

Contrato de Aprendizagem

Sítio: [PlataformAbERTA](#)
Unidade curricular: MCT: Liderança e Gestão de Pessoas no Turismo 03
Livro: Contrato de Aprendizagem

Impresso por: António Martins
Data: Sexta, 9 Agosto 2024, 13:18

Descrição

Este documento contém o Contrato de Aprendizagem deste Programa de Formação.

Índice

1. Contrato de Aprendizagem

2. Objetivos da formação

3. Competências

4. Conteúdos

5. Metodologia

6. Recursos

7. Ambiente

8. Sequência

9. Avaliação

10. Calendário

10.1. Semana 1

10.2. Semana 2

10.3. Semana 3

10.4. Semana 4

10.5. Semana 5

10.6. Semana 6

1. Contrato de Aprendizagem

Contrato de Aprendizagem

Microcredencial
Liderança e Gestão de Pessoas no Turismo

Ano Letivo: 2023-2024

Coordenador: António Eduardo Martins

Formador: Fátima Ribeiro

2. Objetivos da formação

Expetativas e Objetivos

Os objetivos do curso são:

- Desenvolver competências de liderança e gestão de pessoas, com ênfase no turismo;
- Estimular a evolução da liderança individual para uma liderança partilhada;
- Promover a comunicação, o trabalho em equipa, a aprendizagem e resultados sustentáveis.

3. Competências

Competências a desenvolver

Pretende-se que, no final deste programa de formação, o formando tenha adquirido as seguintes competências:

- Desenvolver uma visão estratégica e sistémica dos desafios dos líderes e equipas;
- Identificar as competências mais importantes a desenvolver para a gestão de pessoas;
- Identificar os pilares da autoconsciência individual e coletiva;
- Distinguir e utilizar o feedback e o feedforward como ferramentas de comunicação e desenvolvimento pessoal e da organização;
- Distinguir "liderar-me a mim mesmo", desenvolvendo maior autoconsciência e autogestão, de "liderar os outros", desenvolvendo habilidades de trabalho em equipa;
- Identificar a importância da integração das aprendizagens para o desenvolvimento individual e da equipa.

4. Conteúdos

Conteúdos

MÓDULO 1: LIDERAR-ME A MIM

Objetivos do módulo:

Os objetivos do módulo são:

- Desenvolver competências de liderança e gestão de pessoas;
- Estimular a evolução da liderança individual para uma liderança partilhada.

Competências a adquirir:

No final deste módulo espera-se que os participantes adquiram as seguintes competências:

- Desenvolver uma visão estratégica e sistémica dos desafios dos líderes e equipas;
- Identificar os pilares da autoconsciência individual e coletiva;
- Identificar comportamentos que limitam o desenvolvimento da liderança.

MÓDULO 2: LIDERAR OS OUTROS

Objetivos do módulo:

Os objetivos do módulo são:

- Compreender a importância da liderança e gestão de pessoas no turismo;
- Desenvolver aptidões de gestão de equipas e compreender as responsabilidades sociais no turismo.

Competências a adquirir:

No final deste módulo espera-se que os participantes adquiram as seguintes competências:

- Ser capaz de comunicar de forma clara e precisa;
- Gerir equipas de forma eficaz e ser capaz de resolver com rapidez problemas, incluindo a gestão de conflitos;
- Liderar de forma eficiente uma equipa.

5. Metodologia

Metodologia de trabalho *online*

A metodologia seguida neste curso é a estabelecida no Modelo Pedagógico Virtual da UAb para ações de aprendizagem ao longo da vida a desenvolver em regime de e-learning.

A forma de trabalho utilizada neste curso compreende:

1. A leitura e reflexão individual dos conteúdos disponibilizados ou de outros sobre os mesmos temas obtidos pelos formandos;
2. A partilha da reflexão e do estudo com os colegas;
3. O esclarecimento de dúvidas nos fóruns moderados pelo formador;
4. A realização das e-atividades propostas.

A leitura e a reflexão individuais devem acontecer ao longo de todo o processo de aprendizagem e sem elas o formando fica muito limitado na sua participação nos fóruns previstos, assim como também dificilmente poderá realizar com sucesso as atividades programadas.

A aprendizagem está estruturada por Tópicos que correspondem a módulos do curso.

O percurso de aprendizagem estrutura-se ainda em atividades, cada uma das quais tem os seus objetivos e competências a desenvolver, a metodologia específica de trabalho, o calendário, a bibliografia, e a forma de avaliação.

Em cada um dos módulos está prevista uma sessão síncrona, na qual se espera que participe ativamente.

A metodologia de trabalho pressupõe:

1. Estudo e reflexão individual sobre as diversas temáticas propostas neste contrato de aprendizagem, trabalhando o formando de forma independente. O seu estudo deve ser orientado para uma leitura crítica e uma reflexão sobre os documentos de trabalho propostos pelo docente.
2. A aprendizagem colaborativa, no âmbito da qual se espera que discuta as temáticas em debate, resolva tarefas específicas e participe ativamente nas atividades e discussões organizadas durante o percurso de aprendizagem, contribuindo para a construção conjunta do conhecimento.

As atividades iniciam-se preferencialmente à 3ª feira. A sua duração prevista é de uma semana.

Em cada atividade é aberto um fórum. O docente intervém em cada um dos fóruns de forma supletiva.

6. Recursos

Bibliografia

Bibliografia de Base

- Bradberry, T. (2017). Why you need emotional intelligence.
<https://www.linkedin.com/pulse/why-you-need-emotional-intelligence-dr-travis-bradberry/>
- Bradberry, T., & INTELLIGENCE, C. C. E. (9). Bad Manager Mistakes That Make Good People Quit.
https://www.huffpost.com/entry/9-bad-manager-mistakes-that-make-good-people-quit_b_58dc073ae4b0fa4c0959854e
- de Souza, F. A., & de Barros Marques, A. C. F. (2019). Liderança situacional nas organizações: uma reflexão de seus impactos na atuação do líder. REVISTA HUM@ NAE, 13(2).
<https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/681>
- EARLEY, P. Christopher; MOSAKOWSKI, Elaine. Cultural intelligence. Harvard business review, 2004, 82.10: 139-146.
<https://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence>
- Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it). Harvard Business Review, 1-9.
https://membership.amavic.com.au/files/What%20self-awareness%20is%20and%20how%20to%20cultivate%20it_HBR_2018.pdf
- Eurich, T. (2018). The right way to respond to negative feedback. Harvard Business Review.
<http://wwmr.us/support/NegativeFeedback.pdf>
- Fitzgerald, M. (2019). The CEOs of nearly 200 companies just said shareholder value is no longer their main objective. CNBC.
<https://www.cnbc.com/2019/08/19/the-ceos-of-nearly-two-hundred-companies-say-shareholder-value-is-no-longer-their-main-objective.html#:~:text=The%20CEOs%20of%20nearly%20200%20companies%20just%20said,serve%20their%20shareholders%20and%20maximize%20>
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. Harvard Business Review, 84(2), 1-5.
<https://hbr.org/2017/02/emotional-intelligence-has-12-elements-which-do-you-need-to-work-on>
- Goleman, D., & Nevarez, M. (2018). Boost your emotional intelligence with these 3 questions. Harvard Business Review, 16.
https://membership.amavic.com.au/files/Boost%20your%20emotional%20intelligence%20with%20these%203%20questions_HBR%202018.pdf
- Goldsmith, M. (2007). Which workplace habits do you need to break to become more successful? Journal for Quality and Participation, 30(2), 4.
<https://marshallgoldsmith.com/wp-content/uploads/2022/06/Which-Workplace-Habits.pdf>
- Goldsmith, M. (2003). Try feedforward instead of feedback. Journal for Quality and Participation, 38-40.
<https://cphrbc.ca/wp-content/uploads/2013/05/MGoldsmith-article-1.pdf>
- Guimarães, M. (2021). ESTRATÉGIA DE TURISMO 2027. Revista Politécnica, (28), 56-73.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/38856>
- Hawkins, P. (2017). Tomorrow's leadership and the necessary revolution in today's leadership development. Global Research Report.
<https://www.henley.fi/2017/08/16/catch-up-with-our-latest-research-tomorrows-leadership-and-the-necessary-revolution-in-todays-leadership-development/>
- Leonhard G. (2016). Change. Transformação Digital: Você está pronto para uma mudança exponencial. YouTube
<https://www.youtube.com/watch?v=ystdF6jN7hc>
- Meyer, E. (2017). Erin MEYER. The Culture Map: The Future of Management. [video]
<https://www.bing.com/videos/search?&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=511EBA0FE123A3D77213511EBA0FE123A3D77213&view=detail&FORM=VC>

- Molinaro, V. (2016) The 4 Terms of The Leadership Contract
<https://www.theartof.com/articles/leadership-contract/#:~:text=The%204%20Terms%20of%20The%20Leadership%20Contract%20By,organization%20takes%20care%20of%20you%20until%20you%20>
- Nguyen, T., White, S., Hall, K., & Bell, R. (2019). Emotional intelligence and managerial communication. *American Journal of Management*, 19(2), 54-63.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3737206
- Pimentel, H. (2016). O papel da gestão de pessoas no turismo. *Revista Lusófona de Economia e Gestão das Organizações*, (4), 81-111.
<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/r-lego/article/view/5650>
- Pereira, M., & Ferreira, T. (2019). A Relevância da gestão da comunicação e liderança na eficiência de empresas turísticas.
<https://repositorio.upt.pt/entities/publication/2ccda5d1-839f-4ed8-808a-2d428536fd15/full>
- THNK School of Creative Leadership (2021). The Culture Map a framework of cultural context by Erin Meyer explained. [video]
<https://www.bing.com/videos/search?q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=004C9FD3DD05B975A0B1004C9FD3DD05B975A0B1&view=detail&FORM=O>
- World Economic Forum (2024). 3 ways leaders can activate responsible leadership in uncertain times
<https://www.weforum.org/agenda/2024/04/3-ways-leaders-can-activate-responsible-leadership-in-uncertain-times/>
- World Economic Forum (Davos 2023). What's the quality all leaders should have to succeed today?
<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/quality-every-leader-should-have-to-succeed-in-todays-world-revealed-davos2023/>
- World Economic Forum (Davos 2023). 5 dimensions of leadership to address complex challenges.
<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/5-dimensions-of-leadership-to-address-complex-challenges/>

Bibliografia Recomendada

- Bradberry, T., & Greaves, J. (2017). *Inteligência Emocional 2.0*. Marcador.
- Brett, J., Doz, Y. L., Meyer, E., & Gregersen, H. (2016). *HBR's 10 Must Reads on Managing Across Cultures* (with featured article " Cultural Intelligence" by P. Christopher Earley and Elaine Mosakowski). Harvard Business Review Press.
- David, S. (2018). *Agilidade emocional: Abra sua mente, aceite as mudanças e prospere no trabalho e na vida*. Editora Cultrix.
- FINURAS, P. (2018). *Globalização e Gestão das Diferenças Culturais*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Eurich, T. (2017). *Insight: The power of self-awareness in a self-deluded world*. Macmillan.
- Eurich, T. (2017). *Insight: Why we're not as self-aware as we think, and how seeing ourselves clearly helps us succeed at work and in life*. Currency.
- Glaser, J. E. (2016). *Conversational intelligence: How great leaders build trust and get extraordinary results*. Routledge.
- Goldsmith, M. & Reiter M. (2011). *O Que o Fez Chegar Aqui, Não o Leva Mais Além: Como as pessoas bem-sucedidas têm ainda mais sucesso*.
- Goldsmith, M., & Reiter M. (2010). *What got you here won't get you there: How successful people become even more successful*. Profile books.
- Goldsmith, M., & Reiter, M. (2015). *Triggers: Creating behavior that lasts--becoming the person you want to be*. Currency.
- Goleman, D. (2019). *The emotionally intelligent leader*. Harvard Business Press.
- Goleman, D., Kaplan, R. S., David, S., & Eurich, T. (2018). *Self-Awareness* (HBR Emotional Intelligence Series). Harvard Business Press.
- Goleman, D. (2012). *Trabalhar com inteligência emocional*. Temas e Debates - Círculo de Leitores.
- Helgesen, S., & Goldsmith, M. (2018). *How women rise: Break the 12 habits holding you back*. Random House.
- Lencioni, P. (2003). *Os 5 desafios das equipes*. Rio de Janeiro: Campus.
- Meyer, E. (2022). *El mapa cultural*. Peninsula.

- MIGUEL, António; RÖHRICH, Oliver; ROCHA, Ana. Gestão emocional de equipas: Em Ambiente de Projeto. 2014.
- Molinaro, V. (2017). The leadership contract: the fine print to becoming an accountable leader. John Wiley & Sons.
- Molinaro, V. (2016). Liderança é um contrato: As cláusulas essenciais para se tornar um líder legítimo. Primavera Editorial.
- Monteiro, I. P. (2008). Comportamentos do líder inovador no sector do turismo. (Tese)

<https://sapientia.uaig.pt/handle/10400.1/744>

- Moutinho, L., Abranja N., Vargas-Sánchez, A., Rodrigues, T. (2023). Turismo e Hotelaria Futureland: Sustentabilidade e tecnologias para o futuro. Lidel – Edições Técnicas.
- Silvert D. & Rosenberg M. (2021). Levantar Voo! Domine os estilos DISC e transforme a sua carreira, as relações pessoais e... a vida. Editorial Presença.
- World Economic Forum (2019). Leadership style around the world

<https://www.weforum.org/agenda/2019/05/leadership-style-types-around-the-world/>

- World Economic Forum (2022) Ten Principles for Sustainable Destinations: Charting a new path forward for travel and tourism

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Ten_Principles_for_Sustainable_Destinations_2022.pdf

- **World Economic Forum. Growth and Jobs at Davos 2024: What to know**

<https://www.weforum.org/agenda/2024/01/jobs-growth-davos-2024/>

- Turismo de Portugal. Estratégia de Turismo 2027.

<https://www.turismodeportugal.pt/SiteCollectionDocuments/estrategia/estrategia-turismo-2027.pdf>

7. Ambiente

Ambiente de aprendizagem

As atividades de ensino-aprendizagem deste curso de formação decorrem na plataforma de *e-learning* Moodle da Universidade Aberta. Todas as informações e atividades relativas a este módulo serão disponibilizadas em ambiente de classe virtual. É privilegiada a comunicação assíncrona, com relevo para o fórum de discussão.

Tendo em conta as leituras, o acesso à plataforma, o *download* de ficheiros, eventuais pesquisas, a elaboração de reflexões individuais e a participação nos trabalhos de grupo ou nas discussões gerais, aconselha-se que cada formando programe semanalmente o seu trabalho.

8. Sequência

Sequência das atividades de aprendizagem

MÓDULO 1 – LIDERAR-ME A MIM

SEMANA 1 – Contexto e Desafios

ATIVIDADE 1: Contexto da indústria, organização e desafios como líder



Decorre entre dias 28 de Maio e 3 de Junho de 2024

Competências a desenvolver:

Com esta atividade pretende-se desenvolver uma visão estratégica e sistémica dos desafios dos líderes e equipas.

Descrição:

Pretende-se que após interação com o material docente (leitura dos artigos do World Economic Forum, de Peter Hawkins e visualização do vídeo de Gerd Leonhard), e considerando a sua experiência profissional, o estudante reflita sobre o contexto da indústria do turismo e da sua organização (que pode estar ligada a outra área diferente do turismo), sobre a sua história de liderança, e que identifique três dos seus principais desafios como líder.

No fórum da semana 1 reflita sobre o contexto da indústria do turismo e da sua organização (que pode não ser do turismo), sobre a sua história de liderança, e identifique três dos seus principais desafios como líder. Cada formando deve criar um novo tema de discussão para o efeito.

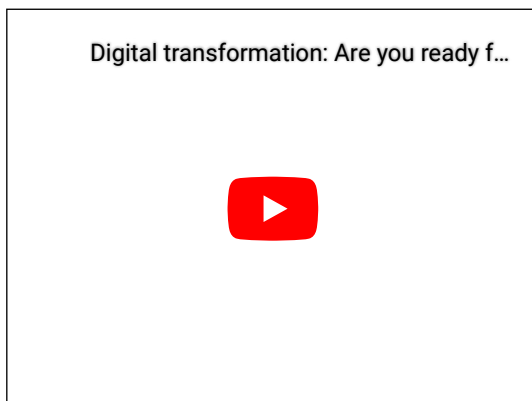
Mínimo de 300 palavras.

É valorizado:

- A evidência da leitura dos textos com referência explícita aos conceitos incluídos no material docente
- A análise crítica e capacidade de integração dos conceitos trabalhados na sua resposta.
- A integração de elementos da sua experiência e contexto na resposta elaborada.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material docente disponibilizado.

Recursos de Aprendizagem:

- Leonhard G. (2016). Change. Transformação Digital: Você está pronto para uma mudança exponencial. YouTube



- World Economic Forum (2024). 3 ways leaders can activate responsible leadership in uncertain times

<https://www.weforum.org/agenda/2024/04/3-ways-leaders-can-activate-responsible-leadership-in-uncertain-times/>

- World Economic Forum (Davos 2023). [What's the quality all leaders should have to succeed today?](https://www.weforum.org/agenda/2023/01/quality-every-leader-should-have-to-succeed-in-todays-world-revealed-davos2023/)

<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/quality-every-leader-should-have-to-succeed-in-todays-world-revealed-davos2023/>

- Ribeiro, F. (2023). A revolução da liderança.

https://www.linkedin.com/posts/fatima-alvesribeiro_lideranaexa-revoluaxaetolideranaexa-equipas-activity-7109948490763419649-Ai_h?utm_source=share&utm_medium=member_ios

- Hawkins, P. (2017). Tomorrow's leadership and the necessary revolution in today's leadership development. Global Research Report. <https://www.henley.fi/2017/08/16/catch-up-with-our-latest-research-tomorrows-leadership-and-the-necessary-revolution-in-todays-leadership-development/>

- World Economic Forum (Davos 2023). 5 dimensions of leadership to address complex challenges.

<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/5-dimensions-of-leadership-to-address-complex-challenges/>

- Outros recursos disponibilizados pelo docente na plataforma.

Para saber mais

- World Economic Forum (2022) Ten Principles for Sustainable Destinations: Charting a new path forward for travel and tourism.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Ten_Principles_for_Sustainable_Destinations_2022.pdf

- World Economic Forum Growth and Jobs at Davos 2024: What to know

<https://www.weforum.org/agenda/2024/01/jobs-growth-davos-2024/>

- Turismo de Portugal. Estratégia de Turismo 2027.

<https://www.turismodeportugal.pt/SiteCollectionDocuments/estrategia/estrategia-turismo-2027.pdf>

Avaliação:

A Atividade será avaliada com base nos critérios definidos neste Contrato para a Avaliação das Atividades.

MÓDULO 1 – LIDERAR-ME A MIM

SEMANA 2 - Autoconsciência e comportamentos

ATIVIDADE de Leitura e Reflexão

Reflexão: Fortalezas como líder, comportamentos ineficazes e fatores que limitam a mudança



Decorre entre dias 4 a 10 de Junho de 2024

Competências a desenvolver:

Com esta atividade pretende-se:

- Refletir sobre os pilares da autoconsciência e sobre as componentes da inteligência emocional.
- Identificar comportamentos que limitam o desenvolvimento da sua liderança.
- Refletir sobre as ilusões que limitam a mudança de comportamentos.

Descrição:

Esta é uma atividade unicamente de leitura e reflexão, sem avaliação

Algumas perguntas que podem orientar a leitura e reflexão sobre o material docente:

- Que habilidades ou competências de liderança identifica em si como líder?
- Que comportamentos ineficazes identifica em si?
- Quais as situações e ambientes que dificultam o seu trabalho?
- Que ilusões lhe dificultam a mudança?

- Qual o seu futuro desejado como líder?
- Que estratégia (objetivos, ações, horizonte temporal, forma de avaliação) define para implementar as aprendizagens do módulo?

Estas perguntas são úteis para integrar as aprendizagens do módulo.

Recursos de Aprendizagem:

- Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it). Harvard Business Review, 1-9.
https://membership.amavic.com.au/files/What%20self-awareness%20is%20and%20how%20to%20cultivate%20it_HBR_2018.pdf
- Goleman, D., & Nevarez, M. (2018). Boost your emotional intelligence with these 3 questions. Harvard Business Review, 16.
https://membership.amavic.com.au/files/Boost%20your%20emotional%20intelligence%20with%20these%203%20questions_HBR%202018.pdf
- Bradberry, T. (2017). Why you need emotional intelligence.
<https://www.linkedin.com/pulse/why-you-need-emotional-intelligence-dr-travis-bradberry/>
- Goldsmith, M. (2007). Which workplace habits do you need to break to become more successful? Journal for Quality and Participation, 30(2), 4.
<https://marshallgoldsmith.com/wp-content/uploads/2022/06/Which-Workplace-Habits.pdf>
- Goldsmith, M. (2003). Try feedforward instead of feedback. Journal for Quality and Participation, 38-40.
<https://cphrbc.ca/wp-content/uploads/2013/05/MGoldsmith-article-1.pdf>
- Outros recursos disponibilizados pelo docente na plataforma.

Para saber mais:

- Eurich, T. (2018). The right way to respond to negative feedback. Harvard Business Review.
<http://wwmr.us/support/NegativeFeedback.pdf>
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. Harvard Business Review, 84(2), 1-5.
<https://hbr.org/2017/02/emotional-intelligence-has-12-elements-which-do-you-need-to-work-on>
- Nguyen, T., White, S., Hall, K., & Bell, R. (2019). Emotional intelligence and managerial communication. American Journal of Management, 19(2), 54-63.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3737206
- Bradberry, T., & INTELLIGENCE, C. C. E. (9). Bad Manager Mistakes That Make Good People Quit.
https://www.huffpost.com/entry/9-bad-manager-mistakes-that-make-good-people-quit_b_58dc073ae4b0fa4c0959854e

SEMANA 3 - Integração das aprendizagens do módulo 1

ATIVIDADE 2 – Integração das aprendizagens



Decorre entre dias 11 a 17 de Junho de 2024

Descrição:

Solicita-se que partilhe no fórum as suas principais aprendizagens com o módulo 1 e participe numa atividade colaborativa de pares, reflectindo sobre as aprendizagens dos seus pares e como estas reforçam ou complementam as suas aprendizagens individuais.

Fase 1 – Partilhe no fórum da semana 3 as principais aprendizagens do módulo 1. Cada formando deve criar um novo tema de discussão para o efeito

Utilizar as seguintes perguntas como base da sua reflexão sobre o módulo 1:

- O que me surpreendeu?
- O que achei interessante, intrigante ou desafiante?

- Como as aprendizagens do módulo se relacionam com a minha prática de liderança?
- Como posso aplicar algumas das ideias apresentadas?

Mínimo de 300 palavras no texto da fase 1.

É valorizado:

- A evidência da leitura dos textos com referência explícita aos conceitos incluídos no material docente.
- A análise crítica e capacidade de integração dos conceitos trabalhados na sua resposta.
- A integração de elementos da sua experiência e contextos na resposta elaborada.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material docente disponibilizado.

Fase 2 – Comente as aprendizagens dos seus colegas, refletindo sobre como estas podem reforçar ou complementar as suas aprendizagens individuais.

Utilizar as seguintes perguntas como base da sua reflexão:

- O que me surpreendeu?
- O que achei interessante, intrigante ou desafiante?
- Que novos *insights* obtive como resultado da leitura das aprendizagens dos meus colegas?
- Como posso aplicar algumas das ideias apresentadas?

Mínimo de 200 palavras nos comentários sobre as aprendizagens dos colegas.

Todos devem refletir sobre as aprendizagens de pelo menos um colega.

É valorizado:

- A evidência da leitura atenta dos textos dos colegas, com referência explícita aos conceitos por eles trabalhados.
- A análise crítica e capacidade de desenvolvimento dos conceitos.
- A integração de elementos da sua experiência e contextos na resposta elaborada.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material trabalhado pelo colega.

Recursos de Aprendizagem:

- Todos os partilhados na semana 1 e 2.

Avaliação:

A Atividade será avaliada com base nos critérios definidos neste Contrato para a Avaliação das Atividades.

MÓDULO 2 – LIDERAR OS OUTROS

SEMANA 4 – Liderança e gestão de pessoas no turismo: valor a criar

ATIVIDADE de Leitura e Reflexão



Decorre entre os dias 18 a 24 de Junho de 2024

Competências a desenvolver:

Nesta semana pretende-se:

- Compreender a importância da liderança e gestão de pessoas no turismo;
- Desenvolver aptidões de gestão de desempenho e compreender as responsabilidades sociais no turismo.

Descrição:

Esta é uma atividade unicamente de leitura e reflexão, sem avaliação.

Algumas perguntas que podem orientar a leitura e reflexão sobre o material docente:

- Como pode a sua liderança impactar os outros?
- Qual o valor que necessita de criar considerando a sua organização e o seu contexto?
- Que estratégia (objetivos, ações, horizonte temporal, forma de avaliação) define para implementar as aprendizagens da semana?

Estas perguntas são úteis para integrar as aprendizagens do módulo.

Recursos de Aprendizagem:

- Pimentel, H. (2016). O papel da gestão de pessoas no turismo. Revista Lusófona de Economia e Gestão das Organizações, (4), 81-111.

<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/r-lego/article/view/5650>

- Molinaro, V. (2016) The 4 Terms of The Leadership Contract

<https://www.theartof.com/articles/leadership-contract/#:~:text=The%204%20Terms%20of%20The%20Leadership%20Contract%20By,organization%20takes%20care%20of%20you%20until%20you%20retire>

- de Souza, F. A., & de Barros Marques, A. C. F. (2019). Liderança situacional nas organizações: uma reflexão de seus impactos na atuação do líder. REVISTA HUM@ NAE, 13(2).

<https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/681/23>

- Pereira, M., & Ferreira, T. (2019). A Relevância da gestão da comunicação e liderança na eficiência de empresas turísticas.

<http://repositorio.uportu.pt:8080/handle/11328/2976>

- EARLEY, P. Christopher; MOSAKOWSKI, Elaine. Cultural intelligence. Harvard business review, 2004, 82.10: 139-146.

<https://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence>

- Outros recursos disponibilizados pelo docente na plataforma.

Para saber mais:

- Fitzgerald, M. (2019). The CEOs of nearly 200 companies just said shareholder value is no longer their main objective. CNBC.

<https://www.cnbc.com/2019/08/19/the-ceos-of-nearly-two-hundred-companies-say-shareholder-value-is-no-longer-their-main-objective.html#:~:text=The%20CEOs%20of%20nearly%20200%20companies%20just%20said,serve%20their%20shareholders%20and%20maximize%20profits.%2>

- Meyer, E. (2017). Erin MEYER. The Culture Map: The Future of Management. [video]

[https://www.bing.com/videos/search?](https://www.bing.com/videos/search?&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=511EBA0FE123A3D77213511EBA0FE123A3D77213&view=detail&FORM=VDQVAP&rvs)

[&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=511EBA0FE123A3D77213511EBA0FE123A3D77213&view=detail&FORM=VDQVAP&rvs](https://www.bing.com/videos/search?&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=511EBA0FE123A3D77213511EBA0FE123A3D77213&view=detail&FORM=VDQVAP&rvs)

- THINK School of Creative Leadership (2021). [The Culture Map a framework of cultural context by Erin Meyer explained](#). [video]

[https://www.bing.com/videos/search?](https://www.bing.com/videos/search?&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=004C9FD3DD05B975A0B1004C9FD3DD05B975A0B1&view=detail&FORM=VDRVRV&rvs)

[&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=004C9FD3DD05B975A0B1004C9FD3DD05B975A0B1&view=detail&FORM=VDRVRV&rvs](https://www.bing.com/videos/search?&q=erin+meyer+culture+map+pdf&docid=603498778348497168&mid=004C9FD3DD05B975A0B1004C9FD3DD05B975A0B1&view=detail&FORM=VDRVRV&rvs)

- World Economic Forum (2019). Leadership style around the world

<https://www.weforum.org/agenda/2019/05/leadership-style-types-around-the-world/>

- Guimarães, M. (2021). ESTRATÉGIA DE TURISMO 2027. Revista Politécnica, (28), 56-73.

<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/38856>

SEMANA 5 – Liderança e gestão de pessoas no turismo: Integração das aprendizagens

ATIVIDADE 3 – Liderança e gestão de pessoas: Integração das aprendizagens



Decorre entre os dias 25 de junho a 1 de julho de 2024

Competências a desenvolver:

Com esta atividade pretende-se:

- Compreender a importância da liderança e gestão de pessoas no turismo;
- Desenvolver aptidões de gestão de desempenho e compreender as responsabilidades sociais no turismo.
- Integrar aprendizagens do módulo 2.

Descrição:

Solicita-se que partilhe no fórum as suas principais aprendizagens com o módulo 2 e participe numa atividade colaborativa de pares, reflectindo sobre as aprendizagens dos seus pares e como estas reforçam ou complementam as suas aprendizagens individuais.

Fase 1 – Partilhe no fórum da semana 5 as principais aprendizagens do módulo 2. Cada formando deve criar um novo tema de discussão para o efeito

Utilizar as seguintes perguntas como base da sua reflexão sobre o módulo 2:

- O que me surpreendeu?
- O que achei interessante, intrigante ou desafiante?
- Como as aprendizagens do módulo se relacionam com a minha prática de liderança?
- Como posso aplicar algumas das ideias apresentadas?

Mínimo de 300 palavras no texto da fase 1.

É valorizado:

- A evidência da leitura dos textos com referência explícita aos conceitos incluídos no material docente.
- A análise crítica e capacidade de integração dos conceitos trabalhados na sua resposta.
- A integração de elementos da sua experiência e contextos na resposta elaborada.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material docente disponibilizado.

Fase 2 – Comente as aprendizagens dos seus colegas, refletindo sobre como estas podem reforçar ou complementar as suas aprendizagens individuais.

Utilizar as seguintes perguntas como base da sua reflexão:

- O que me surpreendeu?
- O que achei interessante, intrigante ou desafiante?
- Que novos *insights* obtive como resultado da leitura das aprendizagens dos meus colegas?
- Como posso aplicar algumas das ideias apresentadas?

Mínimo de 200 palavras nos comentários sobre as aprendizagens dos colegas.

Todos devem refletir sobre as aprendizagens de pelo menos um colega.

É valorizado:

- A evidência da leitura atenta dos textos dos colegas, com referência explícita aos conceitos por eles trabalhados.
- A análise crítica e capacidade de desenvolvimento dos conceitos.
- A integração de elementos da sua experiência e contextos na resposta elaborada.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material trabalhado pelo colega.

Recursos de Aprendizagem:

- Todos os recursos disponibilizados na semana 4.
- Outros recursos disponibilizados pelo docente na plataforma.

Avaliação:

A Atividade será avaliada com base nos critérios definidos neste Contrato para a Avaliação das Atividades.

MÓDULO 2 – LIDERAR OS OUTROS

SEMANA 6 – Integração das aprendizagens

ATIVIDADE 4 – Trabalho Final



Decorre entre os dias 2 a 8 de julho de 2024

Competências a desenvolver:

Com esta atividade pretende-se:

- Integrar as aprendizagens do percurso formativo, sistematizando os conhecimentos aprendidos.
- Aplicar os conteúdos num instrumento que integre a realidade do seu contexto e possa servir de suporte a um plano de desenvolvimento na prática diária.

Descrição:

Cada estudante deve elaborar um relatório individual e submeter na plataforma até dia 14 de julho de 2024.

Para este trabalho deve considerar as cinco dimensões para uma liderança responsável:

- Consigo mesmo;
- Com os seus colaboradores;
- Com a sua organização;
- Com os seus clientes;
- Com a sua comunidade.

E integrar os conhecimentos e aprendizagens obtidas refletindo:

- No seu contexto organizacional;
- Em como estas aprendizagens se relacionam com a sua prática de liderança;
- E, em como as pode aplicar num plano de desenvolvimento na sua prática diária.

Mínimo de 1500 palavras.

É valorizado:

- A evidência da leitura dos textos com referência explícita aos conceitos incluídos no material docente.

- A análise crítica e capacidade de integração dos conceitos trabalhados na sua resposta.
- A integração de elementos da sua experiência e contexto na resposta elaborada.
- A reflexão sobre como as aprendizagens da microcredencial tiveram e podem ter impacto no seu desenvolvimento futuro como líder, com indicação de ações para a implementação de estas experiências na prática.
- A referência a material de pesquisa própria e complementar ao material docente disponibilizado.

O trabalho final deve ser entregue até ao dia 14 de julho.

Recursos de aprendizagem:

Todos os referenciados nas semanas 1 a 6.

Outros recursos disponibilizados pelo docente na plataforma.

Avaliação:

O Trabalho será avaliado com base nos critérios definidos neste Contrato para a Avaliação do Trabalho Final.

--

9. Avaliação

Avaliação das aprendizagens

A avaliação tem duas componentes:

1. Uma componente de **avaliação contínua**, com uma **ponderação de 50% na nota final**, associada à realização das e-atividades 1, 2 e 3 nos módulos 1 e 2
2. Outra componente, com uma **ponderação de 50% na nota final**, associada à **avaliação do trabalho final**, o qual tem um carácter mais abrangente em termos da matéria da U.C.

A componente da avaliação contínua no seu conjunto é avaliada com base nos seguintes critérios:

- Realização das atividades nos diferentes módulos;
- Aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados;
- Capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados;
- Participação nas discussões e contribuição para a aprendizagem colaborativa.

	(0-9) Avaliação negativa	(10-13) Avaliação com Suficiente	(14-17) Avaliação com Bom	(18-20) Avaliação com Muito Bom
Realização das atividades nos diferentes módulos	Atividades não realizada ou não realizadas atempadamente	Atividades realizada atempadamente	Atividades realizadas atempadamente e com boa adequação ao solicitado	Atividades realizadas para além do solicitado
Aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados	Desadequada a fraca	Adequada	Boa	Muito boa
Capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados	Desadequada a fraca	Adequada	Boa	Muito boa
Participação nas discussões e contribuição para a aprendizagem colaborativa	Desadequada a fraca	Adequada	Boa	Muito boa

Esta tabela serve de guia para a autoavaliação da realização das atividades, uma vez que estas não serão classificadas individualmente.

A avaliação das atividades será efetuada no final da microcredencial pelo docente e incluída na avaliação final.

A avaliação das atividades é efetuada considerando:

- A desadequada ou não realização das atividades, com uma desadequada aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados, fraca e desadequada capacidade crítica e nível de argumentação, e desadequada a fraca contribuição para a aprendizagem colaborativa, é avaliada negativamente (0-9);

- A realização das atividades, caracterizada por uma fraca a adequada aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados, fraca a adequada capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados; e fraca a adequada contribuição para a aprendizagem colaborativa, é avaliada com Suficiente (10-13);
- A realização atempada das atividades, caracterizada por uma boa aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados, uma adequada capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados, e uma boa contribuição para a aprendizagem colaborativa, é avaliada com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para as atividades de excelência na aplicação dos conteúdos e quadros conceptuais lecionados e na contribuição para a aprendizagem colaborativa.

É obrigatória a realização de todas as e-atividades de avaliação dos módulos que contam para a classificação final do curso.

A não realização de uma e-atividade é contabilizada com zero valores para efeitos de obtenção da média. A não participação num fórum de discussão traduz-se numa classificação de zero valores nesse fórum.

O trabalho final individual será avaliado com base nos seguintes critérios:

- Evidência da aquisição dos objetivos de aprendizagem dos módulos de formação;
- Capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados;
- A reflexão sobre como as aprendizagens da microcredencial, tiveram e podem ter impacto no desenvolvimento futuro do formando, com integração de elementos da sua experiência e indicação de ações para a implementação de estas experiências na prática.

A avaliação do trabalho final é efetuada considerando:

- A desadequada evidência da aquisição dos objetivos de aprendizagem, uma desadequada capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados, e a desadequada integração das aprendizagens num plano de ação, é avaliada negativamente (0-9);
- A adequada evidência da aquisição dos objetivos de aprendizagem, a fraca a adequada capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados, e uma adequada integração das aprendizagens num plano de ação, é avaliada com Suficiente (10-13);
- Uma boa evidência da aquisição dos objetivos de aprendizagem, uma adequada capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados, e uma boa contribuição para a aprendizagem colaborativa, é avaliada com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para a excelência na evidência de aquisição dos objetivos de aprendizagem, para uma muito boa capacidade crítica e nível de argumentação na utilização das teorias e quadros conceptuais lecionados, e para uma excelente contribuição para a aprendizagem colaborativa.

Será dado um feedback qualitativo de cada atividade de avaliação contínua, mas estas atividades não serão classificadas individualmente. A classificação, considerando as duas componentes, será atribuída unicamente após a atividade final.

A classificação final será feita tendo em conta a ponderação a seguir indicada:

- Avaliação contínua: 50 % (10 valores)
- Trabalho final: 50 % (10 valores)

Consideram-se com aproveitamento e credores da microcredencial em liderança e no turismo, os formandos que obtiverem uma classificação final no curso igual ou superior a 10 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

Devem ter no somatório da e-atividades 1, 2 e 3 uma classificação mínima igual ou superior a 4 valores, assim como no trabalho final uma classificação mínima igual ou superior a 4 valores.

10. Calendário

Calendário da Unidade de Formação

Este *Calendário* apresenta a previsão da distribuição temporal das várias Temáticas de estudo, das atividades e dos recursos de apoio, de modo a que possa planear, organizar e desenvolver o seu estudo. Esta informação é complementada por orientações que deverá consultar com regularidade nesta *Sala de Aula Virtual*.

Aconselha-se que o formando analise este plano de trabalho e marque na sua agenda pessoal as datas em que deve estar ativo e os compromissos que tem a cumprir nesta unidade de formação.

10.1. Semana 1

1

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Contexto e Desafios	De 28 de maio a 3 de junho	Atividade 1: Contexto da indústria, organização e desafios como líder Sessão síncrona dia 3 de junho das 18h00 às 20h00 (hora de Portugal continental).	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.

10.2. Semana 2

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Autoconsciência e comportamentos	De 4 a 10 de junho de 2024	Atividade de leitura e reflexão. Esta atividade não é avaliada	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.

10.3. Semana 3

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Integração das aprendizagens	De 11 a 17 de junho de 2024	Atividade 2 – Integração das aprendizagens do módulo 1	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.

10.4. Semana 4

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Liderança e gestão de pessoas no turismo: valor a criar	De 18 a 24 de junho de 2024	Atividade de leitura e reflexão. Esta atividade não é avaliada	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.

10.5. Semana 5

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Liderança e gestão de pessoas no turismo: Integração das aprendizagens	De 25 de junho a 1 de julho de 2024	Atividade 3 - Integração das aprendizagens Sessão síncrona dia 1 de julho das 18h00 às 20h00 (hora de Portugal continental).	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.

10.6. Semana 6

Tema	Duração	Atividade	Recursos
Integração das aprendizagens	De 2 a 8 de julho de 2024	Atividade 4 – Trabalho Final (entrega até 14 de julho)	Consultar os recursos de aprendizagem no ponto 8. Sequência deste contrato.