English version at the end of this document

Ano Letivo	2017-18
Unidade Curricular	GESTÃO DA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
Cursos	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (2.º Ciclo)
Unidade Orgânica	Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo
Código da Unidade Curricular	17001002
Área Científica	GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO
Sigla	
Línguas de Aprendizagem	Português
Modalidade de ensino	Presencial
Docente Responsável	Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	TP	TP1	30TP

* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
1º	S1	30TP; 5OT	140	5

* A-Anual;S-Semestral;Q-Quadrimestral;T-Trimestral

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

Licenciatura

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

No final do semestre os alunos deverão ser capazes de:

- Caracterizar a gestão da formação, aprendizagem organizacional e gestão de competências;
- Descrever a contribuição dos processos de formação para a promoção do desempenho e para o desenvolvimento de competências;
- Conhecer os principais métodos e técnicas pedagógicas;
- Discutir os problemas associados à formação nas organizações;
- Caracterizar as principais abordagens e modelos de aprendizagem organizacional;
- Apreender os diferentes tipos de competências;
- Analisar a gestão da formação e o desenvolvimento de competências em processos de Expatriação;
- Desenvolver um plano de formação adequado à estrutura, estratégia e cultura organizacional;
- Conceber um Plano de Formação e um plano de sessão e construir um perfil de competências para uma empresa.

Pretende-se desenvolver competências em:

- Reflexão crítica através da análise dos casos práticos apresentados e dos exercícios temáticos
- Trabalho em equipa

Conteúdos programáticos

1. A Formação

1.1. Conceitos, importância e objetivos da Formação

1.2. O formador e o formando

1.3. Métodos e Técnicas Pedagógicas

1.4. A comunicação e a motivação na formação

2. Gestão da Formação nas Organizações

2.1. Diagnóstico de necessidades de formação

2.2. Tipos de Formação

2.3. Planeamento e Processo de Formação

2.4. Validação e Avaliação da Formação

3. Aprendizagem Organizacional (Learning Organizations)

3.1. Aprendizagem individual vs aprendizagem organizacional

3.2. Principais abordagens e modelos de aprendizagem organizacional

3.3. Desaprendizagem organizacional

3.4. O papel dos líderes na aprendizagem organizacional

4. Gestão e Desenvolvimento de Competências

4.1. Contextualização do conceito de competência

4.2. Gestão por competências

4.3. Identificação das competências chave para a empresa

4.4. Construção do perfil de competências

4.5. Avaliação de Competências

5. Gestão da Formação: Expatriados

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Os objetivos de aprendizagem serão alcançados com recurso a métodos demonstrativo, ativo, expositivo e interrogativo. Serão utilizadas diversas técnicas, tais como: casos práticos, exercícios, análise de artigos científicos, etc. É necessário que os discentes utilizem métodos exploratórios de estudo, direcionando-o através da bibliografia complementar e através da orientação do docente. Serão utilizadas várias técnicas e instrumentos de avaliação da aprendizagem em todas as aulas. As aulas de OT são dedicadas exclusivamente a atividades práticas de apoio à aprendizagem.

A avaliação contínua é obrigatória e consiste em:

A. Prova avaliativa - 50%

B. Trabalho de grupo - 50%

Os alunos que não obtiverem uma média final mínima de 9.5/20 valores na avaliação contínua realizarão um exame final em conformidade com a regulamentação vigente na UALG: Exame final (recurso e melhoria): 100%

Bibliografia principal

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* . Lisboa: Dom Quixote.

Cardim, J. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações* . Lisboa: Lidel.

Carvalho, J., Rocha, F., Raposo, R., Duarte, M., & Tavares, M. (2006). *Novo paradigma de Gestão de Recursos Humanos para o séc. XXI* . Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Ceitil, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências* . Lisboa: Edições Sílabo.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.

Meignant, A. (2003). *A gestão da Formação* . Lisboa: Dom Quixote.

Rego, A., & Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos* . Lisboa: RH Editora.

NOTA: AO LONGO DO SEMESTRE SERÃO INDICADOS ARTIGOS CIENTÍFICOS PARA COMPLEMENTO DO ESTUDO

Academic Year	2017-18
Course unit	Training management and skills development
Courses	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
Faculty / School	Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo
Main Scientific Area	GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO
Acronym	
Language of instruction	Portuguese
Teaching/Learning modality	Presential
Coordinating teacher	Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	TP	TP1	30TP

* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
0	30	0	0	0	0	5	0	140

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

Pre-requisites

no pre-requisites

Prior knowledge and skills

Academic Degree

The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

At the end of the trimester, the students should be able to:

- Characterize training management, organizational learning and competency management;
- Describe the contribution of training processes to promote the performance and competency development;
- Know the main pedagogical methods and techniques;
- Discuss the problems associated with the training in organizations;
- Characterize the main approaches and organizational learning models;
- Apprehend the different types of competency;
- Analyze the training management and competency development in expatriation process;
- Develop a training plan suited to the structure, strategy and organizational culture;
- Construct a training plan and a session plan and build a competency profile for a company.

It is intended to develop skills in:

- Critical reflection by analysing the case studies and the thematic exercises presented, in a constant logic of the theory and practice integration;
- Teamwork spirit.

Syllabus

1. The Trainning

1.1. Concepts, importance and objectives of the training

1.2. The trainer and the trainee

1.3. Pedagogical Methods and Techniques

1.4. Communication and motivation in training

2. Training Management in Organizations

2.1. Diagnosis of training needs

2.2. Types of Training

2.3. Training Planning and Process

2.4. Training validation and evaluation

3. Organizational Learning

3.1. Individual learning vs organizational learning

3.2. Main approaches and models of organizational learning

3.3. Organizational unlearning

3.4. The role of leaders in organizational learning

4. Competency Management and Development

4.1. Contextualization of the concept of competence

4.2. Competency Managemenet

4.3. Identification of the key competencies for the organization

4.4. Construction of the competency profle

4.5. Competency evaluation

5. Training management: The case of expatriates

Teaching methodologies (including evaluation)

Learning objectives will be achieved by using the demonstrative and active methods. Various techniques will be used such as: case studies, exercises, analysis of scientific papers, etc. It is necessary that students use exploratory study methods, directing them through the complementary bibliography and through the guidance of the teacher. Various techniques and learning assessment tools will be used in all classes. PL classes are dedicated exclusively to practical activities to support learning.

Continuous evaluation is obligatory and consists of:

A. Evaluation test - 50%

B. Group Work - 50%

Students who do not obtain a minimum final grade of 9.5 / 20 points in the continuous evaluation will hold a final examination in accordance with the current legislation in UALG. Final Exam: 100%

Main Bibliography

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* . Lisboa: Dom Quixote.

Cardim, J. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações* . Lisboa: Lidel.

Carvalho, J., Rocha, F., Raposo, R., Duarte, M., & Tavares, M. (2006). *Novo paradigma de Gestão de Recursos Humanos para o séc. XXI* . Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Ceitil, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências* . Lisboa: Edições Sílabo.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.

Meignant, A. (2003). *A gestão da Formação* . Lisboa: Dom Quixote.

Rego, A., & Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos* . Lisboa: RH Editora.

During the trimester, other materials will be distributed to students