em Regulamentos, além de haver procedimentos registados numa plataforma informática, onde são regularmente verificados os sumários, assiduidade e pontualidade dos docentes, devidamente articulados com os programas curriculares.

Visando aprofundar a melhoria contínua da qualidade, releva-se que a Maiêutica, através do papel ativo dos Gabinetes GEPAQ/GE, tem, em desenvolvimento, o processo de certificação da qualidade dos seus serviços, segundo os requisitos da Norma ISO 9001: 2015. Nesta atividade estão patentes diversos documentos estruturantes, como são, o Plano Estratégico institucional, o Manual da Qualidade, os Processos que integram o Sistema Interno da Qualidade da Maiêutica e os referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas IES.

7.2.1. Mechanisms for quality assurance of the study programmes and the activities promoted by the services or structures supporting the teaching and learning processes, namely regarding the procedures for information collection (including the results of student surveys and the results of academic success monitoring), the monitoring and periodic assessment of the study programmes, the discussion and use of the results of these assessments to define improvement measures, and the monitoring of their implementation.

The management bodies are fully committed to the implementation of an Internal Quality Assurance System (SIGQ), a naturally complex process. The introduction of Quality Assurance mechanisms has counted on the strong participation of the school community, resulting in a remarkable dynamic, in articulation with the Institution's management. The reach and importance of continuous quality improvement, as well as its monitoring, have become even more relevant with the creation of the Committee for Evaluation of Institutional Quality, which integrates personalities of recognised competence, internal and external to ISMAI. This Commission had a crucial role in the elaboration of the Institutional Evaluation Report submitted to A3ES, which was mainly guided by ISMAI's Strategic Plan for the 2017-2020 period. It is worth highlighting the fact that the evaluation/accreditation processes of the study cycles, involving A3ES, contributed significantly to improve and adjust internal procedures, boost quality, and motivate intermediate management bodies, under the coordination and commitment of the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office/Statistics Office (GEPAQ/GE). These Offices were created in order to systematically edify simple and effective instruments to identify, collect, process and disseminate information. The elaboration and consequent answers to appropriate surveys allow for a periodic knowledge of students and teaching staff's perceptions and motivations.

Those surveys were developed based on internationally established standards instituted by ENQA, assessed among the school population through previous experiences and approved by the Pedagogical Council. The results, available to students and teaching staff, are analysed by the Course Coordination, Head of Department, institutional Management bodies and even by other qualified personalities, in order to issue recommendations, corrections or adjustments to the performance of the various intervening bodies in the education process. The different forms of evaluation are defined in Regulations, in addition to the existence of procedures that are registered on an online platform, where teachers' summaries, attendance and punctuality are regularly verified, duly articulated with the syllabus. Through the active role of the GEPAQ/GE Offices, and seeking to strengthen continuous quality improvement, Maiêutica is currently developing a quality certification process of its services, according to the ISO 9001:2015 standard. This involves several structuring documents, such as the institutional Strategic Plan, the Quality Manual, the Processes that are part of Maiêutica's Internal Quality Assurance System and the guidelines for the Internal Quality Assurance Systems for Higher Education Institutions.

7.2.2. Indicação da(s) estrutura(s) e do cargo da(s) pessoa(s) responsável(eis) pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos.

A implementação de mecanismos de garantia da qualidade é coordenada não só pelo Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade (GEPAQ), da responsabilidade do Eng.º Ilídio Manuel Marques Moutinho, mas também pelo Gabinete de Estatística (GE), sob a responsabilidade do Doutor Amadeu Joaquim Lima Fernandes.

Acresce referir, que este último é Vice-Reitor do Conselho de Gestão do ISMAI, e que de entre várias competências e espaços de intervenção, tem responsabilidades no SIGQ institucional. O grande envolvimento dos GEPAQ/GE, não só no processo de avaliação externa efetuado pela EUA em 2010, mas ainda nos procedimentos inerentes à avaliação/acreditação dos ciclos de estudos no âmbito da A3ES, tem contribuído para a consolidação progressiva das suas atividades, inculcando, na Instituição, uma cultura qualitativa alargada, conducente a uma melhoria contínua e sustentada da sua “praxis”.

7.2.2. Structure(s) and job role of person(s) responsible for implementing the quality assurance mechanisms of the study programmes.

The implementation of quality assurance mechanisms is coordinated not only by the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office (GEPAQ), headed by Ilídio Manuel Marques Moutinho, but also by the Statistics Office (GE), headed by Amadeu Joaquim Lima Fernandes, PhD. It is important to mention that the latter is the Vice-Rector of ISMAI's Management Board who, among several skills and intervention scopes, also has responsibilities in the institutional SIGQ. The active participation of GEPAQ/GE, not only in the external evaluation process by the EUA in 2010, but also in the procedures inherent to the evaluation/accreditation of the study cycles with A3ES, has contributed to a progressive consolidation of its activities, instilling in the Institution a wider qualitative culture, conducive to continuous quality improvement and sustained by its “praxis”.

7.2.3. Procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

A avaliação do desempenho do pessoal docente incide na organização/participação em eventos, tomada de iniciativas de internacionalização, de celebração de protocolos de estágios, cumprimento de formalidades e de prazos, atendimento consequente dos alunos, manifestações de empenho na qualidade da lecionação e de interação com a sociedade.

Para a atualização e desenvolvimento profissional estimula-se, material e financeiramente, a produção científica e publicações com revisão por pares, participação em projetos, assegurando-se, a partir de 2 de outubro p.p., os benefícios do Estatuto da Carreira Docente e Regulamento de Avaliação de Desempenho já em período de implementação.

7.2.3. Procedures for the assessment of teaching staff performance and measures for their continuous updating and professional development.

The evaluation of the teaching staff performance falls on organising/participating in events, taking internationalisation initiatives, establishing internship protocols, fulfilling formalities and deadlines, subsequent student counselling, signs of commitment towards quality of teaching and interaction with society.

Professional upgrading and development are encouraged, both materially and financially, through scientific production and publications with peer review, participation in projects, ensuring, from the 2nd October onwards, the benefits of the Teaching Profession Career Code and the Regulation of Teacher Performance Evaluation, already under implementation.

7.2.3.1. Hiperligação facultativa ao Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente.

<sem resposta>

7.2.4. Procedimentos de avaliação do pessoal não-docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

O Sistema de Avaliação do Desempenho, é um processo de vital importância ao nível da gestão de RH de uma organização e é visto como um incentivo no desenvolvimento do capital humano.

Relativo a 2017, inclui as seguintes fases:

- Abertura de processo: Identificação dos avaliadores e distribuição do Kit de avaliação;*
- Autoavaliação: reflexão sobre o desempenho do avaliado;*
- Heteroavaliação: avaliação do desempenho do avaliado de acordo com a autoavaliação;*
- Homogeneização: quando a avaliação é feita por mais de um avaliador;*
- Entrevista: entre o avaliador e avaliado;*
- Parecer da Comissão de Avaliação sobre a legalidade e qualidade do processo;*
- Validação e arquivamento: classificações finais atribuídas aos avaliados, informatização dos dados, arquivamento das fichas nos processos individuais dos colaboradores;*
- Divulgação de resultados: dar conhecimento aos colaboradores dos resultados da avaliação;*
- Reclamação: no prazo de 5 dias úteis após tomar conhecimento da avaliação.*

7.2.4. Procedures for the assessment of non-academic staff performance and measures for their continuous updating and professional development.

The Performance Evaluation System is a process of crucial importance in managing Human Resources within an organisation and is regarded as an incentive to develop human capital.

Regarding 2016, it included the following stages:

Opening the process: Identifying evaluators and distributing the evaluation Kit;

Self-evaluation: reflection on self-performance;

Evaluation of others: evaluating others' performance according to self-evaluation;

Homogenisation: when there is more than one evaluator involved;

Interview: between evaluator and the subject of evaluation;

Evaluation Commission Report on the legal validity and quality of the process;

Validation and filing: final classifications attributed to the evaluated subjects, data computerisation, filing the profiles in the staff's individual files;

Announcing results: communicate the evaluation results to the staff;

Claim: within 5 working days after receiving the evaluation.

7.2.5. Forma de prestação de informação pública sobre o ciclo de estudos.

O Gabinete de Marketing, Eventos e Relações Públicas (GMERP) centra-se na divulgação da oferta educativa, através de desdobráveis, das redes sociais (facebook e twitter) e do portal institucional. Visita as escolas secundárias em iniciativas de orientação vocacional, exhibe um DVD e distribui guias informativos. Apresenta-se em Feiras de Educação em Portugal, Brasil e Espanha. Pelas redes sociais tem conquistado um espaço de visibilidade e atração, que reforçam a imagem promovida pelos próprios estudantes do ISMAI, o mais forte veículo de divulgação e posterior procura. Artigos de opinião e abordagens de atualidade, publicados em jornais, têm produzido assinalável impacto na sociedade, nomeadamente o que é divulgado no Jornal Ágora do curso de Ciências da Comunicação, contribuindo para a promoção da imagem institucional. A nível de coordenação e dos professores é feito, anualmente, o Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos (RACE), o qual é tornado público no site do ISMAI.

7.2.5. Means of providing public information on the study programme.

The Marketing, Events and Public Relations Office is focused on the promotion of the school's educational offer, through leaflets, social media (Facebook and Twitter) and the institutional portal. Visits are performed to high schools for career guidance initiatives, exhibiting a DVD and handing out information guides. It goes to Education Fairs in Portugal, Brazil and Spain. It has likewise gained visibility and attraction in social media, strengthening the image promoted by ISMAI students themselves, the strongest vehicle of promotion and consequent demand. Opinion articles and current affairs coverage, published in newspapers, have produced a significant impact on society, namely what is disclosed in the Ágora Journal of the Communication Sciences course, contributing to the promotion of the institutional image. At the level of coordination and teachers, the Self-Assessment Report of the Cycle of Studies (RACE) is produced annually and become public on the ISMAI website.

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

Não aplicável.

7.2.6. Other assessment/accreditation activities over the last 5 years.

Not applicable.

8. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria

8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

O aumento da preferência demonstrada pelos alunos em relação a este ciclo de estudos com uma subida significativa de colocados (n=48) em relação ao ano letivo anterior (n=28), bem como a verbalização, em reuniões havidas com a comissão de curso, de muito agrado pela quase totalidade do plano curricular, a par de um corpo docente fortemente empenhado, maioritariamente a tempo integral (86,40%), apresentando 68,42% de doutorados, constituem um forte alicerce para se manter a qualidade de ensino ou mesmo incrementá-la com as sugestões de melhoria que irão ser referidas. Refira-se também que a taxa de diplomados que obtiveram emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo foi de 89,70% e 56,40% ficaram mesmo a trabalhar em setores de atividade relacionados com a área do curso. A mobilidade de alunos estrangeiros (in) é muito significativa pois para um total de 155 alunos neste registo, 17,42% optaram por frequentar UC's deste curso.

A coordenação do curso e parte do seu corpo docente desenvolve com frequência ações de auscultação do mercado, com vista a poder acautelar perspetivas de vários stakeholders. Tal sustenta-se pela forte interação dos professores com o tecido empresarial para que possa ser transmitida aos alunos a melhor forma de se

relacionarem com os públicos internos e externos.

Existe um notório reconhecimento/aceitação pelo mercado de trabalho nacional e até internacional (ex. Espanha, Brasil, Inglaterra, França e Angola) dos diplomados em gestão de recursos humanos pelo ISMAI, o que poderá ser explicado, também, pelo facto de o ensino ser conducente à aquisição de competências multidisciplinares (banda larga).

Por último, saliente-se a forte proximidade dos alunos com o tecido empresarial, traduzido em diversas visitas a empresas, assim como à presença em aulas e seminários de ex-alunos que já se encontram a trabalhar em áreas ligadas à gestão de recursos humanos.

8.1.1. Strengths

Reasons to maintain the study cycle teaching quality or even enhance it with improvement suggestions henceforth detailed include the overall preference climb demonstrated by students towards this study cycle with a significant increase in the number of enrolled students (n=48) compared to last year (n=28), as well as students' clear manifestation of being highly satisfied with the almost entirety of the study plan in meetings with the course commission, together with a profoundly committed teaching staff, a majority of whom employed full-time (86.40%), with 68.42% holding doctorate degrees. It should also be mentioned that the rate of graduates who found employment up to 1 year after concluding the study cycle stood at 89.70%, as 56.40% were working in activity sectors related with the course. The mobility of foreign students (in) is very significant, as in a total of 155 of these students, 17.42% chose to attend CU of this course.

Course coordination and part of its teaching staff develop market screening activities frequently, so as to be able to safeguard perspectives from several stakeholders. This is secured by teachers' active interaction with the business fabric so that students can receive this information and better relate with internal and external audiences.

There is a notorious recognition/acceptance by the national labour market, and even international (e.g., Spain, Brazil, UK, France and Angola) of ISMAI Human Resource Management graduates, which can also be explained by the fact that this study plan allows to acquire multidisciplinary competences (wide-ranging). Finally, one must also highlight the students' close contact with the business fabric, through several company visits, as well as classes and seminars with the presence of alumni who are working in areas related with Human Resource Management.

8.1.2. Pontos fracos

- (1) Ausência da possibilidade de estágio curricular para conclusão do ciclo de estudos;
- (2) O aparecimento das unidades curriculares Contabilidade I e II em semestres não consecutivos;
- (3) Inexistência de estruturas formais capazes de prestar serviços para o exterior em termos de GRH.

8.1.2. Weaknesses

- (1) Absence of possibility to conclude study cycle with curricular internship;
- (2) Existence of CU Accounting I and II in non-consecutive semesters;
- (3) Inexistence of formal structures capable of providing external services in terms of HRM.

8.1.3. Oportunidades

O mercado neste momento aponta para:

- Sentida procura de profissionais formados em Gestão de Recursos Humanos, com uma formação abrangente (banda larga) que lhes permite adaptação a diferentes solicitações profissionais e estruturas de carreiras atípicas introduzidas pela revolução industrial 4.0;
- Necessidade de optimização / formação / desenvolvimento / requalificação dos recursos humanos das organizações;
- A problemática dos expatriados nas organizações: temática emergente e com pouco conhecimento e experiência nas organizações.

O processo de submissão deste guião à A3ES constitui uma oportunidade para aproximar o eixo didático do curso às necessidades e expectativas do mercado de trabalho multicompetente, flexível e dinâmico do século XXI.

8.1.3. Opportunities

At this moment, the market reveals:

- A noticeable demand for Human Resource Management graduates, with a wide-ranging training that allow them to adapt to the different professional needs and atypical career structures introduced by the 4.0 industrial revolution;
- A need to optimise/train/develop/requalify organisational human resources;
- The problem of expats within organisations: an emergent topic of which organisations lack information and experience;

The process of submitting this guide to A3ES constitutes an opportunity to move the course didactic scope closer to the needs and expectations of the multicompetent, flexible and dynamic labour market of the 21st century.

8.1.4. Constrangimentos

Permitir que o foco seja apenas desenvolver este ciclo de estudos, cumprir os planos e diplomar alunos, esquecendo que estes constituem o ativo mais importante na sala de aula e que por isso lhes deve ser reservado um papel mais interventivo na própria definição de todo o processo letivo. Assim, cada vez mais deve haver uma estratégia assertiva de inclusão do aluno na estratégia e nas práticas letivas e pedagógicas, evitando que aquele assuma apenas o papel de "recetor de informação".

8.1.4. Threats

Focusing solely on developing this study cycle, meeting plans and granting students their diplomas, overlooking that the latter are the most important asset within the classroom and as such, they should be granted a more interventive role when defining the entire educational process. Therefore, there should be an increasingly more assertive strategy towards including students in the course strategy and in academic and pedagogical practices, thus preventing them from taking on a mere role of "information recipients".

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

Ponto fraco identificado "(1) ausência da possibilidade de estágio curricular para conclusão do ciclo de estudos" será colmatado pela proposta de criação da unidade curricular Estágio que será optativa em relação à unidade curricular Trabalho de Projeto;

Ponto fraco identificado "(2) o aparecimento das unidades curriculares Contabilidade I e II em semestres não consecutivos" será corrigido pela colocação da U.C. Contabilidade I no 1º semestre do 2º ano por troca com a U.C. Estatística Aplicada que passará, assim, para o 2º semestre do 1º ano;

Ponto fraco identificado "(3) inexistência de estruturas formais capazes de prestar serviços para o exterior em termos de GRH" levará à criação de um gabinete de consultoria coordenado por docentes do curso e que contará com alunos para a realização de atividades para as empresas no domínio da gestão de recursos humanos. Esta ação irá ser concertada com o Núcleo de Alunos de Ciências Empresariais que conta na direção com alunos de gestão de recursos humanos.

8.2.1. Improvement measure

The weakness identified in "(1) Absence of possibility to conclude study cycle with internship" shall be bridged by the proposal to create the Internship CU, which shall be optional together with the Project Work CU;

The weakness identified in "(2) Existence of CU Accounting I and II in non-consecutive semesters" shall be corrected by moving Accounting II to the 1st semester of the 2nd year, switching it with Applied Statistics, which shall move to the 2nd semester of the 2nd year;

The weakness identified in "(3) Inexistence of formal structures capable of providing external services in terms of HRM" will lead to the creation of a consultancy office coordinated by the course teachers, which will include students for carrying out activities for companies in the field of Human Resource Management. This will take place in collaboration with the Business Sciences Student Association, which includes Human Resource Management students in its management board.

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

A correção aos pontos fracos identificados (1) e (2) apresentam uma taxa de prioridade alta e serão implementados logo após a decisão final do Conselho de Administração da A3ES. Idealmente, gostaríamos que fosse viável já no próximo ano letivo.

Para resolver o ponto fraco identificado (3) pretende-se iniciar ações no segundo semestre do corrente ano letivo para que o gabinete a criar possa estar a operar no ano letivo de 2019/20, sendo a sua prioridade média.

8.2.2. Priority (high, medium, low) and implementation time.

Correcting the weaknesses identified in (1) and (2) is of high priority and shall be implemented immediately after the final decision by the A3ES Administration Council. Ideally, we would like these actions to be viable already during the next school year.

In order to solve the weakness identified in (3), the goal is to begin activities during the second semester of the current school year so that the office be can be operating in the 2019/20 school year, with a medium priority level.

8.1.3. Indicadores de implementação

Os indicadores de implementação das resoluções dos pontos fracos identificados (1) e (2) serão a afetação ao plano de estudos das alterações propostas.

Quanto ao ponto (3), propõe-se:

- criação da estrutura de recursos humanos do gabinete e respetiva designação;
- identificação e descrição do portfolio de serviços;
- colocação do gabinete no portal do ISMAI;
- divulgação junto dos stakeholders do tecido empresarial do concelho;
- arranque dos trabalhos com o primeiro serviço prestado.

8.1.3. Implementation indicator(s)

The implementation indicators for the resolution of weaknesses identified in (1) and (2) will be the inclusion of proposed changes in the study plan.

Regarding point (3), we propose:

- creating the office's human resource structure and corresponding designation;
- identifying and describing its service portfolio;
- announcing the office on ISMAI web portal;
- dissemination of its existence among the municipality's corporate stakeholders;
- break ground with the first service rendered.

9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

9.1. Alterações à estrutura curricular

9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

São propostas as seguintes alterações ao ciclo de estudos:

- inclusão de estágio curricular. Torna-se cada vez mais redutor concluir o ciclo de estudos com o 'Trabalho de Projeto' e não incluir a figura do 'Estágio Curricular'. Estas duas modalidades de valorização apresentam pontos comuns, nomeadamente a componente teórica da dissertação, mas diferem no tempo de contacto com as organizações que no 'Trabalho de Projeto' se reduz aos momentos de aplicação de um dado instrumento ou da realização de entrevistas para recolha de dados e posterior investigação. A coordenação tem recebido sucessivos pedidos de indicações de alunos para estágio curricular por parte de diversas empresas. Mais ainda, são vários os alunos que explicitamente têm questionado sobre a possibilidade de efetuarem estágio curricular;
- colocar as unidades curriculares Contabilidade I e II em semestres consecutivos. Com esta alteração existe uma maior proximidade temporal entre os conceitos básicos aprendidos inicialmente e o seu aprofundamento posterior, facilitando a aquisição e o desenvolvimento das competências associadas.

9.1. Synthesis of the proposed changes and justification.

These are the proposed changes to the study cycle:

- include a curricular internship. It has become increasingly hindering to conclude the study cycle with a "Project Work", not including a "Curricular Internship" option. These two modalities present common points, namely the thesis theoretical component, but they do differ in terms of the extent of contact time with organisations. Especially considering that for "Project Work" such time is limited to when students need to apply a certain instrument or conduct interviews to collect data and further their research. The course coordination has received recurrent requests from several companies to welcome students in curricular internships. Moreover, there are several students who have explicitly asked about the possibility of carrying out a curricular internship.
- move Accounting I and II CUs to consecutive semesters. This change will allow for a closer timeline between the basic concepts apprehended initially and their consequent development, thus allowing for an easier understanding and development of associated competences.

9.2. Nova estrutura curricular pretendida (apenas os percursos em que são propostas alterações)

9.2. Não aplicável.

9.2.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):

Não aplicável.

9.2.1. Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable).

Not applicable.

9.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and number of credits to award the degree

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Optativos / Optional ECTS*	Observações / Observations
Ciências Empresariais/Business Sciences	CE/BS	94	0	
Ciências Sociais e do Comportamento/Social and Behavioural Sciences	CSC/SBS	37	0	
Direito/Law	DIR/LAW	20	0	
Humanidades/Humanities	HUM/HUM	10	0	
Informática/Information and Communication Technologies	INF/COM	5	0	
Matemática e Estatística/Mathematics and Statistics	MATE/MATS	9	0	
Segurança e Higiene no Trabalho	SS/SHW	5	0	
(7 Items)		180	0	

9.3. Plano de estudos

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 1º ano/1º semestre

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):
Não aplicável.

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):
Not applicable.

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:
1º ano/1º semestre

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:
1st year/1st semester

9.3.3 Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Metodologia do Trabalho Científico/Scientific Methodology	HUM/HUM	Semestral/ Semester	125	TP:48	5	
Introdução às Ciências Sociais/Introduction to Social Sciences	CSC/SBS	Semestral/ Semester	125	TP:48	5	
Introdução à Estatística Aplicada/Introduction to applied Statistics	MATE/MATS	Semestral/ Semester	100	TP:32	4	
Informática Aplicada/Applied Computer Science	INF/COMP	Semestral/ Semester	125	TP:48	5	
Psicologia Geral I/General Psychology I	CSC/SBS	Semestral/Semester	150	TP:60	6	
Organização e Gestão de Empresas/Business Organisation and Management	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
(6 Items)						

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 1º ano/2º semestre

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):
Não aplicável.

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):*Not applicable.***9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:***1º ano/2º semestre***9.3.2. Curricular year/semester/trimester:***1st year/2nd semester***9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Introdução à Economia/Introduction to Economics	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Introdução ao Direito/Introduction to Law	DIR/LAW	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Introdução à Gestão de Recursos Humanos/Introduction to Human Resource Management	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Psicologia Geral II/General Psychology II	CSC/SBS	Semestral/Semester	150	TP:60	6	
Gestão Financeira/Financial Management	CE/BS	Semestral/Semester	100	TP:32	4	
Estatística Aplicada/Applied Statistics	MATE/MATS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	

(6 Items)

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 2º ano/1º semestre**9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***Não aplicável.***9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***Not applicable.***9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:***2º ano/1º semestre***9.3.2. Curricular year/semester/trimester:***2nd year/1st semester***9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos/Human Resource Training and Development	CE/BS	Semestral/ Semester	125	TP:48	5	
Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos/Human Resource Selection and Recruitment	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações	CSC/SBS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	

I/Psychosociology of Work and Organisations I					
Ciências da Administração I/Administration Sciences I	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5
História das Relações Laborais/History of Labour Relations	HUM/HUM	Semestral/Semester	125	TP:48	5
Contabilidade I/Accounting I	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5

(6 Items)

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 2º ano/2º semestre

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):
Não aplicável.

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):
Not applicable.

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:
2º ano/2º semestre

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:
2nd year/2nd semester

9.3.3 Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito Empresarial/Company Law	DIR/LAW	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Gestão Administrativa de Pessoal/Personnel Administrative Management	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações II/Psychosociology of Work and Organisations II	CSC/SBS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Ciências da Administração II/Administration Sciences II	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Higiene e Segurança no Trabalho/Health and Safety at Work	SS/SHW	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Contabilidade II/Accounting II	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	

(6 Items)

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 3º ano/1º semestre

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):
Não aplicável.

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):
Not applicable.

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:
3º ano/1º semestre

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:
3rd year/1st semester

9.3.3 Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Avaliação de Desempenho/Performance Evaluation	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Dinâmica de Grupos e Gestão de Conflitos/Group Dynamics and Conflict Management	CSC/SBS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Teoria Geral da Administração/ General Theory of Administration	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Direito do Trabalho I/Employment Law I	DIR/LAW	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Tópicos Específicos I/ Specific Issues I	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Trabalho de Projecto I/ Project Work I	CE/BS	Semestral/Semester	125	T:12; TC:10; OT:26	5	Opcional
Estágio I/Internship I	CE/BS	Semestral/Semester	125	T:10; OT:20; TC:18	5	Opcional

(7 Items)

9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 3º ano/2º semestre

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):
Não aplicável.

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):
Not applicable.

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:
3º ano/2º semestre

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:
3rd year/2nd semester

9.3.3 Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito do Trabalho II/Employment Law II	DIR/LAW	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Tópicos Específicos II/ Specific Issues II	CSC/SBS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Técnicas de Negociação e Contratação/Negotiation and Employment Techniques	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos/Human Resource Strategic Management	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Gestão de Remunerações e Planos de Carreira/Remuneration Management and Career Planning	CE/BS	Semestral/Semester	125	TP:48	5	
Trabalho de Projecto II/ Project Work II	CE/BS	Semestral/Semester	125	TC:20; OT:28	5	Opcional
Estágio II/Internship II	CE/BS	Semestral/Semester	125	OT:8; TC:40	5	Opcional

(7 Items)

9.4. Fichas de Unidade Curricular

Anexo II - Estágio (I e II)

9.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Estágio (I e II)

9.4.1.1. Title of curricular unit:

Internship (I and II)

9.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

CE/BS

9.4.1.3. Duração:

Semestral/Semester

9.4.1.4. Horas de trabalho:

125

9.4.1.5. Horas de contacto:

Estágio/Internship I (T:10; OT:20; TC:18); Estágio/Internship II (OT:8; TC:40)

9.4.1.6. ECTS:

5

9.4.1.7. Observações:

Em termos de TE (tempo de estágio) na organização deverá iniciar-se no limite até ao dia 15 de novembro de cada ano letivo.

A distribuição de horas de trabalho, nos dois semestres, prevê a permanência do aluno na organização acolhedora do estágio durante 33 dias num regime de 6 horas/dia, sendo o tempo restante para reuniões de orientação, aprendizagem e ensaio de técnicas/ferramentas necessárias e elaboração do relatório.

9.4.1.7. Observations:

In terms of IT (internship time) at the organisation, at most, it should begin until 15th November of every school year.

The distribution of work hours, throughout the two semesters, predicts the student's continuance at the organisation for 33 days in a 6 h/day regime, whereas the remaining time is reserved for counselling meetings, learning, testing of necessary techniques/tools, and preparation of the the internship report.

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

ALBERTO MANUEL PEIXOTO PINTO

JOSÉ COSTA DANTAS

Obs.: Sendo uma UC de estágio, os dois docentes aqui indicados assegurarão apenas as 10 horas teóricas, pelo que as horas OT e TC ficarão a cargo dos docentes indicados em 9.4.3. de acordo com a atribuição das supervisões de estágio.

Obs.: As an internship CU, the two teachers mentioned here will only ensure the 10 theoretical hours, for which the TO and FW hours will be left to the teachers mentioned in 9.4.3., per the assignment of internship supervisions.

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

ALICE AMÉLIA DE FREITAS PEREIRA

MARTA MARIA FONTES GUERRA DA MOTA

MARIA DA CONCEIÇÃO TELES PINHEIRO DE VITERBO

MARIA HELENA GONÇALVES MARTINS

INÉS MARIA VEIGA GUERRA DOS SANTOS

ALBERTO CÂNDIDO DA SILVA MOREIRA

Obs.: carga letiva a definir conforme atribuição de supervisão de estágio.

Obs.: teaching time to be defined per assignment of internship supervision.

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

A Unidade Curricular de Estágio tem como objetivo principal treinar as competências adquiridas ao longo do processo formativo do ciclo de estudos, bem como criar condições que permitam uma maior adequação às necessidades do mercado de trabalho. O estudante tem a possibilidade de desenvolver um trabalho em contexto real organizacional e as competências a serem desenvolvidas são as de criar consciência individual

sobre a necessidade do cumprimento dos deveres inerentes às respetivas funções, de acordo com princípios deontológicos; adquirir hábitos de análise de problemas e casos quotidianos; adquirir e desenvolver conhecimentos/aptidões de investigação; e aprofundar os conhecimentos e as competências com vista à formação pessoal e à futura inserção profissional.

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The Internship CU aims to train the competences acquired throughout the study cycle educational process, as well as to create conditions that allow for a better adequacy to the labour market. Students have the opportunity to develop work in a real organisational context, and the acquiring competences include raising individual awareness of the need to fulfil the several duties inherent to their several roles, according to deontological principles; acquiring habits of analysing everyday problems and cases; acquiring and developing research knowledge/skills; and strengthening overall knowledge and skills with view to their personal training and future professional immersion.

9.4.5. Conteúdos programáticos:

Os trabalhos são desenvolvidos numa temática relacionada com uma das áreas centrais da gestão de recursos humanos, ou outra desde que aprovada pelo Regente da UC. Neste sentido, as áreas de intervenção e aplicação nos estágios poderão contemplar o domínio de desenvolvimento de recursos humanos (recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho, por exemplo) ou administrativo e de apoio (contratação, processamento salarial, gestão dos processos de higiene e segurança no trabalho, entre outros).

9.4.5. Syllabus:

Work will be developed within a topic related with one of the key areas in Human Resource Management, or any other, pending the approval by the CU Supervisor. As such, the areas of intervention and application in internships may contemplate the field of human resources development (recruitment and selection, training, performance evaluation, for example) or administrative and supportive (hiring, payroll management, occupational health and safety procedures management, among others).

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

O estudante deverá sempre utilizar as competências adquiridas ao longo do processo formativo do ciclo de estudos de forma preferencialmente inovadora e eficaz, bem como criar condições que permitam uma maior adequação das suas competências às necessidades das organizações características da revolução industrial 4.0, as quais exigem flexibilidade e rapidez de resposta.

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

Students shall always use the competences acquired throughout the study cycle educational process, preferably in an innovative and effective manner, while also creating conditions that allow to better adjust said competences to the needs of organisations of the 4.0 industrial revolution, which require flexibility and quick responsiveness.

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O aluno é acolhido numa organização sendo orientado por um colaborador da área onde estagia (orientador). O estudante reúne-se regularmente com um supervisor do ISMAI para esclarecimento de dúvidas e orientação do relatório. A nota final do Estágio é calculada através de uma média com as seguintes ponderações: 20% para a nota do Orientador, 50% para a nota do Relatório, atribuída pelo Supervisor, e 30% para a nota da defesa pública, atribuída conjuntamente pelo Supervisor e pelo Arguente. A classificação aqui obtida e referente a Estágio II será a mesma que constará em Estágio I.

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Students will be welcomed by an organisation, under the guidance of an employee in the area of the internship (adviser). Students will meet regularly with a supervisor from ISMAI to clear any doubts and be guided in terms of the report. The final grade for the Internship is calculated through an average with the following weights: 20% to the Adviser grade, 50% to the Report grade, granted by the Supervisor, and 30% to the grade of the public defence, granted jointly by the Supervisor and by the Examiner. The classification obtained here and referent to Internship II shall be the same as the one in Internship I.

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

Na UC de Estágio, o estudante tem que reforçar (e demonstrar no final) a sua capacidade de conceção e trabalho independente. Desta forma, é o estudante que desenvolve o trabalho sob a alçada de um supervisor (e orientador), recorrendo às ferramentas disponíveis e ao conhecimento e competências adquiridos ao longo do processo formativo, tentando solucionar eventuais problemas com que se depara. Com esta metodologia, todas as tomadas de decisão são essencialmente da responsabilidade do estudante, que fica

assim obrigado a relembrar conhecimentos e a fortalecer as suas próprias competências. A filosofia subjacente é a integração global dos conceitos, e o seu ajuste direcionado para as necessidades das organizações do século XXI.

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

In the Internship CU, students must strengthen (and demonstrate in the end) their ability to work and produce independently. This way, students are the ones developing work under the guidance of a supervisor (and adviser), using the available tools, along with the knowledge and competences acquired throughout their training process, striving to solve any problems they may encounter. Following this methodology, every decision-making moment is essentially up to the students, who are thus required to remember and revisit knowledge and strengthen their own skills. The underlining philosophy revolves around the global integration of concepts, and its adjustment towards the needs of any 21st century organisation.

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Genérica/Generic:

Almeida, H. (2018). Manual de Gestão de Pessoas nas Organizações: da Estratégia à Prática. 3ª Ed. Lisboa: Sílabas & Desafios.

Jonker, J. & Pennink, B. (2010). The Essence of Research Methodology: A Concise Guide for Master and PhD Student in Management Sciences. Heidelberg: Springer.

Pina e Cunha, M.; Campos e Cunha, R.; Rego, A.; Neves, P. & Cabral-Cardoso, C. (2016). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. 8ª Ed. Lisboa: Editora RH.

Silva, W.R.D. (2012). Como fazer relatórios de estágio supervisionado: formação de professores nas licenciaturas. Brasília: Liber Livro.

Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper B. (2007). Management Research Methods. Cambridge University Press.

Específica:

Definida conforme o tema de estágio.

Specific:

Defined according to the internship topic.

9.5. Fichas curriculares de docente
