



FICHA DE UNIDADE CURRICULAR

2023/2024

Ciclo de Estudos: Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Designação Formação e Desenvolvimento Profissional em Contexto Organizacional
Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Manuel Rafael (responsável) Isabel Paredes
Creditação (ECTS) 6 ECTS
Funcionamento 3 horas semanais teórico práticas
Objetivos 1. Conhecer e demonstrar competências sobre modelos de desenvolvimento, aprendizagem e formação ao longo da vida. 2. Conceber e desenvolver um programa de formação ajustado às necessidades de uma organização. 3. Conceber e avaliar a eficácia das intervenções de integração, formação e desenvolvimento profissional. 4. Conhecer e demonstrar competências de aplicação sobre modelos, dimensões, processos e variáveis de carreira. 5. Identificar e selecionar instrumentos de diagnóstico e avaliação individual no âmbito do desenvolvimento e gestão de carreiras. 6. Realizar uma proposta de intervenção no âmbito do desenvolvimento e gestão de carreiras no contexto organizacional. 7. Desenvolver competências interpessoais com vista ao estabelecimento e manutenção de relações profissionais, com clientes e organizações no âmbito da formação e da gestão de carreiras num contexto organizacional, e propor soluções às organizações.
Competências a desenvolver - Conhecimentos sobre modelos e intervenções para o desenvolvimento estratégico de recursos humanos. - Conhecimentos sobre modelos de desenvolvimento, aprendizagem e formação ao longo da vida. - Conhecimentos sobre modelos, dimensões, processos e variáveis de carreira em contextos de



desenvolvimento e gestão de recursos humanos.

- Conhecimentos sobre estratégias e práticas de desenvolvimento em formação e avaliação de recursos humanos.
- Capacidade para comunicar oralmente e por escrito.
- Capacidade para pensar de forma criativa e desenvolver novas ideias e conceitos.
- Aplicação de conhecimentos sobre pesquisa de bases de dados bibliográficos, revisão de literatura científica, e elaboração de trabalhos no âmbito da Formação e Desenvolvimento Profissional em Contexto Organizacional.

Pré-Requisitos (Precedências) *

Conteúdos programáticos

1. Desenvolvimento, aprendizagem e formação ao longo da vida
 - Modelos da formação ao longo da vida
 - Envelhecimento ativo e envelhecimento da força de trabalho
2. Estratégias de acolhimento, integração e socialização
3. Formação de pessoas nas organizações
 - Identificação de necessidades
 - Planeamento e desenvolvimento da formação
 - Avaliação da formação
4. Desenvolvimento e gestão de carreira nas organizações
 - Modelos de desenvolvimento e gestão de carreira
 - Ciclo de vida, tarefas de desenvolvimento e papéis; *Plateauing* de carreira
 - Preparação para a reforma
 - Práticas de desenvolvimento profissional e pessoal nas organizações
 - Counseling, coaching* e gestão de talentos: perspetivas de intervenção
 - Gestão da mobilidade e da diversidade: atitudes culturais dos trabalhadores, e desenvolvimento e gestão de carreira
 - Carreiras e novos contextos: internacionalização, emigração e globalização

Bibliografia

- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138.
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalh, V. (2010). *Career management* (4rd ed.). Sage Publications.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed). Berrett-Koehler.
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development*. McGraw Hill.
- Rafael, M. (2007). Desarrollo y gestión de carreras con adultos en el siglo XXI: Lecturas hacia una armonización de lo global y de lo individual. *Revista de Investigación Psicoeducativa*, 5(1), 75-102.
- Reid, H. (2016). *Introduction to career counselling and coaching*. Sage.

Bibliografia relativa a cada tema será dada nas respetivas aulas.



Métodos de ensino

Sessões presenciais de carácter teórico-expositivo para enquadramento e colocação/resolução de problemas.
Sessões presenciais teórico-práticas (articulação entre aspetos conceituais e componentes práticos).
Realização de trabalhos individuais e em grupo, escritos e orais.
Estudos de caso/exemplos práticos.

Modalidades de Avaliação (Regime Geral de Avaliação e/ou Regime Final Alternativo)

Existe apenas Regime Geral.

Elementos de Avaliação (Prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação, requisitos para aprovação na UC, nomeadamente, a classificação exigida em cada elemento de avaliação)

Elementos de Avaliação

A avaliação é composta por 3 elementos:

- 1- Um trabalho de grupo apresentado em aula, com base em temas propostos pelos docentes, as datas destas apresentações são combinadas na primeira sessão (20%);
- 2- Um trabalho individual escrito de revisão de literatura, com base em temas propostos pelos docentes; deverá ser entregue no primeiro dia da 1ª época de exames, não devendo ultrapassar as 10 páginas (60%);
- 3- Presença, participação e realização das atividades e exercícios propostos nas aulas (20%).

Os trabalhos de avaliação contínua só podem ser realizados no decurso das aulas, e nos prazos estipulados pelos docentes.

Regras relativas à melhoria de nota

A melhoria de nota só pode ser realizada pelos alunos que tenham tido pelo menos 75% de presenças em aula e através de um exame sobre todos os conteúdos, na 2ª época de exames (100% da classificação). Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

Regras relativas a alunos repetentes*

As mesmas que se aplicam aos outros alunos.

Exigências relativas à assiduidade e pontualidade *

O regime geral previsto é o de presença e participação dos alunos nas aulas. Assim, em todas as aulas, há lugar ao registo das presenças. Para obter valores relativos ao elemento 3 da avaliação (presença e



participação nas aulas) é necessário ter no mínimo 75% de presenças nas aulas.

Regras específicas relativas aos estudantes considerados em situação de exceção (estudantes-trabalhadores, atletas de alta competição, alunos dirigentes associativos, alunos militares, pais e mães estudantes, alunos com necessidades educativas especiais) *

Não se aplica

Língua de ensino

Português.

Os estudantes Erasmus podem realizar os trabalhos em língua inglesa.

Infrações disciplinares e sanções decorrentes.

De acordo com o Regulamento de Avaliação das Aprendizagens da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, consideram-se infrações disciplinares sujeitas a sanções disciplinares os seguintes comportamentos:

- a) Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos;
- b) Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar;
- c) Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações;
- d) Apresentar como seu o trabalho de outro;
- e) Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos;
- f) Interferir, alterar ou tentar alterar classificações;
- g) Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas;
- h) Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL;
- i) Falsificação de assinaturas nas folhas de presença nas aulas, em documentos relativos a elementos de avaliação, e em qualquer documento oficial referente ao seu processo e estatuto académico.

As infrações disciplinares cometidas na realização de qualquer elemento de avaliação podem implicar a anulação do mesmo, devendo ser comunicadas ao Conselho Pedagógico, ou consoante a sua gravidade e reiteração, poderão traduzir-se em outras sanções, a definir pelo Reitor da Universidade de Lisboa.