

Contrato de Aprendizagem

Sítio: [PlataformAbERTA](#)
Unidade curricular: Liderança e Gestão de Pessoas 2023
Livro: Contrato de Aprendizagem

Impresso por: António Martins
Data: Sexta, 9 Agosto 2024, 12:47

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**

1. Contrato de Aprendizagem

Contrato de Aprendizagem

LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE NEGÓCIOS

Docente: **António Eduardo Martins**

Ano Lectivo: **2023/2024**

UNIDADE CURRICULAR **82013**

LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

I- Introdução

Sobre o Contrato de Aprendizagem

O Contrato de Aprendizagem (CAP), enquanto documento "norteador e central da cada Unidade Curricular" é um documento elaborado pelo Professor e constitui uma ferramenta essencial onde se define o nível de estruturação necessária para que se verifique uma situação de aprendizagem em contexto grupal.

O CAP constitui um elemento estruturante de aprendizagem assente nas Classes Virtuais, como é o caso da U.C. de Liderança e Gestão de Pessoas.

O CAP deve ser lido atentamente pelos alunos e deve ser encarado como um "mediador entre as exigências impostas pela situação académica, própria deste ciclo de estudos, e os interesses e necessidades do estudante podendo comportar um certo grau de flexibilidade, ajustável em função dos estudantes, do seu ritmo, e das suas necessidades num momento concreto".

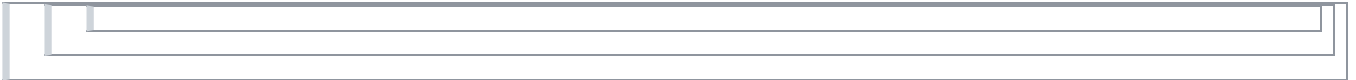
Depois da sua leitura atenta, o estudante dispõe de um fórum de discussão do CAP, onde deverá colocar as suas questões, esclarecer as suas dúvidas e fazer as suas sugestões.

2. Objetivos da formação

Objetivos

A unidade curricular tem como objetivos permitir aos estudantes:

- a identificação dos pilares que consolidam a sustentabilidade da capacidade inovadora dos indivíduos, dos grupos e das organizações;
- a compreensão do cerne da problemática pois, numa sociedade globalizada, a gestão de pessoas e do Capital Intelectual é o fator decisivo de criação de valor de todo o progresso social;
- conhecer a evolução, as etapas e tendências recentes em liderança e gestão de pessoas.



3. Competências

Pretende-se que, no final desta Unidade Curricular, o estudante tenha adquirido as seguintes competências:

- Compreender o processo estratégico de otimização e valorização do Capital Humano e Capital Intelectual;
- Perceber e relacionar a evolução da gestão de pessoas nas estruturas, estratégias e culturas organizacionais;
- Conhecer a aprendizagem organizacional e inteligência emocional;
- Identificar os estilos de liderança organizacional e os modelos motivacionais nas organizações.

4. Conteúdos

Tema 1 - O Capital Humano nas organizações contemporâneas;

Tema 2 - A aprendizagem organizacional e a inteligência emocional;

Tema 3 - A liderança nas organizações;

Tema 4 - Modelos de empowerment e motivacionais.

5. Metodologia

Que metodologia iremos adotar?

A metodologia a adotar corresponde ao modelo pedagógico em vigor na Universidade Aberta. Este facto traduz-se na utilização de uma metodologia que privilegia o seguinte:

1. A comunicação assíncrona;
2. A aprendizagem independente;
3. A aprendizagem colaborativa intra-grupo;
4. A intervenção do docente a título supletivo.

Deste modo, a unidade curricular estrutura-se em atividades, cada uma das quais tem os seus objetivos e competências a desenvolver, a metodologia específica de trabalho, o calendário, o texto-base e a bibliografia complementar, e a forma de avaliação.

Em relação a cada atividade o estudante começará por ler e analisar o manual ou texto-base indicado/disponibilizado na plataforma, a bibliografia complementar e, se o considerar pertinente, outra bibliografia. Seguidamente, discutirá os elementos de estudo com os seus colegas e individualmente ou em grupo, realizará as atividades propostas na plataforma.

Assim, a metodologia de trabalho pressupõe:

1. Estudo e reflexão individual sobre as diversas temáticas propostas neste Contrato de Aprendizagem, trabalhando o estudante de modo independente. O seu estudo deverá ser orientado para uma leitura crítica e reflexão dos documentos de trabalho propostos pelo docente - artigos, textos e outros recursos de aprendizagem referidos no item Recursos de Aprendizagem.
2. A aprendizagem colaborativa, no âmbito da qual se espera que discuta as temáticas em debate, resolva tarefas específicas com colegas e participe ativamente nas discussões que serão organizadas durante o percurso de aprendizagem, contribuindo, afinal, para a construção conjunta do conhecimento.

As atividades iniciam-se preferencialmente à 2ª feira. A sua duração é variável, podendo ser de uma ou duas semanas.

Em cada atividade é aberto um fórum, se for o caso. O docente intervém em cada um dos fóruns de forma supletiva.

--

6. Recursos

Recursos da Formação

Bibliografia:

Martins, A.; Lopes, A. (2012). *Capital Intelectual e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª edição, Editora RH.

Lopes, A. (2012). *Fundamentos de Gestão de Pessoas*. Edições Sílabo.

Jesuíno, J. (1996). *Processos de Liderança*. 4ª edição. Editora Livros Horizonte.

Fernandes, A. (2007). *Tipologia da Aprendizagem Organizacional - Teoria e estudos*, Editora Livros Horizonte.

Rohrich, Oliver, 2014, *Os 11 elementos da motivação*. 2ª edição. Editora Lidel.

Cunha, M.; et All. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.

Marujo, H.; et All. (2019). *Humanizar as Organizações: novos sentidos para a gestão*. Editora RH.

Penim, A.; Catalão, J. (2018). *Ferramentas de Coaching*. Editora Lidel.

7. Ambiente

As atividades de ensino-aprendizagem desta unidade curricular decorrem na plataforma de elearning 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 estudante programe semanalmente o seu trabalho.

Estima-se que, em média, cada estudante possa disponibilizar 4 a 6 horas semanais, em média, para se ligar *on-line*, usando a plataforma para a participação nas atividades. Recomenda-se por isso a frequência diária deste módulo.

8. Sequência

Sequência das atividades de aprendizagem

Temática: O Capital Humano nas organizações contemporâneas

Atividade 1 : O Capital Humano como elemento do Capital Intelectual

Decorre entre dias 18/01/24 e 28/01/24

Competências a desenvolver:

Nesta atividade os estudantes deverão perceber a lógica associada ao Capital Humano enquanto elemento essencial do Capital Intelectual. Estes assuntos deverão ser abordados conjuntamente, num fórum animado e mediado pelo professor, procurando-se consenso para o significado de cada um dos principais termos-chave.

Assim, a atividade desenvolve-se em duas fases:

- 1ª Fase – Pesquisa individual (de 18 a 21 de janeiro)
- 2ª Fase – Relatório individual (de 22 a 28 de janeiro)

Decorre entre 18 a 28 de janeiro

Objetivos e competências a desenvolver

Após a presente atividade os estudantes devem estar aptos a responder às seguintes questões:

- Qual a importância dos recursos humanos nas organizações
- Quais as principais etapas da evolução da gestão de pessoas

À semelhança das restantes atividades, a presente atividade tem também como objetivo o desenvolvimento da capacidade de colaboração entre os estudantes. Efetivamente, pretende-se que os estudantes desenvolvam competências colaborativas.

Descrição

A presente atividade baseia-se na leitura e análise de textos indicados. Os estudantes poderão complementá-los com outros elementos que considerem pertinentes.

A atividade desenvolve-se em 2 fases:

1ª Fase – Pesquisa individual (de 18 a 21 de janeiro)

Preparação para pesquisa individual. Nesta fase irá efetuar a análise aos textos propostos na bibliografia, e noutros elementos que os estudantes considerem pertinentes com o objetivo de preparar e fundamentar o seu relatório individual. Pode trocar ideias com os colegas intervindo no respetivo fórum.

2ª Fase – Relatório individual (de 22 a 28 de janeiro)

Nesta fase, cada estudante irá realizar um relatório, a colocar até ao dia 28 de janeiro na Receção de Trabalhos. O relatório deve evidenciar de forma clara o tema proposto.

Recursos de Aprendizagem

BIBLIOGRAFIA OBRIGATÓRIA

1. Martins, A.; Lopes, A. (2012). *Capital Intelectual e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª edição, Editora RH.
2. Lopes, A. (2012). *Fundamentos de Gestão de Pessoas*. Edições Sílabo.
3. Jesuíno, J. (1996). *Processos de Liderança*. 4ª edição. Editora Livros Horizonte.
4. Fernandes, A. (2007). *Tipologia da Aprendizagem Organizacional - Teoria e estudos*, Editora Livros Horizonte.
5. Rohrich, Oliver, 2014, *Os 11 elementos da motivação*. 2ª edição. Editora Lidel.
6. Cunha, M. ; et All. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.
7. Marujo, H.; et All. (2019). *Humanizar as Organizações: novos sentidos para a gestão*. Editora RH.
8. Penim, A.; Catalão, J. (2018). *Ferramentas de Coaching*. Editora Lidel.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- Recursos a obter online pelos estudantes.

AVALIAÇÃO

A avaliação dos textos é efetuada com base (1) na adequação e (2) nível de argumentação dos mesmos:

- Um texto desadequado e com fraca argumentação é avaliado negativamente (0-9);
- Um texto caracterizado por desadequação ou fraca argumentação será avaliado com Suficiente (10-13);
- Um texto caracterizado por adequação e boa argumentação será avaliado com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para textos de excelência com termos de adequação e nível de argumentação.

A utilização, nestes textos, de outros elementos que não o(s) texto-base, deve ser explicitada. A participação individual para o texto coletivo é igualmente ponderada.

Temática: A aprendizagem organizacional e a inteligência emocional

Atividade 2 : A aprendizagem organizacional nas organizações actuais

Decorre entre dias 29/01/23 e 04/02/23

Competências a desenvolver:

A presente atividade tem como objetivo analisar as questões ligadas à aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento nas organizações. Trata-se de um problema que se coloca permanentemente e sobre o qual existe muita investigação. Assim, a atividade desenvolve-se numa única fase:

- 1ª Fase – Discussão/Debate da turma (de 29 de janeiro a 04 de fevereiro)

Decorre entre 29 de janeiro a 04 de fevereiro

Objetivos e competências a desenvolver

Após a presente atividade, os estudantes devem estar aptos a responder às seguintes questões:

- Em que consiste a aprendizagem organizacional
- O que é a gestão do conhecimento

Esta atividade focaliza-se na pesquisa individual e produção de reflexão escrita a partilhar com os colegas.

Descrição

A presente atividade baseia-se na leitura e análise de textos indicados. Os estudantes poderão complementá-los com outros elementos que considerem pertinentes.

A atividade desenvolve-se numa única fase:

1ª Fase – Discussão/Debate da turma (de 29 de janeiro a 04 de fevereiro)

Preparação para discussão/debate. Nesta fase será efetuada a análise aos textos propostos na bibliografia, e noutros elementos que os estudantes considerem pertinentes com o objetivo de preparar e fundamentar a sua participação e intervenção no debate.

Recursos de Aprendizagem

BIBLIOGRAFIA OBRIGATÓRIA

1. Martins, A.; Lopes, A. (2012). *Capital Intelectual e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª edição, Editora RH.
2. Lopes, A. (2012). *Fundamentos de Gestão de Pessoas*. Edições Sílabo.
3. Jesuíno, J. (1996). *Processos de Liderança*. 4ª edição. Editora Livros Horizonte.
4. Fernandes, A. (2007). *Tipologia da Aprendizagem Organizacional - Teoria e estudos*, Editora Livros Horizonte.
5. Rohrich, Oliver, 2014, *Os 11 elementos da motivação*. 2ª edição. Editora Lidel.
6. Cunha, M. ; et ALL. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.
7. Marujo, H.; et ALL. (2019). *Humanizar as Organizações: novos sentidos para a gestão*. Editora RH.
8. Penim, A.; Catalão, J. (2018). *Ferramentas de Coaching*. Editora Lidel.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- Recursos a obter online pelos estudantes.

AVALIAÇÃO

A avaliação dos textos é efetuada com base (1) na adequação e (2) nível de argumentação dos mesmos:

- Um texto desadequado e com fraca argumentação é avaliado negativamente (0-9);
- Um texto caracterizado por desadequação ou fraca argumentação será avaliado com Suficiente (10-13);
- Um texto caracterizado por adequação e boa argumentação será avaliado com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para textos de excelência em termos de adequação e nível de argumentação.

A utilização, nestes textos, de outros elementos que não o(s) texto-base, deve ser explicitada.

|

|

Temática: A liderança nas organizações

Atividade 3 : A liderança das pessoas como elemento essencial do sucesso organizacional

Decorre entre dias 05/02/23 e 25/02/23

Competências a desenvolver:

A presente atividade tem como objetivo abordar a importância da liderança no desenvolvimento estratégico da área dos Recursos Humanos e na gestão global da organização. Assim, a atividade desenvolve-se em duas fases:

- 1ª Fase – Discussão/Debate no grupo (de 05 a 11 de fevereiro)
- 2ª Fase – Trabalho de Grupo (de 12 a 25 de fevereiro)

Decorre entre 05 a 25 de fevereiro

Objetivos e competências a desenvolver

Após a presente atividade os estudantes devem estar aptos a responder às seguintes questões:

- O que é a liderança
- Que estilos de liderança se podem identificar
- Quais são os fatores de liderança a considerar na gestão de Recursos Humanos

Descrição

A presente atividade baseia-se na leitura e análise de textos indicados. Os estudantes poderão complementá-los com outros elementos que considerem pertinentes.

A atividade desenvolve-se em 2 fases:

1ª Fase – Debate em grupo (de 05 a 11 de fevereiro)

Nesta fase irá realizar-se uma discussão entre os membros de cada grupo sobre o tema em análise com base na exploração dos textos propostos, nos textos elaborados pelos estudantes e na reflexão individual efetuada.

2ª Fase – Trabalho de grupo (de 12 a 25 de fevereiro)

Nesta fase, cada grupo irá realizar um relatório, a colocar até ao dia 25 de fevereiro na Receção de Trabalhos. O relatório deve evidenciar de forma clara a opção escolhida no âmbito do tema proposto.

Recursos de Aprendizagem

BIBLIOGRAFIA OBRIGATÓRIA

1. Martins, A.; Lopes, A. (2012). *Capital Intelectual e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª edição, Editora RH.
2. Lopes, A. (2012). *Fundamentos de Gestão de Pessoas*. Edições Sílabo.
3. Jesuíno, J. (1996). *Processos de Liderança*. 4ª edição. Editora Livros Horizonte.
4. Fernandes, A. (2007). *Tipologia da Aprendizagem Organizacional - Teoria e estudos*, Editora Livros Horizonte.
5. Rohrich, Oliver, 2014, *Os 11 elementos da motivação*. 2ª edição. Editora Lidel.
6. Cunha, M. ; et All. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.
7. Marujo, H.; et All. (2019). *Humanizar as Organizações: novos sentidos para a gestão*. Editora RH.
8. Penim, A.; Catalão, J. (2018). *Ferramentas de Coaching*. Editora Lidel.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- Recursos a obter online pelos estudantes.

AVALIAÇÃO

A avaliação dos textos é efetuada com base (1) na adequação e (2) nível de argumentação dos mesmos:

- Um texto desadequado e com fraca argumentação é avaliado negativamente (0-9);
- Um texto caracterizado por desadequação ou fraca argumentação será avaliado com Suficiente (10-13);

- Um texto caracterizado por adequação e boa argumentação será avaliado com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para textos de excelência com termos de adequação e nível de argumentação.

A utilização, nestes textos, de outros elementos que não o(s) texto-base, deve ser explicitada.

Temática: Modelos de empowerment e motivacionais

Atividade 4 : A motivação nas organizações

Decorre entre dias 26/02/23 e 04/03/23

Competências a desenvolver:

Esta atividade incide sobre a evolução das teorias motivacionais, abordando as diferentes linhas evolutivas e modelos explicativos. A atividade desenvolve-se em duas fases:

- 1ª Fase – Discussão/Debate na turma (de 26 de fevereiro a 04 de março)

Decorre entre 26 de fevereiro e 04 de março

Objetivos e competências a desenvolver

Após a presente atividade os estudantes devem estar aptos a responder às seguintes questões:

- Como se pode potenciar a motivação nas organizações
- Quais são os fatores motivacionais
- O que são as teorias X, Y e Z
- O que é o Empowerment

A atividade desenvolve-se numa única fase:

1ª Fase – Debate da Turma (de 26 de fevereiro a 04 de março)

Nesta fase, irá realizar-se uma discussão de toda a turma sobre o tema em análise com base na exploração dos textos propostos e na reflexão individual efetuada.

Recursos de Aprendizagem

BIBLIOGRAFIA OBRIGATÓRIA

1. Martins, A.; Lopes, A. (2012). *Capital Intelectual e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª edição, Editora RH.
2. Lopes, A. (2012). *Fundamentos de Gestão de Pessoas*. Edições Sílabo.
3. Jesuino, J. (1996). *Processos de Liderança*. 4ª edição. Editora Livros Horizonte.
4. Fernandes, A. (2007). *Tipologia da Aprendizagem Organizacional - Teoria e estudos*, Editora Livros Horizonte.
5. Rohrich, Oliver, 2014, *Os 11 elementos da motivação*. 2ª edição. Editora Lidel.
6. Cunha, M. ; et All. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editora RH.
7. Marujo, H.; et All. (2019). *Humanizar as Organizações: novos sentidos para a gestão*. Editora RH.
8. Penim, A.; Catalão, J. (2018). *Ferramentas de Coaching*. Editora Lidel.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- Recursos a obter online pelos estudantes.

Atividade 5 : Trabalho Final

Período: até dia 11 de março

Esta atividade é individual e pode ser iniciada após dia 26 de fevereiro.

Nesta atividade os estudantes devem analisar a gestão de pessoas numa organização e descrever de que modo uma liderança e uma efectiva gestão do Capital Intelectual contribui (ou poderia contribuir) para a melhoria da sustentabilidade organizacional.

Esta atividade tem como principais objetivos:

- Sistematizar os conhecimentos apreendidos/consolidados ao longo da UC de Liderança e Gestão de Pessoas;
- Enquadrar os conhecimentos adquiridos na UC do ponto de vista de uma organização;
- Abrir novos horizontes na gestão dos Recursos Humanos;
- Demonstrar capacidades dos alunos para desenvolver investigação na área.

As instruções para esta atividade são colocadas no fórum da atividade.

Esta Atividade contribui para efeitos de Avaliação Final com 40%.

O trabalho final individual deverá ser entregue até ao dia 11 de março.

AVALIAÇÃO

A avaliação dos textos é efetuada com base (1) na adequação e (2) nível de argumentação dos mesmos:

- Um texto desadequado e com fraca argumentação é avaliado negativamente (0-9);
- Um texto caracterizado por desadequação ou fraca argumentação será avaliado com Suficiente (10-13);
- Um texto caracterizado por adequação e boa argumentação será avaliado com Bom (14-17);
- Finalmente, reserva-se o Muito Bom (18-20) para textos de excelência com termos de adequação e nível de argumentação.

A utilização, nestes textos, de outros elementos que não o(s) texto-base, deve ser explicitada.

Nota Final acerca das Atividades Propostas:

Poderão ser feitos alguns ajustes no calendário e mesmo de atividades em função de problemas imprevistos. Nestas situações as atividades deverão ser substituídas por outras análogas em matéria do conhecimento e pedagogia que as atividades iniciais pretendiam evidenciar.

9. Avaliação

Avaliação e classificação

A avaliação tem duas componentes:

Uma componente de avaliação contínua, com uma ponderação de 60% na nota final, aferida a partir do juízo que o professor faça quanto à participação do aluno (quantidade e qualidade) nas tarefas associadas às primeiras atividades da UC que contam para Avaliação (quer as que revestem o carácter individual, quer de grupo) ao longo do semestre, e que incidem sobre os respectivos conteúdos da unidade curricular; Outra componente, com uma ponderação de 40% na nota final, associada à avaliação do trabalho final apresentado pelo aluno, e da respetiva performance do mesmo na atividade final, de carácter mais abrangente em termos da matéria da UC.

Exemplo:

Alguns dos critérios usados para aferir os aspetos de cariz mais qualitativo na avaliação a realizar pelo professor incluem:

- 1) Participação nas Discussões com um número mínimo de participações (três) concisas e objectivas, reveladoras de conhecimento da matéria e contribuintes para o avanço/esclarecimento dos temas em análise;
- 2) Capacidade de síntese e revelação de conhecimento;
- 3) Qualidade dos relatórios a apresentar, aferida, por exemplo, através de:
 - clarificam e delimitam o âmbito da análise efectuada
 - revelam domínio dos conceitos trabalhados na disciplina e aplicados no trabalho;
 - demonstram capacidade de problematizar, reflectir e elaborar ideias com base nos conceitos e temáticas abordados.