



FICHA DE UNIDADE CURRICULAR

2024/2025

Curso Mestrado em Educação e Formação – Organização e Gestão da Educação e da Formação
Designação Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos
Docente(s) Nélia Vicente nelia.vicente@ie.ulisboa.pt
Descrição geral 7,5 ECTS Aulas: 3 horas teórico-práticas, à 5 ^ª f. na sala 12 Apoio Tutorial: 5 ^ª f das 14h às 15h
Objetivos / Competências <ul style="list-style-type: none">- Analisar a evolução dos modos de aprendizagem profissional- Relacionar os modelos de gestão de recursos humanos com as funções da formação profissional- Relacionar a formação profissional com o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais- Discutir o papel da formação profissional nas carreiras e trajetórias profissionais- Diagnosticar as políticas e práticas de formação profissional em organizações empresariais- Caracterizar a dimensão educativa da formação profissional em contexto de trabalho

Esta UC visa desenvolver competências de pesquisa, análise, síntese e reflexão crítica sobre a relação entre formação profissional e desenvolvimento e recursos humanos; de aplicação dos referentes conceptuais à análise das políticas e práticas de formação bem como competências nos domínios da argumentação, iniciativa, trabalho autónomo e em grupo.

Conteúdos programáticos

1. Evolução dos modos de aprendizagem profissional

A emergência da formação profissional nas organizações

A dimensão profissionalizante e a difusão da formação profissional

2. Os modelos de gestão de recursos humanos e as funções da formação profissional

Formação e investimento em Recursos Humanos

Empresas e lógicas de formação

3. Formação e desenvolvimento de competências

O papel da formação para o desenvolvimento das competências individuais e organizacionais

Conceitos de carreira, perfis profissionais e trajetória profissional

4. As políticas e as práticas de formação profissional em organizações

Políticas e práticas de formação nas organizações empresariais em Portugal

Efeitos da formação profissional em situação de trabalho

5. Caracterizar a dimensão educativa da formação profissional em situação de trabalho

Conceitos de formação formal e não formal em situação de trabalho

Implicações da formação para o desenvolvimento de Recursos Humanos

Bibliografia geral (até 20 obras)

Almeida, A. J. e Alves, N. (2011). A formação profissional nas empresas portuguesas: entre a tradição e os desafios da modernidade. In *Actas do II Simpósio Nacional Formação e Desenvolvimento Organizacional*. Lisboa: ISCTE-IUL, pp.121-136.

Barbier, J.-M., Berton, F., e Boru, J.-J. (Eds.). (1996). *Situations de travail et formation*. Paris: L'Harmattan.

Beckett, D., e Hager, P. (2002). *Life, Work and Learning: Practice in postmodernity*. Londres: Routledge.

Bernardes, A. (2013). *Políticas e práticas de formação em grandes empresas. A dimensão educativa do*

trabalho. Porto: Porto Editora.

Billet, S. (2001). *Learning in the workplace: strategies for effective practice*. Australia: Allen & Unwin.

Boud, D., e Garrick, J. (Eds.). (1999). *Understanding Learning at Work*. London: Routledge.

Caetano, A., Silva, S. Tavares, S., e Santos, S. (Eds.). (2014). *Formação e desenvolvimento organizacional. Abordagens e casos práticos em Portugal*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Canário, R. (2013). *Educação de adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.

Colley, H., Hodkinson, P. Malcom, J. (2003). *Informality and formality in learning: a report for the Learning and Skills*. United Kingdom: Learning and Skills Research Centre.

Correia, J. (2003). Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de os pensar na sua articulação. In: R., Canário, *Formação e situações de trabalho* (pp. 13-41). Porto: Porto Editora.

Dubar, C. (2003). Formação, trabalho e identidades profissionais. In: R. Canário, *Formação e situações de trabalho* (pp. 43-52). Porto: Porto Editora.

Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Taylor & Francis Group.

Estevão, C. (2006). *Políticas e práticas de formação em organizações empresariais portuguesas*. Braga: Universidade do Minho.

Fuller, A. e Unwin, L. (2010). *Workplace Learning and the Organization*. DOI: 10.4135 / 9781446200940.n4

Garavan, T.N., e McGuire, D. (2001). Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality. *Journal of Workplace Learning*, 13 (4), 144 - 164.

Lopes, A. e Picado, L. (2010). *Concepção e Gestão da Formação Profissional Contínua: Da qualificação individual à aprendizagem organizacional*. Mangualde: Edições Pedagogo.

Lundgren, H., e Poell, R. (2020). *Human resource development and workplace learning. Handbook of Adult and Continuing*. Education Editora: Jossey-Bass.

Marsick, V. e Watkins, K. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.

Parente, C. (2008). *Competências formar e gerir pessoas*. Porto: Edições Afrontamento.

Vicente, N., e Cópio, P. (Coord.) (2021). *Aprender Importa – A Formação na Prática das Empresas em Portugal*. Lisboa: Editora RH.

Métodos de ensino

As sessões presenciais terão um carácter teórico-prático. Haverá momentos de apresentação formal de conteúdos e outros em que serão realizadas atividades práticas a partir da análise de textos académicos, de casos e de outros recursos. Pretende-se promover o trabalho em sala de



aula e criar momentos regulares de debate alargado. A estas sessões acrescem as tutorias destinadas a fazer um acompanhamento individualizado do trabalho dos estudantes.

Os documentos da disciplina serão colocados na plataforma Moodle

Regime Geral de Avaliação

A avaliação envolve:

- 1) Uma reflexão escrita sobre um dos conteúdos da UC. (50%). Entrega do trabalho individual
- 2) Realização de um trabalho, em pequeno grupo, sobre formação profissional e recursos humanos numa organização (50%).

Nenhum dos trabalhos pode ter nota inferior a 10 valores.

Regime Alternativo de Avaliação

O Regime Alternativo de Avaliação é exclusivo para os alunos com estatuto de trabalhadores-estudantes, de atletas de alta competição, ou outro. Nesses casos, a aprovação na UC implica a presença obrigatória nos momentos definidos para avaliação.

Os alunos impossibilitados de frequentar dois terços das aulas, optam pelo Regime Alternativo de Avaliação, que consiste na realização de 3 ensaios individuais.

Nenhum dos ensaios pode ter nota inferior a 10 valores.

Regras relativas à melhoria de nota

A melhoria de nota é realizada através de exame no ano letivo seguinte.