



Ano letivo:	2021-2022
Semestre:	2º
Nome do ciclo de estudos:	Psicologia do Trabalho e das Organizações
Ciclo de estudos:	1º Ciclo <input type="checkbox"/> 2º Ciclo <input checked="" type="checkbox"/> 3º Ciclo <input type="checkbox"/>

Unidade curricular:	Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos
Docente responsável: (preencher o nome completo)	Mónica Henriques (12h)
Outros docentes: (preencher o nome completo)	António Manuel Godinho da Fonseca (24h)
Nº de ECTS	6
Carga Horária Semanal	3h

1	<b>Objetivos de aprendizagem da unidade</b>	<p>Compreender a ligação entre aprendizagem e desenvolvimento humano em contexto organizacional. Construir uma visão global de diferentes paradigmas, modelos, abordagens e estratégias de ensino-aprendizagem a ser levadas consideração quando um psicólogo do trabalho e das organizações planeia formação. Analisar a influência da aprendizagem nos processos de desenvolvimento humano em adultos. Equacionar práticas educativas suscetíveis de otimizar o desenvolvimento humano em contexto organizacional. Conhecer e saber recolher informação para diagnóstico de necessidades de formação e elaboração de planos de formação. Compreender e saber operacionalizar as várias fases de um processo de formação numa organização. Compreender a relação entre formação e empregabilidade interna e externa. Saber analisar criticamente e extrair informação relevante de artigos científicos que ajudem a sustentar o planeamento da formação em contexto organizacional.</p>
	<b>Objectives of the curricular unit</b>	<p>Understand the link between learning and human development in an organizational context. Build a global view of different teaching-learning paradigms, models, approaches and strategies to be taken into account when a work and organizational psychologist plans training. To analyze the influence of learning on human development processes in adults. Equating educational practices that can optimize human development in an organizational context. Understand and know how to collect information for diagnosing training needs and preparing training plans. Understand and know how to operate the various phases of a training process in an organization. Understand the relationship between training and internal and external employability. Know how to critically analyze and extract relevant information from scientific articles that help to support the planning of training in an organizational context.</p>

2	<b>Conteúdos programáticos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A formação como promotora de empregabilidade interna e externa dos colaboradores.</li><li>2. O ciclo da formação em contexto organizacional: diagnóstico de necessidades, construção, planeamento, implementação e avaliação da formação.</li><li>3. A aprendizagem ao longo da vida ("life-long learning")<ol style="list-style-type: none"><li>3.1. História e modelos de aprendizagem ao longo da vida</li><li>3.2. A "formação profissional" e a aprendizagem em situação não escolar</li><li>3.3. Possibilidades, condições e limites da aprendizagem ao longo da vida</li><li>3.4. Aprendizagem ao longo da vida e tecnologias de informação e comunicação</li></ol></li><li>4. Paradigmas e modelos de formação e aprendizagem ao longo da vida<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Os adultos como "aprendentes" – fundamentos do desenvolvimento psicológico e da aprendizagem ao longo do ciclo de vida</li><li>4.2. Conceções de ensino-aprendizagem: da pedagogia à andragogia (e gerontagogia)</li><li>4.3. Velhos e novos métodos de ensino- ao longo da vida aprendizagem: Da palestra ao problem based learning</li><li>4.4. Aprendizagem baseada em competências</li></ol></li></ol>
	<b>Syllabus</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Training as a promoter of employees' internal and external employability.</li><li>2. The cycle of training in an organizational context: needs diagnosis, construction, planning, implementation</li></ol>



		<p>and evaluation of training</p> <p>3. Lifelong learning</p> <p>3.1. History and models of lifelong learning</p> <p>3.2. "Vocational training" and learning in non-school situations</p> <p>3.3. Possibilities, conditions and limits of lifelong learning</p> <p>4. Lifelong learning and information and communication technologies</p> <p>Paradigms and models of training and lifelong learning</p> <p>4.1. Adults as "learners" - fundamentals of psychological development and life-cycle learning</p> <p>4.2. Concepts of teaching-learning: from pedagogy to andragogy (and gerontagogy)</p> <p>4.3. Old and new methods of teaching-learning: From lecture to problem based learning</p> <p>4.4. Competence-based learning</p>
<b>3</b>	<p><b>Metodologias de ensino (avaliação incluída / na avaliação deve ser indicado peso percentual para cada aspeto avaliado)</b></p> <p><b>Teaching methodologies (including evaluation)</b></p>	<p>A metodologia de ensino atende a contributos provenientes da teoria, da investigação e da prática. Avaliação: os alunos procederão à realização de quatro tarefas de aplicação prática dos conteúdos abordados nas aulas no decurso do semestre, a definir conjuntamente entre o docente e os alunos no início do semestre letivo.</p> <p>The teaching methodology takes into account contributions from theory, research and practice. Evaluation: the students will carry out four tasks of practical application of the contents addressed in class during the semester, to be defined jointly between the teacher and the students at the beginning of the semester.</p>
<b>4</b>	<p><b>Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular</b></p> <p><b>Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes</b></p>	<p>A UC Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos assenta numa lógica explicativa e compreensiva, com vista a promover a reflexão crítica nos alunos sobre as várias práticas de formação e desenvolvimento de Recursos Humanos em contexto organizacional. Deste modo, visa introduzir, aprofundar ou reestruturar conhecimentos e competências sobre aprendizagem ao longo da vida e desenvolvimento humano, com duas principais finalidades: (i) apropriação de um património teórico e de investigação que inclui teorias e conceitos sobre aprendizagem e desenvolvimento ao longo do ciclo de vida, através da leitura de livros, artigos e relatórios; (ii) produção de conhecimento a partir de atividades de pesquisa e recolha de informação sobre os temas apresentados nas aulas.</p> <p>The CU Human Resources Training and Development is based on an explanatory and comprehensive logic, with a view to promoting critical reflection among students on the various practices of training and development of Human Resources in an organizational context. Thus, it aims to introduce, deepen or restructure knowledge and skills on lifelong learning and human development, with two main purposes: (i) appropriation of a theoretical and research heritage that includes theories and concepts on lifelong learning and development, through the reading of books, articles and reports; (ii) production of knowledge from research activities and collection of information on the topics presented in class.</p>
<b>5</b>	<p><b>Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular</b></p> <p><b>Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:</b></p>	<p>Espera-se que esta unidade curricular constitua um espaço de aprendizagem onde os estudantes, supervisionados pelo professor, procedam à realização de tarefas práticas que permitam definir princípios, estratégias e modalidades de intervenção no âmbito da aprendizagem e formação ao longo da vida.</p> <p>It is expected that this curricular unit will constitute a learning space where students, supervised by the teacher, will perform practical tasks that will allow them to define principles, strategies and modalities of intervention in the field of lifelong learning and training.</p>



**6**

**Bibliografia principal/  
Main bibliography**

- Ardelt, M. (2000). Intellectual versus wisdom-related knowledge. *Educational Gerontology*, 26, 771-789.
- Canário, R. (1999). *Educação de Adultos, um campo e uma problemática*. Educa.
- Fonseca, A. (2005). *Desenvolvimento humano e envelhecimento*. Climepsi.
- Cardim, J. (2012). *A gestão da formação nas organizações*. Lidel.
- Martin, B. O., Kolomitro, K., & Lam, T. C. (2014). Training methods: A review and analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11-35.
- Jeong, S., Han, S., Lee, J., Sunalai, S., & Yoon, S. (2018). Integrative literature review on informal learning: antecedents, conceptualizations, and future directions. *Human Resource Development Review*, 17(2), 128-152.
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers: A social exchange perspective. *Career Development International*, 16(2), 161-177.