

## 1. Historial de Acreditação de Ciclos de Estudos e Caracterização Geral da Instituição

---

### 1.1. Instituição de Ensino Superior

*Universidade da Maia | Universidade da Maia*

### 1.2. Natureza da Instituição

*Ensino Privado | Private Education*

### 1.3. Entidade instituidora (se aplicável)

*Maiêutica – Cooperativa De Ensino Superior, C.R.L. | Maiêutica – Cooperativa De Ensino Superior, C.R.L.*

### 1.4. Subsistema(s) de Ensino Superior

*Universitário | University*

#### 1.4.1. Tipo de Instituição de Ensino Superior

*[sem resposta]*

#### 1.5.1. Avaliação Institucional (AINST/16)

*Acreditar com condições*

##### 1.5.1.1. Condições (se aplicável)

*Condição a cumprir no imediato: - Disponibilizar, interna e externamente, todos os documentos produzidos no âmbito dos vários processos de acreditação, cumprindo com o estipulado nos artigos 16º e 18º alíneas e) e i) do RJAES e artigos 161º e 162º do RJIES, nomeadamente os relatórios de auto-avaliação institucional e dos ciclos de estudos. Condição a cumprir no prazo de 1 ano: - Demonstrar a implementação efetiva do Sistema Interno de Garantia de Qualidade como uma estrutura decisiva no desenvolvimento estratégico da instituição.*

#### 1.5.2. Auditoria dos Sistemas Internos de Garantia de Qualidade

##### 1.5.2.1. Instituição

*Sem certificação*

##### 1.5.2.2. Unidade(s) Orgânica(s) (se aplicável)

*Universidade da Maia: Sem certificação*

*Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto: Sem certificação*

*Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação: Sem certificação*

*Departamento De Ciências Empresariais: Sem certificação*

*Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento: Sem certificação*

## 1.5.3. Novos ciclos de estudos (número)

Unidade Orgânica	Tipo de processo	Grau	Acreditado sem condições	Acreditado com condições	Não acreditado
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	PAPNCE 2020	Mestrado	0	1	0
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	PAPNCE 2017	Mestrado	1	0	1
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	PAPNCE 2019	Mestrado	1	0	0
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	PAPNCE 2020	Licenciatura	0	0	1
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	PAPNCE 2020	Mestrado	1	0	0
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	PAPNCE 2021	Licenciatura	1	0	0
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2018	Mestrado	0	0	1
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2019	Doutoramento	0	0	1
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2020	Mestrado	0	1	0
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2021	Licenciatura	0	0	1
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2021	Mestrado	0	0	1
Departamento De Ciências Empresariais	PAPNCE 2021	Doutoramento	0	0	1
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	PAPNCE 2017	Doutoramento	0	0	1
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	PAPNCE 2018	Doutoramento	0	0	1
<b>Total - Instituição</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

## 1.5.3.1. Taxa de sucesso das acreditações de novos ciclos de estudos

Unidade Orgânica	Grau	Taxa
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Mestrado	100.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto</b>		<b>100.00%</b>
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Licenciatura	50.00%
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Mestrado	75.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação</b>		<b>66.67%</b>
Departamento De Ciências Empresariais	Licenciatura	0.00%
Departamento De Ciências Empresariais	Mestrado	33.33%
Departamento De Ciências Empresariais	Doutoramento	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Empresariais</b>		<b>16.67%</b>
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Doutoramento	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento</b>		<b>0.00%</b>
<b>Total - Instituição</b>		<b>40.00%</b>

## 1.5.3.2. Taxa de sucesso das creditações sem condições de novos ciclos de estudos

Unidade Orgânica	Grau	Taxa
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Mestrado	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto</b>		<b>0.00%</b>
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Licenciatura	50.00%
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Mestrado	75.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação</b>		<b>66.67%</b>
Departamento De Ciências Empresariais	Licenciatura	0.00%
Departamento De Ciências Empresariais	Mestrado	0.00%
Departamento De Ciências Empresariais	Doutoramento	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Empresariais</b>		<b>0.00%</b>
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Doutoramento	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento</b>		<b>0.00%</b>
<b>Total - Instituição</b>		<b>26.67%</b>

## 1.5.4. Ciclos de estudos em funcionamento (número)

Unidade Orgânica	Tipo de processo	Grau	Acreditado sem condições	Acreditado com condições	Não acreditado
Universidade da Maia	ACEF 2018/19	Mestrado	1	0	0
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	ACEF 2017/18	Licenciatura	1	0	0
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	ACEF 2017/18	Mestrado	2	0	0
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	ACEF 2018/19	Licenciatura	0	1	0
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	ACEF 2018/19	Mestrado	0	1	0
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	ACEF 2019/20	Mestrado	1	0	0
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	ACEF 2018/19	Licenciatura	1	1	1
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	ACEF 2020/21	Licenciatura	0	1	0
Departamento De Ciências Empresariais	ACEF 2017/18	Licenciatura	0	1	0
Departamento De Ciências Empresariais	ACEF 2017/18	Mestrado	0	1	0
Departamento De Ciências Empresariais	ACEF 2018/19	Licenciatura	0	4	0
Departamento De Ciências Empresariais	ACEF 2018/19	Mestrado	0	2	1
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	ACEF 2018/19	Licenciatura	1	0	0
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	ACEF 2018/19	Mestrado	1	1	0
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	ACEF 2018/19	Doutoramento	1	0	0
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	ACEF 2019/20	Licenciatura	1	0	0
<b>Total - Instituição</b>			<b>10</b>	<b>13</b>	<b>2</b>

## 1.5.4.1. Taxa de sucesso das creditações de ciclos de estudos em funcionamento

Unidade Orgânica	Grau	Taxa
Universidade da Maia	Mestrado	100.00%
<b>Total - Universidade da Maia</b>		<b>100.00%</b>
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Licenciatura	100.00%
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Mestrado	100.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto</b>		<b>100.00%</b>
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Licenciatura	75.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação</b>		<b>75.00%</b>
Departamento De Ciências Empresariais	Licenciatura	100.00%
Departamento De Ciências Empresariais	Mestrado	75.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Empresariais</b>		<b>88.89%</b>
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Licenciatura	100.00%
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Mestrado	100.00%
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Doutoramento	100.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento</b>		<b>100.00%</b>
<b>Total - Instituição</b>		<b>92.00%</b>

## 1.5.4.2. Taxa de sucesso das creditações sem condições de ciclos de estudos em funcionamento

Unidade Orgânica	Grau	Taxa
Universidade da Maia	Mestrado	100.00%
<b>Total - Universidade da Maia</b>		<b>100.00%</b>
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Licenciatura	50.00%
Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto	Mestrado	75.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Educação Física E Desporto</b>		<b>66.67%</b>
Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação	Licenciatura	25.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Da Comunicação E Tecnologias Da Informação</b>		<b>25.00%</b>
Departamento De Ciências Empresariais	Licenciatura	0.00%
Departamento De Ciências Empresariais	Mestrado	0.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Empresariais</b>		<b>0.00%</b>
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Licenciatura	100.00%
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Mestrado	50.00%
Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento	Doutoramento	100.00%
<b>Total - Departamento De Ciências Sociais E Do Comportamento</b>		<b>80.00%</b>
<b>Total - Instituição</b>		<b>40.00%</b>

**Observações (se aplicável) (PT)**

Os processos de acreditação de vários ciclos de estudos apresentaram constrangimentos resultantes de fragilidades do corpo docente, relacionadas com a passagem a Instituto Universitário (2014) e, posteriormente, a Universidade (2021). A Universidade da Maia foi já dotada em 2022 de um Estatuto de Carreira Docente que impõe procedimentos públicos para o recrutamento de professores, estando estes concursos a decorrer a ritmo acelerado com vista ao reforço do corpo docente. Foram abertos concursos para professor associado e professor catedrático na área da Gestão no segundo semestre de 2022 e estão em curso 10 concursos para professor associado e professor auxiliar nas diferentes áreas científicas correspondentes aos departamentos que integram a Universidade. Relativamente à investigação, tem sido política da Universidade da Maia a criação de estímulos internos e instrumentos de financiamento conducentes à melhoria do desempenho, encorajando em simultâneo, os docentes a associar-se a grandes unidades de investigação onde a investigação seja relevante para a sua área científica. Algumas decisões de não acreditação liminar de 3ºs ciclos de estudo (doutoramentos) assentaram no facto de haver diferenças de interpretação dos requisitos legais relativos à pertença dos docentes a unidades de investigação com a classificação de Muito Bom e Excelente a que devem obedecer. Estamos certos de que, se fosse feita a avaliação científica (com evidência documental e presencial) por um painel, este reconheceria o dinamismo do polo local de uma unidade de investigação com a classificação mínima de Muito Bom, polo este com grande potencial para oferecer aos futuros estudantes de doutoramento um ambiente de investigação estimulante e variado.

**Observações (se aplicável) (EN)**

The accreditation processes for various study cycles have presented constraints due to weaknesses in the teaching staff, related to the transition to University Institute (2014) and subsequently to University (2021). The University of Maia was already equipped with a Teaching Career Statute in 2022, which imposes public procedures for the recruitment of professors. These competitions are currently underway at an accelerated pace to strengthen the teaching staff. Competitions were opened for associate professor and full professor positions in the field of Management in the second semester of 2022, and there are currently 10 competitions for associate professor and assistant professor positions in the different scientific areas corresponding to the departments that are part of the University. Regarding research, it has been the policy of the University of Maia to create internal incentives and funding instruments aimed at improving performance while simultaneously encouraging teachers to join large research units where research is relevant to their scientific area. Some decisions not to accredit certain third-cycle study programs (Ph.D. programs) were based on differences in the interpretation of the legal requirements regarding the affiliation of teachers with research units classified as "Very Good" and "Excellent" as required. We are confident that if a panel were to conduct a scientific evaluation (with documentary and in-person evidence), it would recognize the dynamism of the local branch of a research unit with a minimum classification of "Very Good." This branch has great potential to offer future Ph.D. students a stimulating and diverse research environment.

## 2. Estratégia e Governança

---

**2.1.1. Memória histórica (PT)**

*Datas e Factos/Eventos e Atos relevantes: 17 de março de 1990 – Criação da Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., como entidade instituidora. 13 de dezembro de 1990 – Cedência de Instalações pela C.M. Maia para o ISMAI. 2 de outubro de 1991 – Reconhecimento do Instituto Superior da Maia – ISMAI (Portaria n.º 1006/91). 12 de novembro de 1996 – Inauguração da 1ª fase das instalações próprias. 17 de fevereiro de 1998 – Publicação dos Estatutos do ISMAI. julho de 1998 – Início do Projeto MAIAINOVA, financiado pela iniciativa comunitária ADAPT. outubro de 1998 – Candidatura ao Prodep com aprovação em julho de 1999, com apoio financeiro à formação de docentes (Medida 5 – Ação 5.2. Formação Avançada no Ensino Superior) e a Estágio de Alunos (Medida 5 – Ação 5.2. Estágios Curriculares e Profissionais). 18 de fevereiro de 1999 – Autorização oficial do funcionamento do Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV). 30 de julho de 2001 – O Dr. José Luís Arnaut, Ministro Adjunto do 1º Ministro, presidiu à apresentação pública do projeto Maia Digital, sendo promotor a C.M. Maia, com o contributo de 90.000 contos da Maiêutica. A execução dos projetos confiada a docentes e técnicos do ISMAI. 24 de março de 2003 – A Maiêutica adquiriu 29650 ações representativas do 4% do capital da TECMAIA pelo valor de 195.000€. 1 de setembro de 2003 – Relatório Final da Inspeção-Geral do Ensino Superior respeitante à 1ª Auditoria do ISMAI. setembro de 2005 – Início dos Cursos de Especialização Tecnológica (CET). março de 2006 – Inauguração do Metro (Linha Verde) com estação ISMAI. 27 de março de 2006 – Apresentação do Relatório Final do Projeto Maia Digital, com financiamento de 8350.000€. 27 de maio de 2007 – Celebração do protocolo plurinstitucional para a criação do CIDESD, Centro de Investigação de Desenvolvimento, Saúde e Desporto, que teve lugar na UTAD, integrando oito IES. setembro de 2008 – Criação do Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade (GEPAQ). 9 de dezembro de 2008 – Candidatura do ISMAI para Av. Institucional pela EUA, com apoio financeiro da DGES. 5 de fevereiro de 2009 – Candidatura do ISMAI selecionada pela DGES. 1 de outubro de 2009 – Publicação dos novos Estatutos do ISMAI, conforme RJIES. 9 a 11 de novembro de 2009 – 1ª visita da EUA ao ISMAI para Aval. Institucional. 28 de fevereiro a 3 de março de 2010 – 2ª visita da EUA ao ISMAI para Aval. Institucional. 20 de setembro de 2010 – Relatório Final de Av. Institucional pela EUA. 12 de novembro de 2010 – 1ª reunião com o Conselho de Administração da A3ES para preparar os cursos para acreditação. 21 de março de 2011 – Relatório final da Inspeção-Geral (Auditoria Sistemática). 20 de abril de 2011 – Entrega do Plano de Ação do ISMAI (2011-2013) para cumprir as Recomendações da EUA. 13 de maio de 2013 – Comunicação da Acreditação prévia do Doutoramento em Psicologia – Especialidade em Psicologia Clínica (em consequência disso, o ISMAI consolidava o seu estatuto de natureza universitária). INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DA MAIA: 14 de janeiro de 2014 – Decreto-Lei n.º 6/2014 com o reconhecimento de interesse público do Instituto Superior da Maia, passando a ter a natureza de Instituto Universitário. 18 de março de 2014 – Decreto-Lei n.º 43/2014 que impede o ISMAI de continuar com os CET em funcionamento e não permite o funcionamento dos CTeSP, por não ser de natureza politécnica. 7 de outubro de 2014 – Decisão de se iniciar obras para a construção da 3ª fase das instalações (Edifício Polidesportivo). 22 de junho de 2015 – Decreto-Lei n.º 114/2015, com o reconhecimento de interesse público do IPMAIA, permitindo o funcionamento dos CTeSP. 12 de novembro de 2015 – Documento da A3ES para se participar “nas auditorias de sistemas internos de garantia da qualidade”. 6 de janeiro de 2017 – Conclusão do Complexo Desportivo. 19 de maio de 2017 – Inauguração do Complexo Desportivo com a presença do Primeiro-Ministro, Dr. António Costa. 23 de maio de 2017 – Visita da equipa da OCDE, ao ISMAI e IPMAIA, para Av. do Ensino Superior em Portugal. 26 de julho de 2017 – Acreditação do curso de Doutoramento em Ciências do Desporto – Especialidades: Exercício Físico e Saúde; Rendimento Desportivo. 2 de outubro de 2018 – Aprovação provisória do Estatuto da Carreira Docente do ISMAI e do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes. 15 de outubro de 2018 – Apresentação do pedido de criação da Universidade da Maia com a integração de Unidades Orgânicas Politécnicas, no momento integradas no IPMAIA. 19 de fevereiro de 2019 – DGES comunicou à Maiêutica a necessidade da Pronúncia do Conselho Coordenador sobre o assunto. 25 de março de 2019 – Conselho Coordenador do Ens. Sup., pronuncia-se contra a integração das Unidades Orgânicas Politécnicas na Universidade da Maia. 26 de junho de 2019 – Apresentação de novo Dossier, conforme parecer do Conselho Coordenador do Ens. Sup. 12 de março de 2020 – Retirada de toda a Comunidade da Maiêutica para as respetivas residências em consequência da explosão da COVID-19. 15 de maio de 2020 – O Júri, com elementos externos para o Concurso de Professor Associado do ISMAI, divulgou os resultados provisórios que, com poucas alterações, evoluíram para definitivos. 23 de junho de 2020 – Decisão da A3ES da Acreditação Institucional do ISMAI por seis anos. CONCRETIZAÇÃO DA CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE DA MAIA: 13 de julho de 2021 – Promulgação pelo Presidente da República da alteração do reconhecimento público do Instituto Universitário da Maia, passando a designar-se Universidade da Maia. 21 de julho de 2021 – Decreto-Lei n.º 61/2021, de 21 de julho, que no seu artigo 13.º estipula que “o ISMAI – Instituto Universitário da Maia passa a ter a natureza de universidade e adota a denominação UNIVERSIDADE DA MAIA”. 21 de julho de 2021 – Estatutos da Universidade da Maia em D.R. (Portaria n.º 156-C/2021). 18 de outubro de 2022 – Aprovação do Estatuto de Carreira Docente da Universidade da Maia.*

### 2.1.1. Memória histórica (EN)

*Dates and facts/Relevant events and deeds: 17 March 1990 – Foundation of Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., as the founding entity. 13 December 1990 – Concession of facilities by the Town Hall of Maia for ISMAI. 2 October 1991 – Recognition of Instituto Superior da Maia – ISMAI (Decree no. 1006/91). 12 November 1996 – Inauguration of the 1st phase of its own facilities. 17 February 1998 – Publication of the Statutes of ISMAI. July 1998 – Beginning of the MAIAINOVA project, financed by the ADAPT community initiative. October 1998 – Application to PRODEP approved in July 1999, with financial support for training of teachers (Measure 5 – Action 5.2. Higher Education advanced training) and for student internships (Measure 5 – Action 5.2. Curricular and professional internships). 18 February 1999 – Official authorisation for the Lifelong Learning Centre (CFLV) operation. 30 July 2001 – Mr. José Luís Arnaut, Deputy Minister of the Prime Minister, presided at the public presentation of Maia Digital project, which had the Town Hall of Maia as a promoter, with the contribution of 90,000,000\$00 (PTE) from Maiêutica. The execution of projects was entrusted to teachers and technicians of ISMAI. 24 March 2003 – Maiêutica acquired 29,650 shares, representing 4% of the capital of TECMAIA, for the amount of € 195,000.00. 1 September 2003 – Final report of the General Inspection of Higher Education regarding the 1st Audit of ISMAI. September 2005 – Beginning of the Technological Specialisation Courses (CETs). March 2006 – Inauguration of the Metro green line with the ISMAI station. 27 March 2006 – Presentation of the final report of the Maia Digital project, with a € 8,350,000.00 funding. 27 May 2007 – Celebration of the pluri-institutional protocol for the creation of CIDESD, Research Center in Sports Sciences, Health Sciences and Human Development, which took place at UTAD, and included eight HEIs. September 2008 – Creation of the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office (GEPAQ). 9 December 2008 – Application of ISMAI for the institutional assessment by the European University Association (EUA), with the funding support of the Directorate-General for Higher Education (DGES). 5 February 2009 – The ISMAI application is selected by DGES. 1 October 2009 – Publication of the new Statutes of ISMAI, according to the Legal Regime of Higher Education Institutions (RJIES). 9 to 11 November 2009 – 1st EUA visit to ISMAI for institutional assessment. 28 February to 3 March 2010 – 2nd EUA visit to ISMAI for institutional assessment. 20 September 2010 – EUA's institutional assessment final report. 12 November 2010 – 1st meeting with the Administration Council of A3ES to prepare courses for accreditation. 21 March 2011 – Final report of the General Inspection (systemic audit). 20 April 2011 – Delivery of the Action Plan of ISMAI (2011-2013) to comply with the EUA's recommendations. 13 May 2013 – Communication of the prior accreditation of the PhD Degree in Psychology – Specialisation in Clinical Psychology (as a consequence, ISMAI solidified its university nature). INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DA MAIA: 14 January 2014 – Decree-law no. 6/2014 with the recognition of public interest of the Instituto Superior da Maia, which assumed its university institute nature. 18 March 2014 – Decree-law no. 43/2014 stops ISMAI from carrying out the CETs and does not allow the operation of the Professional Higher Technical Courses (CTeSPs), since they did not have a polytechnic nature. 7 October 2014 – Decision to start the construction works for the 3rd phase of its facilities (sports complex). 22 June 2015 – Decree-law no. 114/2015, with recognition of public interest of IPMAIA, allowed the operation of the CTeSPs. 12 November 2015 – Document from the A3ES to participate in the "audits of internal quality assurance systems". 6 January 2017 – Conclusion of the sports complex. 19 May 2017 – Inauguration of the sports complex with the presence of the Prime Minister, Mr. António Costa. 23 May 2017 – Visit from the OECD team to ISMAI and IPMAIA, for the assessment of higher education in Portugal. 26 July 2017 – Accreditation of the PhD Degree in Sport Sciences – Specialisations in Exercise and Health and in Sporting Performance. 2 October 2018 – Temporary approval of the ISMAI Teaching Profession Career Code and Regulation of Teacher Performance Evaluation. 15 October 2018 – Presentation of the application to create Universidade da Maia with the integration of polytechnic organic units, currently integrated in IPMAIA. 19 February 2019 – DGES communicated to Maiêutica the need for an opinion from the Coordinating Council on the issue. 25 March 2019 – The Coordinating Council for Higher Education speaks against the integration of the polytechnic organic units in Universidade da Maia. 26 June 2019 – Presentation of the new dossier, according to the opinion of the Coordinating Council for Higher Education. 12 March 2020 – Retreat of the Maiêutica community to their corresponding residencies as a consequence of the COVID-19 outbreak. 15 May 2020 – The jury, with external elements for the competition for Associate Professor of ISMAI, published the temporary results which, with a few changes, became permanent. 23 June 2020 – Decision of the A3ES for the institutional accreditation of ISMAI for six years. CREATION OF UNIVERSITY OF MAIA: 13 June 2021 – Promulgation by the President of the Republic to change the public recognition of the Instituto Universitário da Maia for Universidade da Maia. 21 July 2021 – In the Decree-law no. 61/2021, of 21 July, its article 13 stipulates that "ISMAI – Instituto Universitário da Maia will now have a university nature and will adopt the name UNIVERSIDADE DA MAIA". 21 July 2021 – Statutes of the Universidade da Maia in D.R., Official Gazette (Decree no. 156-C/2021). 18 October 2022 – Approval of the Teaching Profession Career Code of the University of Maia.*

### 2.1.2. Missão e visão da Instituição (PT)

Os Estatutos mantêm-se como grande orientação para a Missão e Visão da Universidade da Maia. A sua missão é promover a criação, transmissão e difusão da cultura, arte e da ciência e tecnologia, através da articulação do estudo, do ensino, da investigação, do desenvolvimento experimental e da prestação de serviços, propiciando e valorizando a formação integral dos estudantes e funcionários, motivando-os para a inovação e desenvolvimento, consubstanciando a divisa da Instituição «Bonum studium, Optimus labor». São finalidades da UMAIA: a) *Ministrar o ensino superior em diferentes campos do saber científico e técnico;* b) *Promover a formação humana, cultural, artística, tecnológica e científica dos seus estudantes;* c) *Incentivar a pesquisa, a investigação fundamental e aplicada e a divulgação dos seus resultados;* d) *Fomentar a prestação de serviços à comunidade, no sentido de valorização recíproca;* e) *Educar para a vida ativa no respeito pela ética e pelos direitos humanos, promovendo uma formação permanente;* f) *Realizar intercâmbios de várias naturezas, com instituições nacionais e estrangeiras.* A Universidade da Maia tem como visão afirmar-se como um centro agregador de investigação aberta, participativa, competitiva e partilhada e de formação de excelência, inserido no tecido económico e social que lhe corresponde, bem como no sistema de ensino superior global, integrado na dinâmica internacional. Para cumprir a sua missão, a UMAIA aposta em determinados objetivos estratégicos, inseridos nas seguintes áreas que considera nucleares, designadamente: a) *Área institucional:* i) *Ser uma referência nacional no ensino superior;* ii) *Fomentar a qualidade da organização institucional, atendendo às áreas emergentes ou multidisciplinares;* iii) *Otimizar a comunicação interna e externa;* iv) *Criar as condições para um processo contínuo de planeamento estratégico participativo;* b) *Área académica, pedagógica e formativa:* i) *Promover a excelência e a qualidade de ensino;* ii) *Desenvolver e adequar uma oferta formativa diversificada e inovadora;* iii) *Impulsionar o ensino a distância e a formação ao longo da vida;* iv) *Reforçar a qualificação do pessoal docente;* v) *Potenciar o envolvimento de estudantes e docentes na Universidade;* vi) *Acompanhar a integração de diplomados no mercado de trabalho;* vii) *Incrementar os processos de relacionamento com antigos estudantes;* c) *Área investigacional, de desenvolvimento e internacionalização:* i) *Intensificar a cooperação com outras instituições do ensino superior, nacionais e estrangeiras;* ii) *Dinamizar e divulgar a investigação científica;* iii) *Contribuir para o reforço de atividades de I&D baseadas na prática;* iv) *Fomentar ações de transferência de conhecimento e tecnologia;* v) *Promover o empreendedorismo;* vi) *Participar no desenvolvimento local e global;* vii) *Contribuir para a construção e difusão da cultura;* viii) *Estimular a internacionalização da Universidade através dos sistemas de ciência, tecnologia e ensino superior.*

### 2.1.2. Missão e visão da Instituição (EN)

The Statutes are still an important guideline for the mission and vision of Universidade da Maia. Its mission is to promote the creation, transmission and dissemination of culture, art, and science and technology, through the articulation of study, education, research, experimental development and service provision, fostering and cherishing an integral education of students and non-teaching staff, motivating them towards innovation and development, consubstantiating the institution's motto «Bonum studium, Optimus labor». The objectives of Universidade da Maia include: a) *Providing higher education in different areas of scientific and technical knowledge;* b) *Promoting human, cultural, artistic, technological and scientific training of their students;* c) *Motivating fundamental and applied research and the dissemination of the results;* d) *Promoting service provision to the community, in a sense of mutual appreciation;* e) *Educating for an active life based on respect for ethics and human rights, encouraging permanent training;* f) *Participating in exchange programmes of different natures, with national and international institutions.* The vision of Universidade da Maia includes asserting itself as a centre that aggregates open, participative, competitive and shared research and training of excellence, integrated in the corresponding economic and social fabric and in the global higher education system, within the international dynamics. To carry out its mission, Universidade da Maia invests in certain strategic objectives, integrated in the following core areas: a) *Institutional areas:* i) *To be a national reference in higher education;* ii) *Foster the quality of the institutional organisation, bearing in mind the emerging or multidisciplinary areas;* iii) *Optimise internal and external communication;* iv) *Create the necessary conditions for a continuous process of participative strategic planning;* b) *Academic, pedagogical and training area:* i) *Promote teaching excellence and quality;* ii) *Develop and adapt a diversified and innovative training offer;* iii) *Promote distance learning and lifelong learning;* iv) *Reinforce the qualification of the teaching staff;* v) *Boost student and teaching staff engagement in the university;* vi) *Follow-up on the integration of graduates in the labour market;* vii) *Improve relationships with former students;* c) *Research, development and internationalisation area:* i) *Intensify the cooperation with other national and international higher education institutions;* ii) *Stimulate and disseminate scientific research;* iii) *Contribute to the reinforcement of R&D activities based on practice;* iv) *Promote knowledge and technology transfer actions;* v) *Promote entrepreneurship;* vi) *Participate in local and global development;* vii) *Contribute to culture creation and dissemination;* viii) *Stimulate the internationalisation of the university through science, technology and higher education systems.*

### 2.1.3. Plano estratégico e projeto educativo, científico e cultural (PT)

O Plano estratégico 2017-20 definiu como grandes metas, de modo a dar corpo ao projeto educativo, científico e cultural do então ISMAI: 1. Alcançar o estatuto de Universidade; 2. Eixo ensino-aprendizagem: manutenção da população escolar; acreditação de 3 cursos de doutoramento, de 1º ciclo e de 2º ciclo; renovação da acreditação de todos os ciclos de estudo; acreditação de 1 curso por Departamento em regime e-learning/b-learning; 3. Eixo investigação: instituir 4 centros de I&D integrados em centros reconhecidos pela FCT; integrar 90% dos docentes de carreira em centros I&D reconhecidos pela FCT; aumentar em 20% a média de publicações por docente doutorado (ETI) na Web of Science; 4. Eixo cooperação com a sociedade: aumentar para 10% as receitas de outras fontes que não o ensino; atribuição de 70% dos prêmios do “melhor aluno” por mecenas; aumentar em 25% as atividades de recreio, cultura, lazer e desporto que promovam a interação da comunidade com o campus e a vida académica; aumentar em 35% o número de consultas e downloads do repositório científico; 5. Eixo internacionalização: aumentar em 30% as mobilidades outgoing para estágio, mantendo o atual número de mobilidades para estudos; triplicar o número de alunos internacionais; desenvolver 2 cursos em associação com IES estrangeira(s); lecionar 2 cursos em língua estrangeira. Se o primeiro objetivo se encontra cumprido, sobretudo dado o esforço de execução no eixo da investigação, quer o eixo da cooperação com a sociedade, quer o eixo da internacionalização foram sobremaneira afetados com o estado de emergência provocado pela pandemia COVID-19, logo secundada pelas dificuldades causadas pelo aumento do custo de vida. Ainda assim, as mobilidades mantiveram o seu curso de forma estável, tendo mais do que duplicado o número de estudantes internacionais. No eixo ensino-aprendizagem, não só a população escolar aumentou ligeiramente, como foram totalmente cumpridos os objetivos de acreditação de 3 Mestrados e a manutenção dos cursos previamente acreditados em funcionamento. E se é verdade que não se atingiu o propósito de acreditar um curso em e-learning por Departamento, não é menos verdade que a UMAIA foi a única instituição nacional a ver acreditados 2 cursos nesse formato durante este período. Já ao nível da formação pós-graduada, a criação do MBA em Gestão Empresarial constituiu o primeiro passo do percurso que a UMAIA pretende trilhar. Mais recentemente, o plano estratégico 2021-25 procurou consolidar os objetivos atingidos anteriormente e, concomitantemente, concretizar a Missão e Visão da Universidade. Desígnios gerais: O grande desígnio deste mandato do Reitor e da sua equipa é consolidar o projeto científico, pedagógico e cultural da UMAIA de modo a dar-lhe a desejada sustentabilidade a médio e longo prazo. Para isso, propomo-nos trabalhar no sentido de satisfazer os grandes objetivos apontados no Art.º 8º dos Estatutos. i. Atmosfera educativa A Universidade da Maia dispõe de um campus com excelentes condições para a fruição plena por toda a comunidade e para oferecer aos seus estudantes uma experiência educativa completa. Isto não impedirá que se promova uma melhoria das instalações existentes para todas as funções da Universidade (ensino, investigação, apoio administrativo). O acesso fácil por meio individual ou coletivo e a sua abertura 24x7 são precondições a que os estudantes estão já habituados. a) Haverá que melhorar o acesso e a utilização mais intensa do campus por todos os estudantes para o seu trabalho académico e para a prática de atividades físicas, culturais e sociais. Neste desiderato, contamos com a colaboração da Associação de Estudantes e outros grupos informais interessados. b) Promover-se-á o desenvolvimento de iniciativas de reforço da igualdade, inclusão, diversidade e equidade. c) Incentivar-se-ão iniciativas de voluntariado que envolvam toda a comunidade de estudantes, docentes e funcionários não docentes do campus com vista ao desenvolvimento de novas competências dos estudantes e facilitando a sua integração no mercado de trabalho. ii. Ensino de qualidade A Universidade da Maia herda um forte reconhecimento público pelo seu ensino ao longo dos últimos trinta anos. Mas este objetivo tem de ser renovado todos os dias num esforço para oferecer um ensino mais eficaz e mais ajustado à ambição dos estudantes que nos procuram e ao ambiente social de inserção profissional futura dos seus diplomados. Neste quadro a Universidade da Maia trabalhará para: a) Melhorar o processo de ensino em sala de aula aumentando a motivação e o envolvimento dos estudantes; b) Afinar os planos curriculares para estar mais próximo dos seus estudantes e lhes facilitar a inserção profissional futura; c) Trabalhar na identificação de novas necessidades de formação conferente de grau académico e de outras formações mais curtas; d) Explorar as necessidades dos novos públicos, especialmente da população adulta (ativa) e das populações dispersas não residentes na vizinhança da Maia. iii. Produção e difusão de conhecimento A missão de produção e difusão de conhecimento é relativamente nova na organização e carece de um intenso trabalho de consolidação nos próximos muitos anos. Serão criadas condições para: a) estabilizar a carreira dos bons investigadores que fazem parte do corpo docente, b) estimular mais docentes a iniciarem um percurso de dedicação à investigação e c) orientar novas contratações para investigadores com potencial. Será estimulada a pertença a unidades de investigação bem classificadas pela FCT e que estejam alinhadas com a estratégia da UMAIA. iv. Promoção da inserção na vida ativa dos seus diplomados A desejável inserção dos diplomados em atividades socialmente melhor reconhecidas exige um trabalho interno sobre os conteúdos programáticos das unidades curriculares e também uma maior ligação à comunidade usando diversos instrumentos. Será esta interação que permitirá afinar os objetivos programáticos dos ciclos de estudos e torná-los mais conhecidos de famílias e potenciais candidatos, por um lado, e dos empregadores, por outro. v. Extensão universitária Outro importante papel da Universidade é a difusão do conhecimento detido pela Universidade, seja aquele obtido por elaboração própria, seja o que tenha sido incorporado depois da elaboração alheia. Diferentes áreas do conhecimento terão formas próprias de se relacionar com a sociedade, mas é importante que o façam ativamente, pelos benefícios esperados para a sociedade e pela prova de relevância da instituição e dos seus diplomados. Será reforçada a colaboração da Universidade com as empresas, mas também com a Administração pública e o terceiro setor. Desígnios específicos: O regime de instalação da Universidade da Maia pode durar até 5 anos e esta está obrigada a cumprir plenamente antes deste prazo limite os requisitos de uma universidade nos termos do Art.º 42.º do RJIES (Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior). É particularmente importante a satisfação das condicionantes em relação ao corpo docente nos termos dos Art.os 47.º, 52.º e 53.º do RJIES para manter em funcionamento três ou mais doutoramentos. O Estatuto da Carreira Docente da Universidade foi aprovado em 2022 para servir de orientação a todos os docentes no desenvolvimento das suas carreiras, tornando claro o desígnio da Universidade de ter um corpo de investigadores com reconhecimento nacional e internacional. Apesar de não se dar prioridade ao

## Relatório Avaliação Institucional

*crescimento quantitativo do número de estudantes de licenciatura e de mestrado, a Universidade manteve-se alerta para as oportunidades de melhoria da atratividade de estudantes para os ciclos de estudo em funcionamento e de novos ciclos de estudos a serem acreditados no sentido de que o acesso se torne mais competitivo. A inovação pedagógica foi incentivada como desígnio de todos os docentes. Em especial, parece relevante a incorporação das tecnologias de informação e comunicação. A metodologia de ensino a distância ou de ensino híbrido foi explorada no sentido de melhorar a aprendizagem dos estudantes convencionais, mas também para atingir novos públicos, nomeadamente adultos já integrados no mercado de trabalho e residentes no estrangeiro. A qualidade do campus académico da Maia é um valor bem reconhecido. O regular envolvimento dos antigos alunos será mantido, especialmente na definição da nova oferta educativa focada nos seus percursos profissionais. Oferta Educativa e Organização académica: A Universidade da Maia é composta por 4 departamentos organizados por áreas disciplinares. Cada departamento tem um conjunto de docentes e oferece um conjunto de ciclos de estudos de 1º, 2º e 3º ciclo. A coordenação geral dos departamentos é feita pelo Conselho de Gestão constituído pelo Reitor, Vice-Reitores e Secretário, havendo uma forte cooperação entre os departamentos nas dimensões do ensino e da investigação.*

### 2.1.3. Plano estratégico e projeto educativo, científico e cultural (EN)

The 2017-20 Strategic Plan set out major goals to shape the educational, scientific, and cultural project of the then ISMAI (Institute of Maia): 1. Achieve university status. 2. Teaching and learning axis: maintain student population; accredit 3 doctoral, 1st cycle, and 2nd cycle programs; renew accreditation for all study cycles; accredit 1 program per department in e-learning/b-learning mode. 3. Research axis: establish 4 R&D centers integrated into centers recognized by the FCT (Foundation for Science and Technology); integrate 90% of tenured professors into FCT-recognized R&D centers; increase the average number of publications per doctoral faculty member (ETI) in Web of Science by 20%. 4. Cooperation with society axis: increase non-teaching revenue to 10%; allocate 70% of "best student" awards to sponsors; increase recreational, cultural, leisure, and sports activities that promote community interaction with the campus and academic life by 25%; increase consultations and downloads of the scientific repository by 35%. 5. Internationalization axis: increase outgoing mobility for internships by 30% while maintaining the current number of mobility programs for studies; triple the number of international students; develop 2 programs in association with foreign HEIs (Institutes of Higher Education); teach 2 courses in a foreign language. While the first objective has been achieved, particularly due to the research axis's implementation efforts, both the cooperation with society and internationalization axes were significantly affected by the state of emergency caused by the COVID-19 pandemic, followed by the difficulties resulting from the increased cost of living. Nonetheless, mobility programs remained stable, with the number of international students more than doubling. In the teaching and learning axis, not only did the student population increase slightly, but the accreditation goals for 3 Master's programs and the maintenance of previously accredited programs were fully met. While the goal of accrediting one e-learning program per department was not achieved, the UMAIA was the only national institution to have two programs accredited in this format during this period. At the postgraduate level, the creation of the MBA in Business Management constituted the first step in the path that UMAIA intends to pursue. More recently, the 2021-25 Strategic Plan aimed to consolidate previously achieved goals and simultaneously fulfill the University's Mission and Vision. general intentions: The greatest intention of the Rector and the team for this mandate is to solidify the scientific, pedagogical and cultural project of Universidade da Maia in order to provide it with the desired sustainability, in the medium and long-term. For that, we propose to work towards attaining the important objectives presented in art. 8 of the Statutes. i. Educational environment Universidade da Maia has a campus with excellent conditions to be fully used by the entire community, capable of offering their students a thorough education experience. This will not prevent the improvement of the existing facilities for all of the university's duties (education, research, administrative support). The easy access, by individual or collective means, and its 24/7 opening hours are preconditions to which the students are already used to. a) There should be improvements in the access and more intense use of the campus by all students, for their academic work and to practise physical, cultural and social activities. With this in mind, we count on the collaboration of the Student Association and other interested informal groups. b) The development of equality, inclusion, diversity and fairness reinforcement initiatives will be promoted. c) Additionally, volunteer initiatives involving the entire student, teacher and non-teaching staff community of the campus will be encouraged, with the purpose to develop new skills for the students, facilitating their integration in the labour market. ii. Teaching quality Universidade da Maia has gained strong public recognition for its teaching over the last thirty years. Nonetheless, this objective has to be renewed every day, in an effort to provide effective teaching, that is more aligned with the ambition of the students that come to us in search for a social environment that facilitates a future professional integration of their graduates. In this sense, Universidade da Maia will work to: a) Improve the teaching process in the classroom, increasing students' motivation and engagement; b) Adjust curricular plans to be closer to students and facilitate their future professional integration; c) Work in the identification of new training needs that awards an academic degree and other shorter trainings; d) Explore the needs of new audiences, in particular those of the adult (active) population, as well as those of people that are more disperse and do not live in the surrounding Maia. iii. Knowledge production and dissemination The mission to produce and disseminate knowledge is relatively new to the organisation and requires intense consolidation work over the next years. Conditions will be created to: a) stabilise the career of good researchers that are part of the teaching staff; b) encourage more teachers to embrace a path dedicated to research; and c) guide new hirings for researchers with potential. They will be stimulated to integrate research units that are well classified by the FCT and are aligned with the strategy of Universidade da Maia. iii. promote the integration of their graduates in active life The desired integration of graduates in activities that are better recognised socially requires internal work on the syllabus of the curricular units, in addition to a greater connection to the community using different instruments. This interaction will allow an adjustment of the study cycles syllabus objectives, making them more popular among families and potential candidates on the one hand, and among employers on the other. iv. University extension Another important role of the university is to disseminate its knowledge, whether obtained through their own elaboration, or knowledge that has been integrated after a third-party elaboration. Different areas of knowledge will have their own ways of relating to society, but it is important that they do it actively, in order to attain the expected benefits for society and as proof of relevance of the institution and their graduates. The collaboration of the university with companies will be reinforced, as well as with the Public Administration and third sector. Specific intentions: The installation scheme of Universidade da Maia can last up to 5 years and is obliged to fully comply, before this deadline, with the requisites of a university under the terms of art. 42 of the RJIES. It is particularly important to comply with the conditioning factors in relation to the teaching staff, under the terms of articles 47, 52 and 53 of the RJIES, to keep three or more PhD degrees operational. The university's Teaching Profession Career Code was approved in 2022 to serve as a guide for all teachers throughout the development of their careers, clarifying the university's intention of having a body of researchers with national and international recognition. Despite not prioritising the quantitative increase in the number of bachelor's and master's degree students, the university has been vigilant regarding opportunities to improve attractiveness to students for study cycles already in place and new study cycles that are to be accredited, in order to make access more competitive. Pedagogical innovation was encouraged as an intention for all teachers. In particular, the integration of information and

communication technologies seems to be relevant. The distance or hybrid teaching methodologies have been explored with the purpose to improve conventional students' learning, but also to reach new audiences, namely adults that are already integrated in the labour market and living abroad. The quality of the academic campus in Maia is a well-recognized asset. The ongoing engagement of alumni will be maintained, particularly in shaping the new educational offerings focused on their professional paths. Education offer and academic organisation: Universidade da Maia has 4 departments organised by disciplinary areas. Each department has a group of teachers and offers a set of 1st, 2nd and 3rd study cycles. The general coordination of the departments is done by the Management Board, composed by the Rector, vice-rectors and secretary, and there is a strong cooperation between departments in teaching and in research.

### 2.1.3 Evidências

[Plano Estratégico da Universidade da Maia - 2021-2025](#) | PDF | 552.3 Kb

[Plano Estratégico do ISMAI - 2017-2020](#) | PDF | 1.4 Mb

### 2.1.4. Integração de novos ciclos de estudos no projeto educativo (PT)

A acreditação de 5 cursos de 2º ciclo e de 1 curso do 1º ciclo neste período cobriu praticamente todas as áreas científicas da UMAIA e procurou aproximar a Universidade dos seus públicos. A acreditação de cursos de Mestrado em Informática (e-learning), Transformação Digital, Análise do Jogo de Futebol constituem uma aposta muito inovadora pelos objetivos e pelo modo de formação. A Licenciatura em Relações Públicas e Gestão da Comunicação vai ao encontro das necessidades do mercado de trabalho regional que tinham sido identificadas. O Plano Estratégico 2021-25 da UMAIA exclui o crescimento como grande objetivo deste quadriénio. Assume, em alternativa, a melhoria da componente do processo pedagógico em diferentes ambientes de aprendizagem nomeadamente em sala de aula, mas também o reforço dos recursos digitais oferecidos aos estudantes para o seu trabalho autónomo. Dentro desta política de reforço da qualidade do ensino e da aprendizagem dos estudantes, temos vindo a dedicar especial atenção aos processos de atualização e recontextualização dos planos de estudos de alguns cursos construindo percursos sinérgicos entre as áreas científicas existentes com vista ao alargamento da oferta formativa com mais um 3º ciclo (doutoramento). Os novos ciclos de estudo que entraram em funcionamento no período em análise estão listados abaixo e confirmam já esta estratégia, mesmo antes de aprovado o Plano Estratégico 2021-25. O registo menos positivo relativo a pedidos de acreditação não aceites pela A3ES refletem uma tentativa algo experimentalista de testar novas áreas muito próximas das já existentes. Frequentemente, foram identificadas limitações do corpo docente devido ao processo de rápida transformação em Instituto Universitário e, logo a seguir, em Universidade. No caso dos pedidos de acreditação de doutoramentos que foram recentemente rejeitados liminarmente, há uma diferença de interpretação dos requisitos legais relativos à pertença dos docentes a unidades de investigação com a classificação de Muito Bom e Excelente. De facto, sentimos que a situação é confortável quanto à atividade de investigação já consolidada nas áreas das propostas. Os nossos docentes são membros integrados e plenamente envolvidos na atividade das unidades de investigação em que laboram, constituindo efetivamente polos na Maia dessas unidades de investigação. Acresce ainda que esses polos têm uma dimensão humana que cria na Maia o "ambiente de investigação" que é desejado pela lei. Na interpretação da A3ES, porém, parece faltar uma formalização destes polos que leve à gestão financeira local dos financiamentos FCT. Esta condição não fora no passado considerada muito relevante e, em alguns casos, até deletéria da boa gestão da Unidade de Investigação no seu conjunto; foi, inclusivamente, considerada prejudicial à boa gestão da Unidade ao longo do tempo para satisfazer os requisitos da FCT nas transições entre ano de execução ou entre programa financeiro da FCT. Face a esta nova realidade, seremos forçados a repensar tal organização, sem prejudicar a atividade em curso e a forte integração dos nossos docentes nas grandes unidades de investigação onde se encontram com pleno rendimento. Assim, a estratégia da Universidade é manter a organização interna, mas fazendo os ajustes para cumprir os requisitos que agora parece exigir-se no âmbito da investigação, e reforçar o corpo docente de todos os departamentos, um processo que está em curso com um plano de abertura de concursos para professores auxiliares, associados e catedráticos. Tendo sido aprovado um Estatuto de Carreira Docente, todas as contratações de professores auxiliares, associados e catedráticas são feitas por concurso público. Depois dos concursos para professor associado e catedrático de Gestão aberto em 2022, estão já abertos 8 concursos para as áreas de Educação Física e Desporto e Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação e contamos abrir nas próximas semanas ainda outros concursos para reforçar o quadro docente próprio de outras áreas. Não há planos para abrir novas áreas científicas ou de educação e formação, embora se procure identificar novas oportunidades, acompanhando as rápidas mudanças da ciência e da produção do mercado de trabalho e as tendências da procura estudantil dentro das atuais áreas de educação e de formação dos quatro departamentos. Haverá um esforço acrescido para chegar a um público com mais experiência de atividade profissional. Para este novo público, o modelo pedagógico terá de ser adaptado e a componente no modo híbrido ou à distância muito ampliada, que esperará formação muito focada no exercício de uma atividade profissional. Para esse fim, serão convidados profissionais bem reconhecidos nas mais diversas áreas de atividade para trazerem a sua experiência atualizada e complementarem a formação científica dos docentes e investigadores da Universidade. O formato passará pelas pós-graduações com cerca de 30 ECTS até aos microcréditos de cerca de 5 ECTS. Será explorada a possibilidade de parcerias com universidades estrangeiras nestas tipologias formativas. A UMAIA está dentro do seu período de instalação de 5 anos (2021-2026) e é-lhe exigida a acreditação de, pelo menos, um doutoramento numa área científica diferente das já existentes, as Ciências do Desporto e a Psicologia Clínica. Recentemente, viu ser-lhe rejeitada liminarmente sem avaliação científica ou pedagógica, uma proposta de Doutoramento em Crime e Vitimação e outra em Turismo. Faremos um esforço por corrigir os aspetos formais que poderão explicar a rejeição liminar, mantendo a expectativa de que estas 2 áreas de considerável valor para a sociedade e para a atividade da UMAIA possam oferecer um 3º ciclo. Novos ciclos de estudos no período 2017-2022: Mestrados: Jornalismo em Ambientes Multiplataforma; Cinema e Cultura Digital; Transformação Digital; Análise do Jogo de Futebol (EaD); Informática (EaD); Licenciatura: Relações Públicas e Gestão da Comunicação.

#### 2.1.4. Integração de novos ciclos de estudos no projeto educativo (EN)

The accreditation of 5 second-cycle courses and 1 first-cycle course during this period covered almost all scientific areas at UMAIA and sought to bring the University closer to its audiences. The accreditation of Master's courses in Computer Science (e-learning), Digital Transformation, Football Game Analysis, represents a highly innovative investment due to their objectives and training approach. The Bachelor's degree in Public Relations and Communication Management meets the identified needs of the regional labour market. The University's Strategic Plan 2021-25 does not prioritize growth as a major objective for this four-year period. Instead, it emphasizes the improvement of classroom teaching as well as the reinforcement of digital resources offered to students for their independent work. Within this focus on enhancing teaching quality and student learning, we have been paying special attention to updating and recontextualizing the curricula of certain courses, building synergistic pathways between existing scientific areas to expand the educational offerings with an additional third cycle (doctorate) program. The new study cycles implemented during the analyzed period are listed below, reflecting this strategy even before the approval of the Strategic Plan 2021-25. The limited success rate of accreditation requests not accepted by A3ES reflects our experimental approach in testing new areas closely related to existing ones. Teaching staff limitations were often identified due to the rapid transformation process into a University Institute and, shortly thereafter, into a University. Regarding recently rejected accreditation requests for doctoral programs, there is a discrepancy in the interpretation of legal requirements concerning the affiliation of teachers to research units with the classification of Very Good and Excellent. We believe that our teachers are integrated and fully involved in the research units where they work, effectively constituting hubs of those research units in Maia. Furthermore, these hubs have a human dimension that creates the desired "research environment" in Maia as required by law. However, according to A3ES's interpretation, there appears to be a lack of formalization of these hubs that leads to local financial management of FCT funding. In the past, this condition was considered irrelevant and, in some cases, even detrimental to the overall management of the Research Unit. It was even seen as a hindrance to meeting FCT requirements during transitions between execution years or FCT financial programs. Faced with this new reality, we will need to reconsider our organization without jeopardizing ongoing activities and the strong integration of our teachers in the major research units where they are highly productive. Therefore, the University's strategy is to maintain the internal organization while making adjustments to meet the requirements now demanded in the research field, and to strengthen the teaching staff in all departments. This ongoing process includes opening competitions for assistant, associate, and full professors. With the approval of the Teaching Career Statute, all hiring of assistant, associate, and full professors is done through public competitions. Following the 2022 competitions for associate and full professors in the Management field, eight competitions are already open for the areas of Physical Education and Sports, as well as Communication Sciences and Information Technologies. We also plan to open additional competitions in the coming weeks to strengthen the University's faculty in other areas. There are no plans to introduce new scientific or educational training areas, although efforts are being made to identify new opportunities by keeping up with the rapid changes in science and knowledge production, characterized by integrated responses from various fields of knowledge, market demands, and student preferences within the current areas of education and training offered by the four departments. There will be a greater effort to target an audience with more professional experience. For this new audience, the pedagogical model will need to be adapted, and the hybrid or distance component will be significantly expanded, focusing on highly specialized training for professional activities. To achieve this, well-respected professionals from various fields will be invited to share their up-to-date experiences and complement the foundational education provided by the University's own faculty. The format of these programs will range from postgraduate courses with approximately 30 ECTS to microcredits with about 5 ECTS. We will also explore the possibility of offering some of these new courses in collaboration with foreign universities. UMAIA is currently in its 5-year installation period (2021-2026) and is required to accredit at least one doctoral program in a scientific area different from the existing ones, namely Sports Science and Clinical Psychology. Recently, proposals for Doctorates in Crime and Victimization and Tourism were rejected without scientific or pedagogical evaluation. We will try to address the formal aspects that may explain the outright rejection while maintaining the expectation that these two areas, which hold considerable value for society and University's activities, can offer a third-cycle program. New study cycles within 2017-2022: Master's degree: Journalism in Multiplatform Environments; Cinema and Digital Culture; Digital Transformation; Analysis of the Football Game (e-learning); Informatics (e-learning); Bachelor degree: Public Relations and Communication Management.

### 2.1.5. Contributo do plano estratégico para a concretização da Agenda 2030 (PT)

O Plano de desenvolvimento estratégico da Maiêutica, entidade instituidora da UMAIA, do IPMAIA e do CFLV (Centro de Formação ao Longo da Vida) não podia deixar de ter em devida consideração os objetivos de Desenvolvimento sustentado de acordo com a Agenda 2030. Nos últimos anos, um grupo de docentes, sensibilizados e impulsionados pela abertura de um concurso da FISU, tomaram consciência de que o Campus Académico da Maiêutica onde se instalaram as duas IES reunia as condições mais favoráveis para vir a merecer a certificação de Campus Saudável. Elaboraram um plano de ação que dirigiram à Maiêutica que o acolheu sem hesitações, tendo-se constituído de imediato a equipa da Maiêutica Healthy Campus, integrando 9 docentes, 7 especialistas, responsáveis pelos diferentes domínios de certificação, cabendo a responsabilidade da gestão do Campus a um trio permanentemente conectado com o Conselho de Administração. Assim, foram designados os responsáveis pelos domínios: 1. Gestão do Campus Saudável; 2. Atividade Física e Desporto; 3. Nutrição; 4. Prevenção de Doenças; 5. Saúde Mental e Social; 6. Comportamento de Risco e 7. Ambiente, Sustentabilidade e Responsabilidade Social. A equipa coordenada por três elementos foi estimulada por um orçamento próprio, observando e executando um plano estratégico, com o compromisso de todas as ações incidirem e se conjugarem na realização de objetivos, dentro de cada um dos 7 domínios, que valorizem as condições de qualidade de vida de toda a comunidade educativa, pretendendo-se o reforço do sentimento de pertença, com base na proteção do ambiente, definição de regras de nutrição toda a atenção aos comportamentos de risco, à saúde mental e social, atividade física e prática desportiva, com impacto no sucesso profissional e, especialmente, no sucesso académico de todos os estudantes. É obvio que todas as medidas adotadas, inevitavelmente, beneficiam docentes, funcionários e estudantes, das duas IES como dos stakeholders interessados e utilmente conectado com as mesmas. O plano apresentado e as evidências demonstradas, mereceram a avaliação máxima da parte da FISU, sendo atribuída ao Campus Saudável da Maiêutica a categoria mais elevada – a de Platina. Não sendo possível citar a verdadeira dimensão do contributo já prestado, no quadro da Agenda 2030, destacamos: promoção da mobilidade sustentável, nomeadamente a utilização dos transportes públicos como o metro, trotinetes e bicicletas elétricas da Bolt ou a partilha de carros; elaboração de um relatório de Boas Práticas Ecológicas e de Sustentabilidade no Desenvolvimento de Atividades de Fitness que serviu de base para o projeto Circular Labs da Maiêutica. Natal Solidário e Natal+ Solidário tem inspirado iniciativas que evidenciam o seu fundamento na responsabilidade social, solidariedade e na inclusão social de pessoas que vivenciam problemas socialmente emergentes, protegendo-se sempre, como princípio, a diversidade cultural. Esta atividade assume-se cada vez mais como uma referência junto da nossa comunidade, corporizando também, com a maior relevância, a política efetiva do 'Envolvimento com a Comunidade', alinhado com o Projeto Maiêutica Healthy Campus. Ações de sensibilização sobre a importância da inclusão, diversidade e voluntariado como, é especial exemplo o apelo "Diz não à indiferença"; assim como Young Health Volunteers (alunos voluntários da Maiêutica Healthy Campus); a participação no "BIP - Blended Intensive Program, Me in the World II" promovido pelo IPMAIA, com o envolvimento de todo o universo da Maiêutica Healthy Campus – incluindo alunos estrangeiros em situação desfavorável, o que tem merecido dos mesmos rasgados elogios. Também a Carta para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, tem sido um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. Tal Diversidade é entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo, particularmente, as diferenças associadas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação. De resto, o Plano Estratégico da Universidade da Maia 2021-25 surge alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável insitos na Agenda 2030, nomeadamente com os Eixos 3 - Saúde de qualidade, 4 - Educação de qualidade, 5 - Igualdade de género e 10 - Reduzir as desigualdades. Isso mesmo está plasmado nos Desígnios Gerais e Específicos do Plano Estratégico (pontos 1.1. e 1.2.), onde se preconizam, entre outras, medidas como a melhoria do acesso e a utilização mais intensa do campus por todos os estudantes para o seu trabalho académico e para a prática de atividades físicas e culturais e sociais, a promoção do desenvolvimento de iniciativas de reforço da igualdade, inclusão, diversidade e equidade, o incentivo de iniciativas de voluntariado que envolvam toda a comunidade de estudantes, docentes e funcionários não docentes, a melhoria do processo de ensino em sala de aula, aumentando a motivação e o envolvimento dos estudantes, o afinamento dos planos curriculares para estar mais próximo dos seus estudantes e lhes facilitar a inserção profissional futura, o reforço da colaboração da Universidade com as empresas, a Administração pública e o terceiro setor ou o incentivo da inovação pedagógica, em especial a incorporação das tecnologias de informação e comunicação, bem como a exploração de novas metodologias de ensino à distância e ensino híbrido. Os pontos 2.1.7., 3.2.1., 3.2.2 e 3.4.2. evidenciam o percurso que a Universidade da Maia começou já a fazer na senda da Agenda 2030.

### 2.1.5. Contributo do plano estratégico para a concretização da Agenda 2030 (EN)

The Strategic Development Plan of *Maiêutica*, founding entity of UMAIA, IPMAIA and CFLV (Lifelong Learning Centre) has in due consideration the Sustainable Development Goals (SDGs), according to 2030 Agenda. In the last years, a group of teachers, sensitised and driven by the opening of the FISU's competition, acknowledged that the University Campus of *Maiêutica*, where both HEIs are located, had the most favourable conditions to receive the Healthy Campus certification. They prepared an action plan and sent it to *Maiêutica*, who received it without hesitation, and the *Maiêutica* Healthy Campus team was immediately created. It included 9 teachers and 7 experts, who were responsible for the different certification domains, and the Campus management was the responsibility of a trio permanently connected to the Administration Council. Therefore, the people responsible for the domains have been assigned: 1. Healthy Campus management; 2. Physical activity and sport; 3. Nutrition; 4. Disease prevention; 5. Mental and social health; 6. Risk behaviour and 7. Environment, sustainability and social responsibility. The coordinating team, comprised of three elements, was stimulated by an autonomous budget to create and execute a strategic plan with the commitment that all actions are dedicated and combined into the achievement of the goals, within each of the 7 domains, able to promote quality of life conditions for the entire educational community, by reinforcing the sense of belonging, based on the protection of the environment, establishing nutrition rules, paying attention to risk behaviour and to mental and social health, physical activity and sports practice, impacting the professional success and, in particular, the academic success of all students. It is evident that teaching staff, non-teaching staff and students from both HEIs, as well as interested stakeholders and usefully connected to them, inevitably, benefit from all the adopted measures. The plan and evidence presented deserved the maximum evaluation by FISU, and *Maiêutica* Healthy Campus was awarded with the highest category – Platinum. As it was not possible to refer the real dimension of the contribution made, within the framework of the 2030 Agenda, we highlight: the promotion of sustainable mobility, namely the use of public transport, such as the metro, Bolt electric scooters and bicycles, or car sharing; the preparation of a report on Good Ecological and Sustainable Practices in the Development of Fitness Activities, which served as a base for *Maiêutica*'s Circular Labs project. Natal Solidário and Natal + Solidário have inspired initiatives that highlight its dedication to social responsibility, solidarity and social inclusion of people who are experiencing emerging social issues, always protecting cultural diversity as a principle. This activity increasingly became a reference for our community, embodying, with greater relevance, the real "Engagement with the Community" policy, in line with the *Maiêutica* Healthy Campus project. Awareness-raising actions on the importance of inclusion, diversity and volunteer work, such as the special example of the workshop "Diz não à indiferença" (Say no to indifference); as well as Young Health Volunteers (volunteer students from the *Maiêutica* Healthy Campus); the participation in the "BIP - Blended Intensive Program, Me in the World II" promoted by IPMAIA, with the engagement of the entire *Maiêutica* Healthy Campus universe – including foreign students in unfavourable situations, which has been receiving great praise. The Diversity Charter, an initiative of the European Commission, was also one of the voluntary instruments created with the aim to encourage employers to implement and develop internal policies and practices for the promotion of diversity. This Diversity is perceived as the recognition, respect and appreciation of the differences between people, including, in particular, differences related to gender, gender identity, sexual orientation, ethnicity, religion, belief, territory of origin, culture, language, nationality, place of birth, ancestry, age, political, ideological or social orientation, marital status, family situation, economic situation, health condition, disability, personal style and education. Moreover, the University of Maia's 2021-25 Strategic Plan is aligned with the inherent Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda, particularly with Goals 3 - Good Health and Well-being, 4 - Quality Education, 5 - Gender Equality, and 10 - Reduced Inequalities. This is reflected in the General and Specific Objectives of the Strategic Plan (points 1.1 and 1.2), which advocate measures such as improving access and maximizing campus utilization for all students' academic work and engagement in physical, cultural, and social activities, promoting initiatives to strengthen equality, inclusion, diversity, and equity, encouraging volunteer initiatives involving the entire student, faculty, and non-teaching staff community, enhancing the classroom teaching process to increase student motivation and engagement, refining curricula to better meet the needs of students and facilitate their future employability, fostering collaboration between the University and businesses, public administration, and the third sector, and promoting pedagogical innovation, including the integration of information and communication technologies, as well as exploring new distance learning and hybrid teaching methodologies. Points 2.1.7, 3.2.1, 3.2.2, and 3.4.2 highlight the path that the University of Maia has already embarked on in line with the 2030 Agenda.

### 2.1.5 Evidências

[Plano Estratégico Healthy Campus | PDF | 903.1 Kb](#)

### 2.1.6. Integridade académica (PT)

A *Maiêutica* e as instituições de ensino superior que criou e mantém repudiam quaisquer manifestações que possam beliscar, sob qualquer uma das suas formas, a integridade académica. Com o propósito firme de atuar e de fazer atuar em conformidade com as boas práticas da integridade académica - afastando situações de fraude, furto, uso indevido de recursos, violação de direitos de autor, plágio, situações de corrupção e infrações conexas, abuso de poder, assédio moral e sexual, conduta imprópria, conflitos de interesses, discriminação, entre outras práticas lesivas de direitos – a Entidade Instituidora estabeleceu um conjunto de normativos destinados a prevenir e a repelir quaisquer comportamentos que a possam violar. Especialmente nos últimos anos, cresceu a tendência para que sejam solicitados trabalhos escritos aos estudantes, o que exige a garantia de que a avaliação incide sobre (i) a certificação da originalidade, (ii) a análise crítica das fontes usadas e (iii) que o estudante é efetivamente o autor. Estes aspetos são muito importantes na avaliação dos trabalhos finais e das dissertações de mestrado e doutoramento, mas estudantes e docentes têm de internalizar esta forma de escrita e de avaliação desde mais cedo. Nessa senda, o Código de Conduta Ética definido pela *Maiêutica* institui um sistema ordenado de princípios e de regras de conduta ética profissional de todos os membros da comunidade académica (órgãos dirigentes e de governo, pessoal docente e não docente, investigadores, estudantes e outros colaboradores, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica), bem como de entidades externas que colaboram com a instituição. O Código de Conduta Ética impõe altos padrões de comportamento e de conduta assente nos valores da honestidade, da fiabilidade, do rigor e da imparcialidade, carecendo o seu efetivo cumprimento uma atenção permanente e um regular reavivar dos cuidados a ter por todos os membros da comunidade. Algumas áreas de atenção são recordadas com regularidade a todos os docentes para que adotem “boas práticas” em todas as situações. Por essa razão, docentes e discentes têm disponível o Turnitin Originality Check (<https://www.umaia.pt/pt/unidades-de-apoio/gabinetes/gisi/servicos/turnitin>) como ferramenta de verificação de plágio e são encorajados a recorrer a ele em todas as avaliações, não só nas dissertações de mestrado e de doutoramento. Para além das normas relativas à integridade na investigação, ancoradas, também, no Código Europeu de Conduta para a Integridade na Investigação, os estudantes dispõem ainda do acesso ao Provedor do Estudante (<https://www.umaia.pt/pt/universidade/provedor-do-estudante>) e ao canal interno de denúncia da Entidade Instituidora (<https://www.maieutica.pt/pt/denuncia-interna>). Com efeito, visando aumentar a eficácia dos mecanismos de prevenção, dissuasão e deteção de irregularidades, e aliando a tecnologia à necessidade fundamental de salvaguarda dos direitos das pessoas, nomeadamente a proteção da sua privacidade e o anonimato, foi criado um canal de denúncia, gerido exclusivamente pela Entidade Instituidora, que é aberto a todos os membros da comunidade académica e a entidades externas. Cobre não só os serviços da própria Entidade Instituidora que interagem com docentes e com discentes da Universidade, como também todos os eventos dentro do campus académico partilhado pela Universidade e o Instituto Politécnico. Este canal de denúncia dá também respaldo às diretrizes decorrentes da obrigação de Proteção de Denunciantes que a Lei nº 93/21, de 20/12 estatui. Neste contexto, foi igualmente erigido pela Entidade Instituidora um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio, o qual, assentando na prevenção e no combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade das pessoas no trabalho e na sua vivência académica, define uma política de não tolerância em relação a tais condutas e classifica o assédio como uma violação ao conceito de trabalho digno e um atentado à dignidade humana, impondo um robusto regime sancionatório. A integridade académica alcança-se, simultaneamente, através de um vigoroso sistema de prevenção e de reporte de situações de incompatibilidades, impedimentos e conflitos de interesses, que quer o Código de Conduta Ética, quer o Código de Conduta para a Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas consagram. Assim, além dos deveres de lealdade, de isenção e de imparcialidade que está adstrita a observar, a comunidade académica está também obrigada a comunicar eventuais situações de conflitos de interesses, impedimentos e incompatibilidades, bem como a abster-se de participar e votar em decisões que beneficiem direta ou indiretamente os seus membros. O mencionado Código de Conduta para a Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas introduzido pela *Maiêutica*, para lá do estrito cumprimento da legalidade exigido a qualquer cidadão ou organização edifica um conjunto de princípios ético-profissionais, de compromissos e de regras em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas aplicáveis a toda a comunidade académica, sancionando o respetivo incumprimento. Acresce a elaboração de um rigoroso programa de cumprimento normativo das obrigações fixadas pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entre os quais um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que identifica, analisa e classifica as situações potenciadoras de riscos (incluindo os de fraude e de corrupção), elenca os controlos que minimizam a probabilidade da sua ocorrência e impacto e define o plano de ação que agrega todas as medidas de prevenção previstas, bem como os respetivos responsáveis pela sua aplicação. Define, ainda, os mecanismos de monitorização e revisão periódica do processo de gestão do risco, bem como ações de formação destinadas a melhorar e potenciar o Plano da *Maiêutica*.

### 2.1.6. Integridade académica (EN)

The institutions of higher education created and maintained by *Maiêutica* strongly condemn any manifestations that may undermine academic integrity in any form. With a firm commitment to act and ensure compliance with the best practices of academic integrity - avoiding situations of fraud, theft, misuse of resources, copyright infringement, plagiarism, corruption and related offenses, abuse of power, moral and sexual harassment, improper conduct, conflicts of interest, discrimination, and other harmful practices - the Institution has established a set of regulations aimed at preventing and repelling any behaviors that may violate these principles. In recent years, there has been a growing trend of requesting written assignments from students, which requires ensuring that the evaluation focuses on (i) certifying originality, (ii) critically analyzing the sources used, and (iii) verifying that the student is indeed the author. These aspects are of utmost importance in the evaluation of final papers, master's theses, and doctoral dissertations, and both students and educators need to internalize this approach to writing and evaluation from an early stage. In this regard, the Code of Ethical Conduct established by *Maiêutica* establishes an organized system of principles and rules for professional ethical conduct for all members of the academic community (governing bodies, faculty and staff, researchers, students, and other collaborators, regardless of their role, contractual relationship, or hierarchical position), as well as external entities collaborating with the institution. The Code of Ethical Conduct enforces high standards of behavior and conduct based on the values of honesty, reliability, rigor, and impartiality. Its effective implementation requires ongoing attention and a regular reaffirmation of the care to be taken by all community members. Regular reminders of certain areas of focus are provided to faculty members to encourage "best practices" in all situations. For this reason, both faculty and students have access to Turnitin Originality Check (<https://www.umaia.pt/pt/unidades-de-apoio/gabinetes/gisi/servicos/turnitin>) as a plagiarism detection tool and are encouraged to use it in all assessments, not only for master's and doctoral dissertations. In addition to the rules related to research integrity, which are also anchored in the European Code of Conduct for Research Integrity, students also have access to the Student Ombudsman (<https://www.umaia.pt/pt/universidade/provedor-do-estudante>) and the institution's internal reporting channel (<https://www.maieutica.pt/pt/denuncia-interna>). In order to enhance the effectiveness of mechanisms for prevention, deterrence, and detection of irregularities, and to combine technology with the fundamental need to safeguard individuals' rights, including the protection of their privacy and anonymity, a reporting channel managed exclusively by the Institution has been created. It is open to all members of the academic community and external entities. This reporting channel covers not only the services provided by the Institution that interact with faculty and students of the University but also all events within the shared academic campus of the University and the Polytechnic Institute. This reporting channel also supports the guidelines arising from the Whistleblower Protection obligation established by Law no. 93/21, dated 20/12. In this context, the Institution has also established a Code of Good Conduct for the Prevention and Combating of Harassment, which, based on prevention and the fight against all behaviors that affect the dignity of individuals in the workplace and in their academic experience, defines a policy of zero tolerance towards such conduct. It classifies harassment as a violation of the concept of dignified work and an attack on human dignity, imposing a robust sanctioning regime. Academic integrity is achieved through a vigorous system of preventing and reporting situations of incompatibilities, impediments, and conflicts of interest, as established by both the Code of Ethical Conduct and the Code of Conduct for the Prevention of Corruption and Related Offenses. In addition to the duties of loyalty, impartiality, and independence that members of the academic community are bound to observe, they are also obliged to report any situations of conflicts of interest, impediments, and incompatibilities and to abstain from participating in and voting on decisions that directly or indirectly benefit themselves. The aforementioned Code of Conduct for the Prevention of Corruption and Related Offenses, introduced by *Maiêutica*, goes beyond the strict compliance with legal requirements expected of any citizen or organization. It establishes a set of ethical and professional principles, commitments, and rules regarding the prevention of corruption and related offenses applicable to the entire academic community, and sanctions any non-compliance. Furthermore, a rigorous compliance program has been developed to fulfill the obligations established by Decree-Law no. 109-E/2021, dated December 9, which includes a Plan for the Prevention of Corruption and Related Offenses. This plan identifies, analyzes, and classifies situations that pose risks (including fraud and corruption), lists controls to minimize the likelihood of their occurrence and impact, and defines an action plan that includes all planned prevention measures and the respective responsible parties. It also establishes mechanisms for monitoring and periodic review of the risk management process, as well as training initiatives aimed at improving and enhancing *Maiêutica*'s plan.

### 2.1.6 Evidências

[Código de Conduta Ética](#) | PDF | 378.7 Kb

[Código de Conduta para a Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#) | PDF | 339.1 Kb

[Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas](#) | PDF | 1 Mb

### 2.1.7. Promoção da igualdade de género e integração de minorias e grupos sociais mais desfavorecidos (PT)

A UMAIA, no seu Plano Estratégico 2021-25 (p. 11), prevê o desenvolvimento de iniciativas de reforço da igualdade, inclusão, diversidade e equidade. O seu compromisso com a igualdade de género e com a integração e acompanhamento de estudantes e pessoal pertencentes a minorias e grupos socialmente mais desfavorecidos tem vindo a consubstanciar-se no desenvolvimento de iniciativas de índole pedagógica, científica e social que visam o respeito pela diversidade humana e a prevenção e o combate a diferentes formas de discriminação e de violência. Assim, a instituição organiza, amiúde, ações com vista ao debate, partilha de conhecimento e reflexão sobre temas como a violência contra as mulheres, a violência doméstica, a violência de género, os crimes de ódio, a homofobia e a transfobia, a xenofobia, o racismo e o capacitismo, procurando estreitar as relações entre a academia, a sociedade civil e o Estado (e.g., *Integração de Migrantes: Desafios e Oportunidades – 11.03.22*; *Seminário sobre prevenção e combate ao femicídio na intimidade – 8.03.23*). No contexto da investigação científica em curso, a UMAIA dispõe de grupos de investigação cujo foco é, precisamente, a promoção da igualdade de género e a integração de pessoas e grupos socialmente vulneráveis (e.g., *Grupo de investigação Direitos Humanos, Género e Diversidade Social – Unidade de Investigação em Desenvolvimento Humano e Psicologia*). Neste domínio, muitos têm sido os projetos financiados por entidades nacionais e internacionais (e.g., *RePLAY2.0 - Inclusão social e igualdade de oportunidades no Desporto, 2021/23*; *Sexuality education, gender equality, and sexual and gender-based violence: Portuguese school curricula and students, teachers, and parents' knowledge and attitudes, 2022*; *Uni4Equity – Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach, 2023/26*; *GapWomen - Gender Actions to increase Women's Participation in Sports, 2022/24*). Em consequência, estudos sobre temas como a violência de género, a violência doméstica, a violência com base na orientação sexual, a discriminação e a violência contra pessoas imigrantes e refugiadas e a conciliação entre trabalho-família têm resultado em publicações nacionais e internacionais com elevado alcance científico e social. Também ao nível da formação, a instituição tem apostado em ações cujos objetivos são promover a igualdade de género e combater a violência de género e a exclusão social (e.g., *E-Gender WebES - Sensibilização para a Igualdade de Género*; *Projeto Sociedade, Violência Doméstica e Sentencing - Ação de Formação para operadores/as do Direito no âmbito da intervenção em crimes de violência doméstica*). A vertente do reporte de situações de desigualdade, de discriminação e de violência tem sido, também, muito valorizada. Para além da figura do Provedor do Estudante, cuja missão é salvaguardar os direitos dos e das estudantes, a UMAIA tem procurado criar mecanismos de denúncia de infrações ou crimes, contribuindo, assim, para o empowerment das vítimas. Desde 2020, a instituição tem em funcionamento o Observatório Nacional da Violência contra Atletas, uma plataforma inovadora e única de denúncia informal de casos de violência vividos diretamente ou testemunhados, que conta com parcerias de relevo, tais como a Ordem dos Psicólogos Portugueses, o IPDJ, o Comité Olímpico Português, a Confederação de Treinadores e a Autoridade para a Prevenção e Combate à Violência no Desporto. Adicionalmente, a UMAIA dispõe de um Canal de Denúncia Interna, o qual se constitui como um meio de prevenção, deteção e sancionamento de condutas impróprias, nomeadamente atos de corrupção e infrações conexas, fraudes, discriminação, furto e uso indevido de recursos do universo Maiêutica, manifestações de abuso de poder, assédio moral e sexual. Na circunstância, aproveitamos para expressar a nossa preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência e/ou incapacidade, porque se trata de um objetivo estratégico. O problema maior é que há legislação respeitante ao ensino não superior e não há para o ensino superior. Isso foi motivo de exposição dirigida pela Maiêutica à DGES em 7 de dezembro de 2022, para reportarmos que um aluno do curso de Gestão do Desporto, no ato de candidatura juntou um atestado médico de incapacidade multiuso, referindo que é portador de deficiência que lhe confere uma incapacidade permanente global de 85% (oitenta e cinco por cento). O atestado acrescenta que a deficiência é de natureza motora pelo que se desloca em cadeira de rodas, tem elevada dificuldade de locomoção na via pública e no uso dos transportes públicos. A mãe apresentou um requerimento para lhe ser disponibilizado um assistente pessoal ou auxiliar (masculino) para todas as atividades diárias dentro da instituição, o acompanhamento desejado deveria ser assegurado no horário das aulas, ajuda na escrita à mão e apoio nas aulas de informática com algumas adaptações para uso do computador; deslocação à casa de banho ou no elevador; ajuda na alimentação; ajuda para pagamentos diversos e ainda assistente ou auxiliar que possua carta de condução, se necessário usar o veículo para eventuais atividades externas. Apesar de em 2019 ter sido criado e ativado um Gabinete de Necessidades Educativas Especiais para proteger as diversas situações, a casos como o reportado não é possível dar satisfação.

### 2.1.7. Promoção da igualdade de género e integração de minorias e grupos sociais mais desfavorecidos

UMAIA, in its Strategic Plan 2021-2025 (p. 11), predicts the development of equality, inclusion, diversity and fairness reinforcement initiatives. Its commitment to gender equality and the integration and follow-up of students and people from minorities and socially disadvantaged groups has been consubstantiated in the development of initiatives of pedagogical, scientific and social nature that strive for the respect of human diversity and to prevent and fight the different forms of discrimination and violence. Therefore, the institution often organises events to create debate, share knowledge and reflect on themes such as violence against women, domestic violence, gender violence, hate crimes, homophobia, transphobia, xenophobia, racism and discrimination, that seek to deepen relations between the academy, the civil society and the State (e.g., masterclass “Integração de Migrantes: Desafios e Oportunidades” – 11/03/2022; seminar “Seminário sobre prevenção e combate ao femicídio na intimidade” – 08/03/2023). In the context of scientific research already underway, UMAIA has research groups that focus precisely on the promotion of gender equality and the integration of socially vulnerable people and groups (e.g., Human Rights, Gender and Social Diversity research group – Research Unit in Human Development and Psychology). In this domain, there is a considerable amount of projects funded by Portuguese and international entities (e.g., RePLAY2.0 - Social inclusion and equal opportunities in sports, 2021/23; Sexuality education, gender equality, and sexual and gender-based violence: Portuguese school curricula and students, teachers, and parents’ knowledge and attitudes, 2022; Uni4Equity – Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach, 2023/26); GapWomen - Gender Actions to increase Women’s Participation in Sports, 2022/24). As a result, studies on themes such as gender violence, domestic violence, violence based on sexual orientation, discrimination, violence against immigrants and refugees and work-life balance have led to Portuguese and international publications with high scientific and social value. Regarding training, the institution has been investing in events whose purpose is to promote gender equality and fight gender violence and social exclusion (e.g., “E-Gender WebES - Sensibilização para a Igualdade de Género”; “Projeto Sociedade, Violência Doméstica e Sentencing” - Training session for Law operators in the scope of domestic violence crimes intervention). The aspect of reporting inequality, discrimination and violence situations has also been valued. In addition to the Student Ombudsman, whose mission is to ensure the rights of male and female students, UMAIA has strived to create mechanisms for the reporting of violations or crimes, therefore contributing to the empowerment of victims. Since 2020, the institution operates the Portuguese Observatory for Violence against Athletes, a unique and innovative platform for informal reporting of violence cases directly experienced or witnessed, which has relevant partnerships, such as the Portuguese Psychologists Association, IPDJ, the Portuguese Olympic Committee, the Coach Confederation and the Sports Violence Prevention and Combat Authority. Additionally, UMAIA operates an internal reporting channel, that works as a form of prevention, detection and sanctioning of improper conducts, namely acts of corruption and related infractions, fraud, discrimination, theft and misuse of resources from the Maiêutica universe, manifestations of misuse of powers and moral and sexual assault. In this context, we wish to express our concern regarding the inclusion of people with disability and/or incapacity, as it is a strategic goal. The biggest hurdle is that there is legislation for non-higher education, but no legislation for higher education. Maiêutica reported this issue to DGES, on 7 December 2022, to inform that a student from the Sport Management course, at the moment of application, annexed a medical certificate of multipurpose disability, which attested a disability that conferred him an 85% (eighty-five percent) global permanent incapacity. The certificate also refers that the disability is of a motor nature and that the person in question uses a wheelchair, in addition to having extreme difficulties in circulating in public areas and using public transportation. The mother requested a (male) personal assistant to help in all daily activities inside the institution. The requested assistance should be granted during the class schedule and include note taking and support during IT classes, with some adaptations to use the computer; the use of the restroom and elevator; help during meals; help to proceed with different payments and an assistant with a driver’s license in case it is necessary to use a vehicle for possible external activities. Although a Special Educational Needs Office was created and activated in 2019 to support different situations, requests such as the above mentioned are not possible to fulfil.

### 2.1.7 Evidências

[Regulamento do Estudante com Necessidades Educativas Especiais](#) | PDF | 216.3 Kb

[Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio](#) | PDF | 484.4 Kb

[Diagnóstico de Autoavaliação da Política de Igualdade, Equidade e Diversidade](#) | PDF | 416.5 Kb

[Auditoria ao Assédio no Trabalho na Maiêutica e nas suas IES](#) | PDF | 208 Kb

### 2.1.8. Mecanismos de divulgação de informação (PT)

Nos últimos anos temos assistido a grandes revoluções no acesso à informação e ao seu tratamento, tendo a transformação digital sido um dos principais fatores. Um dos benefícios foi a obtenção de mais e melhor segmentação dos públicos alvo e enviar informação/mensagens. A segmentação alcançada permite interagir com os públicos, cativando-os e procurando respostas positivas e até algumas orientações para a estratégia da IES. Graças à transformação digital na comunicação, hoje podemos elaborar relatórios muito detalhados sobre a performance das campanhas e conteúdos, o comportamento do público e o alcance de cada ação, ajustando decisões futuras a vários níveis. A pegada digital (rasto de dados deixado na internet) permite ao Marketing seguir tendências, hábitos e interesses e no universo Maiêutica temos usufruído desta informação a vários níveis, em concreto, para fazer chegar as mensagens aos públicos certos. Hoje as redes sociais são dos principais canais de divulgação da informação, sendo que as plataformas utilizadas, também elas estão em constante mudança. Se há uns anos, com os Millennials (os nativos digitais) utilizávamos maioritariamente o Facebook, entre outras (ex: email), hoje, com a Geração Z (o nosso principal público alvo), recorre-se mais ao Instagram, tik tok, whatsapp, etc, para além de se garantir o acesso à informação via smartphone. Alguns dos serviços da Maiêutica têm a possibilidade de atendimento via whatsapp (ex: GRI). Os recursos digitais da Maiêutica proporcionam mecanismos de divulgação e informação de alcance gigantesco para entender o nosso público de maneira inimaginável há alguns anos, ajudando na comunicação e na otimização dos serviços prestados. Redes Sociais: As redes sociais são excelentes plataformas para atrair o público-alvo e manter um “relacionamento” com o público atual, através de conteúdos relevantes a perceberem, que proponham valor e demonstrem o melhor que se faz. Impõe-se, assim, uma gestão rigorosa destas redes, criar conteúdo interessante e interativo, programar publicações, analisar as métricas e indicadores. Google ADS: É o meio mais utilizado para divulgar a oferta educativa, de forma segmentada para cada público-alvo no Facebook e Instagram. Com a implementação de campanhas pelo Facebook e Instagram consegue-se reconhecimento da marca, alcance, tráfego, engagement, captação de leads e conversações. Website: Um site funcional e apelativo é fundamental para qualquer marca. O sucesso de uma boa presença online é fundamental para o êxito de qualquer negócio. Com as funções globalizantes do Marketing mais facilmente se pode captar o público-alvo – os alunos, centrados em constante análise dos websites das instituições com o objetivo de criar uma dinâmica mais eficiente. E-mail Marketing: ferramenta essencial na comunicação com os docentes, estudantes, funcionários e potenciais estudantes, incluindo a promoção de campanhas de SMS Marketing como complemento às campanhas de E-mail Marketing.

### 2.1.8. Mecanismos de divulgação de informação (EN)

Over the last years, we have witnessed great revolutions in the ways in which we access and process information, where digital transformation has played a key role. One of its benefits is a better and larger segmentation of target audiences and the different ways to send information/messages. The segmentation obtained provides interaction with the audience, captivating them and searching for positive answers and even some orientation for the HEI strategy. Thanks to digital transformation in communication, we can now build more detailed reports regarding the performance of campaigns and content, the behaviour of the audience and the reach of each action, enabling an adjustment of future decisions at different levels. The digital footprint (data trail left on the internet) allows marketing to follow trends, habits and interests. At the Maiêutica universe we have been using this information at various levels, specifically to send messages to the right audiences. Currently, social networks are one of the main information dissemination channels and the platforms used for the purpose are also constantly changing. If, a few years ago, with Millennials (the digital natives) we used mainly Facebook, among others (e.g., email), nowadays, with Generation Z (our main target audience), we use Instagram, TikTok, WhatsApp, etc. more often, and we have to ensure access to information via smartphone. Some of Maiêutica's services provide assistance via WhatsApp (e.g., International Relations Office). Digital resources have been providing dissemination mechanisms and far-reaching information to understand our audience in an unimaginable way a few years ago, assisting with communication and optimising the services provided. Social media: social media are excellent platforms to attract target audiences and maintain a “relationship” with our current audience, using relevant content that adds value and shows what we do best. It is, therefore, imperative to rigorously manage these networks, create interesting and interactive content, schedule publications and analyse metrics and indicators. Google Ads: this is the most used resource to disseminate our education offer, in a segmented way to each target audience on Facebook and Instagram. With the implementation of campaigns on Facebook and Instagram, we can achieve brand recognition, reach, traffic, engagement, leads generation and conversions. Website: an operational and attractive website is key to any brand. The success of a good online presence is crucial for the success of any business. With the globalising functionalities of marketing, we can easily captivate the target audience, the students, by focusing on a constant analysis of the institutions' websites, with the purpose of creating a more efficient dynamic. E-mail marketing: essential tool to communicate with teachers, students, employees and potential students, including the promotion of SMS marketing campaigns as a complement to email marketing campaigns

### 2.2.1. Organização e funcionamento interno da instituição (PT)

A Universidade tem como órgão executivo de topo um Conselho de Gestão constituído pelo Reitor, Vice-reitores e um Secretário. O Reitor é nomeado pela Entidade Instituidora. Os Vice-reitores e o Secretário são nomeados pela Entidade Instituidora sob proposta do Reitor. O Reitor e o Conselho de Gestão dirigem e coordenam as atividades académicas da Universidade, sem qualquer responsabilidade na gestão administrativa, económica, financeira, patrimonial e disciplinar (Artº3º, n.º 2 dos Estatutos). Cabendo à Entidade Instituidora a responsabilidade pela gestão económica e financeira (Artº 138º, n.º 2 do RJIES), todos os serviços de apoio à Universidade respondem diretamente perante aquela. A única exceção são os Serviços Académicos que são responsáveis por receber as pautas com as classificações atribuídas pelos professores e emitir certidões com a informação académica constante do arquivo mantido pela Maiêutica. A Universidade da Maia tem quatro departamentos cujos diretores têm funções de coordenação geral de docentes e de todo o ensino aí integrado, incluindo a distribuição de serviço docente e a compatibilização dos programas e do desenvolvimento de competências transversais dos estudantes. As atividades de investigação da Universidade são coordenadas por seis unidades orgânicas de investigação com funções de promoção e apoio à investigação liderada pelos docentes, em especial nas áreas mais frágeis. Estas unidades orgânicas de investigação não pretendem candidatar-se à sua integração direta no Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia (SNCT) através da avaliação promovida pela FCT. Têm por missão o trabalho interno de promoção e o envolvimento de mais docentes em atividades de investigação e a criação na Universidade da Maia de polos de Unidades de Investigação do SNCT. Espera-se que estes polos venham a consolidar-se e a assumir no futuro o seu lugar de unidade orgânica de investigação dentro da Universidade. Os diretores de departamento e os coordenadores de unidade orgânica de investigação são nomeados pela entidade instituidora sob proposta do Reitor. Foi aprovado em 2022 um Estatuto da Carreira Docente nos termos do Artº 52º do RJIES. A partir de então, todos os concursos para recrutamento (ou promoção) dos docentes respeitam esse estatuto. O Estatuto de Carreira prevê a aplicação regular da avaliação de desempenho que foi feita, de forma simplificada, pela primeira vez no ano de 2022, estando agora em discussão o modelo de avaliação definitivo e a sua aplicação nestes próximos anos. Foi criado um programa autónomo de incentivo à investigação científica, o "Prémio de Excelência na Investigação" que procura dar um incentivo salarial significativo aos docentes com uma atividade de investigação considerada de impacto internacional. Este incentivo pode ir até 25% do salário base anual. O Organograma (em anexo, como evidência) define claramente o perímetro da Universidade sob a responsabilidade do Reitor. No essencial decorre aqui o processo de ensino aprendizagem com a complexa relação entre docentes e discentes. Os serviços de apoio à Universidade dependem diretamente da entidade instituidora, Maiêutica, CRL, que estatutariamente é responsável pela gestão administrativa, económica, financeira, patrimonial e disciplinar de toda a organização, aí incluindo os estabelecimentos de ensino superior por ela instituídos.

### 2.2.1. Organização e funcionamento interno da instituição (EN)

The university's main top executive committee is a Management Board composed by the Rector, vice-rectors and a secretary. The Rector is appointed by the founding entity. The vice-rector and secretary are appointed by the founding entity following a proposal from the Rector. The Rector and the Management Board guide and coordinate the academic activities in the university, without responsibility regarding the administrative, economic, financial, asset and disciplinary management (art. 3(2) of the Statutes). The founding entity is responsible for the economic and financial management (art. 138(2) of the RJIES), therefore, all services that support the university respond directly to it. The only exception is the Academic Services, responsible for receiving the classifications attributed by teachers and issuing certificates with the academic information registered on file and kept by Maiêutica. Universidade da Maia has four departments whose directors are responsible for the general coordination of teachers from all the integrated education, including the distribution of teaching staff service and the creation of compatibility among programmes and skill development across all students. The research activities of the university are coordinated by six research organic units whose duties include the promotion and support of research led by teachers, in particular in more fragile areas. These research organic units do not intend to apply to their direct integration in the National Scientific and Technological System (SNCT) through the evaluation promoted by the Foundation for Science and Technology (FCT). Their mission includes the internal work to promote and engage more teachers in research activities and create centres of SNCT research units in Universidade da Maia. In the future, these centres are expected to solidify and take their place as a research organic unit within the university. The department directors and the research organic unit coordinators are appointed by the founding entity following a proposal from the Rector. In 2022, a Teaching Profession Career Code pursuant to art. 52 of the RJIES was approved. Since then, all hiring (or promotion) tenders for teachers follow that Code. The Career Code envisages the regular application of the performance evaluation done for the first time, in a simplified way, in 2022, and the definitive evaluation model is now being discussed, as well as its application in the upcoming years. An autonomous incentive programme for scientific research, called "Prémio de Excelência na Investigação" was created, that seeks to give a significant salary incentive to teachers whose research activity is considered to have had an international impact. This incentive can go up to 25% of the annual base salary. The Organizational Chart (attached as evidence) clearly defines the scope of the University under the responsibility of the Rector. Essentially, it encompasses the teaching and learning process with the complex relationship between faculty and students. The University support services directly depend on the governing entity, Maiêutica, CRL, which is statutorily responsible for the administrative, economic, financial, property, and disciplinary management of the entire organization, including the higher education institutions established by it.

### 2.2.1 Evidências

[Estatutos da Universidade da Maia | PDF | 73.8 Kb](#)  
[Organograma da Universidade da Maia | PDF | 61.7 Kb](#)  
[Regimento do Conselho Geral da Universidade da Maia | PDF | 73.8 Kb](#)  
[Regulamento do Conselho Científico da Universidade da Maia | PDF | 748.5 Kb](#)  
[Regulamento do Conselho Pedagógico da Universidade da Maia | PDF | 229.9 Kb](#)  
[Regulamento do Conselho de Gestão da Universidade da Maia | PDF | 70.8 Kb](#)  
[Regulamento do Provedor do Estudante | PDF | 72.6 Kb](#)

### 2.2.2. Participação da comunidade académica e dos elementos externos (PT)

Os órgãos de topo da academia são o Conselho Científico e o Conselho Pedagógico como previsto no RJIES para todas as instituições de ensino superior. Os estatutos da Universidade preveem ainda um Conselho Geral com funções consultivas onde têm assento até 5 personalidades externas à Universidade, o Presidente da Associação de Estudantes, o Presidente do Conselho de Administração da Maiêutica, os presidentes dos Conselhos Científico e Pedagógico, um dos diretores de Departamento e um dos coordenadores de unidade de investigação interna. Ao nível do departamento, o conselho de unidade é composto pelos docentes que sejam coordenadores de curso desse departamento e por 5 representantes dos estudantes. A relação com os parceiros externos é muito intensa porque o acompanhamento dos estudantes em Estágio exige dos coordenadores de curso e outros docentes uma interação forte que também informa a criação de novos cursos e a atualização dos seus planos curriculares. Devido à forma como os planos curriculares estão organizados, qualquer curso que perca relevância entre os potenciais empregadores está antecipadamente condenado pela dificuldade em encontrar estágios úteis para os estudantes. É estratégia da Universidade a escolha de ciclos de estudos muito focados em atividades concretas e todos os docentes são incentivados a usar as ligações com empresas da região para introduzirem os estudantes à cultura profissional onde pretendem integrar-se. Internamente, os docentes e não só os coordenadores de ciclo de estudos são ouvidos regularmente com vista à melhoria dos processos e objetivos formativos aproximando-os e integrando-os no tecido do emprego na região. Os antigos alunos são um público importante na interação e no estímulo dos estudantes atuais. Estes antigos alunos estão muito disponíveis para participar em eventos da universidade, especialmente, em eventos que também envolvam ou sejam dirigidos aos estudantes atuais. Toda a comunidade académica tem a noção de que estas interações são muito importantes para o sucesso da universidade, sucesso medido pela empregabilidade dos seus graduados. Quase todos os ciclos de estudos têm eventos no final do ano em que apresentam aos colegas e aos seus familiares os resultados das suas aprendizagens (exemplos: semana da Psicologia, Congresso Estudantil de Comunicação, ISMAI DANCE, ISMAI GYM, entre outros). A participação dos pais e de outros familiares é sempre bastante elevada. Muitos destes eventos são organizados pelos próprios estudantes com exercício prático, real de organização de um evento. A cerimónia de graduação é muito participada, apesar de decorrer alguns meses depois do término da sua atividade escolar. Nos últimos anos a Associação de Estudantes promove a cerimónia da bênção das pastas, uma cerimónia vivida com muita emoção pelos pais e familiares. Estas iniciativas são grandes oportunidades para trazer os pais à universidade e oferecer-lhes um espaço de integração na vida académica e de apreciação do que os seus filhos fizeram ao longo dos ciclos de estudos.

### 2.2.2. Participação da comunidade académica e dos elementos externos (EN)

The top bodies of the academy are the Scientific Council and the Pedagogical Council, according to the RJIES, for all higher education institutions. The Statutes of the university also include a General Council with consulting duties which is composed of up to 5 personalities external to the university, the President of the Student Association, the President of the Administration Council of Maiêutica, the Presidents of the Scientific Council and the Pedagogical Council, one of the Heads of Department and one of the internal research units' coordinators. At the department level, the unit council is composed of teachers who are course coordinators of the corresponding department and 5 students' representatives. The relation with the external partners is intense because the follow-up of the internship students demands a strong interaction of the course coordinators and other teachers, including information on the creation of new courses and adjustment of their curricular plans. Due to the way that the curricular plans are organised, any course that may lose relevance among potential employers becomes immediately condemned by the difficulty in finding useful internships for students. It is part of the university's strategy to choose study cycles strongly focused on specific activities, and all teachers are encouraged to use connections with local companies to introduce students to the professional culture in which they want to be integrated. Internally, not only study cycle coordinators but also teachers are regularly consulted, with the purpose of improving processes and educational objectives, bringing them closer and integrating them into the reality of local employment. Former students are an important audience in the interaction with and encouragement of current students. These former students are highly keen to participate in university events, mainly those that involve or are addressed to current students. The entire academic community is aware of the importance of these interactions to the success of the university, which is measured by the employability of its graduates. Almost all study cycles hold events at the end of the year, where students present to their colleagues and family members the results of their learning process (for example: Psychology Week, Student Congress of Communication, ISMAI DANCE, ISMAI GYM, among others). The participation of parents and other family members is always considerably high. Many of these events are organised by the students themselves, as a practical and real exercise of event organisation. Despite taking place a few months after the conclusion of the school activity, the graduation ceremony counts on a large audience. In the last years, the Student Association holds the student briefcase blessing ceremony, an event that is particularly emotional for parents and family members. These initiatives are great opportunities to bring parents to the university, offering them a space of integration in the academic life in which they can appreciate the work of their children over the study cycles.

### 2.3.1. Política de qualidade (PT)

A política de qualidade do sistema interno de gestão de qualidade (SIGQ) da Universidade da Maia (UMAIA), estabelece as diretrizes gerais e os objetivos para garantir que o sistema de gestão de qualidade seja eficaz em atingir os seus objetivos e metas. No âmbito da missão institucional da UMAIA e dando cumprimento às funções e responsabilidades que lhe estão atribuídas, o Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade, em articulação com o Gabinete de Estatística (GEPAQ/GE) adota como valor institucional o compromisso permanente com a garantia da qualidade e a melhoria contínua em todas as atividades a desenvolver. Assim, com base nestas premissas, é elaborado anualmente um plano de atividades que estabelece um conjunto de ações e objetivos estratégicos, indicadores estatísticos, metas e prazos e que pretende dar continuidade a um ambicioso projeto de desenvolvimento sustentável da qualidade institucional, que se conjuga nas orientações estratégicas da universidade para a permanente melhoria contínua dos respetivos processos e procedimentos internos, ancorados nos seus quatro eixos principais: ensino/aprendizagem, investigação, cooperação com a sociedade e internacionalização. A UMAIA, com a implementação do seu SIGQ, adota uma política de garantia da qualidade da sua atividade e os procedimentos adequados à sua prossecução, concretizando a estratégia para a melhoria contínua e visando o desenvolvimento de uma cultura organizacional de referência em sintonia com os objetivos de desenvolvimento sustentável ODS para a concretização da Agenda 2030. Desta forma, o SIGQ encontra-se estruturado numa abordagem por processos, em conformidade com os referenciais adotados pela A3ES, no âmbito da acreditação das Instituições de Ensino Superior. Os processos encontram-se organizados de modo a alcançar os resultados desejados, apoiados na identificação e monitorização das ações desenvolvidas e sustentadas nos recursos envolvidos nesses mesmos processos. O SIGQ é organizado como um processo contínuo de momentos de avaliação da Instituição, dos seus cursos e colaboradores, com vista a detetar, atempadamente, as áreas que necessitam de intervenção e a assegurar, dentro do respetivo nível de competências, a sua melhoria contínua. O sistema assenta, assim, em princípios de gestão da qualidade, e tem como referência o ciclo PDCA (Plan–Do–Check–Act), em que o planeamento e a implementação das ações de melhoria permitam aumentar a eficácia e eficiência do SIGQ. A estratégia para a qualidade e a gestão da mesma não podem deixar de estar associadas à institucionalização da avaliação, presentes em exercícios regulares de autoavaliação do desempenho institucional. Desta prática resulta a disponibilização pública da informação imparcial e objetiva, quantitativa e qualitativa, de que são exemplos os relatórios de autoavaliação dos ciclos de estudos disponíveis publicamente no portal público da instituição. Desta forma, a UMAIA visa obter a satisfação de todas as partes interessadas relevantes, atender às suas necessidades e expectativas, bem como ao bom desempenho da organização, mediante um compromisso com os seguintes aspetos/valores: 1. Desenvolver, implementar e certificar o SIGQ em conformidade com os referenciais da A3ES; 2. Fomentar o envolvimento e a participação ativa de toda a comunidade académica na implementação e melhoria contínua de um SIGQ funcional e eficiente; 3. Garantir a permanente satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas relevantes, alicerçada numa cultura de exigência e qualidade transversal aos 4 eixos estratégicos fundamentais: Ensino; Investigação; Internacionalização e Cooperação com a Sociedade; 4. Garantir a qualidade e melhoria contínua do ensino e da oferta formativa, prevendo as necessidades da Sociedade e alinhando as competências dos estudantes com as exigências do mercado de trabalho; 5. Reforçar a ligação Ensino – Investigação – Transferência de conhecimento, promovendo a colaboração entre a universidade e a sociedade, valorizando o conhecimento, o desenvolvimento económico, social e cultural; 6. Fomentar o envolvimento e comprometimento entre a Universidade e os seus colaboradores (docentes e não docentes), promovendo uma comunicação ativa e participada e o reforço de competências individuais; 7. Estabelecer relações de confiança e parceria com instituições de referência a nível nacional e internacional, quer para intercâmbio de estudantes, docentes/investigadores e pessoal não docente, quer para o desenvolvimento de projetos conjuntos; 8. Consolidar práticas e condutas segundo os padrões e orientações para a garantia da qualidade e demais normativos sobre a matéria e apostar na transparência em todas as atividades desenvolvidas no âmbito do SIGQ; 9. Estimular a gestão racional e eficiente de recursos, o bem-estar das pessoas e a responsabilidade social da UMAIA, em sintonia com a Agenda 2030 e os objetivos de desenvolvimento sustentável. Assim, este gradual desenvolvimento do SIGQ na UMAIA, assenta em alguns pilares basilares, tais como o cumprimento dos requisitos legais e normas aplicáveis ao ensino superior privado em Portugal; à defesa dos princípios éticos através do seu órgão colegial, o Conselho de ética e deontologia; a garantia da existência de mecanismos de gestão de informação atualizada e fidedigna que permite uma correta e concertada tomada de decisão; o cumprimento dos objetivos traçados no Plano Estratégico da UMAIA (2021-2025) com a devida monitorização dos vários indicadores; a promoção de um sistema de ensino/aprendizagem centrado no estudante que combata o insucesso bem como o abandono escolar; a promoção de atividades de I&D e participação em redes internacionais de cooperação e a melhoria contínua das infraestruturas e sistemas de suporte, em termos de conforto, segurança e higiene no trabalho, saúde e preservação do meio ambiente, para, desta feita, alcançar um Campus mais saudável e mais acolhedor para docentes e alunos

### 2.3.1. Política de qualidade (EN)

The quality policy of the Internal Quality Management System (SIGQ) of Universidade da Maia (UMAIA) establishes general guiding lines and objectives to ensure that the quality management system is effective in attaining its objectives and goals. In the scope of the institutional mission of UMAIA, and complying with the duties and responsibilities granted, the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office (GEPAQ), in articulation with the Statistics Office (GEPAQ/GE), adopt as an institutional value the permanent commitment to quality assurance and continuous improvement in all activities to be developed. Thus, based on these concepts, every year an activity plan is elaborated, which establishes a set of strategic actions and objectives, statistic indicators, goals and deadlines that aim to bring continuity to the ambitious project of institutional quality sustainable development, materialised in the strategic orientations of the university for a permanent and continuous improvement of the corresponding internal processes and procedures, based on their four main areas: teaching/learning, research, cooperation with society, and internationalisation. With the implementation of its SIGQ, UMAIA adopts a quality assurance policy for its activity and appropriate procedures for its completion, accomplishing the strategy of continuous improvement, with the purpose to develop a reference organisational culture aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs) aiming to attain the 2030 Agenda. This way, the SIGQ is structured based on a process approach, according to the guidelines adopted by A3ES, in the scope of accreditation of higher education institutions. The processes are organised in a way that it is possible to reach the desired results, based on the identification and monitoring of the actions developed and sustained in the resources inherent to those processes. The SIGQ is organised as a continuous process composed of moments of evaluation of the institution, its courses and employees, with the purpose to detect, in a timely manner, areas that require intervention and to ensure, within the corresponding competence level, its continuous improvement. The system is, thus, based on quality assurance principles, and has the PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle as a reference, where planning and implementing improvement actions allow an increase in the effectiveness and efficiency of the SIGQ. The strategy for quality and its management is associated to the institutionalisation of the evaluation, and is present in regular self-assessment exercises of institutional performance. This practice results in the public availability of impartial, objective, quantitative and qualitative information, such as the self-assessment reports of the study cycles, publicly available on the institution's public portal. This way, UMAIA seeks to obtain the satisfaction of all relevant interested parties, attend to their needs and expectations, as well as to ensure a good performance of the organisation, through the commitment to the following aspects/values: 1. Develop, implement and certify the SIGQ according to the guidelines of A3ES; 2. Foster the active engagement and participation of the entire academic community in the implementation and continuous improvement of a functional and efficient SIGQ; 3. Ensure permanent satisfaction of the needs and expectations of the relevant interested parties, based on a culture of rigour and quality across all 4 main strategic areas: teaching, research, internationalisation, and cooperation with society; 4. Ensure quality and continuous improvement of the teaching and training offer, anticipating the needs of society and aligning the skills of students with the labour market demands; 5. Strengthen the connection teaching - research - knowledge transfer, promoting the collaboration between the university and society, and validating knowledge and economic, social and cultural development; 6. Foster engagement and commitment between the university and their employees (teaching and non-teaching staff), promoting an active and participative communication and strengthening individual skills; 7. Establish reliable and partnership relationships with reference institutions at the national and international levels, for student, teacher/researcher and non-teaching staff exchange and the development of partnership projects; 8. Solidify practices and conducts, according to patterns and guidelines, in order to ensure quality and other rules on the theme and invest in transparency in all activities developed in the scope of the SIGQ; 9. Stimulate the rational and efficient management of resources, the well-being of people and the social responsibility of UMAIA, aligned with the 2030 Agenda and the sustainable development goals. Thus, this gradual development of the SIGQ in UMAIA is based on a few basic pillars, such as the fulfilment of legal requirements and norms applicable to private higher education in Portugal; the defence of ethical principles through its collegiate body, the Ethics and Deontology Council; the guarantee of management mechanisms dedicated to updated and reliable information, which allow correct and concerted decision-making; the attainment of objectives established in the Strategic Plan of UMAIA (2021-2025), with the appropriate supervision of several indicators; the promotion of a teaching/learning system focused on the student and capable of combating failure and drop-out; the promotion of R&D activities and the participation in international cooperation networks, as well as the continuous improvement of supporting infrastructures and systems, in terms of comfort, occupational health and safety, health and environment conservation, in order to achieve a healthier and more welcoming Campus for both teachers and students.

### 2.3.1 Evidências

[Manual da Qualidade da Universidade da Maia | PDF | 753.8 Kb](#)

### 2.3.2. Estruturas de organização e planeamento da gestão da qualidade da instituição (PT)

As principais estruturas de organização e planeamento da gestão da qualidade na UMAIA derivam da sua política de qualidade que define o compromisso da organização com a fundação de uma cultura de qualidade no Campus e estabelece os objetivos e metas de qualidade a serem alcançados. A supervisão da implementação dos mecanismos de planeamento e avaliação está sob a alçada do Conselho de Avaliação da Qualidade Institucional, dos gabinetes GEPAQ/GE e Gestores dos Processos. Esta estrutura operativa está plasmada no Manual de Qualidade da instituição, documento estratégico e amplamente divulgado no portal institucional. O processo de “Planeamento e Gestão Estratégica” determina o compromisso e as responsabilidades institucionais da UMAIA perante a tutela e outras partes interessadas, e estabelece as orientações estratégicas da instituição e a forma como são planeadas, organizadas, dirigidas e monitorizadas. Tendo como referencial o Plano Estratégico da UMAIA, aprovado pela Maiêutica, e mediante os contributos das unidades orgânicas, o Conselho de Gestão elabora o Plano de Atividades para o ano seguinte que é submetido a aprovação da Maiêutica. Perante o relatório anual de atividades, o Conselho de Gestão, em articulação com os respetivos órgãos consultivos, analisa anualmente o grau de concretização dos objetivos e metas propostas, promovendo a sua discussão, envolvendo os stakeholders internos e externos. Ao longo do ano, este Conselho realiza reuniões regulares com os diretores das unidades de investigação, nas quais se analisam as questões relativas aos projetos, financiamento, concursos e funcionamento e se monitoriza a evolução das respetivas atividades e também com os diretores de departamento, nas quais se analisam a implementação das atividades e a concretização do plano letivo nas suas diversas componentes. A garantia interna de qualidade institucional assenta numa estrutura organizacional definida estatutariamente pelo Conselho de Avaliação de Qualidade Institucional que tem como missão a implementação da política de qualidade institucional. Para garantir que as atividades da organização estão alinhadas com os requisitos de qualidade das suas unidades orgânicas e serviços, a UMAIA definiu uma estrutura organizativa própria, adaptada às necessidades de monitorização e planeamento da gestão da qualidade que é realizada por uma estrutura funcional implementada e gerida pelos gabinetes de qualidade GEPAQ/GE e pelos gestores de processos. No âmbito do seu enquadramento legal, o Conselho de Avaliação da Qualidade, reúne com periodicidade regular com o objetivo de: 1. monitorização e avaliação dos processos do SIGQ; 2. discussão e revisão da documentação institucional de suporte ao SIGQ; 3. auscultação dos gestores dos processos e planeamento das atividades a desenvolver; 4. identificação de ações de melhoria.

### 2.3.2. Estruturas de organização e planeamento da gestão da qualidade da instituição (EN)

quality policy, which defines the commitment of the organisation to the foundation of a quality culture on Campus and establishes the quality objectives and goals to attain. The supervision and implementation of planning and evaluation mechanisms is the responsibility of the Committee for Institutional Quality Assessment, the GEPAQ/GE Offices and process managers. This operational structure is reflected in the institution's Quality Manual, a strategic document highly disseminated in the institutional portal. The “Strategic Management and Planning” process determines the institutional commitment and responsibilities of UMAIA towards authority and other interested parties, and establishes the strategic guidelines for the institution and how they are planned, organised, led and monitored. Having as a reference the Strategic Plan of UMAIA, approved by Maiêutica, and using the contributions of the organic units, the Management Board creates the Activity Plan for the following year, which is submitted for Maiêutica's approval. Every year, and considering the annual activities report, the Management Board, in articulation with the corresponding consulting bodies, analyses the level of attainment of the proposed objectives and goals, promoting its discussion and involving the internal and external stakeholders. Throughout the year, this Board will carry out regular meetings with the directors of the research units to discuss project-related issues, financing, tenders and operations, and to monitor the evolution of the corresponding activities, as well as with the department directors, to analyse the implementation of activities and the elaboration of an academic plan in its different components. The internal assurance of institutional quality is based on an organisational structure defined by the Committee for Institutional Quality Assessment according to the statutes, whose mission is to implement the institutional quality policy. In order to ensure that the organisation's activities are aligned with the quality requirements of its organic units and services, UMAIA has established a unique organisational structure, adapted to the monitoring and planning needs of quality management, which is carried out by a functional structure implemented and managed by the GEPAQ/GE quality offices and process managers. In the scope of its legal framework, the Committee for Institutional Quality Assessment meets regularly with the purpose to: 1. Monitor and assess the SIGQ's processes; 2. Discuss and review institutional documents that support the SIGQ; 3. Hear process managers and plan the activities to be developed; 4. Identify improvement actions.

### 2.3.2 Evidências

[Organograma do SIGQ - Universidade da Maia | PDF | 79.4 Kb](#)

### 2.3.3. Sistema interno de gestão de qualidade (PT)

O SIGQ da UMAIA desenvolve-se no quadro do ensino superior e assenta em quatro pilares estratégicos: *Ensino; Internacionalização; Investigação; e Cooperação com a Sociedade*. Este sistema está focalizado nas necessidades das partes interessadas relevantes (conselho de gestão, docentes, estudantes, colaboradores não docentes e stakeholders externos), e está estruturado numa abordagem por processos: a) *Processo de Gestão, no qual se define o compromisso e responsabilidades da Maiêutica e da UMAIA perante a tutela e as partes interessadas, e estabelece as orientações estratégicas, quer para os processos operacionais, quer para os processos de suporte, nomeadamente, através da elaboração, aprovação e monitorização do Plano Estratégico (eixos de intervenção; objetivos estratégicos e objetivos operacionais). Este processo de gestão inclui designadamente o planeamento global das atividades da universidade, a comunicação com a tutela, as atividades de governação, e a elaboração dos relatórios anuais de atividades, bem como a revisão/monitorização do SIGQ; b) Processos Operacionais, que representam os componentes fundamentais da execução da missão e estratégia da UMAIA, acrescentando valor para os estudantes, investigadores, colaboradores e partes interessadas relevantes, bem como para a sociedade e operam com os serviços disponibilizados pela Maiêutica, de forma a assegurar a garantia da qualidade no ensino e aprendizagem, na investigação, na interação com a sociedade e serviços prestados, bem como na internacionalização; c) Processos de Suporte, que são assegurados pela Maiêutica e fundamentais para que os processos operacionais da universidade sejam realizados com a garantia da qualidade requerida, em conformidade com os padrões europeus e internacionais e requisitos legais aplicáveis. Contemplam todos os processos necessários à provisão de recursos, designadamente: Recursos Humanos; Aprovisionamento; Ação Social; Gestão de Projetos; Gestão de Eventos; Infraestruturas; Biblioteca; Divulgação Institucional; Sistemas de Informação; e Observatório da Qualidade. Estes decorrem das orientações do processo de Planeamento e Gestão Estratégica e interagem com os processos operacionais disponibilizando os recursos adequados e necessários à garantia da qualidade dos mesmos; d) Processo Transversal - seguindo os indicadores adequados e a concretização de objetivos de uma forma regular e sistemática, torna-se evidente a verificação de graus de consecução, eficiência e eficácia organizacional da Maiêutica e da UMAIA. Através deste processo analisa-se a conformidade dos requisitos legais e a aplicação dos normativos, onde se conjugam atividades interrelacionadas e interatuantes, contribuindo, desta feita, para a garantia da melhoria contínua global. A UMAIA possui um corpo docente próprio, estável e academicamente qualificado, com elevadas competências de acordo com os melhores critérios internacionais, e especializado nas áreas de formação dos cursos ministrados. Neste âmbito, o planeamento da distribuição de serviço docente permite garantir uma adequada gestão do corpo docente. O serviço docente comporta várias componentes: a) a atividade pedagógica integra atividades de ensino, coordenação, orientação e tutoria necessárias para cumprir a sua missão académica; b) a investigação engloba as atividades relacionadas com a produção de conhecimento, descoberta e pesquisa original, o desenvolvimento tecnológico, a criação cultural, o desenvolvimento metodológico e atividades similares; c) o serviço à instituição pode integrar a realização de atividades resultantes da participação em órgãos de gestão universitária, júris, comissões ad hoc, promoção da instituição, recrutamento de novos estudantes e demais atividades necessárias para o regular funcionamento institucional. No que concerne à investigação, reitera-se como nuclear a estratégia na valorização do conhecimento. Por conseguinte, a prioridade da investigação constitui um dos principais fundamentos da capacidade competitiva da UMAIA, alicerçada nas suas unidades internas de investigação e alianças de I&D com o intuito do reforço da produtividade científica, mas também do potenciar a desejável criação do ensino de 3º ciclo, a internacionalização e a ligação aos stakeholders e à comunidade envolvente. A transferência de conhecimento e a interação com a sociedade constituem uma componente fundamental da missão da UMAIA. Esta vertente da missão determina os objetivos estratégicos da instituição na área da formação contínua, da transferência de conhecimento e do envolvimento com a sociedade, quer no plano regional e nacional, quer no plano internacional. A Maiêutica disponibiliza à UMAIA apoio à transferência de conhecimento, promoção da cultura científica e melhoria da qualidade de vida da comunidade. A procura permanente na UMAIA de níveis elevados de eficiência na gestão dos ciclos de estudos, bem como o esforço de análise do mercado de trabalho, requerem um ajustamento frequente das estruturas curriculares e planos de estudos, incluindo a extinção, alteração e criação de novos ciclos de estudos. Neste sentido, a UMAIA dispõe de mecanismos de apoio à revisão curricular que visam a melhoria contínua da qualidade no ensino, através da revisão periódica dos seus resultados e de uma aferição do cumprimento dos objetivos. Foram também definidos procedimentos relativos a processos de acreditação de novos ciclos de estudos e avaliação de ciclos de estudos em funcionamento que visam uniformizar as atividades de acreditação e avaliação dos ciclos de estudos junto da A3ES.*

### 2.3.3. Sistema interno de gestão de qualidade (EN)

UMAIA's SIGQ is developed within the higher education framework and is composed of four strategic pillars: Teaching, Internationalisation, Research, and Cooperation with Society. This system is focused on the needs of the relevant stakeholders (Management Board, teachers, students, non-teaching employees, and external stakeholders) and is based on a process approach: a) Management Process, in which the commitment and responsibilities both of *Maiêutica* and UMAIA before the authority and the stakeholders are defined, establishing the strategic guidelines for operational and support processes, namely throughout the preparation, approval and supervision of the Strategic Plan (lines of intervention, strategic goals and operational goals). This management process includes, namely, the global planning of the university's activities, communication with the authority, the government operations, the preparation of the annual activity reports, and the revision/supervision of the SIGQ; b) Operational Processes, which represent the main elements for the execution of UMAIA's mission and strategy, adding value to students, researchers, employees, relevant stakeholders, and society, and operating with the services provided by *Maiêutica* in order to ensure the quality of teaching and learning, of research, of the interaction with society and the services provided, and of internationalisation; c) Support Processes, which are ensured by *Maiêutica* and are key for the execution of the university's operational processes with the required quality and according to the European and international standards and applicable legal requirements. They include all processes that are needed to provide resources, such as: Human Resources, Supply, Social Action, Project Management, Event Management, Infrastructures, Library, Institutional Promotion, Information Systems, and Quality Observatory. These arise from the guidelines of the Strategic Planning and Management process and interact with the operational processes by providing the resources that are appropriate and necessary to ensure their quality; d) Transversal Process - when following the appropriate indicators and the achievement of goals in a regular and systematic way, the verification of degrees of organisational achievement, efficiency and efficacy becomes clear at *Maiêutica* and UMAIA. Through this process, compliance with the legal requirements and the application of laws are analysed by combining interrelated and interacting activities, thus contributing to ensure global continuous improvement. According to the best international criteria, UMAIA has its own, stable and high-skilled teaching staff, with the appropriate academic qualifications and expertise in the training areas of the courses provided. In this scope, the planning regarding the distribution of the teaching service enables an appropriate management of the teaching staff. The teaching service is composed of several components: a) the pedagogical activity, which includes teaching, coordination, guidance and mentoring activities, in order to comply with their academic mission; b) the research, which covers activities related to knowledge production, discovery and original research, technological development, cultural creation, methodological development and similar activities; c) and the service for the institution, which may include participation in university management bodies, juries, ad hoc committees, institution promotion, student recruitment and other activities that are required for the institution to operate smoothly. Regarding research, the strategy of valuing knowledge is seen as essential. Therefore, the priority towards research is one of the main aspects of UMAIA's competitiveness, which is based on its internal research units and R&D alliances, in order to strengthen scientific productivity and foster the desired creation of the 3rd cycle training, internationalisation, and the connection to stakeholders and the surrounding community. Knowledge transfer and interaction with society are a key component of UMAIA's mission. It determines the institution's strategic goals in the domains of continuous training, knowledge transfer and involvement with society, at the regional, national and international level. *Maiêutica* provides support to UMAIA for knowledge transfer, promotion of scientific culture and improvement of the community's quality of life. UMAIA's continuous search for high levels of efficiency regarding the management of the study cycles and the analysis of the labour market requires a frequent adjustment of curricular structures and study plans, including cancelling, changing and creating new study cycles. Therefore, UMAIA has mechanisms to support curricular revision, aiming for the continuous improvement of the quality of teaching, through a periodical revision of its results and assessing the fulfilment of its goals. Procedures related to accreditation processes for new study cycles and evaluation processes for existing study cycles were also defined, aiming to standardise these accreditation and evaluation activities before A3ES.

#### 2.3.4. Grau de integração e eficiência do sistema interno de gestão de qualidade (PT)

O grau de integração e eficiência do SIGQ da UMAIA depende de vários fatores, como a complexidade dos processos da instituição, o número de stakeholders, docentes, funcionários e estudantes e o grau de compromisso do Conselho de Administração da Maiêutica e Conselho de Gestão da universidade com a implementação e desenvolvimento do SIGQ. Na avaliação do grau de integração e eficiência do sistema interno de gestão de qualidade, relevam-se os seguintes aspetos: 1. A comunicação e cooperação entre os diferentes serviços funcionais da Maiêutica e departamentos da Universidade da Maia têm melhorado a sua eficiência ao longo dos últimos anos, nomeadamente com a passagem do estatuto de Instituto Universitário da Maia para Universidade da Maia. Alguns procedimentos foram criados de raiz e integrados nos processos de suporte do SIGQ. Para isso, foi necessário a reestruturação de alguns serviços funcionais que dão apoio às unidades orgânicas da UMAIA, como por exemplo a criação do gabinete de apoio aos departamentos e unidades de investigação em julho de 2021; 2. A documentação produzida pelo SIGQ foi melhorada e parametrizada, através de modelos próprios, devidamente informatizados para garantir a gestão e manutenção eficiente do sistema interno de gestão de qualidade. As políticas, procedimentos e instruções de trabalho são documentados e disponíveis para toda a comunidade académica da instituição; 3. A monitorização e a avaliação das atividades relacionadas com a qualidade são essenciais para garantir a eficiência do sistema de gestão da qualidade. Anualmente é produzido um relatório de monitorização descrevendo os diversos mecanismos e instrumentos utilizados na análise de desempenho dos vários processos do SIGQ e grau de implementação das ações de melhoria previstas, garantindo assim os níveis de qualidade pretendidos, bem como a melhoria contínua. Este relatório é comunicado a toda a comunidade académica da Instituição; 4. O compromisso do Conselho de Administração da Maiêutica e o alinhamento com o plano estratégico da UMAIA é peça fundamental para garantir a eficiência do sistema de gestão da qualidade. A Maiêutica fornece recursos adequados para a implementação e manutenção do sistema de gestão da qualidade demonstrando um compromisso contínuo com a melhoria da qualidade; 5. A melhoria contínua é um aspeto chave do sistema de gestão da qualidade e é essencial para garantir a sua eficiência. Neste respeito, releva-se o facto de que a organização mantém um processo estruturado permanente que permite identificar e implementar melhorias contínuas em todos os processos relacionados com a qualidade. Em síntese, para alcançar um desenvolvimento substancial de integração e eficiência do sistema interno de gestão da qualidade, a instituição tem desenvolvido o seu foco principal na comunicação e cooperação, documentação adequada, monitorização e avaliação, melhoria contínua e compromisso de valorização da qualidade por parte da Maiêutica.

#### 2.3.4. Grau de integração e eficiência do sistema interno de gestão de qualidade (EN)

The degree of integration and efficiency of UMAIA's SIGQ depends on several factors, such as the complexity of the institution's processes, the number of stakeholders, teachers, employees and students, and the degree of commitment of Maiêutica's Administration Council and of the university's Management Board to the implementation and development of the SIGQ. The following aspects are relevant to assess the degree of integration and efficiency of the Internal Quality Management System: 1. The communication and cooperation efficiency between the different functional services of Maiêutica and the departments of Universidade da Maia has improved over the last years, namely during the transition from Instituto Universitário da Maia to Universidade da Maia. Several procedures were created from scratch and integrated in the SIGQ's support processes. For that, the restructuring of some functional services supporting UMAIA's organic units was required, such as the creation of the Research Departments and Units Support Office, in July 2021; 2. SIGQ's documentation was improved and parametrised, throughout the use of properly computerised models, to ensure efficient management and maintenance of the Internal Quality Management System. The policies, procedures and work instructions are documented and available for the institution's entire academic community; 3. The supervision and evaluation of the quality related activities are essential to ensure the efficiency of the quality management system. A supervision report is produced every year to describe the different mechanisms and instruments used when analysing the performance of the different SIGQ processes and the degree of implementation of the expected improvement measures, thus ensuring the intended quality levels as well as continuous improvement. This report is disseminated to the institution's entire academic community; 4. The commitment of Maiêutica's Administration Council, in line with UMAIA's strategic plan, is key to ensure the efficiency of the quality management system. Maiêutica provides appropriate resources for the implementation and maintenance of the quality management system, showing its continuous commitment towards quality improvement; 5. Continuous improvement is a key aspect of the quality management system, in order to ensure its efficiency. In this regard, it is important to note that the organisation has a permanent and structured process that allows to identify and implement continuous improvement in all quality related processes. In sum, aspects such as communication, cooperation, appropriate documentation, supervision, evaluation, continuous improvement and Maiêutica's commitment to quality have been the focus of the institution to achieve a significant development towards the integration and efficiency of the internal quality management system.

### 2.3.5. Participação da comunidade académica na gestão da qualidade (PT)

A participação da comunidade académica na gestão da qualidade da universidade é fundamental para garantir que todos os intervenientes estão cientes e alinhados com a missão e objetivos da instituição. A comunidade académica inclui docentes e investigadores, pessoal técnico, administrativo e de gestão, estudantes, stakeholders e outras partes interessadas. A participação dos vários intervenientes no SIGQ, tem sido promovida ativamente através do desenvolvimento de uma cultura organizacional ao longo destes últimos 5 anos e tem produzido um reconhecimento transversal dos valores que a instituição pretende transmitir assim como dos objetivos essenciais da sua missão e desígnios estratégicos. A garantia da qualidade é assegurada pela existência de instrumentos operacionais multifacetados capazes de diagnóstico em todos os serviços funcionais da instituição, devidamente referenciados nos seus planos de atividades e acompanhados de propostas de medidas de melhoria. Os gabinetes GEPAQ/GE têm promovido, desde 2008, inquéritos regulares de auscultação ao corpo docente e investigador, ao pessoal técnico, administrativo e de gestão, aos estudantes e aos stakeholders, através de vários questionários devidamente estruturados, aferindo as perceções da comunidade no âmbito: do processo ensino/aprendizagem; dos recursos institucionais da Maiêutica; da integração dos diplomados no mercado de trabalho; da construção do perfil dos novos estudantes; da satisfação com os eventos realizados; da satisfação dos estudantes em regime de mobilidade; da satisfação com a Universidade Jovem promovida pela Maiêutica, assim como a adesão a atividades extracurriculares, possibilitando então uma reflexão crítica permanente nos planos pedagógico, estrutural e funcional. A participação da comunidade académica no SIGQ passa também pela integração de estudantes, docentes e não-docentes nos vários órgãos de gestão da universidade, tais como, assento no Conselho Geral, no Conselho de Avaliação da Qualidade Institucional, no Conselho Pedagógico e no Conselho Científico da Universidade. Em resumo, o envolvimento da comunidade académica na gestão da qualidade inclui: • Envolvimento em processos de tomada de decisão relacionados com a gestão da qualidade, incluindo a participação em reuniões e grupos de trabalho que lidam com questões de qualidade; • Inquéritos à comunidade para recolher informações importantes sobre a eficácia do sistema de gestão da qualidade da instituição de modo a identificar áreas para melhoria; • Participação em auditorias internas para avaliar a conformidade com os padrões de qualidade e normativos legais; • Participação em processos de melhoria contínua para identificar e implementar melhorias no sistema de gestão da qualidade; • Realização de relatórios de autoavaliação dos ciclos de estudos.

### 2.3.5. Participação da comunidade académica na gestão da qualidade (EN)

The academic community's participation in the university's quality management is key to ensure that all agents are aware and aligned with the institution's mission and goals. The academic community is composed of teachers and researchers, technical, administrative and management staff, students, stakeholders, and other interested parties. The participation of the different agents in the SIGQ has been actively promoted through the development of an organisational culture over the last 5 years and has produced a transversal recognition of the values the institution intends to convey, as well as of the main goals of its strategic mission and intentions. Quality is ensured through the existence of manifold operational instruments that can provide a diagnosis in all functional services of the institution, which are properly referenced in their activities plan and are followed by proposals for improvement. Since 2008, GEPAQ/GE Offices have promoted regular surveys to consult the teaching staff and the researchers, the technical, administrative and management staff, the students and the stakeholders throughout several structured questionnaires in order to assess the community's perceptions regarding: the teaching/learning process; Maiêutica's institutional resources; the graduates' integration in the labour market; the definition of the new students' profile; the satisfaction regarding the events held; mobility students' satisfaction; satisfaction regarding Maiêutica's Universidade Jovem and extracurricular activities, which enables a permanent critical analysis at a pedagogical, structural and functional level. The academic community's participation in the SIGQ also includes the integration of students, teachers and non-teaching staff in the different management bodies of the university, such as the General Council, the Institutional Quality Evaluation Council, the Pedagogical Council and the Scientific Council of the university. In sum, the academic community's involvement in quality management includes: • Participation in decision-making processes related to quality management, including participation in meetings and work groups addressing quality issues; • Surveys addressed to the community in order to collect information regarding the effectiveness of the institution's quality management system and identify areas for improvement; • Participation in internal audits to assess compliance with quality standards and legal requirements; • Participation in continuous improvement processes to identify and implement improvements in the quality management system; • Preparation of self-assessment reports regarding the study cycles.

### 2.3.6. Eficácia do sistema de informação (PT)

O Sistema de Informação do SIGQ da universidade está estruturado em vários subsistemas desenvolvidos e geridos pela Maiêutica para apoio aos vários eixos estratégicos e missão da instituição. A Maiêutica dispõe de quatro subsistemas principais: Sophia - base de dados para a gestão académica; Primavera - para a gestão de recursos humanos, materiais e financeiros; Portal institucional - na área privada aloja os serviços internos para a comunidade académica, tais como a gestão de classificações e lançamento de notas, pedidos de aulas de compensação, relatórios das unidades curriculares, fichas programáticas das unidades curriculares, pedidos de bibliografia, registo curricular do docente, registo de assiduidade, registo de sumários, consulta de horários, na área pública aloja a oferta formativa da Universidade e a informação relevante sobre as atividades da universidade, assim como toda a comunicação para o exterior tais como o corpo docente e regulamentos institucionais; Repositório científico da Universidade – responsável pela preservação, divulgação e acesso à produção científica. Além destes subsistemas de informação críticos para a instituição, existem outros complementares que permitem tornar mais eficientes as atividades de apoio à comunidade académica. Incluem-se neste tipo a Plataforma Moodle de suporte aos cursos de e-learning e b-learning da universidade, mas complementando também a gestão pedagógica no ensino presencial. A gestão da base de dados bibliográficos da biblioteca da universidade é realizada em colaboração com a PORBASE (Base Nacional de Dados Bibliográficos), dando suporte aos trabalhos de estudantes, docentes e investigadores. Os testes de robustez ao Sistema de Informação do SIGQ são realizados periodicamente de modo a detetar eventuais falhas. Em 2021 foi efetuada uma auditoria de segurança com análise forense aos servidores da Maiêutica com exposição à Internet onde se inserem os servidores dos Portais públicos e área privada. Esta auditoria foi efetuada com o apoio da equipa de cibersegurança externa. Além disso, a Maiêutica tem ao seu dispor o Security Operations Center (SOC), reconhecido como um dos maiores especialistas no mercado na área da segurança. Este serviço, consiste na monitorização 24x7 do tráfego internet e eventos dos servidores internos por equipas especialistas na área da segurança. Esta monitorização é efetuada através de software específico que pode detetar padrões ao nível das tentativas de intrusão ou alterações de comportamentos de tráfego, no sentido de haver uma maior proatividade na deteção de ciberataques. A informação produzida pelo sistema de informação é usada por toda a comunidade académica e é transversal a todos os órgãos da universidade, desde os órgãos de gestão, até às coordenações de curso, de modo a contribuir para a tomada de decisões no âmbito do processo de melhoria contínua dos processos de qualidade do SIGQ da organização.

### 2.3.6. Eficácia do sistema de informação (EN)

The information system of the university's SIGQ is structured into several subsystems that are developed and managed by Maiêutica to support the different strategic lines and mission of the institution. Maiêutica has four main subsystems: Sophia - academic management database; Primavera - management of human, material and financial resources; Institutional Portal - the internal services for the academic community, such as classification management and grades records, replacement class requests, curricular unit reports, curricular unit syllabi, literature requests, teacher's curricular records, attendance records, summary records, or timetables, are available in the private area, while the public area hosts the university's training offer and relevant information regarding its activities, as well as all external communication, such as the teaching staff and institutional regulations; University's Scientific Repository - for the preservation, dissemination and access to scientific production. In addition to these information subsystems that are critical for the institution, there are supplementary ones that provide greater efficiency to the activities supporting the academic community. The Moodle platform, which provides support to the e-learning and b-learning courses and complements the pedagogical management of in-person learning, is included in this type of subsystems. The management of the bibliographic database of the university's library is performed in collaboration with PORBASE (Portuguese Database of Bibliographic Data), supporting students, teachers and researchers' works. Robustness tests on the information system of the SIGQ are conducted periodically in order to detect potential flaws. A security audit with forensic analysis was conducted in 2021 on Maiêutica's servers that are exposed to the Internet, in which are included the servers managing the public portals and the private area. This audit was performed with the support of the external cybersecurity team. Maiêutica also relies on the Security Operations Centre (SOC), which is recognised as one of the biggest market experts in security. This service monitors Internet traffic and the events of the internal servers 24/7, and is provided by expert teams in the security domain. Such monitoring is carried out through specific software that is able to detect patterns regarding intrusion attempts or traffic behaviour changes, allowing a greater proactive approach against cyberattacks. The information generated by the information system is used by the entire academic community and is transversal to the entire university, from the management bodies to the course coordinators, in order to contribute to decision-making regarding the continuous quality improvement of the SIGQ of the organisation.

### 2.3.6 Evidências

[Relatório de Monitorização do SIGQ da UMAIA](#) | PDF | 242.5 Kb

### 2.4.1. Forças (EN)

- Dedicated and committed faculty. - Training focused on job readiness. - Established digital teaching skills, allowing for accredited e-learning courses. - Internal structures dedicated to attracting and supporting foreign students, with a focus on Portuguese-speaking communities. - Demonstrated ability to secure external funding for teaching quality, research and development, internationalization, and university outreach. - Relevant scientific output in various scientific fields, with a significant impact on the definition and development of certain public policies. - Diversified and consolidated offering at the undergraduate level. - Tuition fee policy aligned with family income. - Modern, spacious, sustainable campus located in a central area with excellent transportation links, designed to accommodate various educational offerings and currently expanding.

#### 2.4.1. Forças (PT)

*o Corpo docente dedicado e comprometido; o Formação focada na prontidão para o posto de trabalho (job readiness); o Competências para o ensino de base digital instaladas, que permite ter cursos em e-learning já acreditados; o Estruturas internas vocacionadas para a atração e apoio a estudantes estrangeiros, com foco nas comunidades lusófonas; o Capacidade demonstrada de captação de financiamentos externos – qualidade de ensino, I&D, internacionalização e extensão universitária; o Produção científica relevante em várias áreas científicas e impacto já relevante na definição e no desenvolvimento de certas políticas públicas; o Oferta diversificada e já consolidada ao nível dos primeiros ciclos de estudos; o Política de propinas adequada ao rendimento das famílias; o Campus moderno, amplo, airoso, sustentável, no epicentro de vias de comunicação, estruturado para dar respostas às várias valências da oferta educativa e em fase de ampliação.*

#### 2.4.2. Fraquezas (PT)

*- Developing policies for welcoming new target audiences. - Ongoing development of e-learning policies. - Asymmetries in scientific research development. - Incipient and bureaucratic structures for managing high-level external funding. - Lack of fully English-taught courses to attract non-CPLP (Community of Portuguese Language Countries) students. - Exposure to unfair competition from state education.*

#### 2.4.2. Fraquezas (EN)

*o Políticas de acolhimento de novos públicos ainda em desenvolvimento; o Política de e-learning ainda em desenvolvimento; o Assimetrias no desenvolvimento da investigação científica; o Estruturas ainda incipientes e burocráticas para o apoio à gestão de financiamento externo, sobretudo o de elevado nível; o Falta de cursos totalmente lecionados em inglês para atração de estudantes de fora da CPLP; o Exposição à concorrência desleal do ensino estatal.*

#### 2.4.3. Oportunidades (PT)

*- Digital Transformation: Changing the paradigm of initial and lifelong education. - International market of potential students, especially from Portuguese-speaking countries. - External funding sources, including national and European funding programs such as Agenda 2030, Recovery and Resilience Facility (PRR), Horizon Europe, Erasmus+ for promoting quality education, internationalization, research, university outreach, and diversification of offerings. - Building evidence-based public policy proposals. - Value of academic degrees in Portuguese culture. - Rigorous access requirements for higher education. - Privileged geographic location, with convergence of three highways and a metro line in a densely populated region. - Heavy internal travel costs within the country for families.*

#### 2.4.3. Oportunidades (EN)

*o Transformação Digital – alteração do paradigma de formação inicial e ao longo da vida; o Mercado internacional de potenciais estudantes, especialmente dos países lusófonos; o Fontes de financiamento externas – nacionais e europeias, designadamente, Agenda 2030, PRR, Horizonte Europa, Erasmus+ para promoção da qualidade de ensino, internacionalização, investigação, extensão universitária e diversificação da oferta; o Construção de propostas de políticas públicas com base na investigação científica; o Valorização do grau académico na cultura portuguesa; o Regime exigente de acesso ao ensino superior; o Localização geográfica privilegiada, com confluência de 3 autoestradas e de uma linha de metro, numa região com alta densidade populacional. o Custos de deslocação interna no país muito pesados para as famílias;*

#### 2.4.4. Ameaças (PT)

*- Demographic decline. - Unfavorable political environment for private education. - Need to reflect the actual cost of a course in tuition fees in competition with heavily subsidized state education. - Lingering effects of the 2007 regulatory change (RJIES) regarding research requirements. - Penalties imposed by FCT (Portuguese Foundation for Science and Technology) in the assessment of smaller research units, leading to excessive concentration and an undefined model. - Failure of the Single Market in regulating competing educational offerings, not complying with regulations (e.g., "own master's degree" in Spain). - Mistrust among younger individuals towards the educational offerings of a private university, perceiving static, rigid, and bureaucratic educational processes.*

#### 2.4.4. Ameaças (EN)

*o Queda demográfica; o Ambiente político desfavorável ao ensino privado; o Necessidade de ver refletido o custo real de um curso nas propinas em concorrência com o ensino estatal fortemente subsidiado; o Reflexos ainda visíveis da alteração regulatória de 2007 (RJIES) no que toca aos requisitos de investigação; o Penalização imposta pela FCT na avaliação das unidades de investigação mais pequenas, que leva a uma concentração excessiva e de modelo indefinido; o Falha do Mercado Único na regulação da oferta educativa concorrente não cumprindo a regulamentação na matéria (ex: "master próprio" em Espanha); o Desconfiança dos mais jovens da oferta formativa de uma universidade privada - estaticismo, rigidez, burocracia do processo educativo.*

### 3. Ensino

---

#### 3.1.1. Estratégia institucional e políticas da oferta educativa (PT)

A viabilidade científica e económica da Universidade da Maia exige uma estratégia institucional clara e uma permanente capacidade de adaptação à realidade externa do mercado de trabalho dos seus diplomados. Para a investigação, a estratégia de cada departamento tem de ser mais bem focada e com objetivos a muito longo prazo. Para o ensino, tem de haver uma política adaptativa à evolução da sociedade, mas sempre bem ancorada nos temas de investigação escolhidos e com maior impacto internacional. Atualmente, há duas áreas de investigação particularmente sólidas, as Ciências do Desporto e a Psicologia com ciclos de estudo de primeiro, segundo e terceiro ciclo. Nos doutoramentos a procura estudantil é muito elevada e tem havido, anualmente, entre 5 e 10 bolsas de doutoramento FCT para cada um dos dois doutoramentos. Mesmo dentro destes dois departamentos, outras subáreas científicas fazem o seu caminho de maturação no sentido de poderem vir a chegar ao terceiro ciclo. A política de oferta educativa de primeiro e segundo ciclo nestes departamentos, é de manter um percurso sólido até ao terceiro ciclo existente, mas também oferecer formações alternativas sempre ajustadas às novas necessidades identificadas, desde que tenhamos resposta do nosso corpo docente permanente. Nos departamentos de Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação e de Ciências Empresariais, estamos ainda em busca das melhores áreas de consolidação da investigação tendo em vista a possibilidade de construir percursos educativos de primeiro, segundo e terceiro ciclos. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), indo desde a mais elementar manipulação do código e do uso das redes sociais até às Ciências de Dados e à Inteligência Artificial estão presentes na docência e no perfil de competências desejadas dos estudantes dos ciclos de estudos destes departamentos. O desenho curricular destes ciclos de estudos oferece aos estudantes uma experiência com atuais técnicas de comunicação e prepara-os para a enorme revolução em curso. Uma componente artística tem o espaço devido na Licenciatura em Arte Multimédia. Outras licenciaturas e mestrados deixam-se contagiar por esta componente essencial artística em todas as formas de comunicação e daqui depende o seu sucesso.

### 3.1.1. Estratégia institucional e políticas da oferta educativa (EN)

*The scientific and economic feasibility of Universidade da Maia requires a clear institutional strategy and a permanent ability to adapt to the external reality of the labour market of its graduates. In what concerns research, each department's strategy has to be more focused and have very long-term objectives. Regarding teaching, there has to be a policy that can adapt itself to the evolution of the society and that is firmly anchored in choosing research themes that have the greatest international impact. Currently, there are two particularly sound research domains, which are Sports Sciences and Psychology, with first, second and third study cycles. Students' demand for PhD degrees is very high and there have been 5 to 10 FCT PhD scholarships every year for each one of the two PhD degrees. Even inside these two departments, other scientific subareas are maturing in order to achieve the third cycle one day. In these departments, the educational policy for the first and second cycles is to maintain a solid path up to the third cycle, but also to offer alternative training, always adjusted to the new needs identified, provided that our permanent teaching staff has the ability to respond. In the Department of Communication Sciences and Information Technologies and of Business Sciences, we are still searching for the best areas to consolidate research in order to build education pathways for first, second and third cycles. Information and Communication Technologies (ICT), from the most elementary code manipulation or use of social media to Data Science and Artificial Intelligence, are present in teaching and in the expected students' skill profile of the study cycles of these departments. The curricular structure of these study cycles offers students an experience with the current communication techniques and prepares them for the major ongoing revolution. The artistic component finds its own space in the Bachelor's Degree in Multimedia Art. Other bachelor's and master's degrees are influenced by this key artistic component in every form of communication and their success depends on it.*

**3.1.2. Organização da oferta educativa (PT)**

A oferta educativa atual, 2022/23, é a seguinte: DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTO - Educação Física e Desporto (1º ciclo) - Gestão do Desporto (1º ciclo) - Ciências da Educação Física – Especialização em Treino Desportivo (2º ciclo) - Ciências da Educação Física – Especialização em Exercício Físico e Saúde (2º ciclo) - Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário (2º ciclo) - Gestão do Desporto (2º ciclo) - Análise do Jogo de Futebol (e-learning) (2º ciclo) - Ciências do Desporto, Especialidades: Exercício e Saúde; Rendimento Desportivo (3º ciclo) DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO - Arte Multimédia (1º ciclo) - Ciências da Comunicação (1º ciclo) - Informática (1º ciclo) - Relações Públicas e Gestão da Comunicação (1º ciclo) - Tecnologias de Comunicação Multimédia (1º ciclo) - Tecnologias da Informação, Comunicação e Multimédia (2º ciclo) - Informática (e-learning) (2º ciclo) DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS - Energias Renováveis (1º ciclo) - Gestão de Empresas (1º ciclo) - Gestão de Marketing (1º ciclo) - Gestão de Recursos Humanos (1º ciclo) - Turismo - Gestão Estratégica de Recursos Humanos (2º ciclo) - Gestão de Empresas (2º ciclo) - Marketing (2º ciclo) - Transformação Digital (2º ciclo) - Turismo, Património e Desenvolvimento (2º ciclo) DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DO COMPORTAMENTO - Criminologia (1º ciclo) - Psicologia (1º ciclo) - Criminologia (2º ciclo) - Psicologia Clínica e da Saúde (2º ciclo) - Psicologia Clínica Forense – Intervenção com Agressores e Vítimas (2º ciclo) - Psicologia Escolar e da Educação (2º ciclo) - Psicologia, Especialidade de Psicologia Clínica (3º ciclo) A oferta educativa está organizada em 4 departamentos, cada um com uma direção que coordena os recursos humanos e a oferta educativa. Compete também à direção do departamento articular as relações entre docentes e estudantes e assegurar que são cumpridos os objetivos de cada unidade curricular e que são garantidos projetos e estágios individuais. Compete também à direção do departamento a gestão estratégica da oferta educativa, propondo novos ciclos de estudos, reorientando ciclos de estudos em funcionamento e preparando os pedidos de acreditação e reacreditação. A organização departamental tem um alinhamento disciplinar, mas é incentivada a cooperação entre departamentos na organização dos planos curriculares de todos os ciclos de estudos. Cada departamento reúne saberes complementares na formação dos estudantes dos ciclos de estudo desse departamento. Por exemplo, o departamento de Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação aponta para um caminho da formação nas Ciências da Comunicação que seja bastante rico nas Tecnologias da Informação, uma realidade já presente na prática profissional e, tudo deixa prever, que será ainda mais forte no futuro.

**3.1.2. Organização da oferta educativa (EN)**

The current educational offer, in 2022/23, is as follows: DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS SCIENCES - Physical Education and Sport (1st cycle) - Sport Management (1st cycle) - Physical Education and Sport Sciences – Specialisation in Sports Coaching (2nd cycle) - Physical Education and Sport Sciences – Specialisation in Physical Exercise and Health (2nd cycle) - Teaching Physical Education in Basic and Secondary Education (2nd cycle) - Sport Management (2nd cycle) - Analysis of the Football Game (e-learning) (2nd cycle) - Sport Sciences, specialisations in Exercise and Health, and Sporting Performance (3rd cycle) DEPARTMENT OF COMMUNICATION SCIENCES AND INFORMATION TECHNOLOGIES - Multimedia Art (1st cycle) - Communication Sciences (1st cycle) - Computer Science (1st cycle) - Public Relations and Communication Management (1st cycle) - Multimedia Communication Technologies (1st cycle) - Information, Communication and Multimedia Technologies (2nd cycle) - Computer Science (e-learning) (2nd cycle) DEPARTMENT OF BUSINESS SCIENCES - Renewable Energy (1st cycle) - Business Management (1st cycle) - Marketing Management (1st cycle) - Human Resource Management (1st cycle) - Tourism - Strategic Human Resource Management (2nd cycle) - Business Management (2nd cycle) - Marketing (2nd cycle) - Digital Transformation (2nd cycle) - Tourism, Heritage and Development (2nd cycle) DEPARTMENT OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES - Criminology (1st cycle) - Psychology (1st cycle) - Criminology (2nd cycle) - Clinical and Health Psychology (2nd cycle) - Forensic Clinical Psychology – Intervention with Aggressors and Victims (2nd cycle) - School and Educational Psychology (2nd cycle) - Psychology, specialisation in Clinical Psychology (3rd cycle) The educational offer is organised in 4 departments with each one having a directorate to coordinate human resources and the offer. It is also up to the directorate of each department to manage the relationships between teachers and students, ensure that the goals of each curricular unit are achieved, and guarantee individual internships and projects. The directorate of the department is also in charge of the strategic management of the educational offer, by proposing new study cycles, reorienting existing study cycles and preparing accreditation and reaccreditation requests. Departments are organised according to a disciplinary orientation, but the cooperation between them is encouraged when it comes to organising curricular plans for all study cycles. Each department features complementary knowledge for the students of that department. For instance, the Department of Communication Sciences and Information Technologies points to a pathway in Communication Sciences that is also quite rich in Information Technologies, a reality in current professional practice that will be even stronger in the future.

**3.1.3. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)**

[sem resposta]

**3.1.3. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)**

[sem resposta]

### 3.2.1. Metodologias de ensino e estratégia institucional (PT)

A 23 de maio de 2018 a Maiêutica, entidade instituidora da Universidade da Maia, então, Instituto Universitário da Maia – ISMAI, cria o GPIP – Gabinete para a Plataforma e Inovação Pedagógica, cuja missão é “a promoção de sinergias, ações e projetos que facilitem o processo de ensino e aprendizagem e contribuam para a excelência pedagógica do ISMAI”. O GPIP ainda funciona hoje em dia. EAD – Ensino-Aprendizagem Digital Desde o ano anterior, 2017, que o GPIP já vinha a promover várias ações de inovação pedagógica, por exemplo, dando formação ao corpo docente para a utilização do Moodle. Em adição, começou a desenvolver o recurso a software de comunicação para que as aulas pudessem ser lecionadas em regime simulcast (simulcast são aulas síncronas onde coexistem estudantes em sala e à distância, mas que requer a participação ativa destes últimos), hoje denominado ensino híbrido. O objetivo inicial era disponibilizar um meio para os trabalhadores-estudantes terem alguma forma de acompanhar as aulas, sobretudo as noturnas, dado o elevado absentismo que estes estudantes costumam ter, com claro prejuízo da sua aprendizagem. O sistema de simulcast é operacionalizado durante o ano letivo 2018/2019, funcionando a título experimental no 1º ano noturno da licenciatura em Informática e no mestrado em Marketing (também noturno). É batizado de EAD (ensino-aprendizagem digital) e consiste no kit EAD, um conjunto de hardware e software que tornam qualquer sala de aula corrente apta para aulas em simulcast, e um conjunto de táticas didáticas para o bom desempenho do simulcast pelo professor. Estas regras são vertidas para escrito e estão publicadas em (Silva et al., 2019), servindo de base às formações internas do corpo docente. Entretanto, a Microsoft toma conhecimento do EAD do ISMAI e convida-nos para a sua divulgação durante o Innovation Week, em Lisboa, em julho de 2019, pois grande parte da componente de software é a suite Office, na versão disponibilizada gratuitamente às instituições de ensino. A inovação é reconhecida, o que leva a Microsoft a produzir um case study durante o Verão de 2019 e que está disponibilizado no seu canal de YouTube em <https://youtu.be/vR3KLJRFIQ4>. Segue-se a apresentação do EAD no Web Summit 2019 perante o Presidente da República e o Primeiro-Ministro de Portugal. O projeto EAD continua em desenvolvimento para o ano letivo 2019/2020, sendo agora aplicado nos mestrados em Psicologia Escolar e da Educação, e em Tecnologias da Informação, Comunicação e Multimédia, bem como no doutoramento em Psicologia Clínica, sendo os respetivos docentes treinados e capacitados para este tipo de lecionação. O encerramento do campus a 12 de março de 2020 abre espaço para a difusão do EAD dentro do ISMAI. Se bem que na generalidade do ensino superior dá-se o ensino remoto de emergência, a “emergência” é largamente mitigada no ISMAI. Durante duas semanas há formação intensiva de todo o corpo docente, bebendo da experiência acumulada com o EAD e assentando nos docentes que já vinham usando o ensino híbrido nos cursos onde estava implementado. No final de março os 29 cursos que compunham a oferta do ISMAI, 13 licenciaturas, 14 mestrados, e 2 doutoramentos, estavam já a funcionar na sua quase totalidade. A 26 de Março 89% das cadeiras estavam em funcionamento, e a 30 de abril, 97%. Por “funcionamento”, entende-se aulas síncronas a serem lecionadas nos horários estabelecidos antes do lockdown e com todos os recursos pedagógicos necessários disponíveis. A este respeito houve um esforço que permitiu a virtualização de laboratórios e a possibilidade dos estudantes e professores executarem software em acesso remoto em 24/7. Pode-se afirmar que as competências desenvolvidas com o EAD, designadamente pedagógicas, e a equipagem com os recursos materiais, designadamente hardware e software, agilizaram a escalagem dos projetos piloto para todo o campus. Em 15 de maio de 2020 é disponibilizada a brochura “Procedimentos de avaliação não presencial”, a qual serve de base para a formação do corpo docente, oferecendo 11 métodos de avaliação compatíveis com o ensino à distância, para além do sistema de eProctoring, também disponibilizado. Todas estas facilidades e treino ainda se mantêm hoje. E-learning Na sequência das competências desenvolvidas no seio do EAD, em novembro de 2020, o GPIP publica o “Modelo Pedagógico para os 2º Ciclos de Estudos Ministrados à Distância - ISMAI”. O desenvolvimento de um modelo pedagógico para os mestrados acompanhado da formação do corpo docente nas pedagogias pertinentes ao ensino à distância permitiu a submissão de dois processos de acreditação de novos ciclos de estudo (NCE) junto da A3ES, em novembro de 2020. Ambos os mestrados, Análise do Jogo de Futebol, e Informática, vieram a ser acreditados durante o ano letivo 2020/2021, o primeiro por 3 anos e o segundo por 6, o máximo. Orgulhosamente, a Universidade da Maia conseguiu a totalidade da acreditação das suas propostas e que representaram um terço das acreditações na primeira vez em que o Decreto-Lei 133/2019 foi operacionalizado. PBL O esforço de capacitação do corpo docente com recursos pedagógicos atuais e mais efetivos, que escapem à tradicional aula expositiva, não se tem limitado às áreas digitais. Na senda da implementação de pedagogias ativas de aprendizagem, em maio de 2019 decorreu uma formação em PBL. Esta formação beneficiou do acumulado de experiência de docentes da Engenharia e Gestão Industrial da Universidade do Minho. Estas sessões foram videogravadas, editadas, e publicadas num canal unlisted do YouTube. Os seis vídeos (<https://youtu.be/qOTAZRzuxew>; <https://youtu.be/L1cd8-c3US8>; [https://youtu.be/TIRmhcciD\\_A](https://youtu.be/TIRmhcciD_A); <https://youtu.be/N-D2Dumjp4E>; <https://youtu.be/WuBIM14Ywew>; <https://youtu.be/308kUUoiqPk>) que as compõem continuam a ser a base da formação que é ministrada aos professores que pretendem implementar o PBL nas suas cadeiras, seja na versão projeto, seja na versão problema. No final de 2019 esta linha de atuação entrou na sua terceira fase, implementação. Dois cursos avançaram, as licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos e em Gestão de Marketing, para além de unidades curriculares avulsas onde os respetivos docentes irão fazer uma aplicação experimental do método pedagógico. A pandemia veio prejudicar o desenvolvimento do PBL no ISMAI. Todavia, em fevereiro de 2020/2021, pôs-se em marcha um projeto para combinar o PBL com o flipped classroom. Foi implementado em Análise de Dados Qualitativos do 1º ano da licenciatura em Gestão de Marketing, uma cadeira que apresentava uma elevada taxa de insucesso, muito devido à densidade e complexidade das matérias que a compõem, para além do insuficiente grau de preparação que os estudantes trazem do ensino secundário. Todos os conteúdos de ensino foram transportados para suportes acessíveis no período que antecede os momentos de contacto semanais (“aulas”), suportados no Moodle. Os suportes eram maioritariamente vídeos produzidos para o efeito, mas incluindo, também, outros vídeos disponíveis na internet, designadamente no YouTube, para além de textos em pdf, ou em sites, por exemplo na Wikipédia. Seguindo as boas práticas de implementação do flipped classroom, há testes curtos de resposta múltipla que permitem a avaliação formativa dos estudantes no momento. Também permitem a implementação do just-in-time-

*teaching pois, antes da “aula”, o professor tem acesso a dados que revelam o compromisso dos estudantes com o estudo e respetivo sucesso, para além de lhe permitir ajustar os temas a receber foco durante as sessões presenciais síncronas. O resultado foi surpreendente com o teste objetivo teórico a revelar um aumento de 3 valores, em média, face aos quatro anos letivos anteriores (cerca de 60 estudantes por ano). Este projeto mantém-se em desenvolvimento e é usado como showcase nas formações dos professores para o PBL e para o flipped classroom. D-PBL Na senda da combinação de pedagogias ativas (PBL) com as ferramentas digitais, a Universidade da Maia lidera o projeto Erasmus+ “D-PBL: Advancing Project-Based Learning into the Digital Era” (<https://d-pbl.eu/>), iniciado em janeiro de 2022. Já foi desenvolvido um instrumento de autoavaliação das competências digitais para a educação e está-se a desenvolver um curso em e-learning de formação dos professores em competências digitais para a educação, bem como o desenho de espaços apropriados para a aplicação das pedagogias ativas. Este último objetivo terá, em 2023/2024, um proof-of-concept, no campus da Universidade da Maia. Situação desde setembro de 2021 Em setembro de 2021 uma nova equipa Reitoral assumiu funções. Se bem que, até esta altura, a estratégia incidiu na criação dos meios e formação, passou-se a fase de disseminação e implementação. Operacionalizam-se os cursos em e-learning, estende-se o PBL e o flipped classroom, e consolidam-se as ferramentas digitais para a educação, agora também apontando para a microcreditação.*

### 3.2.1. Metodologias de ensino e estratégia institucional (EN)

On May 23, 2018, *Maiêutica*, the instituting entity of the University of Maia, then, Instituto Universitário da Maia - ISMAI, created the GPIP (Office for Platform and Pedagogical Innovation), whose mission is "the promotion of synergies, actions, and projects that facilitate the teaching and learning process and contribute to the pedagogical excellence of ISMAI". The GPIP still works today. EAD - Digital Teaching-Learning Since the previous year, 2017, this office has already been promoting several pedagogical innovation actions, for example, providing training for faculty in the use of Moodle. In addition, it began to develop the use of communication software so that classes could be taught in simulcast mode (simulcast is synchronous classes where students coexist in class and at a distance, but which requires the active participation of the latter), today called hybrid education. The initial goal was to provide a way for working students to have some way to follow the classes, especially the evening classes, given the high absenteeism that these students usually have, with clear prejudice to their learning. The simulcast system was operationalized during the 2018/2019 academic year, running on a trial basis in the 1st year of the evening undergraduate degree in Computer Science and the master's degree in Marketing (evening also). It was baptized EAD (digital teaching-learning). It consists of the EAD kit, a set of hardware and software that make any current classroom suitable for simulcast classes, and a set of didactic tactics for the proper performance of the simulcast by the teacher. These rules are translated into writing and published (Silva et al., 2019), serving as the basis for internal faculty training. Meanwhile, Microsoft Portugal hears about ISMAI's EAD. It invites us to its dissemination during the Innovation Week in Lisbon in July 2019, as much of the software component is the Office suite, in the free version for educational institutions. The innovation is recognized, prompting Microsoft to produce a case study during the summer of 2019 and which is available on its YouTube channel at <https://youtu.be/vR3KLJRFIQ4>. This is followed by the presentation of EAD at Web Summit 2019 to the President of the Republic and the Prime Minister of Portugal. The EAD project development continues for the 2019/2020 academic year. It is then applied to the master's degrees in School and Educational Psychology, and in Information, Communication, and Multimedia Technologies, as well as to the doctorate in Clinical Psychology, with the respective teachers being trained and qualified for this type of teaching. The campus lockdown on March 12, 2020, opens space for spreading distance education within ISMAI. Although ERT (emergency remote teaching) exists in most higher education institutions, the "emergency" is largely mitigated at ISMAI. For two weeks, there is intensive training of the whole teaching staff, benefiting from the experience accumulated with the EAD and building on the teachers already using the hybrid teaching in the courses where it was implemented. By the end of March, ISMAI's 29 degree courses - 13 bachelor, 14 master's, and 2 doctoral - were almost fully operational. On March 26, 89% of the courses were functioning, and on April 30, 97%. By "functioning", we mean synchronous classes taught at the schedules established before the lockdown and with all the required pedagogical resources. In this respect, a remarkable effort allowed the virtualization of labs and faculty and students to run software on remote access 24/7. It can be said that the competencies developed with EAD, namely the pedagogical ones, and the equipping with material resources, namely hardware and software, have expedited the scaling up of the pilot projects to the entire campus. On May 15, 2020, the brochure "Non-Presential Evaluation Procedures" was made available, which served as a basis for training faculty, offering 11 evaluation methods compatible with distance learning, in addition to the eProctoring system, also made available. All these facilities and training are still in place today. E-learning Based on the competencies developed within EAD, in November 2020, GPIP published the "Pedagogical Model for 2nd Cycles of Distance Learning - ISMAI". The development of a pedagogical model for the master's degrees, accompanied by training the teaching staff in pedagogies pertinent to distance learning, allowed the submission of two accreditation processes for new study cycles (NCE) with A3ES in November 2020. As a result, both master's degrees, Football Match Analysis and Computer Science, came to be accredited during the academic year 2020/2021, the first for 3 years and the second for 6, the maximum. Proudly, the University of Maia achieved the full accreditation of its proposals, representing one-third of the accreditations in the first time that Decree-Law 133/2019 was operationalized. PBL Empowering the faculty with current and more effective pedagogical resources, which escape the traditional lecture class, has not been limited to digital areas. For example, training in PBL took place in May 2019 to implement active learning pedagogies. This training benefited from the accumulated experience of faculty members from Industrial Engineering and Management at the University of Minho. These sessions were videotaped, edited, and published on an unlisted YouTube channel. The six videos (<https://youtu.be/qOTAZRzuxew>; <https://youtu.be/L1cd8-c3US8>; [https://youtu.be/TIRmhcciD\\_A](https://youtu.be/TIRmhcciD_A); <https://youtu.be/N-D2Dumjp4E>; <https://youtu.be/WuBIM14Ywcv>; <https://youtu.be/308kUUoiqPk>) that make them up are still the basis of the training that is provided to teachers who want to implement PBL in their classes, either in the project or problem version. By the end of 2019, this line of action entered its third phase: implementation. Two courses have advanced immediately, the bachelor's degrees in Human Resource Management and Marketing Management, in addition to single courses where the respective professors will experimentally apply the pedagogical method. Unfortunately, the pandemic has jeopardized the pace of PBL development at ISMAI. However, at the beginning of the second semester of 2020/2021, in February, a project was set in motion to combine PBL with flipped classroom. This project was implemented in the 1st year Qualitative Data Analysis course of the Marketing Management bachelor degree, a course that presented a high failure rate, largely due to the density and complexity of the subjects that compose it, in addition to the insufficient level of preparation that students bring from high school. All the teaching contents were transported to accessible media before the weekly contact moments ("classes"), supported in Moodle. The media mainly were purpose-made videos, but also included other videos available on the internet, namely on YouTube, in addition to pdf texts, or on websites, for example, Wikipedia. Following the best practices of flipped classroom implementation, short multiple-answer tests allow for the formative assessment of students on the spot. They also allow the implementation of just-in-time-teaching because, before the "class", the teacher has access to data that reveal the students' commitment to study and their success, and allows him to adjust the topics to receive focus during synchronous face-to-face sessions. The result was surprising, with the theoretical objective quiz showing an increase of 3 marks on average over the previous four academic years (about 60 students per year). This project is still under development and is used as a

showcase in teacher training for PBL and flipped classroom. D-PBL Aiming combining active pedagogies (PBL) with digital tools, the University of Maia leads the Erasmus+ project "D-PBL: Advancing Project-Based Learning into the Digital Era" (<https://d-pbl.eu/>), started in January 2022. A self-assessment tool of digital competencies for education has already been developed in parallel with DigCompEdu, and, within the project, an e-learning course is being developed to train teachers in digital competencies for education, as well as the design of appropriate spaces for the application of active pedagogies. This last objective will have, in 2023/2024, a physical expression, through a proof-of-concept, on the University of Maia campus. The situation as of September 2021 In September 2021, a new Rector and rectoral team started. While, until now, the strategy has focused on creating the means and training, it has now moved on to the dissemination and implementation phase. As a result, e-learning courses were made operational, PBL and flipped classroom were extended, and digital tools for education were consolidated, now also aiming at micro-creditation.

### 3.2.1. Evidências

[Modelo Pedagógico para os 2.os ciclos de estudos ministrados `à distância | PDF | 376.9 Kb](#)

[The DTL/EAD Project: Synchronous classes with outbound students extensively participating through digital technologies | PDF | 1.2 Mb](#)

### 3.2.2. Adequação das metodologias de ensino à oferta educativa (PT)

Analisando as fichas das UC dos cursos da Universidade da Maia, onde são definidas as planificações dos processos ensino-aprendizagem-avaliação - os objetivos (as capacidades e competências que os diversos alunos deverão adquirir e/ou desenvolver durante a frequência da UC, ou seja os resultados da aprendizagem pretendidos), os métodos de ensino (modo de trabalho pedagógico, os instrumentos e/ou recursos pedagógicos utilizados e a abordagem de aprendizagem) e os procedimentos de avaliação - analisando os planos de estudo dos cursos, bem como os registos dos docentes relativos aos resultados de aprendizagem, podemos dizer que metodologias de ensino utilizadas pelo corpo docente se adequam à oferta educativa, fomentam a aprendizagem ativa e permitem o cumprimento dos resultados de aprendizagem definidos. Ainda que alguns docentes utilizem, nas suas UCs, métodos de ensino centrados no docente: (1) método expositivo onde há transmissão de conhecimentos recorrendo a instrumentos e/ou recursos audiovisuais (ex: Powerpoints, vídeos, etc); (2) demonstração/exemplificação onde há uma apresentação e exposição de um procedimento, grande parte das UCs utilizam metodologias de aprendizagem ativa, centradas no estudante, como por exemplo: (3) debates/brainstorming onde há uma partilha de conhecimento de uma forma estruturada possibilitando a pesquisa de informações; (4) simulações/role-playing, método de ensino que visa que os estudantes retratem ou representem um procedimento ou papel, onde o estudante tem de conceber, realizar e avaliar uma situação quotidiana ou de uma conduta profissional, tendo por base a sua própria percepção sobre essa situação, facilitando a aplicação de conhecimentos em situações reais; (5) análise/estudo de casos numa ótica de aprendizagem baseada em problemas onde os estudantes procuram a informação pertinente para desenvolver o seu conhecimento e aumentam as suas competências, assumindo o papel e responsabilidade de gestores da situação/caso; (6) trabalho de grupo onde há uma atividade que se baseia na aprendizagem colaborativa com o mesmo objetivo, onde a interação social tem um papel fundamental na aprendizagem, os estudantes aumentam as suas competências de trabalho em equipa (verificando-se vários modelos de trabalho em grupo, pequenos e grandes grupos,... recorrendo a diferentes ferramentas de aprendizagem (Padlet, plataforma Moodle, bases de dados de pesquisa bibliográfica especializadas); (7) metodologia de projeto – vários cursos têm a UC de Projeto - onde há uma análise de problema(s) e consequente transformação em projeto, UC muito ligada à atividade de pesquisa e investigação que é traduzida pela realização de uma reflexão crítica ou de um relatório, mas de cariz individual (8) Project Based Learning, metodologia de aprendizagem ativa que tem como objetivo associar o aprender ao fazer, envolvendo os estudantes na criação de um produto ou solução tangível que aborda um problema do mundo real mas que se baseia na construção do conhecimento de maneira coletiva; (9) Investigação-ação, onde o estudante faz uma investigação e intervenção em contexto real, concretizando-se na UC de Estágio presente em muitos cursos. (10) Flipped Classroom (ou sala de aula invertida) metodologia recentemente utilizada em ciclos de estudo dos departamentos de CE e CEFD, de inovação pedagógica potenciadora do trabalho autónomo. (11) Tutoria e Mentoria – aplicada em UCs das licenciaturas de GE e EFD, onde alunos do 3º ano fazem o acompanhamento de estudantes do 1º ano. Recentemente esta metodologia foi aberta a toda a comunidade estudantil da UMAIA, através do Projeto Wel(L)COME - Mentoria Interpares e Orientação Tutorial que visa promover o sucesso e a integração social e académica dos estudantes, em particular dos estudantes do 1.º ano. Estas metodologias são aplicadas adequadamente de acordo com a oferta educativa: simulação/role-playing, método de ensino que visa que os estudantes retratem ou representem um procedimento ou papel é mais frequente em UCs do Departamento de Ciências Sociais e do Comportamento (cursos Criminologia; Psicologia, ...); demonstração/exemplificação é frequente em UCs de Laboratórios dos cursos do Departamento de Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação ou nas UCs do Departamento de Ciências Empresariais (ER), onde há uma apresentação e exposição de um procedimento ou conduta em contexto laboratorial. Project based Learning em UCs de Gestão de Marketing, Gestão de Empresas, onde os alunos desenvolvem o pensamento crítico e a capacidade de resolução de situações concretas (problemas) das empresas (grupo SONAE, empresa Quinas, SuperBock, etc), permitindo assim que os estudantes alcancem os resultados de aprendizagem definidos, aplicando os conceitos teóricos a situações do mundo real. Salienta-se, ainda, que de forma a capacitar os docentes da Universidade da Maia com competências pedagógicas e acreditando que a identificação e a disseminação de boas práticas ao nível dos processos ensino-aprendizagem-avaliação implementados configuram-se como importantes contributos para incrementar a qualidade do ensino superior, o Conselho Pedagógico da instituição tem promovido ações de formação (“Flipped Classroom, Project-Based Learning” ou “Aprendizagem colaborativa com o Perusal”, etc) e outro tipo de encontros, intitulado “Tertúlias Pedagógicas” onde os docentes interessados têm um espaço de partilha, de reflexão conjunta e de aprendizagem de metodologias de sucesso e inovadoras. Concluindo, os métodos de ensino e os instrumentos pedagógicos a que os docentes recorrem estão articulados de forma concertada no sentido de promover os Resultados de Aprendizagem (RA) a que se propõem e os resultados dos inquéritos relativos ao processo Ensino/Aprendizagem efetuados aos estudantes e docentes, bem como os Relatórios de Avaliação dos Ciclos de Estudo (RACE) permitem concluir que as aprendizagens ativas fomentam o sucesso escolar e a satisfação dos estudantes.

### 3.2.2. Adequação das metodologias de ensino à oferta educativa (EN)

By analysing the CU syllabi of the degrees of Universidade da Maia, which define the planning of the teaching-learning-assessment processes, the learning goals (the skills and competencies the students should manage to acquire and/or develop when attending the CU, that is the intended learning results), the teaching methods (the pedagogical *modus operandi*, the pedagogical tools and/or resources used and the learning approach) and the assessment procedures, as well as the study plans of the degrees, along with the teachers' records concerning learning outcomes, we can infer that the teaching methodologies used by the teachers suit our educational offer, foster active learning and enable the fulfilment of the established learning goals. Even though some teachers use teacher-centred teaching methods in their CUs – such as (1) the expository method, where knowledge is transmitted with resort to audiovisual instruments and/or resources (ex.: PowerPoints, videos, etc.); or (2) demonstration/exemplification, where a procedure is presented –, most CUs use student-centred active learning methodologies. These are, for instance: (3) debates/brainstorming, where knowledge is shared in a structured way enabling information research; (4) simulations/role-playing, a teaching method that makes students play a role in which they have to conceive, execute and assess a day-to-day situation or a professional conduct, according to their own perception of said situation, which enables the application of knowledge in real-life scenarios; (5) case study/analysis from a learning perspective based on problems for which students look for relevant information in order to develop their knowledge and improve their competencies, undertaking the role and responsibility to manage said situation/case; (6) group work within an activity of collaborative learning with a common goal, where social interaction takes on a pivotal role, allowing students to improve their teamwork competencies (several group work models arise, small and big groups, etc.) resorting to different learning tools (Padlet, Moodle, specialised databases for bibliographical research); (7) project methodology, as many degrees include the Project CU, in which a problem is analysed and consequently turned into a project, being also closely tied with the research activity and whose result is an individual critical reflection or a report; (8) Project Based Learning, an active learning methodology which aims to associate learning with doing, by involving students in the creation of a product or a tangible solution to a real-world problem, although based on collective knowledge acquisition; (9) Research-Action, put into practice throughout the Internship CU included in many degrees, where students conduct research and intervene in a real context; (10) Flipped Classroom, a methodology recently used in the study cycles of the departments of Business Sciences and Physical Education and Sports Sciences, which is a pedagogical innovation that fosters autonomous work; and (11) Tutoring and Mentoring Programmes, applied in CUs from the Bachelor's Degrees in Business Management and Physical Education and Sports, where 3rd year students accompany and guide 1st year students. Recently, this methodology was open to the entire student community of UMAIA through the “Wel(L)COME - Mentoria Interpares e Orientação Tutorial” project, which aims to promote socio-academic success and integration of students, especially 1st year students. These methodologies are applied in accordance with the educational offer: simulation/role-playing, a teaching method that makes students play a role or procedure, is more frequent in CUs from the Department of Social and Behavioural Sciences (Criminology, Psychology degrees); demonstration/exemplification is common in laboratory CUs from the Department of Communication Sciences and Information Technologies or in the CUs from the Department of Business Sciences, where a procedure or conduct is presented in a laboratory context. Project Based Learning is used in CUs from Marketing Management, Business Management, where students develop critical thinking and the ability to solve concrete situations (problems) of companies (SONAE group, Quinas, SuperBock, etc.), enabling students to meet the established learning goals, by applying theoretical concepts to real-world situations. It should be further noted that, in order to provide teachers of Universidade da Maia with pedagogical competencies, and because we believe that identifying and disseminating good practices concerning the implemented teaching-learning-assessment processes are important contributions to improve the quality of higher education, the Pedagogical Council of this institution has been promoting training actions (“Flipped Classroom, Project-Based Learning” or “Aprendizagem colaborativa com o Perusall”, etc.) and gatherings such as “Tertúlias Pedagógicas”, where interested teachers have a chance to share, reflect in group and learn successful and innovative methodologies. To conclude, the teaching methods and pedagogical instruments our teachers use are properly articulated to promote the intended learning outcomes and the results of the surveys concerning the teaching-learning process answered by both students and teachers. The self-assessment reports of the study cycles allow us to conclude also that active learning approaches foster academic performance and students' satisfaction.

### 3.2.2. Evidências

[Questionários de Avaliação interna- UMAIA](#) | PDF | 820.3 Kb

[Perfil dos Questionários](#) | PDF | 906.9 Kb

[Planificação dos Questionários](#) | PDF | 48.8 Kb

[RUC - Relatório da Unidade Curricular \(exemplo\)](#) | PDF | 46.3 Kb

[RACE - Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos \(exemplo\)](#) | PDF | 120.8 Kb

[Informação do RACE \(Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos\)](#) | PDF | 87.1 Kb

### 3.2.3. Participação dos estudantes nas metodologias de ensino (PT)

A aprendizagem centrada no estudante é uma abordagem na educação que se foca nas necessidades, interesses e capacidades do estudante individual. Esta abordagem à aprendizagem coloca os estudantes no centro da experiência educacional, proporcionando-lhes oportunidades de explorar e descobrir informação por si próprios, colaborar com outros, e assumir um papel ativo na sua própria aprendizagem. Incentivar os estudantes a desempenharem um papel ativo no processo de aprendizagem é essencial para promover o seu envolvimento, motivação e sucesso. Há vários mecanismos que os professores utilizam para encorajar os estudantes a desempenharem um papel ativo na sua própria aprendizagem, nomeadamente: - Proporcionando oportunidades para uma aprendizagem centrada no estudante: Isto implica conceber experiências de aprendizagem que permitam aos estudantes explorar e descobrir informações por si próprios, em vez de simplesmente receberem informações do professor. Exemplos de aprendizagem centrada no estudante incluem as incluídas no ponto 3.2.2., em particular a aprendizagem baseada em problemas, estudos de caso e a aprendizagem baseada em projetos; - Criando um ambiente de aprendizagem positivo: Os professores podem criar um ambiente positivo mostrando interesse e entusiasmo pela matéria, sendo acessíveis e apoiantes, e criando uma cultura de sala de aula que valoriza a participação ativa, a colaboração e o respeito mútuo; - Encorajando os estudantes a fazerem perguntas: Ao fazer perguntas, os estudantes podem clarificar a sua compreensão de um tópico, identificar lacunas nos seus conhecimentos, e desenvolver capacidades de pensamento crítico. Os professores podem facilitar isto, criando um ambiente seguro e de apoio para os estudantes fazerem perguntas, e modelando a curiosidade e a abertura à aprendizagem. - Proporcionando oportunidades de colaboração e discussão: A colaboração e o debate podem fomentar a aprendizagem ativa, encorajando os estudantes a partilhar as suas ideias e perspetivas, a trabalhar em conjunto para resolver problemas, e a aprender uns com os outros. Os professores podem criar oportunidades de colaboração e discussão, incorporando trabalho de grupo e debates nas suas aulas, fornecendo sugestões para discussão, e encorajando os estudantes a escutarem-se e a responderem uns aos outros ativamente. - Dando aos estudantes oportunidade de aplicar o que aprenderam: Isto pode ser conseguido através de atividades tais como simulações, role-playing, estudos de caso, estágio ou mesmo o Flipped Classroom (ou sala de aula invertida). O Flipped Classroom é uma abordagem onde os alunos estudam o material fora do tempo de aula, seja por leitura, vídeo, etc. e depois utilizam o tempo de aula para aplicar o que aprenderam através de atividades práticas. Ao aplicar o que aprenderam num contexto prático, os estudantes podem desenvolver uma compreensão mais profunda do material e adquirir competências valiosas que os prepararão para o sucesso nas suas carreiras futuras. - Dando aos estudantes oportunidade de se envolverem em outras atividades não curriculares de desenvolvimento de competências, nomeadamente a sua integração ativa e central em eventos académicos e científicos (Congressos, Encontros, Seminários de Divulgação Científica, Workshops ...) nas áreas dos diferentes departamentos, destacando-se: Departamento de Ciências da Educação Física e Desporto: Congresso anual de Futebol; ISMAIDANCE; ISMAIGYM; Seminários de Investigação e Práticas da área da formação de professores de Educação Física; Departamento de Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação: ISMAI LEGENDS; jornal Ágora (com redação dos estudantes); Departamento de Ciências Empresariais: Dia da Energia; Jornadas da Energia; Desafios Liderança; Corporate Talks. Departamento de Ciências Sociais e do Comportamento: Semana da Psicologia; Sarau Cultural de Psicologia;... Desta forma, há vários mecanismos que os professores da UMAIA utilizam para encorajar os estudantes a desempenhar um papel ativo na sua própria aprendizagem.

### 3.2.3. Participação dos estudantes nas metodologias de ensino (EN)

*A learning process focused on the student is an approach to education that is oriented to the needs, interests and skills of the individual student. This approach to learning places students in the centre of the educational experience, providing them with opportunities to explore and discover information on their own, collaborate with others and take on active roles in their own learning process. Encouraging students to have active roles in the learning process is key to promoting their engagement, motivation and success. There are several mechanisms used by teachers to encourage students to take on that role in their own learning process, such as: - Providing opportunities for a learning process focused on the student: this includes creating learning experiences that allow students to explore and discover information on their own, instead of simply receiving information from the teacher. Examples of a learning process focused on the student are included in 3.2.2., in particular, problem-based learning, case studies and project-based learning; - Creating a positive learning environment: teachers can create a positive environment by showing real interest and enthusiasm towards the subject, being approachable and supportive and creating a classroom culture that values active participation, collaboration and mutual respect; - Encouraging students to ask questions: by asking questions, students can clarify their understanding of a topic, identify gaps in their knowledge and develop critical thinking skills. Teachers can facilitate this, creating a safe and supportive environment for students to ask questions, shaping curiosity and making space for learning; - Providing collaboration and discussion opportunities: collaboration and debate can foster active learning, encouraging students to share their ideas and perspectives, work together to solve problems and learn from each other. Teachers can create collaboration and discussion opportunities, including group work and debates in their classes, suggesting themes for discussion and encouraging students to actively listen and answer each other; - Giving students the opportunity to apply what they have learned: this can be done with activities such as simulations, role-playing, case studies, internship or even flipped classroom. Flipped classroom is an approach in which students study materials outside of the classroom, through reading, video, etc., and use time in class to apply what they have learned through practical activities. By applying what they have learned in a practical context, students can develop a deeper understanding of the subject and acquire valuable skills that will future-proof them for success in their careers; - Giving students the opportunity to develop their skills in non-curricular activities, in particular their active and central integration in academic and scientific events (congresses, meetings, scientific dissemination seminars, workshops, etc.) in the areas of the different departments, with highlights going to: Department of Physical Education and Sports Sciences - annual football congress, ISMAIDANCE, ISMAIGYM, practise and research seminars in the physical education teacher training area; Department of Communication Sciences and Information Technologies - ISMAI LEGENDS, Ágora newspaper (written by students); Department of Business Sciences - Energy Day, Energy Conference, Leadership Challenges, Corporate Talks; Department of Social and Behavioural Sciences - Psychology Week, Cultural Meeting of Psychology, etc.; This way, there are several mechanisms that teachers at UMAIA can use to encourage students to take on an active role in their learning process.*

### 3.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### 3.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

### 3.3.1. Estratégia institucional e políticas de aprendizagem ao longo da vida (PT)

A estratégia institucional da Universidade da Maia (UMaia) relativa à dimensão de intervenção formativa globalmente denominada como aprendizagem ao longo da vida (ALV) encontra-se projetada a traços largos no seu Plano Estratégico 2021-2025. A descrição desta estratégia, que aqui se sumaria, resulta dos seguintes vetores de ação: (i) da atenção referencial às recomendações europeias e nacionais para a dimensão da formação ao longo da vida (ex. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, em especial a Recomendação 4.3.2021 entre outras), aos objetivos e missão da Agência Nacional para a Qualificação e outros organismos e instrumentos a si associados, bem como aos Programas Operacionais Regionais, no quadro dos Programas Operacionais, enquadrados nos Fundos Europeus (disponíveis); (ii) do enraizamento da instituição, há mais de três décadas, no tecido empresarial e comunitário local e regional; (iii) do cruzamento de projetos de intervenção na(s) comunidade(s), de projetos de I&D que envolvem formação de profissionais na vida ativa (projetos cujos objetivos apontem para áreas de requalificação e/ou desenvolvimento de competências específicas alinhados com os princípios e objetivos da formação ao longo da vida) e do reconhecimento de creditação de formação em áreas específicas através de atividades e eventos científicos ou de divulgação; (iv) da estreita ligação entre a comunidade académica e profissional que exerce funções na UMaia e os setores produtivos da economia e da economia do trabalho, constituindo-se esta ligação como um motor essencial de diagnóstico de necessidades formativas no âmbito da formação não graduada e em simultâneo um ecossistema de recursos formativos essenciais. A partir destes vetores de ação a UMaia tem uma longa história de intervenção na modalidade de formação contínua, uma prossecução e aplicação, nas ações de formação implementadas, dos princípios fundacionais da ALV – os princípios de reskilling e upskilling. Reconhece, contudo, que há um trabalho de reforço. O CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida, foi fundado pela Maiêutica em 1999, tem atividade formativa própria e presta serviços à Universidade na gestão administrativa das ações de formação promovidas pela Universidade. São exemplos de ações de formação da Universidade as ações de formação de professores acreditadas pelo CCFCP (Conselho Científico da Formação Científica de Professores) e muitas formações dirigidas a licenciados e mestres universitários desenhadas para atualização de conhecimentos ou reorientação profissional, sempre com a preocupação de grande proximidade do exercício profissional atual. Uma outra atividade importante de formação para estudantes e recém-graduados é a formação adicional exigida para a qualificador. O Gabinete de Apoio à Formação de Treinadores (GAFT) é um serviço da Universidade para a coordenação dos processos de reconhecimento de competências académicas, para a atribuição dos graus de treinador nas diferentes modalidades, conforme requisitos legais. O principal objetivo é assegurar forte conexão da UMAIA com as entidades desportivas e assim contribuir para a elevada qualidade dos técnicos profissionais de desporto e a garantia de imediata aceitação ao nível de treinados qualificado.

### 3.3.1. Estratégia institucional e políticas de aprendizagem ao longo da vida (EN)

The institutional strategy of Universidade da Maia (UMaia) regarding the dimension of training intervention, globally designated as lifelong learning (ALV), is now broadly drafted in its Strategic Plan 2021-2025. The description of this strategy, which is summarised here, is a result of the following action guidelines: (i) reference to European and national recommendations for the dimension of lifelong learning (e.g., the European Pillar of Social Rights, in particular the Recommendation of 4.3.2021, among others), to the objectives and mission of the Portuguese Agency for Qualification and other related bodies and instruments, as well as to the Regional Operational Programmes, within the Operational Programmes of the (available) European Funds framework; (ii) the rooting of the institution, over more than three decades, in the business sector, as well as in the local and regional community; (iii) the intersection of intervention projects regarding communities, R&D projects that include the training of professionals in active life (projects whose objectives are oriented to the requalification and/or development of specific skills aligned with the training objectives throughout life) and training credit award and recognition in specific areas through activities and scientific or dissemination events; (iv) the close connection between the academic and professional community with duties in UMaia and the productive sectors of economy and labour economics, which is fundamental to identify the training needs in the scope of non-graduate training, while simultaneously presenting an essential training resources ecosystem. With these action guidelines, UMaia has a long history of intervention regarding continuous training, as well as pursuit and application in the implemented training actions of the fundamental principles of ALV – the reskilling and upskilling principles. However, it recognizes that there is a need for strengthening efforts. The CFLV was founded by Maiêutica in 1999, and has its own training activities while providing services to the university in the administrative management of training actions promoted by the university. University training actions include, for example, teacher training accredited by CCFCP (Scientific Council for Scientific Teacher Training) and other trainings dedicated to university graduates and master graduates, designed to update knowledge or provide professional reorientation, with focus on the great proximity to the actual professional practice. Another important training activity for students and recent graduates is the additional training required for qualified coaches. The Support Office for Coach Training (GAFT) is a service within the university responsible for coordinating recognition processes of academic skills to grant different sports coach levels, according to legal requirements. The main objective is to ensure the strong connection between UMAIA and sports entities, thus contributing to the high quality of professional technicians in sports and serving as an immediate guarantee of the acceptance of qualified coaches.

### 3.3.1. Evidências

[Relatório de Atividades do CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida | PDF | 214.6 Kb](#)

### 3.3.2. Oferta formativa no âmbito da formação ao longo da vida (PT)

A Universidade mantém em funcionamento regular: • MBA em Gestão Empresarial, • Pós-graduação em Energias Renováveis e Eficiência Energética e o • Curso Avançado em Métodos de Investigação em Psicologia Clínica. Consagraram-se ainda medidas e ações relativas ao desenvolvimento de competências profissionais específicas. Destes destacam-se: • o Projeto Caring First – Priorizar a saúde através da capacitação dos profissionais – POISE-03-4538, FSE000563, POISE2018-2019, com um total de 13 cursos/ação, em 2020 um total de formandos de 223, e em 2012 com um total de 616 formandos; • o projeto E-Gender WebES- E-gender Web Educação Sexual, sensibilização para a igualdade de género, POISE -03-4437-FSE000111, CIG/POISE, POISE-37-2017-2019 com um total de 19 webinar e um número de formandos em 2018 de 334 formandos, e em 2019 de 2050 formandos; • formação financiada na área dos sistemas de informação geográfica resultado da candidatura ao Eixo Prioritário 9, do Fundo Social Europeu (Aviso Nº Norte -62-2019-37) CCDRN – Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte. Com um total de 5 cursos/ação - em 2021 com um total de 73 formandos e em 2022 um total de 33 formandos. Merece ser relevada ainda a formação profissional que complementa a formação graduada e responde em simultâneo ao reconhecimento de creditação por organismos profissionais ou estatais que assim o exigem para o exercício de profissões ou funções (p.ex. dos cursos de formação complementar na área específica do Treinador de Futebol de Grau 1. Ainda nesta dimensão de cruzamento com as atividades e eventos de natureza científica ou de divulgação tem procurado operacionalizar a ligação com estruturas e organizações com capacidade para o reconhecimento de creditação à participação (por ex. Congresso Internacional de Futebol).

### 3.3.2. Oferta formativa no âmbito da formação ao longo da vida (EN)

The University offers regularly a few post graduation programs: • MBA on Business Management, • Postgraduate Program in Renewable Energy and Energy Efficiency, and • Advanced Course in Research Methods in Clinical Psychology. Furthermore, measures and actions have been implemented regarding the development of specific professional skills. Among these, the following stand out: • the project “Caring First - Priorizar a Saúde Através da Capacitação dos Profissionais” (Prioritise Health Through the Training of Professionals) – POISE-03-4538, FSE000563, POISE2018-2019, with a total of 13 courses/actions, in 2020 a total of 223 students, in 2012 and a total of 616 students; • the project “E-Gender WebES - E-Gender WebEducaçãoSexual” (Sexual Education), raising awareness for gender equality, POISE -03-4437-FSE000111, CIG/POISE, POISE-37-2017-2019, with a total of 19 webinars and 334 students in 2018 and 2050 students in 2019; • funded training in the geographic information systems area, which was a result of the application to the Priority Axis 9, from the European Social Fund (Notice no. Norte-62-2019-37), CCDRN - Norte Portugal Regional Coordination and Development Commission. With a total of 5 courses/actions, with a total of 73 students in 2021, and 33 students in 2022. It is worth highlighting also the professional training that complements the graduate training and, simultaneously, tackles credit award and recognition by professional or state bodies that require it to practise professions or roles (e.g., complementary training courses in the specific area of Football Coach, level 1). Still regarding the intersection with scientific and dissemination activities and events, it seeks to foster the connection with structures and organisations capable of recognising credit award and recognition to participation (e.g., International Football Congress).

### 3.3.2. Evidências

[Formação interna, promovida pelo CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida](#) | PDF | 106.8 Kb

[Formação autofinanciada, promovida pelo CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida](#) | PDF | 101.5 Kb

[Formação financiada, promovida pelo CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida](#) | PDF | 155.3 Kb

### 3.3.3. Reconhecimento e creditação de aprendizagens não formais e informais (PT)

A UMaia no seu Plano Estratégico destaca nas suas “Grandes Áreas de Intervenção Estratégica”, a abertura da universidade a novos públicos sublinhando, de entre estes, a população adulta (ativa) em convergência com as orientações da EU e da UNESCO que apontam para a necessidade e oportunidade da adoção de processos de RVA (termo adotado pela UNESCO para definir o reconhecimento, validação e avaliação de aprendizagens não formais e informais) na medida em que permitem e potenciam a “transferência, progressão e uso” das competências desenvolvidas em contextos não formais e informais de aprendizagem. Com estes referenciais atuais inseridos na sua estratégia formativa a UMaia dá continuidade e reforça a dimensão de inserção de estudantes cujas competências se desenvolveram em ambientes não formais e informais, dos quais se destacam os contextos de experiência profissional. Para a implementação daquele vetor estratégico a UMaia objetivou as determinações e orientações legais, explanadas no Decreto – Lei nº 74/2006, de 24 de Março, republicado pelo Decreto- Lei nº65/2018, de 16 de Agosto operacionalizando orientações académicas e procedimentos inerentes aos processos de reconhecimento e creditação de competências das aprendizagens não formais e informais através de uma normativa específica - o Regulamento de Creditação de Competências Académicas, Experiência Profissional e Outras Formação publicado em Diário da República, 2ª série- Nº132 – 12 de junho de 2019. O enfoque nestes públicos pela Universidade da Maia, cuja expectativa de obtenção de formação académica parte do reconhecimento e creditação de competências e experiências obtidas e desenvolvidas em ambientes não formais e informais, tem sido objeto de especial atenção pelos órgãos de gestão académica, em especial pelos coordenadores dos diversos ciclos de estudo - desde o processo de reconhecimento e creditação passando pela a integração dos estudantes na comunidade académica e pelo desenvolvimento do seu percurso formativo até à sua conclusão e consequente obtenção do diploma respetivo. Considerando o período em apreço na presente avaliação (2017 a 2022) foram objeto de reconhecimento e creditação de aprendizagens não formais e informais cinquenta e um (n=51) processos que resultaram na integração destes estudantes nos diferentes 1º, 2º e 3º ciclos, com maior incidência nos 1º ciclos de estudo. A análise da distribuição por ciclos de estudo revela que as áreas da Psicologia (Psicologia Clínica, Escolar e Forense) e Gestão (Empresas, Recursos Humanos, Marketing) são as que foram objeto de maior número de processos de reconhecimento e creditação destas aprendizagens, ambas as áreas respetivamente com treze processos (n=13).

### 3.3.3. Reconhecimento e creditação de aprendizagens não formais e informais (EN)

*In its Strategic Plan, UMaia highlights as one of its “greatest areas for strategic intervention” the openness of the university to new audiences, in particular the (active) adult population, in line with the guidelines from the EU and UNESCO, which focus on the need and opportunity to adopt RVA processes (term used by UNESCO to define the recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning), since they allow and foster the “transfer, progression and use” of the skills developed in non-formal and informal learning contexts. With the inclusion of these guidelines in its training strategy, UMaia continues and reinforces the inclusion of students whose skills were developed in non-formal and informal environments, highlighting professional experience contexts. To implement said strategic guideline, UMaia used the legal specifications and guidelines included in the Decree-law no. 74/2006, of 24 March, republished by the Decree-law no. 65/2018, of 16 August, implementing academic guidelines and procedures inherent to skills recognition and accreditation processes regarding non-formal and informal learning, through a specific standard - the Regulation to Recognise and Credit Academic Skills, Professional Experience and Other Training, published in the Official Gazette, 2nd Series, no. 132, of 12 June 2019. The focus of Universidade da Maia on these audiences, whose expectation of obtaining academic training stems from the recognition and credit of skills and experiences gained and developed in non-formal and informal environments, came to the attention of the academic management bodies, in particular, the coordinators of the different study cycles - from the recognition and credit award process to the integration of students in the academic community and the development of their training path up to its conclusion and subsequent award of the academic degree. Considering the period mentioned in this evaluation (2017 to 2022), fifty-one (n=51) processes were subject to the recognition and credit award of non-formal and informal learning, which resulted in the integration of these students in the different 1st, 2nd and 3rd cycles, with higher incidence on the 1st study cycles. The analysis and distribution by study cycles reveals that the areas of Psychology (clinical, educational and forensic psychology) and Management (Business, Human Resources, Marketing) had a higher number of learning recognition and credit award processes, both areas with thirteen (n=13) processes.*

### 3.3.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

[sem resposta]

### Observações (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### Observações (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

### 3.4.1. Estratégia institucional e políticas para atração de estudantes (PT)

O Gabinete de Marketing da Maiêutica centraliza a gestão da comunicação institucional das suas instituições de ensino superior, promovendo a imagem, associada à promoção não só do sucesso escolar, mas também dos diplomados que se distinguem na vida ativa, na investigação científica, na relação intensa com a sociedade, um objetivo em que as IES têm conseguido assinaláveis e repetidos êxitos com forte impacto amplamente rececionado pelos jovens que frequentam o ensino secundário. Acima de tudo, a ampla dimensão do Campus Académico e, especialmente, a qualidade e excelência das instalações tem sido um dos principais motivos de atração, eficientemente explorado na comunicação institucional. O aludido Gabinete está subdividido por dois segmentos: 1. Comunicação Institucional, cuja missão abarca a gestão e operacionalização da política de comunicação institucional e corporativa junto da opinião pública, através dos órgãos de comunicação social, visando a consolidação da imagem das IES e a criação de uma atmosfera favorável à preferência dos potenciais candidatos. 2. Marketing, que inclui, na sua missão, a Gestão e operacionalização de todas as atividades que visem a promoção da imagem global das IES, designadamente da sua oferta educativa, incidindo na performance de cada uma, e, comparativamente com a concorrência, analisando, concluindo, planificando, propondo, apoiando e influenciando decisões, executando campanhas publicitárias, elaborando estratégias criativas, apontando e sugerindo mais funções dos serviços e produtos a serem divulgados, depois de hierarquizados, conforme diferente contextos e momentos, utilizando ferramentas digitais. Na sua missão, tem-se distinguido na harmonização e atualização de conteúdos nos portais internos e externos das IES, especialmente nas plataformas digitais. Para a otimização de captação de estudantes nacionais como o sucesso que tem acontecido julgamos que, num primeiro plano, terão sido determinantes as seguintes atividades e iniciativas: 1. Visitas às escolas secundárias e profissionais de dezembro a junho; 2. Sessões de esclarecimento a alunos de escolas secundárias convidadas ou que manifestam interesse de visitarem as instalações, quase sempre excedendo expectativas; 3. Linha Azul dos candidatos e Inquéritos de satisfação, via telefone e online; 4. Marketing digital – Redes Sociais, Websites: Google ADS, Facebook e Instagram ADS, Email marketing. Por estes meios têm sido conseguidas campanhas, culminando no reconhecimento da marca, alcance, tráfego, engagement, captação de leads e conversações. Outras campanhas publicitárias, não menos atrativas, têm sido feitas através da rádio e canais de televisão. Rádio Mega Hits – elaboração do spot promocional; megaprid – elaboração do spot promocional na TVI, CNN, SIC e Porto Canal. Através destes, mais do que noutros, tem sido possível proporcionar intervenções aos nossos docentes, abordando problemas de atualidade. No período nobre das candidaturas, a utilização de publicidade em outdoors em locais estratégicos tem sido importante. Com grande impacto, nos últimos anos, devemos destacar a organização do Open Week e da Universidade Jovem que acabam por atrair mais de 500 alunos do secundário e cerca de mais de 200 jovens, com uma organização de transportes, almoços, lanches e atividades desportivas em que participam os visitantes, tendo estes oportunidade de verificar as razões concretas que justificaram a atribuição pela FLSU, do certificado com a categoria de platina, ao Healthy Campus da Maiêutica. Nesta abordagem não deixamos de destacar situações que consideramos relevantes pelas percepções que nos é dado avaliar. Eventos como o ISMAI DANCE, e o festival de ginástica anualmente organizados, com a presença de centenas de familiares, amigos e convidados dos alunos, o protocolo com o F. C. Porto, e ainda a participação do Clube de Andebol da Associação de Estudantes na 1ª Divisão nacional, são atividades de grande visibilidade, que adicionadas ao permanente boca-a-boca dos estudantes das duas IES têm sustentado uma promoção da imagem, que tem sido forte garantia da elevada frequência das mesmas nos últimos seis anos.

### 3.4.1. Estratégia institucional e políticas para atração de estudantes (EN)

*The Marketing Office of Maiêutica focuses on managing institutional communication and image promotion of their HEI, including the promotion of academic success and the success of graduates that stand out in active life, scientific investigation and an intense relationship with society, a goal where the HEIs have reached repeated and significant success with a strong impact on young people that attend secondary education. Most importantly, the broad dimension of the Academic Campus and, in particular, the quality and excellence of its facilities are among the main attractions, efficiently explored in institutional communication. The aforementioned Office is subdivided into two segments: 1. Institutional communication, whose mission includes managing and establishing the institutional and corporate communication policy in the public opinion using media, with the purpose to solidify the image of the HEIs and create an environment that fosters the preference of potential applicants. 2. Marketing, whose mission includes managing and establishing all activities that aim to promote the global image of the HEIs, in particular its educational offer, focusing on the performance of each HEI and, in comparison to the competition, analysing, concluding, planning, proposing, supporting and influencing decisions, executing publicity campaigns, designing creative strategies, naming and suggesting more characteristics of the products and services promoted, after being hierarchically ranked according to different contexts and moments, using digital tools. Within its mission, the Office stands out for the content harmonisation and update on internal and external platforms of the HEIs, in particular on the digital platforms. To optimise the attraction of students as successfully as previously experienced, we believe the following activities and initiatives have been key: 1. Visits to secondary and professional schools from December to June; 2. Information sessions for students from the invited secondary schools or students that are interested in visiting the facilities, almost always exceeding expectations; 3. Contact Line for applicants and satisfaction surveys, via telephone and online; 4. Digital marketing – Social media, websites: Google Ads, Facebook and Instagram Ads, marketing email. These resources allowed for campaigns that resulted in brand recognition, reach, traffic, engagement, leads generation and conversions. Other publicity campaigns, no less attractive, have been carried out through radio and television channels. Mega Hits radio station – creation of a promotional spot; megaprid – creation of a promotional spot on TVI, CNN, SIC and Porto Canal TV channels. With these, more than with others, it has been possible to provide interventions for our teachers to address current problems. During the most relevant application period, the use of publicity in strategic local outdoors has shown to be important. With great impact in the last years, it is important to highlight the organisation of the Open Week and Universidade Jovem, which end up attracting over 500 students from secondary school and over 200 young people, including the arrangement of transportation, lunches, breaks and sports activities for visitors to participate, giving them the opportunity to see the real reasons behind FISU's Platinum category certification for Maiêutica Healthy Campus. It is important to highlight situations that we consider relevant, due to the perceptions that we are allowed to assess. Events such as ISMAI DANCE and the gymnastics festival, that take place every year and are attended by hundreds of families, friends and guests of the students, the protocol with F. C. Porto and the participation of the student association's handball club in the Portuguese first national division, are activities with great visibility that have, in addition to the permanent word-of-mouth from students of the HEIs, sustained the image promotion, representing a strong guarantee of its high level of attendance over the past six years.*

### 3.4.2. Promoção do sucesso escolar (PT)

*Experiências educativas que gerem a prontidão para um posto de trabalho altamente qualificado e o sucesso dos/as graduados/as assumem-se como um compromisso primordial e responsabilidade social da UMAIA. Assim, a ação diária da instituição é caracterizada pelo investimento em práticas educativas de qualidade, promotoras do sucesso académico, como sejam a aposta na qualidade científica e pedagógica do corpo docente dos diferentes cursos. Assim, há uma aposta na constituição de um corpo docente com um corpo de conhecimentos teóricos e práticos de elevada qualidade, bem como com competências técnicas e pedagógicas facilitadoras dos processos de ensino-aprendizagem. Adicionalmente, a instituição facilita o acesso aos docentes a atividades de desenvolvimento profissional. Recentemente, a instituição obteve financiamento do POCH para a implementação do Projeto WEL(L)COME: sucesso e integração no ensino superior, o qual visa a promoção da integração social e académica, sobretudo de estudos do 1.º ano de formação dos cursos de ensino superior da UMAIA. O projeto adota um modelo de intervenção multinível, centrado na promoção de competências, adaptação e bem-estar dos/as estudantes, bem como na prevenção do insucesso académico e abandono escolar. As ações do projeto pretendem fomentar competências sociais, pessoais e de aprendizagem tendo em vista a prevenção do insucesso académico e a redução dos níveis de insucesso e abandono escolar. O projeto inclui ações de mentoria interpares, orientação tutorial com docentes, treino de competências pessoais, emocionais, sociais e de aprendizagem dos estudantes, bem como de desenvolvimento pedagógico e profissional dos/as docentes. Tem ainda previstos mecanismos de monitorização e avaliação das ações a partir de um conjunto de indicadores específicos. Ademais, e na operacionalização do compromisso institucional com a inclusão educativa e promoção do sucesso e desenvolvimento integral de todos os estudantes, a Maiêutica possui atualmente um Gabinete de Acompanhamento e Apoio aos Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, gabinete este que tem como objetivo dar resposta a estudantes com necessidades de apoio adicional. A ação do gabinete prevê uma ação integrada e multidisciplinar, incluindo a colaboração com o Gabinete de Ação Social da Maiêutica, com o Centro de Apoio e Serviço Psicológico (CASP) da UMAIA, bem como com os/as docentes dos cursos frequentados pelos/as estudantes acompanhados/as pelo gabinete. Para cada estudante elegível para apoio pelo gabinete (de acordo com o regulamento do gabinete), é definido um plano de acompanhamento e apoio, considerando as necessidades identificadas pelo/a estudante e seus/suas docentes. O gabinete implementa uma série de mecanismos de apoio aos/as docentes e aos/as estudantes, monitorizando o progresso de cada estudante e mobilizando medidas adicionais (desde que previstas pelo regulamento do gabinete) para suporte ao sucesso educativo. Note-se que as medidas implementadas estão focadas na promoção da aprendizagem e sucesso educativo, apoiando os/as estudantes na consecução dos objetivos pedagógicos, curriculares e no desenvolvimento dos conhecimentos e competências profissionais previstos para o curso que frequentam. O compromisso com a formação profissional de qualidade é uma constante preocupação na ação do gabinete, que define medidas de apoio individualizadas para os/as estudantes elegíveis.*

### 3.4.2. Promoção do sucesso escolar (EN)

*Educational experiences that manage readiness for highly qualified job positions and the success of graduates are considered a prime commitment and the social responsibility of UMAIA. Thus, the institution's daily action is characterised by the investment in quality education practices, that promote academic success and value the scientific and pedagogical quality of the teaching staff from the different courses. There is an investment in the formation of a teaching staff with high-quality theoretical and practical knowledge, as well as technical and pedagogical skills capable of facilitating the teaching-learning processes. Additionally, the institution facilitates the access to professional development activities for teachers. Recently, the institution received funding from the Human Capital Operational Programme (POCH) to implement the project "WEL(L)COME - Sucesso e Integração no Ensino Superior" (Success and Integration in Higher Education), whose purpose is social and academic integration, mainly 1st-year training studies of higher education courses at UMAIA. The project adopts a multilevel intervention model, focused on the promotion of skills, adaptation and well-being of students, as well as the prevention of academic failure and drop-out. The actions of the project seek to foster social, personal and learning skills, striving for the prevention of academic failure and the reduction of failure and drop-out levels. The project includes mentoring actions among peers, tutorial guidance with teachers, training of personal, emotional, social and learning skills of students, and the pedagogical and professional development of teachers. There will also be mechanisms to monitor and evaluate actions from a specific set of indicators. Additionally, and for the implementation of the institutional commitment to educational inclusion and the promotion of success and the integral development of all students, Maiêutica currently has an Office for Support of Students with Special Educational Needs, whose purpose is to respond to students with additional support needs. The office envisages an integrated and multidisciplinary action, including the collaboration with Maiêutica's Social Action Office and the Centre for Psychological Support Services (CASP), as well as with the teachers from the courses attended by the students that are monitored by the office. For each student eligible for office support (according to the office's regulation), a follow-up and support plan is defined, considering the needs identified by the students and their teachers. The office implements a series of support mechanisms for teachers and students, monitoring the students' progress and applying additional measures (if applicable by the office's regulation) to support their educational success. It should be noted that the implemented measures focus on the promotion of learning and educational success, while supporting students in the attainment of the pedagogical and curricular objectives and in the development of the professional skills and knowledge expected for the course attended. The commitment to quality vocational training is a permanent concern of the office, which is responsible for establishing individualised support measures for the eligible students.*

### 3.4.3. Monitorização do sucesso escolar (PT)

Uma das ferramentas de avaliação utilizada pela UMAIA é o inquérito de perceção ensino-aprendizagem efetuado pelo GEPAQ, composto por um conjunto de questionários. Os questionários são preenchidos pelos estudantes e docentes no final de cada semestre e fornecem feedback sobre vários aspetos: a capacidade de comunicação e disponibilidade do docente, a qualidade dos materiais de estudo, equipamentos, etc. Por sua vez o Regente de cada UC elabora o Relatório da Unidade Curricular (RUC) e o Coordenador de curso o Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos (RACE), que possui uma componente pública que é publicada no site institucional. Os dados recolhidos dos questionários são analisados pela Comissão Científico-Pedagógica (CCP) do curso e pela Direção do departamento para identificar as áreas de força e de fragilidade do curso e para desenvolver estratégias para melhorar os resultados de aprendizagem dos estudantes. Os relatórios são posteriormente analisados pelo Conselho Pedagógico da UMAIA. Como preparação para a submissão da candidatura ao POCH referida no Ponto 3.4.2 (projeto Wel(l)come de combate ao insucesso e abandono escolar), em 2022 foi adicionalmente feita uma análise estatística ao nível da evolução e variação dos resultados do sucesso escolar por unidade curricular de todos os cursos da UMAIA para o período de quatro anos 2018 a 2021. Essa análise já era feita todos os anos no âmbito do RACE, a diferença é que neste caso se discriminou também o sucesso escolar por género e tipo de estudante (nacional e internacional), de modo a permitir ajustar as estratégias de intervenção. Em conclusão, a monitorização e análise dos resultados da aprendizagem é um processo crítico que ajuda a UMAIA a avaliar a eficácia dos seus planos e programas curriculares e a promover o sucesso académico, assegurando que os estudantes estejam equipados com os conhecimentos, aptidões e capacidades de que necessitam para serem bem sucedidos profissionalmente e darem contribuições significativas à sociedade.

### 3.4.3. Monitorização do sucesso escolar (EN)

One of the assessment tools used by UMAIA is the teaching-learning perception survey carried out by GEPAQ, consisting of a set of questionnaires. Questionnaires are completed by students and teachers at the end of each semester and provide feedback on various aspects: the communication skills and availability of the teacher, the quality of study materials, equipment, etc. In turn, the Regent of each curricular unit prepares the Curricular Unit Report (RUC) and the Course Coordinator prepares the Study Cycle Self-Assessment Report (RACE), which has a public component that is published on the institutional website. The data collected from the questionnaires are analysed by the Scientific-Pedagogical Commission (CCP) of the course and by the Department's Management to identify areas of strength and weakness of the course and to develop strategies to improve students' learning outcomes. The reports are subsequently analysed by the UMAIA Pedagogical Council. In preparation for submitting the application to the POCH referred to in point 3.4.2 (Wel(l)come project to combat student's failure and dropout), in 2022 a statistical analysis was also carried out at the level of evolution and variation in the results of school success per curricular unit of all UMAIA courses for the four-year period 2018 to 2021. This analysis was already carried out every year within the scope of RACE, the difference is that in this case academic success was also broken down by gender and type of student (national and international), in order to adjust the intervention strategies. In conclusion, monitoring and analysing learning outcomes is a critical process that helps UMAIA assess the effectiveness of its curriculum plans and programs and promote academic success by ensuring that students are equipped with the knowledge, skills and abilities that they need to succeed professionally and make meaningful contributions to society.

#### 3.4.4. Promoção do bem-estar dos estudantes (PT)

O bem-estar socioemocional dos estudantes é um tema premente nas instituições de ensino na atualidade. A UMAIA assume como missão proporcionar um ambiente que permita o desenvolvimento saudável de todos os seus estudantes, independentemente da sua nacionalidade, género ou religião. Neste sentido, há a preocupação de promover nos estudantes uma autoestima positiva, incentivando relacionamentos positivos e de apoio entre docentes e estudantes. Vários estudos têm demonstrado que os estudantes que estão envolvidos em lugares que potenciam o sentimento de bem-estar podem construir e desfrutar de relações mais positivas com os outros e sentem um maior grau de pertença em relação à instituição que frequentam. Segundo a OCDE (2019), um dos fatores mais importantes relacionados com o sucesso dos estudantes, tanto em ambiente académico como na vida, é a motivação para se ser bem-sucedido. O Programa de Avaliação Internacional de Estudantes (PISA) da OCDE veio também evidenciar que o sentimento de pertença dos estudantes está a diminuir e o (ciber)bullying está a aumentar significativamente, criando ambientes por vezes hostis em sala de aula e em espaços exteriores (OECD, 2019). O alinhamento entre a aprendizagem curricular e a aprendizagem socioemocional tem vindo a ganhar, nos últimos anos, bastante destaque através de evidências empíricas, onde se incluem, por exemplo, pesquisas neurocientíficas, que evidenciam que a aprendizagem é um processo relacional e emocional. Portanto, ao promover o bem-estar dos estudantes está-se a contribuir significativamente para o sucesso dos seus resultados académicos, e concomitantemente para o que poderá vir a ser um futuro de maior realização pessoal. Neste sentido, destaca-se o apoio prestado pelo Centro de Apoio e Serviço Psicológico (CASP) da UMAIA. O CASP é um centro de consulta psicológica de apoio à comunidade académica da UMAIA e do IPMAIA, colaboradores da Maiêutica e também da sua comunidade envolvente, em funcionamento desde 2000. Disponibiliza consulta psicológica nas áreas da psicologia clínica (avaliação e intervenção psicológica com crianças, adolescentes e adultos), psicologia clínica forense e psicologia da educação. Conta à data com 31 psicólogos/as, e disponibiliza anualmente 4 estágios profissionais de acesso à Ordem dos Psicólogos Portugueses. As consultas podem ser dadas em língua estrangeira (inglês ou espanhol). Proporciona ainda oportunidades de prática clínica aos estudantes do Doutoramento em Psicologia Clínica. Para além da consulta psicológica especializada, promove supervisão e intervenção clínica regular em psicoterapia. Desde janeiro de 2018 a dezembro de 2022, foram atendidos 536 novos casos, sendo 20,2% estudantes no âmbito das IES da Maiêutica e 79,8% clientes externos. Se o CASP é uma unidade funcional que procura prevenir e intervir em situações mais identificadas com apoio psicológico, e de um modo geral, com a saúde mental, a política de promoção do bem-estar dos estudantes tem incidido no ambiente global em que se enquadra toda a atividade dos mesmos. Acresce ainda o contributo da Maiêutica na gestão do Campus Académico e, especialmente, no contexto do Healthy Campus, certificado a nível de platina pela FISU. Incide-se em: -Doenças transmissíveis e não transmissíveis, onde se planeiam, implementam e avaliam ações para reduzir o risco; -Vacinação, realçando os benefícios do plano nacional de vacinação, incluindo também os da vacinação contra a Covid-19; -Assistência dental, informando sobre a sua importância e monitorização; -Organização de exames médicos e rastreios regulares, como forma de monitorização do estado geral de saúde e de prevenção. Relativamente à área mental e social, são promovidas ações de sensibilização e aconselhamento, relacionadas com: -Saúde mental e social, onde se procura alertar para a sua importância, particularidades e impacto; -Atividades de apoio perante sinais de desconforto ou de doença, em articulação com o CASP – Centro de Apoio e Serviço Psicológico; -Atividades de informação e sensibilização sobre hábitos de sono; -Programas de mindfulness, promotores do bem-estar, da realização pessoal, académica e profissional. No que concerne a hábitos de vida saudável, toda a atenção para temas como nutrição, comportamentos de risco e atividade física e desportiva, pelo que se desenvolvem políticas no âmbito da: -Monitorização técnica dos serviços alimentares do Campus Académico; -Definição de normas em relação ao consumo de álcool, tabaco e outras substâncias nas instalações do Campus; -Promoção de programas de prevenção de uso de álcool, tabaco, drogas e doping; -Organização de programas de informação e sensibilização para a redução do bullying e da violência contra grupos (étnicos, género, orientação sexual); -Promoção e desenvolvimento de programas de atividade física e desportiva, através do “Centro de Fitness e Lazer” e do “Centro de Performance Desportiva”. Há especial dedicação à gestão ativa do Desporto Universitário.

#### 3.4.4. Promoção do bem-estar dos estudantes (EN)

Currently, the socioemotional well-being of students is a pressing issue in education institutions. UMAIA has the mission to provide all its students with an environment that allows for a healthy development, regardless of their nationality, gender or religion. In this sense, there is concern in promoting the positive self-esteem of students, encouraging positive relationships and support between teachers and students. Many studies have shown that students that are in places that foster a sense of well-being can build and enjoy more positive relationships with others and feel a greater sense of belonging regarding the institution they attend. According to OECD (2019), one of the most important factors related to students' success, in the academic environment and life in general, is their motivation to be successful. The Programme for International Student Assessment (PISA) from OECD highlighted that the students' sense of belonging is reducing and (cyber)bullying is increasing significantly, creating environments that are sometimes hostile within the classroom and in external spaces (OECD, 2019). Over the last years, the alignment between curricular learning and socioemotional learning has been gaining relevance through empirical evidence, including, for example, neuroscientific research, which emphasises learning as a relational and emotional process. Thus, by promoting the well-being of students, we are significantly contributing to the success of their academic results, and simultaneously to what could become a future of greater personal fulfilment. In this sense, it is worth highlighting by the Psychological Support and Service Centre (CASP) from UMAIA. The CASP is a psychological consultation centre from UMAIA that supports the academic community of UMAIA and IPMAIA, employees of *Maiêutica*, as well as the surrounding communities, operating since 2001. It provides psychological consultation in areas of clinical psychology (psychological evaluation and intervention with children, adolescents and adults), forensic clinical psychology and educational psychology. Currently, it has 31 psychologists and opens 4 professional internships to access the Portuguese Psychologists Association. Consultations may also be provided in foreign languages (English or Spanish). It also provides students from the PhD Degree in Psychology, Specialisation in Clinical Psychology with clinical practise opportunities. In addition to the specialised consultation, it promotes regular supervision and intervention in psychotherapy. From January 2018 to December 2022, 536 new cases have been assisted, 20,2% of which were students in the scope of *Maiêutica*'s HEIs, and 79,8% were external clients. CASP is a functional unit that seeks to prevent and intervene in situations related to psychological help, and in general, with mental health, and the students' well-being promotion policy has been focusing on the global environment that includes their entire activity. In addition, *Maiêutica*'s contribution to the management of the Academic Campus, and specifically within the context of the Platinum-certified Healthy Campus by FISU, focuses on: - Communicable and non-communicable diseases, where actions to reduce risk are planned, implemented and evaluated; - Vaccination, highlighting the advantages of the national vaccination plan, including vaccination against COVID-19; - Dental care, providing information about its importance and monitorisation; - Arrangement of medical examinations and regular screenings, as a way of monitoring general health condition and prevention. Regarding mental and social areas, there is the promotion of awareness-raising actions and counselling, related to: - Mental and social health, that aim at highlighting its importance, particularities and impact; - Support activities in the face of discomfort or signs of disease, in articulation with CASP; - Information and awareness-raising activities about sleeping habits; - Mindfulness programmes that promote well-being, personal, academic and professional fulfilment. Regarding healthy life habits, the focus lies on themes such as nutrition, risk behaviour and physical and sports activity, for which policies have been developed in the scope of: - Technical monitoring of food services on campus; - Definition of rules regarding the consumption of alcohol, tobacco and other substances in the facilities of the campus; - Promotion of prevention programmes regarding the use of alcohol, tobacco, drugs and doping; - Organisation of awareness-raising and informative programmes regarding the reduction of bullying and violence against (ethnic, gender, sexual orientation) groups; - Promotion and development of programmes related to physical and sports activity, through the Fitness and Leisure Centre (CFL) and the Sporting Performance Centre (CPD). There is a special dedication to the active management of university sports.

#### 3.4.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 3.4.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

#### Observações (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### Observações (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

### 3.5.1. Apoio à integração, inclusão e inserção socioprofissional dos diplomados (PT)

O Gabinete de Inserção no Mercado de Trabalho (GIMT) da *Maiêutica* tem como Missão: Criar e desenvolver ambientes que estimulem um processo positivo de desenvolvimento pessoal e profissional de alunos e antigos alunos da Universidade da Maia e IPMAIA, dotando-os das competências necessárias à gestão autónoma da sua carreira profissional. Como Visão, o GIMT pretende “envolver os agentes educativos na construção de uma cultura de excelência e inovação na formação de profissionais qualificados em Portugal através do desenvolvimento de competências de empregabilidade”. Na prossecução desta missão, o GIMT promove a articulação com as organizações com quem possa estabelecer parcerias: estágios curriculares, extracurriculares e profissionais, oportunidades de trabalho, formações, dinâmicas, workshops, palestras, feiras de emprego, etc. desde que possam servir as IES da *Maiêutica*, a UMAIA e o IPMAIA. O apoio aos estudantes na inserção na vida ativa é materializado em informação sobre ofertas de emprego, elaboração de currículos, apresentação de candidatura espontânea, redigir uma carta de apresentação, preparação para entrevista de emprego e outras iniciativas. Até 2022, os estágios curriculares eram geridos por este órgão, mas entendeu-se que sendo parte dos planos de estudo, a sua organização e acompanhamento passou para os Serviços Académicos da Universidade, que continuariam com a receção dos relatórios de estágio, marcação de defesas de trabalhos, além da comunicação das orientações finais ao serviço de recursos humanos. O acompanhamento e apoio aos diplomados na vida ativa passa pela divulgação das ofertas de emprego e/ou estágio que nos chegam diariamente, de mais de 800 empresas/entidades, com as quais há protocolos celebrados. De salientar que, no âmbito das parcerias institucionais, foi desenvolvido um mecanismo de obtenção de feedback das empresas/organizações, que permite que as mesmas reportem os resultados dos processos de recrutamento. Este mecanismo permite-nos identificar, quer as candidaturas dos alunos e ex-alunos, quer a integração nas empresas, além de aspetos importantes para o acompanhamento/seguimento dos diplomados. Permite ainda obter uma avaliação da comunicação estabelecida com o GIMT e indicar sugestões de melhoria, perseguindo a melhoria contínua dos serviços. Aos nossos estudantes e diplomados é proporcionada a frequência de ações de formação sob a forma de workshops, que lhes permitam adquirir conhecimentos e/ou aperfeiçoar competências em áreas consideradas determinantes no acesso, integração e permanência no mercado de trabalho. Nos anos mais recentes, procurou-se intensificar os estágios no âmbito do Programa Erasmus+, em parceria com o Gabinete de Relações Internacionais, para proporcionar aos estudantes e recém-diplomados a possibilidade de estágio curricular, ou extracurricular, em território europeu, com oportunidade de receção de bolsa de mobilidade, o que valorizará os interessados em múltiplas valias que a nível nacional não é possível, prevenindo, assim, o futuro. Tal valorização é tão importante para os nossos diplomados como é fonte de reputação institucional, pelo que será robustecida uma Rede Alumni da *Maiêutica* que potencie a comunicação e a partilha de experiências. Isso irá permitir monitorizar os percursos profissionais dos antigos alunos, incentivar a participação na vida da Instituição, promover a aproximação ao tecido empresarial; evidenciar o contributo dos Alumni, como embaixadores da Instituição e motivar os estudantes ainda em formação de base. O registo de Alumni, foi implementado nas páginas institucionais das IES, o que permitirá aos nossos diplomados obter toda a informação de interesse, incluindo eventos emblemáticos. Em colaboração com a Associação Alumni *Maiêutica*, estão a ser organizadas as “Alumni Talks”, centralizadas na temática da Empregabilidade, acentuando a reflexão sobre os projetos de vida, antecipando o desenvolvimento da carreira dos diplomados. Atividades, Entidades parceiras e Objetivos: - Estágios curriculares e extracurriculares (F.C.P – Dragon Force). Proporciona aos nossos estudantes e diplomados uma aproximação ao mercado de trabalho, através de estágios curriculares e extracurriculares, visando a colocação em áreas coincidentes com as áreas de formação. - Feira de Emprego do TECMAIA (TECMAIA). Desenvolve relações de proximidade com o tecido empresarial, procurando envolver um universo cada vez mais abrangente de organizações, que possibilite aos estudantes conhecer um ambiente de trabalho de várias empresas concentradas num espaço amplo, onde desenvolvem os seus projetos empresariais, com serviços de apoio, comuns às empresas. - Programa de Mentoria “Video Talentum” (Associação Empresarial de Portugal). Criação de um vídeo de apresentação profissional, posteriormente partilhado pelas empresas associadas, permitindo a candidatura a ofertas de emprego, disponibilizadas pelas mesmas. - Criação da Rede Alumni (Associação Alumni do Universo *Maiêutica*). Potencia a comunicação e a partilha de experiências entre a comunidade académica e os alumni. Organização da “Alumni Talk”, onde alguns dos nossos alumni, partilharam com os atuais estudantes os seus percursos e vivências académicas e profissionais, sugerindo estratégias que facilitem a tomada de decisões, baseadas nas suas próprias experiências e percursos. - Feira de Empregabilidade (32 empresas de diversos setores de atividade). Proporciona à comunidade estudantil e alumni, uma (re)aproximação com o tecido empresarial, permitindo o acesso direto a empresas de diversos setores de atividade, facilitando o estabelecimento de uma rede de contactos. - Workshops e Oficinas: “Marketing pessoal e gestão da imagem” (Yupi); “Procura Ativa de Emprego” (CM Porto, Divisão de Talento e Empregabilidade); “Elaboração do Curriculum Vitae” (Adecco). Dota os estudantes e diplomados, de conhecimentos e competências, capazes de os desinibir na inserção na vida ativa.

### 3.5.1. Apoio à integração, inclusão e inserção socioprofissional dos diplomados (EN)

*The Integration in Labour Market Office (GIMT) of Maiêutica has the Mission to create and develop environments that stimulate a positive process of personal and professional development of the current and former students of Universidade da Maia and IPMAIA, giving them the necessary competences for an autonomous management of their professional career. As for its vision, GIMT wants to “engage educational providers in building an excellence and innovation culture in training qualified professionals in Portugal, through the development of employability competencies”. To continue this mission, GIMT promotes the articulation with organisations with which it is possible to establish partnerships: curricular, extracurricular and professional internships, job, training and dynamic opportunities, workshops, lectures, job fairs, etc. as long as they serve the HEI of Maiêutica, UMAIA and IPMAIA. Supporting the integration of students in active life is done by sharing information regarding job offers, elaborating CVs, presenting a spontaneous application, writing a cover letter, preparing for job interviews and other initiatives. Until 2022, curricular internships were managed by this body, but as part of the study plans, it was decided that its organisation and follow-up should be carried out by the Academic Services, which would continue receiving the internship reports, scheduling work defences and communicating final guidance to the human resources service. The follow-up and support of graduates in active life includes communicating job offers and/or internships that we receive on a daily basis, from over 800 companies/entities, with whom we have established protocols. In the scope of institutional partnerships, it is important to highlight the development of a feedback mechanism from companies/entities, that allows them to report the results of the recruiting processes. This mechanism enables us to identify both the application of students and ex-students, and the integration in companies, as well as important aspects for the follow-up of graduates. Additionally, it is possible to receive an evaluation on the communication established with GIMT and provide improvement suggestions, striving for the continuous improvement of services. Our students and graduates are provided with the possibility to participate in training actions in the form of workshops, allowing them to acquire knowledge and/or improve skills in areas considered decisive to access, integrate and continue in the labour market. In recent years, efforts have been made to intensify internships in the scope of the Erasmus+ Programme, partnering with the International Relations Office, in order to provide students and new graduates with the possibility to participate in a curricular or extracurricular internship in European territory, with eligibility to receive a mobility scholarship, which will give them an added value that is unattainable in national territory and prepare them for the future. This added value is as important to our graduates as it is a source of institutional reputation, reinforcing an Alumni network that fosters communication and experience sharing. This allows the monitoring of professional paths by former students, stimulates the participation in the life of the Institution, promotes an approach to the business fabric, highlighting Alumni contributions as ambassadors of the Institution, and inspires students who are still in training. The implementation of the Alumni record in the institutional pages of the HEIs will allow our graduates to obtain information of interest, including emblematic events. The “Alumni Talks” are being organised in collaboration with the Alumni Maiêutica Association, and focus on the topic of employability, emphasising a reflection on life projects and anticipating the career development of the graduates. Partner activities, entities and goals: - Curricular and extracurricular internships (F.C.P – Dragon Force). Approach our students and graduates to the labour market, through curricular and extracurricular internships, aiming for the occupation of positions in corresponding training areas. - TECMAIA job fair. Develop proximity relationships with the business sector, seeking to integrate a universe that has an increasing number of organisations and allowing students to get acquainted with the work environments from different companies, concentrated in a broad area and where they develop their corporate projects with support services shared by the companies. - Mentoring programme “Video Talentum” (Portuguese Business Association). Create a professional presentation video that will later be shared by the associated companies, allowing the application to job offers posted by them. - Creation of the Alumni network (association of Alumni from the Maiêutica universe). Foster communication and experience sharing within the academic community and alumni. The organisation of the “Alumni Talks”, where some of our alumni shared their paths and academic and professional experiences with current students, suggesting strategies that simplify decision-making, based on their own experiences and paths. - Employment fair (32 companies from different industries). Providing students and alumni with a (new) approach to the business sector, enabling direct access to companies from different industries, facilitating networking. - Workshops: “Marketing pessoal e gestão da imagem” (Yupi); “Procura Ativa de Emprego” (Town Hall of Porto, Talent and Employment Division); “Elaboração do Curriculum Vitae” (Adecco). Provide students and graduates with knowledge and skills, enabling them to integrate an active life.*

### 3.5.2. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### 3.5.2. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

### 3.6.1. Forças (PT)

*o Capacidade de atração de estudantes nos vários níveis de ensino superior em áreas centrais da universidade, nomeadamente nas áreas da Psicologia, Criminologia, Ciências do Desporto e Ciências Empresariais; o Forte articulação das áreas de investigação com os ciclos de estudo em funcionamento, sustentando a sua atividade e desenvolvimento e permitindo um ensino crescentemente baseado na investigação; o Articulação entre os cursos, a investigação e a extensão à comunidade/networking; o Capacidade instalada de investigação muito sólida em algumas áreas, nomeadamente na Psicologia Social e Estudos de Género; Psicologia da Justiça e Forense; Violência e Crime permitindo o apoio ao ensino e justificando o desenvolvimento de outras áreas científicas e novos cursos em especial os 3ºs ciclos estudo. o Forte atratividade de estudantes nas várias áreas de educação oferecidas, incluindo estudantes trabalhadores e estudantes internacionais; o Forte articulação entre os ciclos de estudo em funcionamento e a investigação e a extensão à comunidade/networking; o Capacidade instalada de investigação muito sólida em algumas áreas (ex: Psicologia Social e Estudos de Género; Psicologia da Justiça e Forense; Violência e Crime); o Aprovação de um Estatuto de Carreira Docente; o Aprovação de um Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente; o Corpo docente motivado, jovem, comprometido; o Plano para formação dos docentes em metodologias ativas de ensino a nível sistémico.*

### 3.6.1. Forças (EN)

*- Strong student attraction in various levels of higher education, particularly in Psychology, Criminology, Sports Sciences, and Business Sciences. - Strong integration of research areas with ongoing study cycles, supporting their activity and development and enabling increasingly research-based teaching. - Articulation between courses, research, and community extension/networking. - Strong research capacity in specific areas, such as Social Psychology and Gender Studies; Forensic and Justice Psychology; Violence and Crime, supporting teaching and justifying the development of other scientific areas and new study programs, especially at the postgraduate level. - Strong student appeal in various educational areas, including working students and international students. - Strong integration between ongoing study cycles, research, and community extension/networking. - Strong research capacity in some areas (e.g., Social Psychology and Gender Studies; Forensic and Justice Psychology; Violence and Crime). - Approval of a Teaching Career Statute. - Approval of a Teaching Performance Evaluation Regulation. - Motivated, young, and committed teaching staff. - Plan for training teachers in active teaching methodologies at a systemic level.*

### 3.6.2. Fraquezas (PT)

*o Reduzida visibilidade da oferta educativa a nível nacional e internacional, mesmo em áreas onde a Universidade poderia ser competitiva, nomeadamente os 3ºs ciclos; o Alguma lentidão na adaptação ao mercado; o Critérios de seleção dos candidatos ainda em desenvolvimento; o Os mecanismos de apoio aos estudantes estrangeiros, designadamente da CPLP, ainda podem ser melhorados; o A estratégia para a empregabilidade terá de ser reforçada; o O modelo de ensino-aprendizagem precisa de evoluir; o Ainda não temos agilidade para servir os alumni que procuram atualização; o Oferta escassa de formação ao longo da vida; o Dificuldades na ligação com os parceiros externos para gerar novas questões de investigação; o Desajuste das infraestruturas a novas dinâmicas formativas e experiências de aprendizagem; o Horários demasiado rígidos. o Necessidade de critérios de maior exigência no acesso aos cursos da universidade, nomeadamente, nos cursos com elevada procura, das Ciências do Desporto, Psicologia e Criminologia.*

### 3.6.2. Fraquezas (EN)

*- Limited visibility of educational offerings at national and international levels, even in areas where the University could be competitive, particularly at the postgraduate level. - Some slowness in adapting to the market. - Criteria for candidate selection still under development. - Support mechanisms for foreign students, particularly from CPLP countries, can still be improved. - The employability strategy needs to be reinforced. - The teaching-learning model needs to evolve. - Agility is still lacking in serving alumni seeking updates. - Limited availability of lifelong learning opportunities. - Difficulties in establishing connections with external partners to generate new research questions. - Infrastructure misalignment with new educational dynamics and learning experiences. - Overly rigid schedules. - Need for stricter criteria for admission to university courses, particularly in high-demand courses such as Sports Sciences, Psychology, and Criminology.*

### 3.6.3. Oportunidades (PT)

*o Novo perfil de alunos; o Procura crescente de formação pós-licenciatura; o Os concorrentes/mercado não respondem às necessidades de formação ao longo da vida; o Elevada procura de alguns cursos a nível nacional (ex: Gestão e Marketing, Psicologia, Criminologia e Ciências do Desporto). o Atualização e (re) contextualização dos Planos de Estudo com vista a estruturação de projetos formativos integradores de novos perfis de competências em resposta aos desafios de novas profissões e de sofisticação de desempenhos das já existentes. o Incremento da integração de stakeholders locais, regionais e nacionais nas áreas estratégicas dos departamentos, como agentes formativos potenciando os contextos académicos sinérgicos com o tecido empresarial e organizacional. o Seleção e adaptação das potencialidades da IA aplicadas aos projetos formativos dos ciclos de estudo, considerando o universo multidisciplinar de estudantes na condição de nativos digitais. o Fortalecimento do cruzamento das áreas disciplinares e estratégicas presentes na instituição e da partilha de redes produtoras de conhecimento com impacto expectável na oferta formativa e I&D.*

### 3.6.3. Oportunidades (EN)

- *New student profiles. - Growing demand for postgraduate education. - Competitors/market not meeting lifelong learning needs. - High demand for some courses at the national level (e.g., Management and Marketing, Psychology, Criminology, and Sports Sciences). - Updating and contextualizing Study Plans to structure integrated educational projects that address new skills profiles in response to the challenges of new professions and the sophistication of existing ones. - Increased integration of local, regional, and national stakeholders in strategic areas of departments as educational agents, fostering synergistic academic contexts with the business and organizational fabric. - Selection and adaptation of AI potential applied to educational projects in study cycles, considering the diverse universe of students as digital natives. - Strengthening the intersection of disciplinary and strategic areas within the institution and sharing knowledge-producing networks with expected impact on educational offerings and R&D.*

### 3.6.4. Ameaças (PT)

*o Inverno demográfico; o Transformação digital; o Provável aumento da concorrência; o Novos atores na formação ao longo da vida; o Falta de doutorados disponíveis no mercado em algumas áreas; o Falhas na formação de alguns candidatos ao ensino superior; o Dificuldades de emprego para os recém-licenciados em algumas áreas; o Mercado de trabalho muito volátil; o Ausência de regulamentação profissional de algumas áreas-chave de formação da universidade (ex: Criminologia e Fisiologia do Desporto); o Competição entre instituições privadas e estatais ao nível da oferta educativa, nomeadamente nas áreas da Psicologia, Criminologia, Gestão e Marketing; o Mercado de trabalho ainda com dificuldades em algumas áreas-chave de formação da universidade, apesar da sua reconhecida importância no panorama nacional nomeadamente nas áreas da Psicologia, Criminologia; o Ausência de regulamentação e estatuto profissional de algumas áreas-chave de formação da universidade nomeadamente nas áreas da Criminologia e Fisiologia do Exercício;*

### 3.6.4. Ameaças (EN)

*- Demographic winter. - Digital transformation. - Likely increase in competition. - New players in lifelong learning. - Lack of available doctoral candidates in some areas. - Failures in the education of some higher education applicants. - Employment difficulties for recent graduates in some areas. - Highly volatile job market. - Lack of professional regulation in some key areas of the university's education (e.g., Criminology and Sports Physiology). - Competition between private and public institutions in educational offerings, particularly in Psychology, Criminology, Management, and Marketing. - Labour market still facing difficulties in some key areas of the university's education, despite their recognized importance at the national level, particularly in Psychology and Criminology. - Lack of professional regulation and status in some key areas of the university's education, particularly in Criminology and Exercise Physiology.*

## 4. Investigação e Transferência de Conhecimento

---

### 4.1.1. Estratégia institucional e políticas de promoção da atividade científica, tecnológica e artística (PT)

A UMAIA instituiu no seu plano estratégico 2021-2025 um conjunto de objetivos estratégicos que têm orientado as ações de promoção da atividade científica, tecnológica e artística. O primeiro desses objetivos é sustentar os ambientes próprios de investigação já existentes e desenvolver núcleos internos de investigação com atividade promissora. Em 2021 a atividade de investigação assentava em 6 unidades de investigação internas. Estas unidades são estruturas orientadas para a aceleração da investigação e da integração de mais docentes em Unidades de Investigação (FCT) e que venham a ser polos de unidades FCT do SNCT. As unidades internas são, atualmente, o CIDESD – área das Ciências do Desporto; UNIDEP – Psicologia; UICCC – Criminologia; UNICES – Ciências Empresariais; CITEI – Comunicação; e CEDTUR – Turismo. A entidade instituidora foi, até 20-21, garantindo o apoio financeiro para as atividades dessas unidades internas. A partir de 21-22, com o novo plano estratégico, foi assumido explicitamente que estas unidades deverão dar lugar, no mínimo, a polos integrados em unidades FCT. Parcialmente, esse percurso já tinha sido iniciado, como no caso do CIDESD (que foi constituído originalmente como um consórcio entre diferentes instituições, sendo o ISMAI uma das suas instituições fundadoras); e no caso da psicologia, por via de um protocolo de gestão regulado pela FCT, participando a Universidade da Maia no Centro de Psicologia da Universidade do Porto através do nosso Laboratório de Investigação em Psicoterapia. Nestes dois casos, o propósito foi (e é) solidificar estas parcerias. Nos restantes casos, o propósito foi incentivar, por um lado, uma atividade interna coerente e coesa em determinadas áreas de estudo e, por outro, incentivar o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Em consonância, por iniciativa do Conselho de Gestão, e em diálogo com os diferentes diretores das unidades internas, foi feito um levantamento de temas de investigação potencialmente agregadores de diferentes investigadores, de modo a incentivar-se a constituição de núcleos de trabalho colaborativos. Foi, nesse sentido, elaborado um mecanismo de incentivo de programas estratégicos, de carácter bianual (2022-2023). Como tal, foram instituídos 14 programas de investigação nas seguintes áreas: (1) Exercício e Saúde; (2) Rendimento Desportivo; (3) Ensino de Educação Física; (4) Gestão do Desporto; (5) Psicologia Clínica e Saúde; (6) Psicologia Clínica Forense; (7) Psicologia Escolar e da Educação; (8) Criminologia; (9) Marketing e Tecnologia; (10) Gestão e Economia Comportamental; (11) Audiovisual e Multimédia; (12) Comunicação; (14) Wellness e Tecnologia. Estas áreas, além de representativas da oferta formativa da Universidade da Maia, permitiram a associação e trabalho colaborativo entre diferentes docentes e, também, trabalho multidisciplinar entre a área tecnológica e outras áreas (sobretudo Desporto, Psicologia e Gestão). Neste período 22-23 foi garantido ainda, adicionalmente, o apoio financeiro às unidades internas para o seu devido funcionamento. O financiamento global total para estas atividades, atribuído pela entidade instituidora, foi de 150.000€/ano, foi distribuído de acordo com um cálculo relativo ao número de investigadores e sua produtividade. Relativamente à estratégia de criação de parcerias com unidades FCT, a estratégia passa por fortalecer a relação já existente com o CIDESD (Desporto) e o CPUP (Psicologia), ambas com a classificação atual de Muito Bom, de modo a ser garantida uma participação na gestão financeira na mesma (acordo de gestão via FCT). Este cenário encontra-se confirmado, ou seja, esta associação irá manter-se no próximo exercício de avaliação das unidades em 2023. Ao mesmo tempo, já existiam acordos com outras unidades de investigação, celebrados a partir de acordos de parceria e de cedência dos nossos investigadores para tais unidades. A este nível foram aprofundados os contactos já existentes. Foram determinadas como parceiras estratégicas as seguintes unidades de investigação: NECE (Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais), CIAC (Centro de Investigação em Artes e Comunicação), JUSGOV (Centro de Investigação em Justiça e Governação), e CEGOT (Centro de Estudos em Geografia e Ordenamento do Território). Estas unidades cobrem quase a totalidade das áreas disciplinares existentes no universo da oferta formativa da Universidade da Maia. Em todos estes casos estão encetadas negociações para a constituição de um acordo que contemple, em cada caso, o reconhecimento de polos de investigação na Universidade da Maia, esperando-se que tal venha a tomar forma na próxima avaliação das unidades de investigação da FCT. Esta atividade tem-se consubstanciado num volume crescente de captação de financiamento externo para a investigação. Para lá das verbas que resultam dos programas de apoio plurianual às atividades dos centros de I&D, diferentes núcleos de investigadores têm lançado candidaturas a diferentes fontes de financiamento externo. No período considerado foram submetidas 172 candidaturas a financiamento de projetos com carácter de investigação científica em que a Universidade da Maia surge como promotora ou parceira com financiamento (não se contabilizando aqui candidaturas realizadas pelo Instituto Politécnico da Maia, nem os projetos Erasmus+). Desse universo, obtiveram financiamento 58 projetos, resultando numa taxa de aprovação bastante satisfatória. As linhas de financiamento principais foram as seguintes: FCT; Horizon Europe; Comissão Europeia; e programas de âmbito mais nacional (POCI-FEDER; POCH). Os projetos cobriram áreas do Desporto, da Psicologia, das Ciências Empresariais, das Artes e Comunicação, e das Tecnologias Digitais. O total de financiamento obtido neste âmbito totalizou 1,390 715,00€. Ao nível da captação de financiamento para atividades estritamente de I&D destacam-se os projetos com candidaturas bem-sucedidas nos concursos FCT. No período de 2018 a 2022 a Universidade da Maia foi a entidade promotora de 4 projetos FCT e colaborou num quinto projeto promovido pela Universidade do Algarve, nas áreas das Ciências do Desporto, da Psicologia/e-health, das Artes Digitais e do Crime e Vitimação. O total de financiamento especificamente para a Universidade da Maia nestes projetos foi de 378 471,00€. A Universidade da Maia foi parceiro financiado em 4 projetos de âmbito europeu. Concretamente, participou num projeto inserido na área dos estudos sobre violência na intimidade (Projeto Lights4Violence). Mais recentemente, e ainda em decurso, participa em dois projetos na área da Tecnologia, contribuindo com know-how na área das ciências computacionais em questões societárias prementes como a gestão de energia e das credenciais digitais (e.g., Projeto OMEGA-X). O financiamento global destes projetos totaliza 29 997 464,00€, cabendo especificamente à Universidade da Maia de 359 578,00€. Foi também bem-sucedida uma outra parceria a iniciar em 2023 (Uni4Equity). A nível mais individual destaca-se a candidatura com sucesso à 4ª edição do CEEC Individual - Emprego Científico por parte de um investigador da Universidade da Maia (Doutor Rui Marcelino), na área do Ensino da Educação Física. Além disso, os dois programas doutorais foram também particularmente bem-sucedidos na captação de bolsas de doutoramento FCT no âmbito das candidaturas anuais promovidas por essa entidade, contabilizando-se 28 bolsos de doutoramento (11 em Desporto; 17 em Psicologia). Além disso, foram ainda criadas as seguintes bolsas através das verbas FCT do financiamento plurianual: 6 bolsas de investigação e 1 bolsa de iniciação à investigação. Foram também criadas 3 bolsas de

## Relatório Avaliação Institucional

*investigação no âmbito dos projetos financiados e 2 por financiamento interno. Relativamente às publicações científicas, no período 2017-2022 foram publicados 669 artigos SCOPUS, destacando-se as áreas da Saúde (432), Ciências Sociais (129), Ciências computacionais (116), Psicologia (108), Engenharia (58) e a área da Gestão (30). Na última década (ver anexo), nota-se um salto de uma média por quinquénio de 55 publicações entre 2013-2017 para uma média de 125 entre 2018-2022. Regista-se, assim, um aumento exponencial da produção, com especial relevo para o salto ocorrido em 2022, ano em que foram publicadas quase 200 publicações (197). Importa ainda referir a renovada política de prémios à produção dos investigadores. Até 2021 estes prémios basearam-se em critérios diferentes entre unidades. A partir de 2022 foi instituída uma medida global, que premeia em dois escalões distintos os investigadores. Os principais indicadores usados são a qualidade (quartil) e quantidade de publicações, a captação de financiamento em projetos de índole científica e a captação de BD FCT obtidas no concurso competitivo anual. Estes dois escalões conferem um suplemento salarial. Esta medida pretende incentivar a produção, mas também promover uma maior transparência na atribuição destes prémios.*

#### 4.1.1. Estratégia institucional e políticas de promoção da atividade científica, tecnológica e artística (EN)

The University of Maia has established a set of strategic objectives in its 2021-2025 strategic plan that guide the actions promoting scientific, technological, and artistic activities. The first of these objectives is to sustain existing research environments and develop internal research centres with promising activity. In 2021, research activities were based on six internal research units. These units are structured to accelerate research and the integration of more faculty members into Research Units (FCT) and become poles of FCT units within the National Scientific and Technological System (SINCT). The current internal units are CIDESD – Sports Sciences; UNIDEP – Psychology; UICCC – Criminology; UNICES – Business Sciences; CITEI – Communication; and CEDTUR – Tourism. The founding entity has been providing financial support for the activities of these internal units until 2020-2021. However, starting from 2021-2022, with the new strategic plan, it was explicitly stated that these units should, at a minimum, become integrated poles within FCT units. Partially, this process had already begun, such as in the case of CIDESD (which was originally established as a consortium between different institutions, with ISMAI being one of its founding institutions), and in the case of psychology, through a management protocol regulated by FCT, with the University of Maia participating in the Psychology Centre of the University of Porto through our Research Laboratory in Psychotherapy. In these two cases, the purpose was (and is) to consolidate these partnerships. In the remaining cases, the purpose was to encourage, on the one hand, a coherent and cohesive internal activity in specific areas of study, and on the other hand, to stimulate the development of strategic partnerships. In line with this, initiated by the Management Council and in dialogue with the directors of the internal units, a survey of potentially unifying research topics was conducted to encourage the establishment of collaborative work groups. Accordingly, a mechanism to incentivize strategic programs was developed, on a biennial basis (2022-2023). As a result, 14 research programs were established in the following areas: (1) Exercise and Health; (2) Sports Performance; (3) Physical Education Teaching; (4) Sports Management; (5) Clinical Psychology and Health; (6) Forensic Clinical Psychology; (7) School and Educational Psychology; (8) Criminology; (9) Marketing and Technology; (10) Management and Behavioural Economics; (11) Audiovisual and Multimedia; (12) Communication; (13) Wellness and Technology. These areas, in addition to representing the educational programs of the University of Maia, facilitated the association and collaborative work among different faculty members and promoted multidisciplinary work between the technological field and other areas (especially Sports, Psychology, and Management). During the 2022-2023 period, financial support was also provided to the internal units to ensure their proper functioning. The overall funding allocated by the founding entity for these activities amounted to € 150,000/year and was distributed based on a calculation relative to the number of researchers and their productivity. Regarding the strategy of creating partnerships with FCT units, the aim is to strengthen the existing relationship with CIDESD (Sports) and CPUP (Psychology), both of which have been classified as "Very Good," to ensure participation in their financial management (management agreement through FCT). This scenario has been confirmed, meaning that this association will continue in the next evaluation cycle of the units in 2023. At the same time, agreements with other research units have been established through partnership agreements and the assignment of our researchers to these units. Contacts with these units have been further developed. The following research units have been identified as strategic partners: NECE (Business Sciences Research Center), CIAC (Research Center for Arts and Communication), JUSGOV (Center for Research in Justice and Governance), and CEGOT (Center for Studies in Geography and Spatial Planning). These units cover almost all disciplinary areas in the universe of educational programs at the University of Maia. Negotiations are underway in all these cases to establish agreements that include the recognition of research poles at the University of Maia, with the expectation that this will take shape in the upcoming evaluation of the research units by FCT. This activity has resulted in an increasing amount of external funding being secured for research. In addition to the funds obtained through multi-year support programs for R&D centres, different groups of researchers have submitted applications for funding from various external sources. During the considered period, 172 project funding applications with a scientific research component were submitted, in which the University of Maia served as the promoter or partner with funding (excluding applications submitted by the Polytechnic Institute of Maia and Erasmus+ projects). Of this total, 58 projects received funding, resulting in a highly satisfactory approval rate. The main funding sources were as follows: FCT, Horizon Europe, European Commission, and national programs (POCI-FEDER, POCH). The projects covered areas such as Sports, Psychology, Business Sciences, Arts and Communication, and Digital Technologies. The total funding obtained in this context amounted to € 1,390,715.00. In terms of funding specifically for R&D activities, successful projects in FCT competitions stand out. From 2018 to 2022, the University of Maia served as the lead institution for four FCT projects and collaborated on a fifth project led by the University of Algarve in the fields of Sports Sciences, Psychology/e-health, Digital Arts, Crime, and Victimization. The total funding specifically allocated to the University of Maia for these projects amounted to € 378,471.00. The University of Maia was a funded partner in four European projects. Specifically, it participated in a project in the field of intimate partner violence studies (Lights4Violence Project). More recently, and still ongoing, it is involved in two projects in the technology field, contributing expertise in computational sciences to pressing societal issues such as energy management and digital credentials (e.g., OMEGA-X Project). The total funding for these projects amounts to € 29,997,464.00, with the University of Maia receiving € 359,578.00. Another successful partnership is set to begin in 2023 (Uni4Equity). At the individual level, a successful application was made for the 4th edition of the CEEC Individual - Scientific Employment by a researcher from the University of Maia (Dr. Rui Marcelino) in the field of Physical Education Teaching. Furthermore, both doctoral programs were particularly successful in attracting FCT doctoral scholarships through the annual competitive application process, with 28 doctoral fellows awarded (11 in Sports Sciences, 17 in Psychology). In addition, the following scholarships were created using FCT funds from multi-year financing: six research scholarships and one initiation scholarship. Three research scholarships were also created within funded projects, along with two scholarships funded internally. Regarding scientific publications, a total of 669 SCOPUS articles were published between 2017 and 2022, with a notable emphasis on the areas of Health (432), Social Sciences (129), Computational Sciences (116), Psychology (108), Engineering (58), and Management (30). In the last decade (see

annex), there has been a significant increase in the average number of publications per five-year period, rising from 55 publications between 2013 and 2017 to an average of 125 between 2018 and 2022. There has been an exponential increase in production, particularly in 2022, with nearly 200 publications (197) being published. It is also worth mentioning the renewed policy of awards for researchers' production. Until 2021, these awards were based on different criteria among units. Starting in 2022, a global measure was implemented that rewards researchers in two distinct tiers. The main indicators used are the quality (quartile) and quantity of publications, the acquisition of funding for scientific projects, and the acquisition of FCT PhD scholarships obtained in the annual competitive competition. These two tiers provide a salary supplement. This measure aims to motivate production while promoting greater transparency in the allocation of these awards.

#### 4.1.1. Evidências

[Desenvolvimento de número de publicações Scopus da Universidade da Maia | PDF | 110.8 Kb](#)  
[Projetos de I&D com financiamento | PDF | 131.2 Kb](#)

#### 4.1.2. Unidades de Investigação

[sem resposta]

#### 4.1.3. Participação dos estudantes na investigação científica, no desenvolvimento tecnológico e na

Faz parte do projeto da Universidade da Maia potenciar as oportunidades dos estudantes envolverem-se de modo ativo nas atividades de IC&DT e de produção artística, contribuindo-se, deste modo, para uma formação que promova mais plenamente o potencial de cada aluno. Tal objetivo deverá assentar a sua estratégia nas atividades de investigação e de criação artística já formadas na Universidade, ou seja, já detentoras de uma identidade própria. Como tal, a estratégia passa, antes de mais, por envolver os estudantes em projetos ou programas de investigação financiados e nos programas estratégicos internos. Isto não inibirá o eventual envolvimento noutros projetos mais embrionários, mas assume explicitamente que projetos e programas com uma identidade própria robusta facilitam de vários modos a integração dos estudantes. Daqui decorre que esse envolvimento tem sido favorecido, antes de mais, pela atribuição de bolsas inseridas em projetos financiados. Deste modo, quer alunos de doutoramento, quer alunos de mestrado da Universidade da Maia têm usufruído de bolsas de investigação (Bis ou BICs), maioritariamente atribuídas a partir do fundo plurinual FCT do CPUP, no caso da Psicologia, e do CIDESD, nas Ciências do Desporto. Tendo sido o ponto de partida a este nível nulo em 2017-2018, em 2022 existiam 12 bolsas deste tipo. Sendo um número ainda modesto e focado nas duas áreas com programas de doutoramento ativos, regista-se um aumento desta atividade, que importará reforçar nos anos vindouros. Estas bolsas criam oportunidades efetivas de integração e progressão na carreira académica, de forma consistente e sustentada ao longo do tempo. Refira-se ainda que no âmbito do Projeto JIT4NSTEM são previstos 245.000€ para bolsas de mérito para estudantes. A entidade instituidora comprometeu-se ainda a atribuir, no período 2026-2030, 32 bolsas de mérito por ano à Universidade da Maia (8 bolsas por departamento, orçamento para os 5 anos de 532.000€). Existe o objetivo de utilizar estas bolsas de mérito, quer as do Programa Impulso, para incentivar o envolvimento em projetos de investigação no final da licenciatura ou mestrado. O impacto destas medidas anda não é visível porque a primeira bolsa de mérito foi atribuída em setembro 2022. Uma outra forma de incentivar a integração dos estudantes nestas atividades de IC&DT e criação artística consiste no alinhamento dos seus trabalhos individuais com os grandes projetos estruturantes existentes. Assim, de modo a facilitar a integração dos estudantes nas atividades de IC&DT tem-se favorecido ao nível dos doutoramentos e também dos mestrados, a integração de alunos em linhas de investigação em desenvolvimento pelos docentes/investigadores da Universidade da Maia. Idealmente, estas linhas deverão, por sua vez, preferencialmente decorrer da atividade inserida em projetos em curso, no âmbito de projetos financiados, de cariz variado. Isto pode passar pela atribuição de bolsas, mas em muitos casos a integração ocorre de outro modo. Embora o processo específico varie entre departamentos e cursos, isto passa habitualmente pela apresentação pelos docentes das suas linhas de investigação ativas ou a ativar, podendo depois estudantes mais facilmente integrar-se nas mesmas. Isto facilita a integração em equipas já constituídas, promovendo um contacto mais profícuo e facilitador da partilha e aquisição de skills necessárias. Obviamente, grande parte do foco dos estudantes é o desenvolvimento dos seus trabalhos de tese, dissertação, projeto ou estágio. Porém, ao integrarem-se em linhas mais amplas, a sua colaboração toma uma forma mais ampla pela participação em projetos maiores do que meros projetos individuais de curta duração. Além disso, ao optar-se, preferencialmente, por um modelo de tese centrado na publicação por artigos, tem-se assistido a um gradual desenvolvimento de publicações dos estudantes de doutoramento em Psicologia e Desporto, bem como também de publicações com ex-alunos. Registou-se também o envolvimento dos estudantes em dezenas de eventos internos de disseminação dos resultados dos variados projetos que foram sendo desenvolvidos, fossem eles mais de cariz científico (como foi o caso de eventos mais associados a projetos financiados pela FCT – e.g., o projeto iCare4Depression) ou de formação avançada/desenvolvimento de parcerias e produtos (como os projetos Erasmus+). Em variadas circunstâncias, os estudantes participaram das comissões organizadoras dos eventos, ambientando-se deste modo com todo o trabalho de backoffice associado à disseminação de conhecimento; e tiveram ainda oportunidade de apresentar os seus trabalhos de índole científica, habitualmente associados aos seus trabalhos de dissertação ou tese. Os estudantes foram também apresentando os resultados dos seus estudos em conferências internacionais. Embora não tenha sido possível garantir apoio financeiro completo dessas missões, foram frequentemente apoiados através dos fundos de apoio à investigação dos centros internos e das unidades FCT. Outro aspeto que tem vindo a ser desenvolvido é a publicação conjunta entre docentes e estudantes. No período considerado, contam-se 46 publicações indexadas na Scopus com envolvimento dos estudantes. A título meramente exemplificativo, relembramos a realização em 2019 de um primeiro evento internacional fomentado pelos estudantes do doutoramento em psicologia, intitulado “1st ISMAI International Psychotherapy Conference”, onde tiveram oportunidade de apresentar trabalhos seus, mas contando com participação de investigadores de renome de 6 diferentes nacionalidades. Outro exemplo relevante é a organização do Congresso de Ciências da Comunicação, organizado na íntegra pelos estudantes de Licenciatura com orientação de um professor. Além disso, os estudantes de licenciatura e mestrado são frequentemente convidados a participar em eventos de cariz científico, quer de iniciação à atividade profissional (ver <https://www.umaia.pt/pt/eventos>).

#### 4.1.3. Participação dos estudantes na investigação científica, no desenvolvimento tecnológico e na

Part of the project of the University of Maia is to enhance the opportunities for students to actively engage in R&D activities and artistic production. The aim is to provide a comprehensive education that fully promotes the potential of each student. The overall vision is that this objective should be based on the existing research and artistic creation activities within the University, which already have their own identity. Therefore, the strategy involves involving students in funded research projects or programs and internal strategic programs. This does not exclude potential involvement in other emerging projects, but it explicitly acknowledges that projects and programs with a robust identity facilitate the integration of students in various ways. To facilitate student involvement, scholarships have been granted within funded projects. Both doctoral and master's students at the University of Maia have benefited from research scholarships (Bis or BICs), primarily awarded from the multi-year funding from FCT's CPUP fund for Psychology and CIDESD for Sports Sciences. While there were no such scholarships in 2017-2018, by 2022, there were 12 active scholarships of this kind. Although the number is still modest and focused mainly on the two areas with active doctoral programs, there has been an increase in this activity that will be further reinforced in the coming years. These scholarships, along with the opportunities for students who complete their doctorates to remain at the university, create effective opportunities for integration and career progression in academia over time. Additionally, within the framework of the JIT4NSTEAM Project, €245,000 is allocated for merit scholarships for students. The funding institution has also committed to awarding 32 merit scholarships per year to the University of Maia from 2026 to 2030 (8 scholarships per department, with a budget of €532,000 for the five years). The objective is to use these merit scholarships, as well as those from the Impulso Program, to encourage student involvement in research projects at the end of their bachelor's or master's degrees. The impact of these measures is not yet visible as the first merit scholarship was awarded in September 2022. Another way to encourage student integration in R&D and artistic creation activities is by aligning their individual work with major existing projects. To facilitate integration, doctoral and master's students are encouraged to participate in research lines developed by the University of Maia's faculty/researchers. Ideally, these research lines should preferably arise from ongoing projects funded by various sources. This involvement can be facilitated through scholarships, but in many cases, integration happens in other ways. While the specific process varies between departments and programs, it usually involves faculty members presenting their active or upcoming research lines, and students can easily join them. This facilitates integration into already established teams, promoting fruitful collaboration and the acquisition of necessary skills. While students primarily focus on developing their theses, dissertations, projects, or internships, by integrating into broader research lines, their collaboration takes on a more extensive form, involving participation in larger projects rather than individual short-term projects. Furthermore, with a preference for a thesis model centered on article publications, there has been a gradual increase in publications by doctoral students in Psychology and Sports Sciences, as well as publications involving alumni. Student involvement has also been observed in dozens of internal events for disseminating the results of various projects. These events encompass scientific dissemination (such as projects funded by FCT, e.g., the iCare4Depression project) and advanced training/development of partnerships and products (such as Erasmus+ projects). In many instances, students have participated in organizing committees, familiarizing themselves with the back-office work associated with knowledge dissemination. They have also had the opportunity to present their scientific work, usually related to their dissertations or theses. Students have also presented the results of their studies at international conferences. Although full financial support for these missions was not always possible, they were often supported through research funds from internal centers and FCT units. Another aspect that has been developed is the joint publication between faculty and students. During the considered period, there were 46 indexed publications in Scopus involving student participation. As an illustrative example, the first "ISMAI International Psychotherapy Conference" was organized by doctoral students in Psychology in 2019. It provided an opportunity for them to present their work and featured renowned researchers from six different nationalities. Another significant example is the organization of the "Congress of Communication Sciences," entirely organized by undergraduate students under the guidance of a professor. Additionally, undergraduate and master's students are frequently invited to participate in scientific events, both for professional initiation and development purposes. You can find more information about these events on the University of Maia's website at <https://www.umaia.pt/pt/eventos>.

#### 4.1.3. Evidências

[Código de Conduta Ética](#) | PDF | 378.7 Kb

[Turnitin Originality Check](#) | PDF | 335.2 Kb

#### 4.1.4. Integridade da investigação (PT)

A Universidade da Maia tem dado passos significativos para a constituição de uma política mais sólida e com mais garantias de uma investigação que se enquadre nos mais elevados padrões internacionais, quer do ponto de vista da relevância dos trabalhos produzidos, bem como do respeito pelos princípios éticos. O Conselho de Ética e Deontologia – anteriormente, Comissão de Ética – da Universidade da Maia que dava os seus primeiros passos no início do período considerado é hoje uma peça fundamental para a realização dos trabalhos de investigação, incluindo trabalhos curriculares de iniciação à investigação em 1º e 2º ciclos. Além do mais, trabalhando-se já com um grau de intensidade elevado na área da saúde e saúde mental, onde a colheita e a preservação de dados sensíveis é a regra, os procedimentos criados pelo Conselho de Ética têm vindo a balizar e a promover uma condução mais adequada dos trabalhos de investigação. Nesse sentido, foi elaborado um Código de Conduta, que resulta já desse trabalho anteriormente desenvolvido e que será, do ponto de vista formal, uma pedra angular para as questões éticas que sempre se levantam neste domínio. Um outro aspeto relevante ocorrido durante o período em avaliação consistiu na aquisição de software de deteção de plágio - Turnitin Originality Check. Este funciona, para os estudantes, em articulação com a plataforma Moodle, de modo a que estes possam submeter os seus trabalhos e verificar a sua originalidade. Em complemento à utilização do Moodle, os docentes e investigadores poderão também utilizar o Turnitin Originality Check através de cloud. A integridade da investigação passa também pelo cultivar de uma relação de acompanhamento próximo dos estudantes nos seus trabalhos de investigação. Nesse sentido, o trabalho de dissertações, projetos e teses inserido em linhas previamente constituídas pelos docentes torna o processo tendencialmente mais íntegro e coeso.

#### 4.1.4. Integridade da investigação (EN)

The University of Maia has taken significant steps towards establishing a more robust policy that ensures research aligns with the highest international standards, both in terms of the relevance of the produced work and adherence to ethical principles. The Ethics and Deontology Council, previously known as the Ethics Committee, plays a crucial role in conducting research, including research projects at the undergraduate and graduate levels. Since the beginning of the considered period, this Council has become an essential component in ensuring appropriate research practices. Given the university's intensive work in the field of health and mental health, where the collection and preservation of sensitive data are common, the procedures established by the Ethics Council have guided and promoted more suitable research practices. In this regard, a Code of Conduct has been developed, which serves as a formal cornerstone for addressing ethical issues that arise in this domain. During the evaluated period, another significant aspect was the acquisition of plagiarism detection software, specifically Turnitin Originality Check. This software operates in conjunction with the Moodle platform, allowing students to submit their work and verify its originality. In addition to Moodle, faculty members and researchers can also utilize Turnitin Originality Check through cloud services. Maintaining research integrity also involves cultivating a close mentoring relationship with students throughout their research projects. In this regard, the inclusion of dissertations, projects, and theses within previously established research lines by faculty members contributes to a more cohesive and integrity-oriented process.

#### 4.1.4. Evidências

[Turnitin Originality Check](#) | PDF | 335.2 Kb

[Código de Conduta Ética](#) | PDF | 378.7 Kb

#### 4.1.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 4.1.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

#### 4.2.1. Estratégia institucional e políticas de transferência de conhecimento e tecnologia (PT)

A Universidade da Maia expandiu no período em avaliação a sua atividade de transferência de conhecimento, quer em termos de intensidade, quer em termos de diversidade. É de salientar que uma parte significativa dos projetos FCT e europeus referenciados no ponto 4.1 já incluíam parcerias com entidades variadas como a ARSN, hospitais e outras unidades de saúde, empresas, entidades camarárias, entre outras – o que é demonstrativo de um grande interesse na investigação aplicada. Porém, desenvolveram-se também atividades claramente mais focadas na transferência de conhecimento em áreas nucleares da Universidade da Maia, como sejam as ciências do desporto, a avaliação e a intervenção psicossocial em diferentes áreas, a criação de soluções tecnológicas para problemas variados, a comunicação e as artes e o desenvolvimento empresarial e económico. Neste sentido, a Universidade procurou garantir uma maior sustentabilidade para tais iniciativas, destacando-se a este nível as candidaturas Erasmus+ e outras fontes de financiamento (FSE, FEDER, INTERREG, etc.), bem como prestações de serviços a diferentes entidades. De seguida, descrevem-se os principais resultados a este nível, a partir dos seguintes pontos: (1) projetos Erasmus+, sobretudo na tipologia KA220 – Cooperação; (2) projetos financiados centrados na transferência de conhecimento; (3) prestação de serviços a entidades externas. (1) PROJETOS ERASMUS+ Uma das apostas institucionais tem sido o desenvolvimento de parcerias de cooperação com diferentes entidades para dar contributo para a resolução de diferentes problemas sociais. Destacam-se, a este nível as iniciativas Erasmus+, sobretudo na tipologia KA220 – Cooperação, onde foram lançadas um total de 23 candidaturas bem-sucedidas, das quais 8 como líder de consórcio, num total de financiamento à entidade instituidora de 1.104.061,00 €, acendendo o total de financiamento gerido a 2.801.802,00 €. Os projetos em causa têm sido desenvolvidos em diferentes áreas (Psicologia, Criminologia, Educação, Gestão e Economia, Tecnologia, Desporto, Comunicação, Estudos de Género, bem como estudos de interface entre estas mesmas áreas) e com várias dezenas de parceiros internacionais, que vão desde universidades internacionais a diferentes organizações sociais (e.g., instituições de formação, instituições educativas, empresas de diferentes setores, etc.; ver listagem dos projetos em anexo). Os deliverables são muito variados: desde formações avançadas especializadas de diferentes agentes sociais em questões como a educação de pais, a formação de psicoterapeutas, ou na promoção da igualdade de género, prevenção da violência, desenvolvimento de ferramentas digitais em diferentes questões (e.g., plataformas para a orientação vocacional, plataformas para avaliações em saúde e saúde mental), entre várias outras questões. (2) PROJETOS FINANCIADOS PARA A TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO. Destaca-se, a este nível, a existência de uma parceria de projetos IC&DT em empresas em copromoção (ODYSSEY SENSING PROJECT - Platform for Automated Sensing in Archaeology, POCI-01-0247-FEDER-070150, Orçamento Global 1.299.075€ / Orçamento próprio 186.250€), unindo o desenvolvimento científico e tecnológico com o tecido empresarial nacional. Foram também desenvolvidas ações de formação para a CCDR-N, ao nível da formação avançada na parte de sistemas de informação geográfica e em gestão de processos. Registam-se também atividades de desenvolvimento empresarial em torno da economia circular no espaço ibérico (Projeto CIRCULAR LABs - Promoviendo el espíritu empresarial para la economía circular en el espacio ibérico, 0495\_CIRCULAR\_LABS\_6\_E, INTERREG POCTEP, INTERREG POCTEP, Orçamento Global 1.092.491€ / Orçamento próprio 59.849€), bem como atividades de formação de profissionais de saúde (Projeto CaringFirst - Priorizar a saúde através da capacitação dos profissionais, POISE-03-4538-FSE-000563, POISE-38-2019-18, Orçamento: 92.280€) e de projetos no âmbito da Psicologia da Educação e do Desenvolvimento ("Projeto V.C.I.: Valorizar, Capacitar, Incluir – Programa Bem-estar Emocional, NORTE-07-4740-FSE-000638 , Orçamento Global/ Orçamento próprio: 34.900€). A nível de igualdade de género, destaca-se também a participação no "Projeto Boomerang - Perceções do impacto económico da partilha desigual do trabalho não pago nas vidas de mulheres e homens imigrantes em Portugal", EEA Grants (Orçamento Global 56.300€ / Orçamento próprio: 13.813€). (3) CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. A nível das prestações de serviço com entidades públicas e privadas, destaca-se o envolvimento em projetos distintos com as seguintes entidades: Comissão para a Igualdade de Género; Agência de Desenvolvimento NORTE 2020; Associação Porto Digital; Equal Lab/Associação Projeto Criar; Câmara Municipal do Porto; Câmara Municipal de Gaia. Os serviços prestados nestes projetos focaram-se em áreas diversas, com destaque para os estudos sobre violência na intimidade (e.g., Estudo sobre Crenças e Atitudes dos/as profissionais quanto à violência sexual nas relações de intimidade promovido pela CIG; estudos de género, educação parental (e.g., "Ações de Envolvimento e Formação Parental" CMVNG), Turismo e Património (Projeto DouroGeneration - Carta Boas Práticas; Recolha e Execução das Lendas e Narrativas da AMP e atualização do portal PIAMP (Património Imaterial da Área Metropolitana do Porto); formação em Tecnologia (e.g. "Consultoria técnica especializada na interoperabilidade de sistemas no âmbito do projeto europeu "Cooperative Streets", "Análise e diagnóstico da infraestrutura tecnológica da AMP");. Os resultados têm permitido dar um contributo significativo a nível da compreensão da violência e da sua prevenção, da introdução de métodos de avaliação em intervenções de cariz psicossocial, na promoção da igualdade de género e na resolução de problemas tecnológicos das políticas urbanas. O montante de financiamento destes projetos ascendeu ao valor de 427 496,00 € no período considerado.

#### 4.2.1. Estratégia institucional e políticas de transferência de conhecimento e tecnologia (EN)

During the evaluated period, the University of Maia expanded its knowledge transfer activities both in terms of intensity and diversity. It is noteworthy that a significant portion of the referenced FCT and European projects in section 4.1 already included partnerships with various entities such as ARSN, hospitals, healthcare units, companies, municipal entities, among others. This demonstrates a strong interest in applied research. Additionally, activities specifically focused on knowledge transfer were developed in core areas of the University of Maia, such as sports sciences, psychosocial assessment and intervention in different areas, technological solutions for various problems, communication and arts, and business and economic development. To ensure greater sustainability for these initiatives, the university pursued various funding sources, including Erasmus+ grants and other funding sources such as the European Social Fund (FSE), European Regional Development Fund (FEDER), INTERREG, and others. Additionally, the university provided services to different external entities. The following describes the main results achieved in these areas: (1) ERASMUS+ PROJECTS: One of the institutional focuses has been the development of cooperative partnerships with different entities to contribute to the resolution of societal problems. The Erasmus+ initiatives, particularly under the KA220 - Cooperation typology, have been prominent. A total of 23 successful applications were launched, 8 of which as the consortium leader, providing € 1,104,061 in funding to the institution. The total managed funding amount reaches €2,801,802.. These projects have been developed in various areas, including psychology, criminology, education, management and economics, technology, sports, communication, gender studies, as well as interdisciplinary studies. The projects involve dozens of international partners, ranging from international universities to various social organizations (e.g., training institutions, educational institutions, companies from different sectors, etc.). The deliverables of these projects are diverse and include specialized advanced training for different social agents, such as parent education, psychotherapist training, gender equality promotion, violence prevention, and the development of digital tools in various domains (e.g., platforms for vocational guidance, platforms for health and mental health assessments), among other topics. (2) FUNDED PROJECTS FOCUSED ON KNOWLEDGE TRANSFER: Notably, there is a partnership for R&D projects in companies (ODYSSEY SENSING PROJECT - Platform for Automated Sensing in Archaeology, POCI-01-0247-FEDER-070150, Global Budget: € 1,299,075 / Own Budget: € 186,250), which combines scientific and technological development with the national business fabric. Training activities were also provided to CCDR-N, focusing on advanced training in geographic information systems and process management. Additionally, there were activities related to circular economy development in the Iberian space (CIRCULAR LABS Project - Promoting entrepreneurship for the circular economy in the Iberian space, 0495\_CIRCULAR\_LABS\_6\_E, INTERREG POCTEP, Global Budget: € 1,092,491 / Own Budget: € 59,849), as well as training for healthcare professionals (CaringFirst Project - Prioritizing health through professional empowerment, POISE-03-4538-FSE-000563, POISE-38-2019-18, Budget: € 92,280) and projects in the field of Educational and Developmental Psychology ("V.C.I. Project: Enhancing, Empowering, Including – Emotional Well-being Program, NORTE-07-4740-FSE-000638, Global Budget / Own Budget: € 34,900). The participation in the "Boomerang Project - Perceptions of the Economic Impact of Unequal Sharing of Unpaid Work on the Lives of Immigrant Women and Men in Portugal," funded by EEA Grants (Global Budget: € 56,300 / Own Budget: € 13,813), was noteworthy in terms of gender equality. (3) SERVICE CONTRACTS: Regarding service provision to public and private entities, the University of Maia was involved in various projects with the following organizations: Commission for Gender Equality; NORTE 2020 Development Agency; Porto Digital Association; Equal Lab/Projeto Criar Association; Porto Municipal Council; Gaia Municipal Council. The services provided in these projects covered diverse areas, including studies on intimate partner violence (e.g., Study on Beliefs and Attitudes of Professionals Regarding Sexual Violence in Intimate Relationships promoted by the Commission for Gender Equality), gender studies, parental education (e.g., "Parental Engagement and Training Actions" - CMVNG), tourism and heritage (DouroGeneration Project - Good Practices Charter; Collection and Execution of AMP Legends and Narratives and update of the PIAMP portal - Intangible Heritage of the Porto Metropolitan Area), training in technology ("Specialized technical consultancy on system interoperability within the European project 'Cooperative Streets', "Analysis and Diagnosis of the Technological Infrastructure of AMP). These projects have significantly contributed to understanding violence and its prevention, introducing evaluation methods in psychosocial interventions, promoting gender equality, and addressing technological issues in urban policies. The funding for these projects amounted to € 427,496.00 during the considered period. Please note that the budget figures provided are specific to the mentioned projects and reflect the funding received by the institution.

#### 4.2.1. Evidências

[Projetos financiados de caráter aplicado; Projetos Erasmus+; Contratos de Prestação de Serviços | PDF | 146.5 Kb](#)

#### 4.2.2. Estruturas de cooperação com a comunidade externa e redes e parcerias locais, regionais e nacionais

A Universidade da Maia tem um conjunto muito alargado de parcerias e redes ativas em áreas diversas, sinal da sua forte inserção no tecido social e empresarial, ao nível regional, nacional e até internacional. A este nível, embora varie consoante o caso específico em análise, a colaboração direcionada para a inovação tem incidido sobretudo nos seguintes canais de colaboração: desenvolvimento de projetos colaborativos de carácter aplicado; networking e eventos de disseminação; serviços de extensão. Existem ainda atividades associadas à formação avançada, descritas noutros pontos do presente relatório. De seguida serão apresentadas as principais atividades desenvolvidas a este nível (excluindo-se, porém, aquelas que já foram referenciadas no ponto 4.2.1). (1) **PROJETOS COLABORATIVOS COM ENTIDADES EXTERNAS.** Para lá dos projetos financiados indicados no ponto 4.2.1, e fruto do envolvimento com diferentes entidades externas, foram ainda desenvolvidos vários projetos sem financiamento, sobretudo nas áreas do exercício físico e saúde, saúde mental, educação e psicologia, com entidades locais (com destaque para a Câmara Municipal da Maia) e nacionais (como instituições ligadas à saúde). (2) **NETWORKING e EVENTOS DE DISSEMINAÇÃO.** A lista de parcerias ativas da Universidade da Maia é extensa, cobrindo as suas diferentes áreas da atuação e oferta formativa. Destacaremos aqui apenas alguns exemplos ilustrativos. Na área do Desporto, existem protocolos com diversas entidades de proa, como o Comité Olímpico ou diferentes federações e clubes desportivos, bem como com organizações de saúde. Têm sido celebrados também protocolos e colaborações com estruturas reguladoras da atividade profissional (e.g., Ordem dos Psicólogos), e diferentes entidades autárquicas nas mais diferentes áreas (Tecnologias da Informação e Comunicação, Turismo, Gestão e Economia, etc.). Outro elemento importante para o contributo para a inovação consiste na realização de eventos de disseminação da atividade científica, tecnológica e artística. A este nível, tem havido uma atividade regular de realização de eventos, nacionais e internacionais, pela Universidade da Maia (ver <https://www.umaia.pt/pt/eventos>). Apesar de o impacto da pandemia ter sido muito relevante, levando a uma redução muito significativa destes eventos entre 2020 e 2022, atualmente começa-se a recuperar a atividade normal. No período em avaliação, destacam-se 3 grandes eventos de cariz internacional: o congresso internacional organizado pelo CIDESD, de 31 de janeiro a 2 de fevereiro de 2019; a organização do ICMaTech'19 - Conferência Internacional sobre Marketing e Tecnologias de 2019; e organização da ISEFT Conference, International Society for Emotion Focused Therapy, cuja preparação se iniciou em 2021 e que irá decorrer em 2023. (3) **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À COMUNIDADE:** A Universidade da Maia dispõe de um serviço de consulta psicológica (CASP) que, para lá de ter uma oferta de consultas psicológicas com condições vantajosas para estudantes e funcionários, presta ainda serviços a toda a comunidade envolvente. Conta com mais de duas dezenas de psicólogos no atendimento a todas as faixas etárias e problemas de saúde mental. Funciona também como nicho de apoio à investigação na área, bem como à formação de estudantes. No âmbito do CORDS (Centro de Otimização do Rendimento Desportivo e da Saúde - CORDS), associado ao CIDESD, foram prestados também serviços a mais de uma dezena de entidades (ver lista em anexo).

#### 4.2.2. Estruturas de cooperação com a comunidade externa e redes e parcerias locais, regionais e nacionais

The University of Maia has a wide range of partnerships and active networks in various areas, which is a sign of its strong integration into the social and business fabric at the regional, national, and even international levels. At this level, although it may vary depending on the specific case under analysis, collaboration focused on innovation has mainly been carried out through the following channels: development of applied collaborative projects, networking and dissemination events, and extension services. There are also activities associated with advanced training, as described in other sections of this report. The following are the main activities developed in these areas (excluding those already mentioned in section 4.2.1): (1) **COLLABORATIVE PROJECTS WITH EXTERNAL ENTITIES:** In addition to the funded projects mentioned in section 4.2.1, several unfunded projects have been developed, particularly in the areas of physical exercise and health, mental health, education, and psychology, in collaboration with local entities (with emphasis on the Maia City Council) and national institutions (such as health-related institutions). (2) **NETWORKING AND DISSEMINATION EVENTS:** The University of Maia has an extensive list of active partnerships covering its different areas of activity and educational offerings. Here, we will highlight some illustrative examples. In the sports field, there are protocols with various leading entities such as the Olympic Committee, different federations, sports clubs, as well as healthcare organizations. Protocols and collaborations have also been established with professional regulatory bodies (e.g., the Order of Psychologists) and different municipal entities in various areas (Information and Communication Technologies, Tourism, Management, Economics, etc.). Another important element contributing to innovation is the organization of events to disseminate scientific, technological, and artistic activities. The University of Maia has regularly organized national and international events (see <https://www.umaia.pt/pt/eventos>). Although the impact of the pandemic has been significant, leading to a significant reduction in these events between 2020 and 2022, normal activities are now gradually recovering. During the evaluation period, three major international events stand out: the international congress organized by CIDESD from January 31 to February 2, 2019; the organization of ICMaTech'19 - International Conference on Marketing and Technologies in 2019; and the organization of the ISEFT Conference (International Society for Emotion Focused Therapy), which began preparations in 2021 and will take place in 2023. (3) **COMMUNITY SERVICES:** The University of Maia offers a psychological consultation service (CASP) that provides advantageous psychological consultations for students and employees, as well as services to the entire surrounding community. It has over twenty psychologists who provide support to all age groups and mental health issues. It also serves as a niche for research support in the field, as well as student training. Within the scope of CORDS (Center for Optimization of Sports Performance and Health - CORDS), associated with CIDESD, services have also been provided to more than a dozen entities (see the attached list).

#### 4.2.2. Evidências

[Projetos desenvolvidos em parceria com outras Instituições; Entidades parceiras em atividades de extensão](#) | PDF | 128.9 Kb

#### 4.2.3. Estratégia institucional e políticas de promoção do empreendedorismo (PT)

*Foram desenvolvidos diferentes tipos de iniciativas que visaram melhorar o modo como a Universidade da Maia apoia os seus alumni na integração no mercado de trabalho e em iniciativas empreendedoras. A este nível destaca-se uma iniciativa-piloto, intitulada Rise-Up - U. Maia Junior Empresa, que contribuiu significativamente para a ligação à comunidade, em particular ao tecido empresarial, e à transferência de conhecimento, oferecendo oportunidades únicas para os alunos melhorarem a sua experiência de aprendizagem. A Rise-up visa proporcionar um ambiente onde os estudantes podem aplicar os conceitos teóricos que aprendem nas salas de aula a projetos do mundo real. Ao trabalhar em tarefas e colaborar com parceiros da indústria e outros setores, os alunos ganham experiência prática que reforça sua compreensão dos conceitos académicos e promove o desenvolvimento de um conjunto de competências transversais, vitais para a sua adequada integração no mundo laboral, nutrir uma mentalidade empreendedora e facilitar o crescimento pessoal e profissional. Como exemplos de ações de ligação à comunidade e transferência de conhecimento protagonizadas pela Rise-Up temos: 1. Elaboração do Plano Estratégico para a Associação de Turismo de São Tomé e Príncipe, website, logotipo e gestão da comunicação digital (2021) 2. Organização e realização do evento Circular Summit 2021 (evento oficial da Comissão Europeia), em parceria com: APCMC; SmartWaste Portugal; ANJE; AJAP; Yes; Jeune; Circular Economy Portugal; AJEPC; FAJE 3. Formação em Marketing Digital para os jovens empresários de São Tomé e Príncipe (2021) 4. Apoio em serviços de marketing ao SLI – CEIIA 2022 e 2023 (parceiro oficial) 5. Apoio em serviços de marketing e protocolo Portugal Fashion 2022 e 2023 Uma outra estratégia que tem sido fomentada é a utilização dos estágios curriculares como forma de lançamento para eventuais futuras contratações dos nossos diplomados. Com uma rede de estágios curriculares com várias centenas de organizações, nos mais diferentes setores sociais e económicos, e com um apoio cuidado de acompanhamento dos estagiários por parte da Universidade da Maia, tem sido possível garantir posteriormente a integração dos nossos diplomados nessas mesmas instituições. Além disso, um dos programas doutorais da Universidade da Maia, em concreto, o Doutoramento em Psicologia, Especialidade de Psicologia Clínica, ao dispor de uma componente de treino profissionalizante, tem garantido também em colaboração com o Centro de Apoio e Serviço Psicológico da Universidade, a realização de estágios profissionais para acesso à Ordem dos Psicólogos. Têm ainda sido realizadas ações de formação abertas aos estudantes de cariz mais profissionalizante. A título exemplificativo, temos o caso dos workshops organizados pela Ordem dos Psicólogos (e.g. AcademiaOPP e WorkshopsEmCarreira) ou as iniciativas de formação na área do Desporto (e.g., Formação Complementar – IPDJ – que dá equivalência ao curso de nível I de Treinador de Futebol). Existem também iniciativas variadas de envolvimento dos estudantes da área da comunicação em atividades de preparação para a vida ativa, como é o caso da publicação do jornal Agora ou de organização de eventos. Desde 2018 que a Universidade da Maia todos os anos seleciona 2 estudantes para participarem na European Innovation Academy (<https://www.inacademy.eu/academy/>), um curso internacional intensivo de empreendedorismo com a duração de 3 semanas, que decorreu nos primeiros anos em Cascais e que agora tem lugar no Porto. Em 2021 para além da participação foi submetido ao European Innovation Academy um projeto relacionado com a mobilidade elétrica, cujo conceito inicial foi desenvolvido em parceria com duas empresas e que agora é um projeto comercial que está a ser promovido por essas mesmas empresas (<https://seeligg.com>).*

#### 4.2.3. Estratégia institucional e políticas de promoção do empreendedorismo (EN)

Different types of initiatives have been developed to improve how the University of Maia supports its alumni in their integration into the job market and entrepreneurial initiatives. One notable pilot initiative in this regard is called Rise-Up - U. Maia Junior Empresa, which has significantly contributed to community engagement, particularly with the business sector, and knowledge transfer. Rise-Up aims to provide an environment where students can apply the theoretical concepts they learn in classrooms to real-world projects. By working on tasks and collaborating with industry partners and other sectors, students gain practical experience that reinforces their understanding of academic concepts and promotes the development of a set of cross-cutting skills vital for their successful integration into the workforce, fostering an entrepreneurial mindset, and facilitating personal and professional growth. Examples of community engagement and knowledge transfer actions carried out by Rise-Up include: 1. Development of the Strategic Plan for the Tourism Association of São Tomé and Príncipe, website, logo, and management of digital communication (2021). 2. Organization and realization of the Circular Summit 2021 event (an official event of the European Commission) in partnership with APCMC, SmartWaste Portugal, ANJE, AJAP, Yes, Jeune, Circular Economy Portugal, AJEPC, FAJE. 3. Digital Marketing Training for young entrepreneurs in São Tomé and Príncipe (2021). 4. Marketing support services for SLI - CEIIA in 2022 and 2023 (official partner). 5. Marketing and protocol support for Portugal Fashion in 2022 and 2023. Another strategy that has been encouraged is the use of internships as a stepping stone for potential future hiring of our graduates. With a network of internships in various organizations across different social and economic sectors, and with careful support and monitoring of interns by the University of Maia, it has been possible to ensure the subsequent integration of our graduates into these same institutions. Furthermore, one of the doctoral programs at the University of Maia, specifically the PhD in Psychology, specializing in Clinical Psychology, offers a professional training component. In collaboration with the Center for Psychological Support and Service at the University, it has also facilitated professional internships for accessing the Order of Psychologists. Training activities with a more professional focus have also been carried out, open to students. For example, workshops organized by the Order of Psychologists (e.g., AcademiaOPP and WorkshopsEmCarreira) or training initiatives in the field of sports (e.g., Complementary Training - IPDJ - equivalent to Level I Football Coach course). There are also various initiatives involving communication students in activities preparing them for professional life, such as the publication of the Ágora newspaper or event organization. Since 2018, the University of Maia has been selecting 2 students each year to participate in the European Innovation Academy (<https://www.inacademy.eu/academy/>), an intensive international entrepreneurship course that lasts for 3 weeks. In the early years, it took place in Cascais and now is held in Porto. In 2021, in addition to participation, a project related to electric mobility was submitted to the European Innovation Academy. The initial concept of the project was developed in partnership with two companies, and it is now a commercial project being promoted by those same companies (<https://seelig.com>).

#### 4.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 4.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

#### 4.3.1. Forças (PT)

- Existência de unidades I&D avaliadas pela FCT com MB em consórcio ou como polo, com acesso a financiamento plurianual FCT;
- Níveis de publicação em revistas indexadas na Scopus/WoS em crescimento expressivo no último quinquénio;
- Existência de uma política de incentivo à produção científica por complemento salarial;
- Existência de programas doutorais particularmente eficazes na captação de bolsas de doutoramento financiadas pela FCT;
- Oportunidades de iniciação, integração e progressão na carreira académica (para estudantes/bolseiros de mestrado e doutoramento);
- Volume crescente de projetos de transferência do conhecimento;
- Motivação dos investigadores/docentes para a transferência do conhecimento;
- Capacidade demonstrada para captação de financiamento para projetos I&D e de transferência do conhecimento;
- Rede de estágios curriculares consolidada e catalisadora de projetos I&D e de transferência do conhecimento;
- Iniciativa-piloto de promoção do empreendedorismo dos estudantes (Rise-Up);
- Reputação muito positiva junto de várias instituições;
- Desenvolvimento de outputs em temas socialmente relevantes;
- Promoção de eventos internacionais e nacionais de divulgação científica.

#### 4.3.1. Forças (EN)

- Existence of R&D units evaluated by FCT with an "Excellent" rating as a consortium or hub, with access to multi-year FCT funding.
- Significant growth in publication levels in Scopus/WoS indexed journals in the past five years.
- Policy to incentivize scientific production through salary supplements.
- Effective doctoral programs in attracting FCT-funded doctoral scholarships.
- Opportunities for initiation, integration, and career progression in academia (for master's and doctoral students/scholars).
- Increasing volume of knowledge transfer projects.
- Motivation of researchers/teachers for knowledge transfer.
- Demonstrated capacity to attract funding for R&D and knowledge transfer projects.
- Established network of curricular internships catalyzing R&D and knowledge transfer projects.
- Pilot initiative to promote student entrepreneurship (Rise-Up).
- Very positive reputation with various institutions.
- Development of outputs in socially relevant topics.
- Promotion of international and national scientific dissemination events.

#### 4.3.2. Fraquezas (PT)

• Grande variação na capacidade de publicação, ou seja, notam-se assimetrias grandes entre diferentes áreas e departamentos; • Baixa experiência de orientação de doutoramentos em algumas áreas; • Apenas 1 docente suportado em financiamento competitivo (ERCs, CEECs, ...); • Internacionalização a necessitar de desenvolvimento em vários programas de investigação; • Os programas de investigação cientificamente robustos, agregadores e competitivos, que operem integradamente numa lógica de desenvolvimento cumulativo e progressivo são ainda em número reduzido para as necessidades da Universidade da Maia; • Diminuta investigação laboratorial / experimental avançada na larga maioria das áreas; • Reduzidas infraestruturas laboratoriais que suportem investigação, particularmente a de tipo laboratorial / experimental avançada; • Necessidade de aumentar a integração de estudantes de 1º ciclo em atividades de investigação laboratorial / experimental; • Assimétrias nos incentivos internos à produção em diferentes tipologias de financiamento e falta de um conjunto de orientações mais claras da Universidade para uma articulação mais coesa das atividades de transferência de conhecimento; • Promoção do empreendedorismo dos estudantes (ainda num estado inicial de desenvolvimento); • Alguns estágios são de uma duração relativamente curta; • Alguns dos projetos em execução não alimentam a produção científica dos investigadores, apresentando algum perigo de dispersão.

#### 4.3.2. Fraquezas (EN)

- Significant variation in publication capacity, with large asymmetries between different areas and departments. - Limited experience in doctoral supervision in some areas. - Only one researcher supported by competitive funding (ERCs, CEECs, etc.). - Need for further development in internationalization across various research programs. - Limited number of scientifically robust, aggregating, and competitive research programs operating cumulatively and progressively, which falls short of the University of Maia's needs. - Limited advanced laboratory/experimental research in the majority of areas. - Insufficient laboratory infrastructure to support research, particularly advanced laboratory/experimental types. - Need to increase integration of undergraduate students into laboratory/experimental research activities. - Asymmetries in internal incentives for production across different funding typologies and lack of clearer university guidelines for cohesive coordination of knowledge transfer activities. - Promotion of student entrepreneurship in an early stage of development. - Some internships have relatively short durations. - Some ongoing projects do not contribute to researchers' scientific output, posing a risk of dispersion.

#### 4.3.3 Oportunidades (PT)

• Fontes diversificadas de financiamento nacional e europeu, quer em investigação fundamental, aplicada ou mais centrada na transferência de conhecimento; • Novos problemas sociais a carecerem de respostas inovadoras criadas pela aceleração tecnológica e inteligência artificial, alterações demográficas, migrações, entre outras; • Rede de parcerias bem constituída e diversificada; • Necessidades do tecido empresarial e institucional local e regional, incluindo a proximidade geográfica com uma das zonas industriais mais fortes do país.

#### 4.3.3. Oportunidades (EN)

- Diversified sources of national and European funding for fundamental, applied, and knowledge transfer-oriented research. - New societal problems requiring innovative solutions due to technological acceleration, artificial intelligence, demographic changes, migrations, among others. - Well-established and diverse network of partnerships. - Needs of the local and regional business and institutional fabric, including proximity to one of the country's strongest industrial zones.

#### 4.3.4. Ameaças (PT)

• Reduzida abertura à inovação em diferentes áreas de vida social e económica do país; • Dificuldades em garantir a sustentabilidade da inovação produzida nalgumas instituições; • Possibilidade de algumas áreas do conhecimento sofrerem uma alteração brusca, inesperada e imprevisível pela introdução de soluções baseadas em inteligência artificial, levando à potencial caducidade da relevância de algumas áreas onde se tem procurado investir em termos de I&D; • Elevada competição por financiamento vis-a-vis com instituições de mais reputação e melhor track-record; • A queda demográfica pode representar uma menor captação de alunos e desincentivar os apoios internos existentes à investigação.

#### 4.3.4. Ameaças (EN)

- Limited openness to innovation in different areas of social and economic life in the country. - Challenges in ensuring the sustainability of innovation produced in some institutions. - Possibility of sudden, unexpected, and unpredictable changes in certain knowledge areas due to the introduction of AI-based solutions, potentially rendering some areas of investment in R&D irrelevant. - High competition for funding vis-à-vis institutions with better reputation and track record. - Declining demographics may result in lower student enrollment and discourage existing internal research support.

## 5. Internacionalização e Cooperação

As respostas às próximas perguntas devem ter em consideração os dados na seguinte ligação:

#### Observações (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

**Observações (se aplicável) (EN)***[sem resposta]***5.1.1. Estratégia institucional e políticas de internacionalização (PT)**

A internacionalização é um dos eixos fundamentais da estratégia de desenvolvimento da Universidade da Maia. Como processo de integração de uma dimensão internacional, intercultural ou global nas atividades da universidade (Knight, 2003; de Wit e Hunter, 2015, a internacionalização favorece o incremento da qualidade do ensino, proporcionando não só oportunidades únicas de enriquecimento a estudantes e docentes, mas permitindo também contribuir significativamente para a sociedade global (de Wit e Hunter, 2015; Wihlborg e Robson, 2017). Assim, o contínuo desenvolvimento da dimensão internacional de todas as atividades da UMAIA é considerado vital, para se manter atualizada e competitiva; fomentar a qualidade de ensino, a produção e transferência de conhecimento científico, a inovação e o empreendedorismo; melhor preparar os estudantes para o mercado de trabalho nacional e internacional; ser cada vez mais atrativa e mais forte no panorama global; contribuir cada vez mais e melhor para os objetivos da agenda 2030. A gestão da UMAIA encontra-se fortemente comprometida com a internacionalização, integrando uma Vice-Reitoria para as Relações Internacionais que orienta a respetiva estratégia em colaboração com uma Comissão de Desenvolvimento da Internacionalização, departamentos e unidades de investigação. Esta estratégia é desenvolvida com base nas recomendações da UE, valorizando três principais categorias de ações, designadamente: (a) promoção da mobilidade internacional de estudantes, professores, investigadores e de pessoal não docente; (b) promoção da internacionalização e do desenvolvimento dos currícula e da aprendizagem digital, e (c) incentivo à cooperação estratégica, às parcerias e ao reforço das capacidades institucionais; bem como em outros documentos orientadores, p. ex. o relatório «Uma Estratégia para a Internacionalização do Ensino Superior», a resolução do Conselho de Ministros nº 78/2016 (DR, 1ª série, nº 230, 30 nov. 2016), o Programa Erasmus+ 2021-2017 e a Estratégia PERIN 2021-2027. Neste contexto, a UMAIA promove uma cultura de internacionalização transversal a todos os setores institucionais, em particular no âmbito de 3 dimensões fundamentais. No ensino-aprendizagem a mobilidade académica constitui fator de internacionalização fundamental, pelo que se fomenta ativamente a mobilidade IN de membros de IES estrangeiras, bem como a mobilidade OUT da comunidade da UMAIA, o que propicia quer o enriquecimento académico, científico, cultural e profissional dos participantes, com impacto nas atividades de ensino-aprendizagem e de cooperação e na empregabilidade dos estudantes; quer a integração e intercâmbio de perspetivas internacionais e interculturais, experiências e conhecimentos em todos os setores do ambiente académico. A atração de estudantes internacionais de grau é também prioritária. Além de reforçar a integração e intercâmbio de perspetivas internacionais, constitui uma oportunidade para enriquecer a diversidade da população estudantil, captar talento para a investigação e inovação, e reforçar a reputação da instituição aquém e além-fronteiras. Considerando a afinidade histórico-linguístico-cultural entre Portugal e a CPLP, a estratégia de atração de estudantes tem incidido principalmente no espaço lusófono. Pretende-se no futuro atrair estudantes de origens mais diversas, pelo que a lecionação de cursos em inglês será um eficaz meio para atingir esse objetivo. Sendo o inglês a língua franca internacional, a UMAIA incentiva a comunidade a desenvolver as suas competências nessa língua, além de, alinhada com as políticas da UE, procurar promover o multilinguismo. A lecionação, gratuita, de português para estrangeiros é também prática consolidada, porquanto a melhoria de competências nesta língua influencia positivamente o aproveitamento académico. Na dimensão da cooperação, as iniciativas institucionais beneficiam do apoio de inúmeros protocolos celebrados com instituições estrangeiras, procurando-se continuamente tirar o maior proveito das oportunidades que essas parcerias possam proporcionar. Concomitantemente, favorece-se a adesão a novas redes e consórcios que abram mais portas para novas oportunidades de colaboração. Neste contexto de abertura ao mundo, o envolvimento em projetos conjuntos com IES e/ou organizações do setor empresarial e da sociedade civil é estruturante na estratégia de internacionalização, assim se reforçando a qualidade e reputação da investigação desenvolvida na UMAIA, a nível nacional e internacional, e também contribuindo para responder aos desafios sociais do século XXI. A UMAIA procura permanentemente incentivar o desenvolvimento de projetos multilaterais, enquadrados nas oportunidades proporcionadas pelo programa Erasmus+ e por outras iniciativas. Almeja-se integrar uma European University, para o que estão a ser envidados esforços e contactos com algumas das parcerias mais robustas. Considera-se ainda relevante a participação em associações internacionais, salientando-se a presença na AULP, EAEC e EAIE, bem como em redes especializadas no âmbito das várias áreas científicas. Na dimensão da investigação, a cooperação internacional tem sido sustentada no desenvolvimento de projetos científicos conjuntos, na participação e organização de reuniões e eventos científicos em parceria, bem como em publicações internacionais, salientando-se a revista Pasos, co-editada com a Univ. de La Laguna (ES). O acolhimento de estudantes de doutoramento e investigadores internacionais nas UI tem também sido muito acarinhado, tendo sido criado o estatuto de 'Visiting Research Fellow', para favorecer o acolhimento de mais investigadores nessas estruturas. A UMAIA está permanentemente empenhada em desenvolver a internacionalização, responder às necessidades de um público internacional cada vez mais diverso, reforçar a sua posição no panorama global da ciência, tecnologia e ensino superior, e contribuir para o crescimento nacional, europeu e mundial.

### 5.1.1. Estratégia institucional e políticas de internacionalização (EN)

*Internationalisation is one the fundamental axes of the development strategy of Universidade da Maia. As the process of embedding an international, intercultural or global dimension in the university's activities (Knight, 2003; de Wit & Hunter, 2015), internationalisation fosters the teaching quality providing not only unique opportunities for enrichment to students and teachers, but also significantly contributing to society as a whole (de Wit & Hunter, 2015; Wihlborg & Robson, 2017). Thus, the continuous development of the international dimension of all UMAIA's activities is considered vital to keep it up-to-date and competitive; to foster the quality of teaching, the production and transfer of scientific knowledge, innovation and entrepreneurship; to better prepare students for the national and international labour market; to be progressively more attractive and stronger in the global landscape; and to further contribute to the goals of the 2030 Agenda. The board of UMAIA is strongly committed to internationalisation, as seen by the inclusion of a Vice-Rectorate for International Relations, which guide the respective strategy in collaboration with a Development Commission for Internationalisation, along with departments and research units. Said strategy is developed in accordance with EU recommendations, valuing three main action categories, which are (a) promoting the international mobility of students, teachers, researchers and non-teaching staff, (b) fostering internationalisation and the development of curricula and digital learning, and (c) encouraging strategic cooperation, partnerships and the strengthening of institutional capacities, as well as with other guiding documents, for instance, the "Uma Estratégia para a Internacionalização do Ensino Superior" report, the Resolution of the Council of Ministers no. 78/2016 (Official Gazette, 1st series, no. 230, of 30 November 2016), the Erasmus+ Programme 2021-2017 and the PERIN Strategy 2021-2027. In this context, UMAIA nurtures a culture of internationalisation across all institutional sectors, in particular in the scope of 3 fundamental dimensions. In regard to the teaching-learning dimension, mobility is a pivotal internationalisation factor, for which reason we foster the incoming mobility of foreign HEIs members, as well as the outgoing mobility of UMAIA's academic community; which promotes both the academic, scientific, cultural and professional enrichment of the participants, with impact on the teaching-learning and cooperation activities, as well as on students' employability; and the exchange of international and intercultural perspectives, experiences and knowledge within all sectors of the academic environment. Another priority is to attract international students aiming for an academic degree. In addition to reinforcing the exchange of international perspectives, this also represents an opportunity to enrich the diversity of the student body, capture talent for research and innovation, and reinforce the reputation of the institution within and across borders. Considering the historical, linguistic and cultural proximity between Portugal and the CPLP, the strategy to attract students has mainly targeted the Portuguese speaking countries. Down the line, our goal is to attract students from more diverse origins and teaching courses in English will be an efficient means to meet this goal. Since English is the international lingua franca, UMAIA encourages its students to develop their competences in this language, in addition to promoting multilingualism, in line with EU policies. Teaching Portuguese, for free, to foreign students is also one of our consolidated practices, as the improvement of linguistic competences in our language has a positive effect on academic performance. In what concerns cooperation, our institutional initiatives benefit from the support of several protocols celebrated with foreign institutions, as we continuously aim to make the most of the opportunities said partnerships provide. At the same time, we promote the association with new networks and consortia that may open doors to new collaboration opportunities. In this context of openness to the world, engaging in joint projects with HEIs and/or business sector and civil society organisations is a stepping stone in our internationalisation strategy. It reinforces the quality and reputation of the research conducted at UMAIA, on a national and international level, and contributes to address the societal issues of the 21st century. UMAIA aims to continuously encourage the development of multilateral projects, framed within the scope of the opportunities provided by the Erasmus+ programme, along with other initiatives. We now aim to integrate a European University. For that purpose, we are making efforts and reaching out to some of our most robust partnerships. The participation in international associations is also deemed relevant. Such is the case with our membership of AULP, EAEC and EAIE, as well as of specialised networks in the scope of several scientific fields. Regarding research work, international cooperation is anchored on the development of joint scientific projects, the participation and joint organisation of scientific events, as well as international publications, where the highlight goes to Pasos, a scientific journal co-edited with the University of La Laguna (ES). UMAIA also proved its kinship in welcoming international doctoral students and researchers by creating a "Visiting Research Fellow" statute, in order to favour the welcoming of more researchers to these structures. UMAIA will remain permanently determined to develop its internationalisation, meet the needs of an increasingly diverse international public, strengthen its position in the global landscape of sciences, technology and higher education, and contribute to national, European and global growth.*

### 5.1.1. Evidências

[Plano de Internacionalização da Universidade da Maia](#) | PDF | 247.2 Kb

### 5.1.2. Incentivos à internacionalização (PT)

A internacionalização institucional e da comunidade académica tem sido incentivada com o firme empenho da Reitoria e o apoio das estruturas da Maiêutica. No que concerne à mobilidade de estudantes para estudos, elemento fundamental para a internacionalização da comunidade estudantil, a mesma tem sido fortemente incentivada de diversas formas. Do ponto de vista financeiro, as atividades são apoiadas com recurso à subvenção do programa Erasmus+, das Bolsas Santander Universidades e ainda com o financiamento direto da Maiêutica. Além disso, a Maiêutica proporciona desconto nas propinas, até 30%, durante o período de mobilidade. Ademais, em alguns casos em que é necessário efetuar pagamentos antecipados, tais como viagens e alojamento, antes do período de mobilidade e antes da atribuição da bolsa Erasmus+, a Maiêutica tem adiantado verbas para estas finalidades, para viabilizar a mobilidade dos estudantes. Do ponto de vista académico, os estudantes obtêm reconhecimento de todas as atividades realizadas em mobilidade com sucesso. As unidades curriculares aprovadas no plano de estudos são creditadas no plano de estudos do estudante da UMAIA; as unidades realizadas de forma extracurricular são incluídas no Suplemento ao Diploma, o mesmo se aplicando à participação nos recentes Erasmus+ Blended Intensive Programmes, bem como ações de formação, cursos livres e estágios extracurriculares. Para além disso, em casos em que os estudantes tenham que realizar avaliações finais na UMAIA de outras UCs, o regulamento de mobilidade permite a sua realização em datas diferenciadas a marcar pelos Serviços Académicos. No que concerne à mobilidade de docentes para lecionação e formação, a subvenção do programa Erasmus+ tem permitido dar apoio financeiro à generalidade das mobilidades solicitadas para o espaço europeu, bem como a realização de mobilidades para países terceiros. O incentivo à mobilidade Erasmus+ para lecionação em IES estrangeiras é também efetuada através da valorização deste parâmetro na avaliação de desempenho dos docentes. Por exemplo, na Avaliação de Desempenho dos Docentes realizada no âmbito do RADD 2022 foram atribuídos 20 pontos a cada mobilidade para lecionação. A pontuação destas atividades reflete-se positivamente nas classificações dos docentes para efeito de progressão na carreira e reposicionamento remuneratório. A instituição também promove a internacionalização das atividades de I&D, cooperação com a sociedade e transferência do conhecimento, quer através de valorização desses parâmetros no RADD, seja através da atribuição de benefícios/prémios monetários aos docentes com desempenho de excelência. No que concerne a atração de docentes e investigadores, a instituição tem sido capaz de integrar a generalidade dos pedidos de mobilidade para lecionação, formação e investigação, com benefícios para ambas as partes. Os resultados muito positivos neste âmbito são fruto da estreita colaboração entre diretores de departamento, coordenadores de curso, diretores das unidades de investigação e as estruturas de apoio, de forma a desenvolver e proporcionar mais oportunidades de enriquecimento académico e curricular a toda a comunidade, bem como mais oportunidades para a investigação e cooperação. Para incentivar o acolhimento de docentes e investigadores visitantes foram criados os estatutos de Visiting Scholar e Visiting Research Fellow.

### 5.1.2. Incentivos à internacionalização (EN)

The institutional and academic community internationalisation has been encouraged by the strong commitment from the Rectorate and with the support of Maiêutica's structures. Student learning mobility, a fundamental element for the internationalisation of the student community, has been strongly encouraged in many ways. From a financial point of view, the activities are supported using the Erasmus+ programme subsidy, the Santander Universities scholarships and the direct funding from Maiêutica. Additionally, Maiêutica offers a discount in tuition, of up to 30%, during the mobility period. In the cases where it is necessary to make anticipated payments, such as for travel and accommodation, before the mobility period and before awarding the Erasmus+ scholarship, Maiêutica provides anticipated funding for these purposes in order to ensure student mobility. From an academic point of view, students obtain recognition for all the successful activities carried out during the mobility period. The curricular units approved in the study plan are credited in the study plan of the student from UMAIA, the extracurricular units are included in the Diploma Supplement, and the same applies to the participation in recent Erasmus+ Blended Intensive Programmes, training actions, short courses and extracurricular internships. Additionally, in cases in which students have to conclude final evaluations in UMAIA of other CUs, the mobility regulation allows these students to undertake the evaluations on different dates, to be scheduled by the Academic Services. Regarding the mobility of teaching staff for teaching and training purposes, the subsidy of the Erasmus+ programme has facilitated financial support to most of the mobilities requested for the European area, in addition to mobility to third countries. The Erasmus+ mobility incentive for teaching purposes in foreign HEIs is also a valued parameter in Teacher Performance Evaluation. For example, 20 points were awarded for each teaching mobility in the Teacher Performance Evaluation performed in the scope of RADD 2022. The points for these activities are positively reflected in the teacher's classification for career progression and salary repositioning purposes. The institution also promotes the internationalisation of R&D activities, cooperation with society and knowledge transfer, through the appreciation of these parameters in RADD and awarding monetary benefits/awards to teachers with excellent performance. Regarding teacher and researcher attraction, the institution has been capable of integrating the generality of teaching, training and researching mobility requests, with benefits for both parties. The very positive results of this are due to the close collaboration between department directors, course coordinators, research unit directors and support structures, in order to develop and provide the entire community with more opportunities for academic and curricular enrichment, as well as for research and cooperation. To foster the welcoming of visiting teachers and researchers, the "Visiting Scholar" and "Visiting Research Fellow" statutes were created.

### 5.1.3. Instrumentos de internacionalização (PT)

A internacionalização é transversal a todos os setores e dimensões institucionais. No ensino-aprendizagem a mobilidade é pivotal como fator de internacionalização externa e interna. Fomenta-se a mobilidade ao abrigo do Erasmus+ e de outros convénios, tendo a rede de parcerias mais de 150 IES de 37 países, europeus e extra-comunitários, além do programa AULP. Os acordos proporcionaram mais de 1500 fluxos OUT e 1600 IN de mobilidade estudantil, dos quais 371 OUT e 617 IN entre 2017/18 e 2021/22. As parcerias são continuamente atualizadas para melhor responder aos objetivos estratégicos. Para promover a mobilidade, o GRI da Maiêutica disponibiliza informação no site, publica Guias de Mobilidade, realiza sessões informativas e apresenta exposições sobre destinos, com colaboração de estudantes. Dentre as oportunidades para discentes, refere-se o projeto *Blended Mobility*, que a UMAIA integra desde 2018, em parceria com IES de 14 países e 7 empresas internacionais (descrito em 5.1.5). Salienta-se também a participação em Erasmus+ Blended Intensive Programme, tendo sido parceira até à data em 5. A mobilidade OUT de docentes e staff ao abrigo do Erasmus+ atingiu à data 152 fluxos, dos quais 61 entre 2017/18 e 2021/22; destes, 51 fluxos de docentes para lecionação, 6 de docentes e 4 de staff para formação. No sentido IN acolheram-se para lecionação 142 docentes, 65 no hiato temporal referido. Para formação, receberam-se 156 docentes e staff, dos quais 94 entre 17/18 e 21/22. Entre os últimos incluem-se participantes em Summer Courses lecionados na UMAIA em inglês, a membros de IES estrangeiras, que têm contribuído para ampliar a interação com a comunidade global, fortalecer relações interinstitucionais e reforçar a visibilidade da UMAIA além-fronteiras: *Analysing Data with SPSS; Gender Equality, Gender Violence and Social Diversity (GEGVSD); Introduction to the Portuguese Language and Culture; Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (2019)*. Em 2018 o Curso Avançado de Criminologia foi lecionado na UMAIA para estudantes da UniCuritiba (BR). Recentemente, a UMAIA coordenou o curso GEGVSD como BIP, em parceria com 3 IES de IT, RO e FR, para estudantes de doutoramento das mesmas. A internacionalização beneficia da colaboração de 11 docentes de ES, BR, EUA, IT e PA, que enriquecem os currículos com perspetivas internacionais e interculturais. O desenvolvimento de competências em línguas estrangeiras da comunidade académica é favorecido com a oferta de cursos gratuitos de línguas, principalmente inglês (recentemente também de romeno e espanhol) lecionados na UMAIA por docentes de IES parceiras ao abrigo do Erasmus+. Ex.: *English Refresher Course*, para estudantes, lecionado por docentes da PL, CZ e BU (2019 e 2022); 6 ações de formação de Inglês para docentes e não docentes lecionado por 8 professores de ES, BU, BE, LT e IT, em colaboração com o CFLV, da Maiêutica (2022). A atração de estudantes internacionais é também prioritária. Conscientes da diminuição demográfica, da oportunidade de captar talento, aumentar a diversidade da população estudantil e reforçar a reputação da UMAIA a nível global, investe-se na atração de estudantes estrangeiros. Participa-se no *Salão do Estudante (BR)*, na *EduPortugal (BR)* e existem protocolos com organizações estatais de BR, CV e GW. A atração de estudantes de origens mais diversas é um objetivo, com a possível futura abertura de cursos em inglês. Neste contexto, cumpre-se a legislação em vigor, designadamente o Decreto-Lei nº 36/2014, de 10 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 62/2018, de 6 de agosto, transposta para o Regulamento do Estatuto de Estudante Internacional da UMAIA. Estudantes estrangeiros inscritos, de 2018 a 2022: • 2018: 232 estudantes (23 nacionalidades), 105 de grau; • 2019: 278 estudantes (30 nacionalidades), 148 de grau; • 2020: 431 estudantes (32 nacionalidades), 286 de grau; • 2021: 301 estudantes (30 nacionalidades), 230 de grau; • 2022: 481 estudantes (30 nacionalidades), 338 de grau. Sendo o apoio aos estudantes estrangeiros fulcral para a atratividade da Universidade, para a integração dos alunos e o seu aproveitamento académico, a UMAIA está comprometida com o seu acompanhamento, acolhimento e integração social. O GRI presta suporte aos estudantes desde o primeiro contacto (descrito em 5.1.4); os alunos beneficiam do apoio dos docentes em inglês, inc. tutorias, materiais de apoio e avaliações; não raramente UCs que integrem estudantes estrangeiros são totalmente lecionadas em inglês, p. ex. em *Arte Multimédia, Gestão de Empresas* e nos cursos de doutoramento. Para favorecer a integração e enriquecer a sua experiência académica, os estudantes estrangeiros são incentivados a participar em todas as atividades académicas, culturais e sociais para discentes, inc. voluntariado no *Healthy Campus*. Na investigação, a cooperação é apoiada por mais de 80 parcerias internacionais dos diferentes centros e inclui projetos científicos em colaboração, organização conjunta de eventos científicos e publicações internacionais (salienta-se a revista científica *Pasos*, co-editada com a *Uni. La Laguna - ES*). Ex. de projetos de investigação em colaboração internacional: *E+Sports 2020: C-Trends – Cycling Trends in Education, Training and Diagnosis; PREFERABLE II - Personalised Exercise-Oncology for improvement of supportive care; Heat Adaptation, Nutrition Strategies and Physiological Responses to a 30-km Elite Race-Walking Competition; Protecting athlete's health and performance in the heat at the Tokyo 2020 Games; Risk assessment by police of intimate partner violence against women; E-gender Web-educação sexual; El estado actual do Psicodrama; Análise de satisfação com o suporte social e com o suporte do professor e do padrão de vinculação em vítimas de bullying sexual: estudo retrospectivo com jovens em contexto brasileiro, português e espanhol; TRUST: Towards Replicable forms of Support and Tools in crisis situations; Saúde e Qualidade de vida dos Imigrantes Venezuelanos residentes em João Pessoa/Brasil; Circulations naturalistes et véristes en Europe: Traductions et adaptations des oeuvres. Ex. de eventos entre 2018 e 2022: Congresso Internacional de Futebol (anual); Cultural Sustainable Tourism (anual); Seminário Internacional 'Porque é importante saber Investigar sobre A, e NA, Formação de Professores em Educação Física?' (2022); Besides the Screen (2020); Conferência Internacional da Criminologia ao Direito (2020); Webinar Atual Impacto e Retrocessos na área da Igualdade de Género (2020, síncrono PT, CV, BR); CIDESD International Congress (2019); ICMarktech (2019); Congresso Internacional de Ciências Empresariais (2018); Colóquio Iberoamericano de Património Cultural do Vinho (2018); IV Seminário Luso-Brasileiro 'Quando a face da violência é o sexo' (2018); Exercise Metabolism Research Symposium (2018); Seminário Internacional Insegurança e Punitividade na América Latina (2018, BR). Os investigadores das diversas unidades participam em eventos científicos internacionais como palestrantes, membros da comissão organizadora e do comité científico. O acolhimento de doutorandos e investigadores estrangeiros é fomentado, tendo sido recebidos mais de 30 nos últimos anos. Foi criado o estatuto de *Visiting Research Fellow*. A internacionalização envolve ainda a cooperação com a sociedade através da participação dos docentes em projetos com instituições de ES e não-superior, do setor empresarial e da*

## Relatório Avaliação Institucional

sociedade civil, também articulados com a investigação. Desde 2017 concretizaram-se 28 projetos de cooperação transnacional, 7 liderados pela UMAIA, com contributos para o ES, a inovação, a ciência e tecnologia e a agenda 2030. São co-financiados pelo Erasmus+, Horizon Europe, Justice Programme e INTERREG POCTEP. As iniciativas têm dinamizado eventos de transferência de conhecimento na UMAIA, por ex.: Seminário SportSign (2022); G-Guidance Workshop (2022); Circular Labs (2021, 2022); Seminário Public Engagement and Responsible Research Innovation (2019); Think Tank Identities and Behaviours in Europe (2019). Ademais, referem-se projetos apoiados internamente: Laboratório Digital do Património Cultural; Biblioteca Digital-Digitalização dos Fundos Documentais do INEP-Guiné Bissau. O primeiro (parceria com 13 instituições da CPLP, descrito em 5.1.5) dinamiza workshops nas IES parceiras e integrou a investigação da Uni. Fed. Maranhão de Apoio à Cadeia Produtiva da Mandioca (BR). O segundo incluiu a digitalização dos fundos documentais do INEP, doação e instalação de equipamento informático e oferta de 200 obras. Considera-se ainda relevante a participação em associações e redes, p.ex. AULP, EAEC, EAIE, UNIVERSIA, Realcup, e outras no âmbito de áreas científicas, p.ex. ATLAS—Association for Tourism and Leisure Education and Research; ISAF—International Science and Football Association; RITA—Rede Iberoamericana; isEFT—International Society for Emotion-focused Therapy; Besides the Screen.

### 5.1.3. Instrumentos de internacionalização (EN)

UMAIA nurtures a culture of internationalisation across all institutional sectors. As regards the teaching-learning dimension mobility is pivotal as an internal and external internationalisation factor. We encourage the mobility of the academic community, within the framework of Erasmus+ and other agreements, relying on partnerships with more than 150 HEIs from 37 European and non-EU countries, in addition to the AULP programme. These agreements have resulted in more than 1500 OUT and 1600 IN flows, of which 371 and 617 between 2017/18 and 2021/22 respectively. Partnerships are continuously updated so as to better meet the strategic goals. To promote mobility, the Int. Rel. Office promotes information online, publishes Mobility Guides, hosts information sessions and presents exhibitions regarding the hosting destinations, in collaboration with students. As regards opportunities for students, we highlight the 'Blended Mobility' project which UMAIA has integrated since 2018, in partnership with 14 foreign HEIs and 7 international companies (described in 5.1.5). We also note our participation in Erasmus+ Blended Intensive Programmes – so far, UMAIA was a partner in 5 BIPs. As for the OUT mobility of teachers and staff under Erasmus+, it has reached 152 flows. 61 of these took place between 2017/18 and 2021/22, of which 6 teachers and 4 staff members under mobility for training, and 51 teachers under mobility for teaching. On the other hand, UMAIA received 142 teachers for teaching purposes, 65 during the abovementioned period; as well as 156 teaching and non-teaching staff members under mobility for training, 94 during that same period. Among the latter, some attended English-taught Summer Courses at UMAIA, aimed at members of foreign HEIs. These courses offered opportunities to interact with the international community, strengthen interinstitutional relations and reinforce UMAIA's visibility across borders. In 2019: Analysing Data with SPSS; Gender Equality, Gender Violence and Social Diversity (GEGVSD); Introduction to the Portuguese Language and Culture; Innovation, Entrepreneurship and Sustainability. We also mention the Advanced Course on Criminology (2018) taught on our campus to UNICURITIBA (BR) students. Recently, UMAIA coordinated the GEGVSD course as BIP, in partnership with 3 HEIs from IT, RO, FR, aimed at their doctoral students. Internationalisation also benefits from the collaboration with 11 teachers from ES, BR, USA, IT and PA, which enrich our curricula with international and intercultural perspectives. Given the importance of international communication, we foster the development of foreign language skills and offer free language courses, mainly in English (but also recently Romanian and Spanish), taught at UMAIA by teachers from partner HEIs under Erasmus+. E.g. English Refresher Course for students, (2019, 2022); 6 English training actions for teaching and non-teaching staff, in collaboration with Maiêutica's CFLV (2022). Another priority is to attract international students. Considering the decline in population, and given the chance to attract talent for research and innovation, increase the diversity of our student body and reinforce the reputation of UMAIA at a global level, we invest in the attraction of international students. UMAIA participates in *Salão do Estudante* (BR), in the *EduPortugal* initiative (BR), and has protocols with several organisations in BR, CV and GW. It is our goal to welcome students from more diverse origins, for which reason we plan on opening English-taught degrees in the future. We comply with the legislation in force, namely Decree-Law no. 36/2014, of 10 March, amended by Decree-law no. 62/2018, of 6 August, transposed into our Regulation on the Application of International Student Status of UMAIA. Foreign students enrolled in UMAIA 2018 – 2022: • 2018: 232 students (23 nationalities), among these, 105 degree students; • 2019: 278 students (30 nat.), 148 degree students; • 2020: 431 students (32 nat.), 286 degree students; • 2021: 301 students (30 nat.), 230 degree students; • 2022: 481 students (30 nat.), 338 degree students. UMAIA is committed to accompany, welcome and socially integrate foreign students, since supporting them is vital for our attractiveness, and for their integration and academic performance. Not only does GRI offer support to these students throughout their entire journey (as described in 5.1.4), but they also benefit from the support of teachers in English, inc. tutoring, materials and the possibility to be assessed in said language. It is common that CUs which include foreign students are taught in English, as is the case with degrees in Multimedia Art, Business Management and the doctoral degrees. Furthermore, so as to foster their integration and enrich their academic experience, foreign students are encouraged to participate in all academic, cultural and social activities, including volunteer work within the Healthy Campus. Regarding research work, international cooperation is anchored in more than 80 international partnerships and includes the joint development of scientific projects, the joint organisation of scientific events, and international publications (we highlight *Pasos*, a scientific journal co-edited with the Univ. of La Laguna - ES). Ex. of international research projects: E+Sports 2020: C-Trends – Cycling Trends in Education, Training and Diagnosis; PREFERABLE II - Personalised Exercise-Oncology for improvement of supportive care; Heat Adaptation, Nutrition Strategies and Physiological Responses to a 30-km Elite Race-Walking Competition; Protecting athlete's health and performance in the heat at the Tokyo 2020 Games; Risk assessment by police of intimate partner violence against women; E-gender Sexual Web-education; The current state of the Psychodrama; Analysis of the satisfaction with the social and teacher support and attachment patterns in victims of sexual bullying: a retrospective study with youngsters in the Brazilian, Portuguese and Spanish context; TRUST: Towards Replicable forms of Support and Tools in crisis situations; Health and Quality of Life of Venezuelan Immigrants residing in João Pessoa (BR); Circulations naturalistes et véristes en Europe: Traductions et adaptations des oeuvres. Ex. Of international events, from 2018 to 2022: International Football Congress (annual); Cultural Sustainable Tourism (annual); International Seminar 'Why is it important to do research on the training of Physical Education Teachers?' (2022); Besides the Screen (2020); International Conference From Criminology to Law (2020); Webinar Current Impact and Setbacks in the Gender Equality field (2020, synchronous PT, CV, BR); CIDESD International Congress (2019); ICMarktech (2019); International Congress of Business Sciences (2018); Colóquio Ibero-American Colloquium on Wine Cultural Heritage (2018); IV Luso-Brazilian Seminar 'When sex is the face of violence' (2018); Exercise Metabolism Research Symposium (2018); International Seminar on Unsafety and Punitive Measures in Latin America (2018, BR). The researchers participate in numerous international scientific events as speakers and as members of the organizing and/or scientific committees. UMAIA also welcomes foreign doctoral students and researchers and created the 'Visiting Research Fellow' statute. Internationalisation also encompasses cooperation with society. Teachers participate in projects with HE and non-HE institutions, as well as with business sector and civil society institutions, also related to their research. Since 2017, 28 transnational cooperation projects were put in practice, 7

of which led by UMAIA, with contributions to HE, innovation, sciences, technology and the 2030 Agenda. These are co-funded by Erasmus+, Horizon Europe, Justice Programme and INTERREG POCTEP. Said initiatives have stimulated knowledge transfer events at UMAIA, e.g. SportSign Seminar (2022); G-Guidance Workshop (2022); Circular Labs (2021, 2022); Public Engagement and Responsible Research Innovation Seminar (2019); Think Tank Identities and Behaviours in Europe (2019). In addition, we refer internally supported projects: 'Laboratório Digital do Património Cultural' and 'Biblioteca Digital-Digitalização dos Fundos Documentais do INEP-Guiné Bissau'. The first (a partnership with 13 CPLP institutions, as described in 5.1.5.) promotes workshops at the partner HEIs and has integrated the Fed. Univ. of Maranhão (BR) research project "Projeto de Apoio à Cadeia Produtiva da Mandioca". The latter includes the rendering of INEP's documentation into digital form and the donation and installation of computer equipment. To promote interinstitutional relations globally, it is also relevant to be linked with associations such as AULP, EAEC, EAIE, UNIVERSIA, Realcup, along with others in the scope of several scientific areas, e.g. ATLAS; ISAFA; RITA; isEFT, Besides the Screen.

#### 5.1.4. Estruturas para a promoção da internacionalização (PT)

O Conselho de Gestão da Universidade integra uma Vice-Reitoria para as Relações Internacionais, que desenvolve a estratégia de internacionalização com o apoio de uma Comissão de Desenvolvimento da Internacionalização, bem como do Gabinete de Relações Internacionais (GRI) e do Gabinete de Apoio à investigação e Projetos (GAIP) da Maiêutica. Ambos colaboram na promoção e implementação da estratégia de internacionalização, concretizando planos de atividades anuais alinhados com os objetivos estratégicos da UMAIA. No eixo do ensino-aprendizagem, o GRI promove os programas de mobilidade através de sessões informativas e da publicação de guias de mobilidade; gere a mobilidade OUT e IN de estudantes, docentes e staff; colabora na organização das aulas de português; coopera com os docentes no apoio aos estudantes estrangeiros; participa na organização de summer courses, Blended Intensive Programmes e ações de formação em línguas estrangeiras. O GRI colabora também na atração, acolhimento e integração de estudantes internacionais. Por um lado, coadjuva a participação em eventos internacionais, p.ex. Salão do Estudante (Brasil), por outro presta apoio permanente aos estudantes estrangeiros: atendimento remoto e presencial, acompanhamento ao longo do percurso académico, ajuda em tudo o que seja solicitado pelos estudantes, com reencaminhamento para outras estruturas internas e/ou externas sempre que pertinente. Para acolhimento e integração dos estudantes, o GRI organiza atividades de convívio, p. ex. Erasmus+ and International Students Welcome Day; visita ao concelho da Maia em articulação com o Turismo da Maia; visita ao Porto, International Christmas Dinner, International Student Gathering e ErasmusPlay (enquadrado no Healthy Campus). No eixo da cooperação, o GRI estabelece os contactos para renovação e alargamento da rede de parcerias internacionais, quer no âmbito dos programas de mobilidade, quer de acordos de cooperação académica interinstitucionais. Coadjuva também em especial a participação de docentes e estudantes no projeto Blended Mobility, uma parceria com cerca de uma dezena de IES e empresas de vários países. Por seu turno, o GAIP contribui particularmente para a implementação da estratégia de internacionalização no eixo da cooperação, sendo a estrutura que gere a consecução de projetos multilaterais no âmbito de consórcios transnacionais, desde o estabelecimento das parcerias neste enquadramento, à gestão financeira das iniciativas, passando por toda a operacionalização dos mesmos. Os Gabinetes de Marketing e de Eventos da Maiêutica constituem também estruturas de relevante apoio à internacionalização. O primeiro, colaborando na organização da participação em iniciativas de atração de estudantes internacionais e na divulgação de informação além-fronteiras. O segundo, na organização de eventos académicos e científicos internacionais organizados pela e na UMAIA.

#### 5.1.4. Estruturas para a promoção da internacionalização (EN)

The Administration Council of the university includes a Vice-Rectorate for International Relations, responsible for developing an internationalisation strategy with the aid of a Development Commission for Internationalisation, the International Relations Office (GRI), and Maiêutica's Research and Projects Support Office (GAIP). Both contribute to the promotion and implementation of the internationalisation strategy, materialising annual activity plans in line with the strategic objectives of UMAIA. In the teaching-learning dimension, GRI promotes mobility programmes through information sessions and the publication of mobility guides; manages the outgoing and incoming mobility of students, teachers and staff; collaborates in the organisation of Portuguese language classes; cooperates with teachers in supporting foreign students; and participates in the organisation of summer courses, Blended Intensive Programmes and foreign languages training actions. GRI also collaborates in the attraction, hosting and integration of international students. On one hand, it assists with the participation in international events, e.g., "Salão do Estudante" (Brazil); on the other hand, it provides permanent support to foreign students (remote and in-person assistance, follow-up throughout the academic path), it helps with students' requests, forwarding them to other internal and/or external structures, when applicable. Regarding student hosting and integration, GRI organises socialisation activities, e.g., the Erasmus+ and International Students Welcome Day, visits to the municipality of Maia in articulation with Turismo da Maia, visits to Porto, the International Christmas Dinner, the International Student Gathering and ErasmusPlay (within the Healthy Campus framework). In the cooperation dimension, GRI establishes contacts to renew and extend the international partnerships network, in the scope of mobility programmes and inter-institutional academic cooperation agreements. It also assists, particularly, with the participation of teachers and students within Blended Mobility, a partnership with approximately a dozen HEIs and companies from several countries. In turn, GAIP contributes, in particular, to the implementation of the internationalisation strategy in the cooperation dimension, being responsible for managing the completion of multilateral projects, in the scope of transnational consortia, from establishing partnerships within this framework, to the financial management of initiatives, including their entire operationalisation. Maiêutica's Marketing and Events Offices are also structures that provide relevant support to internationalisation. The first collaborates with the organisation and participation in initiatives to attract international students and in disseminating information across borders. The second collaborates in the organisation of academic, scientific and international events organised by and hosted at UMAIA.

### 5.1.5. Participação em consórcios europeus e internacionais (PT)

A cooperação é fulcral para a internacionalização, pelo que se incentiva o envolvimento em iniciativas em associação com instituições europeias e internacionais de ensino superior, do setor empresarial e da sociedade civil. Desde 2017 concretizaram-se 28 projetos transnacionais, 7 liderados pela UMAIA, co-financiados por Erasmus+, Horizon, JUST e POCTEP, com o suporte do Gabinete de Apoio a Projetos da Maiêutica. Liderados pela UMAIA: D-PBL-Advancing project-based learning into the Digital Era; AURORA@CoV19-Articulating a Unified Response to the Covid-19 Outbreak; TRUE-Transparency of Learning Outcomes through Blockchain Technology; empoweringEFT@EU-Empowering Emotion-Focused Therapy practice in Europe; BLA-Be Like an Athlete; Reconstruction After loss in Europe; G-Guidance-Gamified Career Guidance; SportSign-Sign Language Index for Sports and Physical Education. UMAIA parceira: EU-SELF-Social and Emotional Skills Development in Early Childhood Education and Care in Europe; CIRCULAR LABs-Promoviendo el espíritu empresarial para la economía circular en el espacio ibérico; Lights4Violence-Lights, Camera and Action Against Dating Violence; RAISE-Raising environmental knowledge&awareness through an innovative virtual environment; Uni4Equity-Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach; CORE-Competence Oriented Methodologies for R&D in Social and Educational Sciences; GameWork-A gamified environment for organising and doing homework; POSITIVE-Prevention Of Stress by exploiting an Innovative Virtual Environment; PLAY-Play, Learn, fight back Anxiety; EMCWUB-Enhancing Mental Health, Counselling, and Wellbeing Support for University Students in Bhutan; EU-CAB-Comparative Analyses of European Identities in Business and Every-Day Behaviour; ENIRANCE-ENGaged ReseArch coNnecting Community with HE; Fit4Alz-Fitness for Alzheimer; DC4EU-Digital Credentials for Europe; GREEN TEAM - Sustainability Strategy for Greener and more Inclusive sport events; GAP WOMEN - Gender Actions to increase Women's Participation in Sports; CityGo-Challenge-Oriented Collaborative Online Communities in the Paradigm of Sustainable City; OMEGA-X-Orchestrating an interoperable sovereign federated Multi-vector Energy data space built on open standards and ready for GAIA-X; MAXIMUS-Maximising learner's motivation, engagement and learning through gamified environments; C-TRENDS-Cycling Trends in Education, Training and Diagnosis; rePLAY 2.0-Reinforce peer Education Programme Leadership, Action, Youth. Entre estes destaca-se: • Omega-X: consórcio de 31 parceiros, liderado pela Atos (ES), com o objetivo de implementar um espaço de dados baseado em padrões comuns europeus, incl. uma infraestrutura federada, um mercado de dados e um mercado de serviços, envolvendo a partilha de dados entre diferentes stakeholders e demonstrando o seu valor em casos de utilização e necessidades reais e concretas na área da energia, garantindo ao mesmo tempo escalabilidade e interoperabilidade com outras iniciativas na área dos espaços de dados, para a energia e o multi-setor. Co-financiado a 100% pelo Horizon (global 10.270.685€, UMAIA 186.250€); • DC4EU - Digital Credentials for Europe: consórcio de 82 parceiros de 22 países, liderado pelo Ministério dos Assuntos Económicos e da Transformação Digital de Espanha, foca a operacionalização da identidade digital, incl. a emissão de credenciais académicas e qualificações profissionais no setor da educação, e na emissão do Documento Portátil A1 e do Cartão Europeu de Seguro de Doença no setor da segurança social. Co-financiado a 50% pelo Horizon (global 19.228.834€, UMAIA 124.575€). Salientam-se também outras iniciativas, desenvolvidas com o apoio financeiro da Maiêutica: • Blended Mobility, que a UMAIA integra desde 2018. Proporciona a estudantes do Dep. de Ciências Empresariais a participação num projeto multidisciplinar transnacional com estudantes e docentes de outras IES, e empresas. Cada edição anual inclui reuniões em IES parceiras e trabalho colaborativo virtual. Em 21/22 participaram 58 estudantes de IES de 14 países, incl. 8 da UMAIA, e 7 empresas internacionais. A Kick-off Meeting decorreu no campus tecnológico da Uni. Odissee (BE); a Final Meeting no ISEP e na UMAIA. O projeto contribui para o desenvolvimento de competências profissionais e transversais e para a empregabilidade dos estudantes, sendo reconhecido academicamente na UC Estágio/Projeto. • 'Laboratório Digital do Património Cultural', iniciado em 2013 com o objetivo de recolher informação relativa ao património cultural imaterial de PT, CV, BR, GW, STP, MO, valorizando o património como forma de promover o desenvolvimento sustentável das regiões e países. É liderado pela UMAIA, em parceria com IES e outras organizações de CV, GW, STP, MO, BR e PT. Envolve estudantes, que participam na recolha de informação, produção de documentários e fotografia. A iniciativa integrou ainda o projeto de investigação de Apoio à Cadeia Produtiva da Mandioca da Uni.Fed. Maranhão (BR). A participação nas iniciativas de cooperação contribui para estabelecer e aprofundar relações com parceiros estratégicos, concomitantemente reforçando a visibilidade, presença e reputação da UMAIA a nível global. Os projetos desenvolvidos no âmbito destes consórcios estão ligados às várias áreas científicas lecionadas na UMAIA, muitos de natureza interdisciplinar, contribuindo para a transferência do conhecimento, o enriquecimento dos currícula, o incremento da qualidade do ensino e da investigação. Têm proporcionado a realização de eventos internacionais na UMAIA bem como a publicação de artigos científicos. As oportunidades de mobilidade decorrentes destas parcerias favorecem o enriquecimento profissional e pessoal dos participantes, com impacto positivo no ambiente e atividades académicas e de investigação. Cada iniciativa abre portas para mais possibilidades de cooperação.

### 5.1.5. Participação em consórcios europeus e internacionais (EN)

Cooperation is fundamental for internationalisation, which is why we are encouraged to get involved in initiatives in association with European and international higher education, business sector and civil society institutions. Since 2017, 28 transnational projects were realised, 7 of which led by UMAIA, co-funded by Erasmus+, Horizon, JUST and POCTEP, with the aid of Maiêutica's Project Support Office. Led by UMAIA: D-PBL-Advancing project-based learning into the Digital Era; AURORA@CoV19-Articulating a Unified Response to the Covid-19 Outbreak; TRUE-Transparency of Learning Outcomes through Blockchain Technology; empoweringEFT@EU-Empowering Emotion-Focused Therapy practice in Europe; BLA-Be Like an Athlete; Reconstruction After loss in Europe; G-Guidance-Gamified Career Guidance; SportSign-Sign Language Index for Sports and Physical Education. Partnered by UMAIA: EU-SELF-Social and Emotional Skills Development in Early Childhood Education and Care in Europe; CIRCULAR LABS-Promoviendo el espíritu empresarial para la economía circular en el espacio ibérico; Lights4Violence-Lights, Camera and Action Against Dating Violence; RAISE-Raising environmental knowledge&awareness through an innovative virtual environment; Uni4Equity-Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach; CORE-Competence Oriented Methodologies for R&D in Social and Educational Sciences; GameWork-A gamified environment for organising and doing homework; POSITIVE-Prevention Of Stress by explOTing an Innovative Virtual Environment; PLAY-Play, Learn, fight back Anxiety; EMCWUB-Enhancing Mental Health, Counselling, and Wellbeing Support for University Students in Bhutan; EU-CAB-Comparative Analyses of European Identities in Business and Every-Day Behaviour; ENTRANCE-ENGaged ReseArch coNnecting Community with HE; Fit4Alz-Fitness for Alzheimer; DC4EU-Digital Credentials for Europe; GREEN TEAM - Sustainability Strategy for Greener and more Inclusive sport events; GAP WOMEN - Gender Actions to increase Women's Participation in Sports; CityGo-Challenge-Oriented Collaborative Online Communities in the Paradigm of Sustainable City; OMEGA-X-Orchestrating an interoperable sovereign federated Multi-vector Energy data space built on open standards and ready for GAia-X; MAXIMUS-Maximising learner's motivation, engagement and learning through gamified environments; C-TRENDS-Cycling Trends in Education, Training and Diagnosis; rePLAY 2.0-Reinforce peer Education Programme Leadership, Action, Youth. Among which, stand out: • Omega-X: consortium of 31 partners, led by Atos (ES), aiming to implement a data space based on common European patterns, including a federated infrastructure, a data market and a services market, involving data sharing between different stakeholders and showing its value in real and concrete use cases and needs in the energy sector, simultaneously ensuring scalability and interoperability with other initiatives regarding data spaces for the field of energy and multi-sector. 100% co-funded by Horizon (global € 10,270,685; UMAIA € 186,250); • DC4EU - Digital Credentials for Europe: consortium of 82 partners from 22 countries, led by the Spanish Ministry of Economic Affairs and Digital Transformation, focuses on the operationalisation of digital identity, including the issuance of educational credentials and professional qualifications in the education sector and the issuance of the Portable Document A1, and the European Health Insurance Card in the social security sector. 50% co-funded by Horizon (global € 19,228,834; UMAIA € 124,575). We further highlight other initiatives developed with the financial aid of Maiêutica: • Blended Mobility, in which UMAIA is included since 2018. It allows Business Sciences Department students to participate in a transnational and multidisciplinary project with students and teacher from other HEIs, and companies. Each annual edition includes meetings at partner HEIs and virtual collaborative work. In 21/22, 58 students from HEIs in 14 countries took part, including 8 from UMAIA, as well as 7 international companies. The Kick-off Meeting took place at the technological campus of Odisee University (BE), and the Final Meeting at ISEP and UMAIA. The project contributes to the development of professional competencies that are relevant across fields for the employability of students, and is academically recognised by the Internship/Project CU. • "Laboratório Digital do Património Cultural", initiated in 2013 with the purpose of collecting information regarding the intangible cultural heritage from PT, CV, BR, GW, STP, MO, valuing said heritage as a way to promote the sustainable development of the corresponding regions and countries. It is led by UMAIA, in partnership with HEIs and other organisations from CV, GW, STP, MO, BR and PT. It involves students who partake in the collection of information and the production of documentaries and photography. The initiative also encompassed the "Projeto de Apoio à Cadeia Produtiva da Mandioca" research from the Federal University of Maranhão (BR). Participation in cooperation initiatives contributes to establish and deepen ties with strategic partners, all the while reinforcing UMAIA's visibility, presence and reputation on a global scale. The projects conducted in the scope of these consortia are linked with the several scientific domains taught at UMAIA, many of which of interdisciplinary nature, contributing to the transfer of knowledge, curricula improvement, and the increment of teaching and research quality. These have enabled UMAIA to host international events and publish scientific articles. The mobility opportunities resulting from these partnerships favour the professional and personal enrichment of its participants, with a positive impact on the environment and on the academic and research activities. Each initiative opens the door to more cooperation possibilities.

### 5.1.5. Evidências

[Projetos de âmbito internacional](#) | PDF | 118.5 Kb

[Projeto OmegaX](#) | PDF | 536.4 Kb

[Projeto DC4EU](#) | PDF | 385.2 Kb

[Blended Mobility](#) | PDF | 630 Kb

### 5.1.6. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### 5.1.6. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

**5.2.1. Estratégia institucional e políticas de cooperação com a sociedade (PT)**

Como entidade instituidora da UMAIA e do IPMAIA, a Maiêutica tem a missão de assegurar os meios necessários para que as suas IES tenham uma performance altamente competente, capazes de se distinguirem a elevado nível, no âmbito dos eixos fundamentais da sua atuação: ensino/aprendizagem; investigação científica; interação com a sociedade e internacionalização, entre outros. Na cooperação com a sociedade é imperativo interagir cientificamente em conexão com as forças, mais ativas/destacadas, seja a nível local, regional e nacional, tendo como objetivo participar, empenhadamente, na atualização e inovação dos diferentes setores de atividade, contribuindo para o desenvolvimento dos mesmos, traduzido em valor acrescentado, a nível de produção, crescimento económico, desenvolvimento social, cultural, artístico, desportivo e outros. A UMAIA tem um elenco formativo centrado nas áreas do desporto, ciências sociais e do comportamento, comunicação e tecnologias da informação e ciências empresariais. Sem que abdique de atuar, a todos os níveis, transversalmente, na sociedade global, sempre tem desenvolvido esforços para cooperar com as forças mais representativas a nível regional e nacional. Recorda-se que a UMAIA sucedeu em 2021 ao ISMAI fundado em 1990. Nas duas primeiras décadas, através dos docentes, técnicos e estudantes trabalhadores, a instituição esteve envolvida no desenvolvimento da Sociedade da Informação, com máximo protagonismo na candidatura do Projeto Maia Digital, apoiando, também, financeiramente, a entidade promotora (C. M. Maia) com 90.000 contos (na execução 450.000€). Os subprojectos incidiram fundamentalmente na gestão escolar das escolas de todos os graus de ensino, na gestão dos espaços desportivos, da sua segurança e, naturalmente, na organização de estruturas de informação e tecnologia, centralizadas no ISMAI, na C.M. Maia e, em todas as juntas de freguesia do Concelho, Centros de Saúde e Hospital. A imagem e reputação no campo das novas tecnologias, sustentadas pela execução de 98,8% dos 8.350.000€ atribuídos ao MaiaDigital, conquistadas pelos docentes e técnicos do ISMAI, entre 2001 e 2008, muito contribuíram para a afirmação institucional. Por altura de 2008, a Maiêutica foi convidada a integrar o Conselho de Curadores da Fundação AEP, situação que se mantém desde 2010 até hoje. A Fundação AEP foi declarada de utilidade pública, pelo Despacho nº 245/2011, publicado no Diário de República de 6 de janeiro de 2011, confirmada em 25 de janeiro de 2013 e renovada em 27 de junho de 2018. Portanto, há 13 anos, a Maiêutica como entidade instituidora das duas IES – UMAIA e IPMAIA (antes de 2015 era só ISMAI) participa nas reuniões do Conselho de Curadores, quer para a discussão e aprovação do Plano Anual de Atividades, quer para discussão e aprovação do Relatório Anual de Gestão e Contas, participando ainda nos eventos e atividades empresariais como jornadas, encontros, almoços debate, seminários e conferências na área da formação empresarial e fomento dos empreendedorismo, cuja diversidade corporiza a realização dos objetivos da Fundação, com larga influencia no setor empresarial a nível nacional. Referir-se que, normalmente, as principais comunicações nos aludidos eventos, cabem a especiais convidados, academicamente qualificados, com relevantes serviços prestados, no campo da política, dos governos, do Banco de Portugal, nas Instituições de Ensino Superior, como nas unidades/centros/laboratórios de índole científica. Claro que, sendo a Universidade um espaço singular de discussão e abordagem científica, normalmente centra-se nos problemas de atualidade e sabe-se que as forças políticas, particularmente, os governos, nos seus objetivos não só estão conectados com a economia, a nível nacional como a nível internacional, mas também com todos os setores da Sociedade, como de momento acontece com o conhecimento e experiência no âmbito da inovação, automação, transformação digital e IA. Estar em contacto com a AEP significa estar a par do mundo em evolução, especialmente no campo empresarial, tendo sempre em vista a produção, a competitividade, as oscilações na economia nas suas correlações com mudanças políticas, ordem internacional, celebração de tratados, de acordos e dos diferentes atos, bilateral ou multilateralmente celebrados. Fundamentalmente, a AEP pretende contribuir para dar uma resposta ao setor empresarial e nesse objetivo, não podendo alhear-se da relação com o Ensino Superior, na medida em que a sua missão é a formação, criação de emprego qualificado, inovação, crescimento e desenvolvimento económico com forte sentido social. Nas IES da Maiêutica, sente-se a atmosfera empresarial e os estudantes estão motivados para realizarem os estágios curriculares ou não curriculares, claramente influenciados, pelas atividades, iniciativas e eventos, no decorrer do ano que se identificam não só com o mundo empresarial, mas também com o mundo das organizações/instituições em que, poderão protagonizar o seu primeiro emprego. Por força disso, tanto os cursos nas áreas das ciências empresariais (sobretudo estes) mas também os cursos nas áreas da informação e comunicação, das ciências sociais e do comportamento e até do Desporto, têm tido várias oportunidades de participação em iniciativas, organizações de eventos e realização de estágios, durante a sua formação em contexto empresarial que a muitos tem proporcionado importantes experiências, conhecimentos e competências que são mais valor para o presente e futuro da sua vida profissional. As ciências do Desporto ganharam uma dimensão considerável, podendo-se afirmar que o universo de estudantes que se formam na área atinge números dos mais elevados, entre a concorrência, quer do setor público, quer do setor privado. Não surpreende por isso, que as relações com as instituições de índole desportiva, a nível nacional, mais próximas ou mais distantes, se mantenham há vários anos muito intensas. Muitos estudantes trabalhadores prestam serviços nos clubes do Concelho da Maia e outros concelhos da Área Metropolitana do Porto, sejam clubes de futebol, de andebol, de basquetebol, de voleibol e de outras modalidades. As relações estabelecidas, através de protocolos ou de contratos negociados, vão desde clubes modestos de freguesia a clubes de grande dimensão, até ao mais alto nível de competição, como é o caso do Ginásio Clube do Castelo da Maia no voleibol do qual, depois da C. M. Maia, deveremos ser o principal apoio financeiro. A partir de setembro de 2022, foi celebrado um protocolo com o F. C. Porto, na modalidade de futebol, abrangendo formação de diferentes fases etárias e até autorização de realização de jogos de competição nos escalões abaixo dos sub-19. Sublinha-se que este protocolo prevê intervenção na formação de estagiários nos cursos das áreas do Desporto, havendo cláusulas adicionais com abertura para estudantes das diferentes áreas científicas poderem realizar estágios na organização sistémica do F. C. Porto, felizmente, alguns, constituíram preciosas oportunidades bem aproveitadas, já transformadas no primeiro emprego (igual protocolo, em anos anteriores aconteceu com o S.C. Portugal). Entre outros, teremos que destacar o protocolo com a Associação de Futebol do Porto, a mais forte do país, integrada na Federação Portuguesa de Futebol que prevê a realização de treinos de seleções regionais no Polidesportivo. Também, muitos dos estudantes têm encontrado oportunidades de estágio em vários clubes da Associação e alguns diplomados até emprego de duração. Prova de bom relacionamento e de confiança, é que o Presidente do Conselho de Administração da Maiêutica é

## Relatório Avaliação Institucional

*membro do Conselho Superior da Associação de Futebol do Porto, participando nas reuniões em que se discutem os mais diferentes assuntos da atualidade, muitos deles que já tem uma origem muito longínqua, principalmente no que tem a haver com violência no futebol, circunstância que é tema abordado por uma equipa da UMAIA com financiamento e apoio diverso do Instituto Português do Desporto e da Juventude. Finalmente, refira-se a nível nacional, a Associação de Estudantes do ISMAI/UMAIA, apoiada financeiramente pela Maiêutica e pela C. M. Maia que há vários anos é responsável por um clube de andebol a competir na primeira divisão nacional com um papel de grande mérito, principalmente, a nível da formação de todos os escalões, competindo a nível regional e nacional. Isso proporciona ocupação muito salutar, constantemente, a 80/110 jovens que frequentam o ensino não superior em escolas locais, atividades essas que são altamente apreciadas por muitos pais que vêem na prática do desporto uma ocupação de tempos livres muito favorável à formação e desenvolvimento harmonioso dos seus filhos.*

### 5.2.1. Estratégia institucional e políticas de cooperação com a sociedade (EN)

As the founding entity of UMAIA and IPMAIA, *Maiêutica* has the mission to ensure the necessary means for its HEIs to have a highly competent performance, being capable of standing out at a high level within their fundamental areas of action: teaching/learning, scientific research, interaction with society, and internationalisation, among others. In the cooperation with society, it is imperative to scientifically interact in connection with the active/deployed forces on a local, regional and national level, with the purpose to eagerly participate in the update and innovation of the different industries, contributing to their development, which translates into added value for production, economic growth, social, cultural, artistic, sports development levels, among others. UMAIA has a training team that is focused on the areas of sports, social and behavioural sciences, communication sciences and information technologies, and business sciences. Without abdicating its participation in global society, across all levels, efforts are being made to cooperate with the most representative forces at the regional and national level. It should be recalled that in 2021 UMAIA succeeded ISMAI, founded in 1990. During the first two decades, due to teachers, technical staff and student-workers, the institution participated in the development of the Information Society, with the main focus on the application of the Maia Digital project, as well as financially supporting the promoting entity (Town Hall of Maia) with 90,000 contos (approximately €450,000). The subprojects were mainly focused on the management of schools of all teaching degrees, the management of sports spaces and their safety, and, naturally, on the organisation of information and technology structures, focused on ISMAI, the Town Hall of Maia and all parish councils of the municipality, as well as health centres and the hospital. The image and reputation in the field of new technologies, sustained by the execution of 98.8% of the €8,350,000 allocated to MaiaDigital, conquered by the teachers and technical staff of ISMAI between 2001 and 2008, contributed in large to its institutional affirmation. Around 2008, *Maiêutica* was invited to integrate the Board of Trustees of AEP Foundation, where it remains since 2010 up until today. The AEP Foundation was declared of public utility, by the Order no. 245/2011, published in the Official Gazette on 6 January 2011, confirmed on 25 January 2013 and renewed on 27 June 2018. Therefore, for 13 years and as the entity of both HEIs – UMAIA and IPMAIA (before 2015 it was only ISMAI), *Maiêutica* participates in the meetings of the Board of Trustees, to discuss and approve the Annual Activity Plan and the Management and Accounts Annual Report, participating in business events and activities, such as gatherings, debate lunches, seminars and conferences in the area of business training and entrepreneurship development, whose diversity integrates the execution of the foundation's objectives, with a great influence on the business industry at a national level. It is worth saying that, usually, the main communication in the abovementioned events is under the responsibility of special guests, that are academically qualified and have provided relevant services in the fields of politics, governments, Banco de Portugal, higher education institutions and scientific units/centres/laboratories. The university is obviously a unique space for scientific debate and approach, which usually focuses on current problems. It is known that the political forces, particularly governments, have objectives that are connected not only with economy, at a national and international level, but also with all the industries of society, as is now the case with knowledge and experience in the scope of innovation, automation, digital transformation and AI. Being in touch with AEP is to be up to date with the evolving world, especially in the business field, always envisaging production, competitiveness, oscillations in economy in its correlations with political changes, international order and conclusion of treaties, agreements and other acts, in a bilateral or multilateral manner. Fundamentally, AEP seeks to contribute with an answer to the business industry and, since it cannot dissociate from higher education, carry out its mission, which includes training, creation of qualified jobs, innovation, economic growth and development with a strong social sense. In the HEIs of *Maiêutica*, it is possible to experience the business environment and students are encouraged to participate in curricular or non-curricular internships, strongly influenced by activities, initiatives and events throughout the year, where they identify not only with the business world, but also with organisations/institutions where they can obtain their first job. Due to this, courses in the areas of business sciences (mainly), information and communication, social and behavioural sciences and even sports, have had many opportunities to participate in initiatives, organise events and participate in internships, during training in a business environment, which have been providing many students with important experiences, knowledge and skills, translating into added value to the present and future professional life. Sports Sciences have gained a significant dimension, and it is possible to say that the universe of students that graduate from courses in this area has reached one of the highest numbers, among the competition, both in the public and private sector. It does not come as a surprise that the relations with national sports institutions, closer or more distanced, have been quite intense for many years. Many student-workers provide services in the clubs from the municipality of Maia and other municipalities from the Área Metropolitana do Porto, whether regarding football, handball, basketball, or volleyball clubs, among other sports. The relationships established, through protocols or negotiated contracts, range from modest parish clubs to large scale clubs, to the highest level of competition, as is the case of Ginásio Clube do Castelo da Maia, with volleyball, of which, after the Town Hall of Maia, we are the main funding supporter. Starting in September 2022, a protocol was established with F. C. Porto, with football, that included the training of different age groups and authorisation to carry out competition matches with the under-19 teams. This protocol envisages an intervention to train interns from courses in the area of sports, with additional clauses that allow the possibility to integrate students from different scientific areas in the organisational system of F. C. Porto. Fortunately, some have crafted well valued opportunities, which became their first job (same protocol, in previous years it occurred with S.C. Portugal). Among others, it is worth highlighting the protocol with the Porto Football Association, the strongest in the country and integrated in the Portuguese Football Federation, that aims to train regional clubs in the sports complex. Many students have also found internship opportunities in many clubs from the Association and some graduates have even found long-term employment there. Proof of the good relationships and trust is that the President of *Maiêutica*'s Administration Council is a member of the Superior Council of the Porto Football Association, participating in meetings held to discuss varied current issues, many of which have a distant origin, in particular regarding football violence, an issue addressed by a team from UMAIA, funded and supported by the Portuguese Institute of Sports and Youth. Finally, it should also be mentioned that, at the national level, the Student Association

of ISMAI/UMAIA, funded by Maiêutica and the Town Hall of Maia, has, for many years, been responsible for a handball club that plays in the first national division with great merit, mainly regarding training in all groups, and competing at the national and international level. This provides a healthy and constant occupation for 80/110 young people who attend non-higher education in local schools. These activities are highly appreciated by many parents who see sports as a recreational activity that benefits a well-balanced training and the development of their children.

### 5.2.1. Evidências

[Lista de Protocolos de Cooperação da Maiêutica/UMAIA/ISMAI](#) | PDF | 582.2 Kb

[Atividades mais recentes desenvolvidas pelo GIMT - Gabinete de Inserção no Mercado de Trabalho, em parceria com diversas entidades](#) | PDF | 99.6 Kb

### 5.2.2. Estruturas para a cooperação com a sociedade (PT)

Esta função é assumida pela Maiêutica. Em 1999 foi criado o CFLV, para melhorar e requalificar a população ativa, visando adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais e outras; a promoção profissional e qualidade do emprego. Está certificado nas áreas: Desenvolvimento pessoal, Ciências da Educação, Formação de Professores e Formadores de Áreas Tecnológicas, Audiovisuais e Produção dos Media, Design, Línguas e Literaturas Estrangeiras, Comércio, Marketing e Publicidade, Contabilidade e Fiscalidade, Gestão e Administração, Enquadramento na empresa/organização, Direito, Ciências Informáticas, Informática na ótica do utilizador, Eletricidade e Energia, Saúde, Serviço de Apoio a Crianças e Jovens, Turismo e Lazer, Desporto, Segurança e Higiene no Trabalho. O Centro de Apoio Técnico à Segurança do Trabalho (CATST), acreditado pelo IPAC – Instituto Português de Acreditação, coopera junto do mercado empresarial. Faz ensaios de medição de fatores ambientais ocupacionais, prestação de serviços técnicos em Higiene e Segurança no Trabalho. Os técnicos integram a Comissão Técnica de Normalização CT 42 – Segurança e Saúde no Trabalho. O Centro e Laboratório de Multimédia (CLM) envolve-se em projetos com a sociedade civil, através de protocolos, particularmente com a C. M. Maia e a A.M.Porto. Destaques para a parceria com o Centro Escolar Gueifães/Vermoim na produção e realização do filme de ficção relativo à 2ª fase do Projecto Comenius ‘Cinema & Culture’ (Curta-metragem finalista no Festival de Cinema Internacional – FESTIMAJ) a produção e realização da série de 12 vídeos ‘Programa Saúde Sénior+’ C.M. da Maia (Gab. de Saúde), e participação no Maia GO (tedtalks), World Press Photo ou Maia Capital Europeia do Desporto com a realização de 12 magazines exibidos no Porto Canal. O Centro de Apoio e Serviço Psicológico (CASP) é uma unidade funcional que presta serviços de consulta psicológica para a comunidade académica e envolvente, desde 2000. Realiza consulta nas áreas da Psicologia Clínica e da Saúde, Psicologia Clínica Forense e Psicologia da Educação (avaliação e intervenção psicológica com crianças, adolescentes e adultos). Promove supervisão e intervenção clínica regular em psicoterapia. Desenvolve projetos de investigação com a UNIDEP e os Ciclos Estudos de Psicologia da UMAIA. O Centro de Otimização do Rendimento Desportivo e da Saúde (CORDS), através dos recursos humanos e materiais do CIDESD da UMAIA, presta serviços técnicos/especializados à comunidade, especificamente: (i) serviços de suporte ao treino desportivo numa perspetiva de otimização do rendimento desportivo e da saúde do atleta direcionada para clubes, federações e outras entidades desportivas e (ii) serviços de avaliação física/funcional e prescrição de exercício físico numa perspetiva de otimização da saúde direcionada para a população em geral.

### 5.2.2. Estruturas para a cooperação com a sociedade (EN)

The CFLV was created in 1999 to improve and requalify the active population, which aims to adapt to technological and organisational mutations, and promote professional and quality employment. It is certified in: Personal Development, Education Sciences, Training of Teachers and Trainers of Technological Areas, Audiovisual and Media Production, Design, Foreign Languages and Literature, Trade, Marketing and Advertising, Accounting and Taxation, Management and Administration, Company/Organisation Integration, Law, Computer Sciences, Computer User Skills, Electricity and Energy, Health, Support Service to Children and Young People, Tourism and Leisure, Sports, Occupational Health and Safety. The Support Office for Coach Training (GAFT) recognises the academic skills to grant different sports coach levels, according to legal requirements. The Occupational Safety Support Centre (CATST), accredited by IPAC - Portuguese Accreditation Institute, cooperates with the business market. It measures working environment factors and provides occupational health and safety technical services. The technicians integrate the Standardisation Technical Committee CT 42 - Occupational Health and Safety. The Multimedia Centre and Laboratory (CLM) is involved in projects with the civil society through protocols, especially with the Town Hall of Maia and the metropolitan area of Porto. It is worth mentioning the partnership with the Gueifães/Vermoim school centre in the production and direction of the fiction movie regarding the 2nd phase of the Comenius project, “Cinema & Culture” (short film selected as a finalist in the FESTIMAJ International Film Festival), the production and direction of a 12-part video series, “Programa Saúde Sénior+” from the Town Hall of Maia (Health Office), and the participation in Maia GO (TED Talks), World Press Photo, or Maia - European City of Sport, with the exhibition of 12 programmes on Porto Canal. The Centre for Psychological Support Services (CASP) is a functional unit that provides psychological consultation services for the academic and surrounding community, since 2000. It provides consultations in Clinical and Health Psychology, Forensic Clinical Psychology and Educational Psychology (psychological evaluation and intervention with children, adolescents and adults). It promotes regular clinical supervision and intervention in psychotherapy. It develops research projects with UNIDEP and the Psychology study cycles at UMAIA. The Sports Performance and Health Optimisation Centre (CORDS), using human resources and materials from UMAIA’s CIDESD, provides technical/specialised services to the community, especially: (i) sports training support services, from a perspective of the athletes’ health and sports performance optimisation, for sports clubs, federations and other sports entities, and (ii) physical/functional evaluation services and prescription of physical exercise from a health optimisation perspective for the general population.

## 5.2.2. Evidências

[Estruturas de cooperação com a sociedade](#) | PDF | 634.9 Kb

## 5.2.3. Parcerias e protocolos ativos de cooperação (PT)

Na área das Ciências Empresariais, a Maiêutica possui um protocolo com a Fundação AEP, que nos integra num «grupo de 55 membros convidados», com adesão em janeiro de 2011, com o pagamento de 25.000 euros, em fevereiro de 2011, destinado ao pagamento da dotação do fundo inicial da Fundação AEP. Desde então, participamos, através do Conselho de Curadores, na discussão e aprovação do Plano Anual de Atividades e Orçamento e no Relatório e Contas de cada ano. Estamos presentes em grande parte dos eventos da AEP, o que nos permite conhecer, na medida do possível, o estado da economia nacional espelhado nas empresas. Na mesma área, e com ligações bastante semelhantes participamos na Associação Empresarial da Maia para a qual contribuímos com 300€/ano. Estamos conectados com os principais Bancos, com realce para o Santander Totta, principalmente pela Lei do Mecenato. Com o BPI, destacamos o programa Jessica, utilizado no último investimento respeitante à edificação do Complexo Desportivo em 2016 e 2017. Contribuímos para a criação e o desenvolvimento do TECMAIA (sendo detentores de 4%). Foi uma inovação em Portugal, concentrando várias empresas num espaço comum e funcionalidades diversas, com gestão concentrada de serviços comuns, sem afetar a autonomia de cada uma das empresas instaladas. Para prestação de serviços muito específicos, em questões financeiras, temos uma longa e regular interação com a Pricewaterhouse & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas. Em Desporto, há protocolos com a A.F. Porto, o F.C. Porto e o Ginásio Clube do Castelo da Maia, havendo cedência de instalações, organização e realização de estágios curriculares e não curriculares, alguns transformados em emprego e ainda participação em projetos de investigação de interesse comum. Com a C.M. Maia, tem havido utilização de instalações desportivas com grande redução a partir de 2018, restando as piscinas. Na área das Novas Tecnologias, com diversos cursos, quer da UMAIA, quer do IPMAIA, há interação com a C.M. Maia desde o Maia Digital (2001-2008), projeto de 8 milhões e 350 mil euros, executado em 98.8%. Com caráter permanente, desde 2014, a C.M. Maia tem beneficiado do apoio do Centro de Apoio Tecnológico – CAT da UMAIA, distinguindo-se a recuperação de equipamentos informáticos obsoletos distribuídos por instituições referenciadas pela Câmara. Desde 2013, temos um protocolo com a Associação Porto Digital, durante vários anos, tecnicamente dirigido por um docente da UMAIA, com o envolvimento de vários docentes, técnicos e alunos, na modernização dos serviços de diversas instituições, com reconhecimento de utilidade pública, sediadas na cidade do Porto. Entre empresas/organizações/instituições, importa salientar, como exemplo, o protocolo conjunto do Município da Maia, WAVECOM – Soluções Rádio, S.A. e IES da Maiêutica, celebrado em setembro de 2019 para constituição de um laboratório, sediado na sede do ISMAI (agora UMAIA) para teste e desenvolvimento de produtos tecnológicos. Entre outras cláusulas, os outorgantes comprometeram-se a apresentar candidaturas em associação, recorrendo sempre que possível a instrumentos de financiamento, nacionais e internacionais, devendo os consórcios constituídos ser competentes e competitivos. Na área das Ciências Sociais e do Comportamento há a referir protocolos financiados com: Associação Ludoteca do Porto – Programa de Bem-estar Emocional; C.M. de Gaia – Medida 3 “Pais Presentes”; Misericórdia da Maia – Proj. Bué d’Escolhas. Protocolos não financiados com: CES St. Tirso/Trofa; modelo Stepped Care de rastreio/avaliação e intervenção na Depressão; C.M. Maia – Proj. de Saúde Sênios 60+: Treino Cognitivo 60+; Violência no Namoro – das práticas aos significados” e “Bullying”. Com finalidades muito pontuais justifica-se que se aponte protocolos com: Ordem dos Engenheiros Técnicos – OET para a inscrição de diplomados em cursos, quer da UMAIA, quer do IPMAIA para fins profissionais; protocolo com o Comité Olímpico de Portugal, havendo um projeto no âmbito da violência no Desporto financiado que envolve várias organizações oficialmente reconhecidas; Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução, favorecendo neste caso, os diplomados dos cursos de Solicitadoria do IPMAIA. Com diferentes finalidades, e eventuais benefícios para a generalidade dos diplomados há protocolo com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP. Para estágios curriculares com: AES Norte; Centros Hospitalares próximos; Misericórdia do Porto; Agrupamento de Escolas; Juntas de Freguesia; Lares de Idosos; APAV; Est. Pris. St.ª Cruz do Bispo; CPCJ – Com. Prot. Crianças em Risco; CDIJA – C. Des. Inf. Juvenil dos Açores; CEJ – Centro de Est. Judiciários; PJ; PSP; GNR; p. Municipal; INMLCF – Inst. Nac. Med. Leg. Ciên. Forenses. Para estágios curriculares dos diferentes cursos das duas IES há mais de 800 protocolos ativos, incluindo os estágios nas escolas secundárias que acolhem estudantes do Mestrado em Ensino da Educação Física. Realce-se que os protocolos selecionados para estágios curriculares evidenciam alinhamento entre os cursos das 2 instituições e a natureza das unidades de acolhimento. Essa identidade torna-se bem expressiva nos cursos de Turismo, cujos alunos procuram preferencialmente agências de viagens e hotéis. Distingue-se o protocolo com a GroundForce no Aeroporto, onde muitos estagiários de Turismo, Relações Públicas, Marketing e outros cursos têm encontrado emprego. Há uma iniciativa de cooperação, singularmente relevante. O docente da UMAIA, Virgílio António Ferro Bento (lecionou desde 2009 a 2018), depois de criar a SWORD Health SA, em 2021 viu a empresa alcançar o pódio dos unicórnios portugueses com o valor de 2.000 milhões de dólares, sendo a startup portuguesa que mais precocemente atingiu tal estatuto. Em 2022, o Prof. Virgílio integrou o elenco dos cooperadores da Maiêutica. Estão criadas condições para cooperação com reciprocidade de interesses.

**5.2.3. Parcerias e protocolos ativos de cooperação (EN)**

*In the field of Business Sciences, Maiêutica has a protocol with the AEP Foundation, which makes us part of a “group of 55 invited members”, having adhered on January 2011, with a payment of €25,000 on February 2011, for the endowment of the foundation’s initial fund. Since then, we have participated, through the Board of Trustees, in the discussion and approval of the Annual Activity Plan and Budget, and each year’s Report and Accounts. We attend most events hosted by AEP, which allows us to be familiar with the state of the national economy as it is reflected on businesses. In the same field, and with quite similar ties, we also take part in the Business Association of Maia, to which we contribute with an annual sum of €300. We are connected with the main banks, with emphasis on Santander Totta, mainly due to the Portuguese patronage law. Regarding BPI, we highlight the Jessica programme, which funded our last investment destined to build our sports complex in 2016-2017. We also contributed to the creation and development of TECMAIA (of which we hold 4% of shares). It was an innovation in Portugal, bringing together several companies under the same roof, with diverse functionalities and a concentrated management of common services, without affecting the autonomy of each one. We have a long-lasting and recurring relation with Pricewaterhouse & Associados -Sociedade de Revisores Oficiais de Contas in regard to the provision of very specific services, relating to financial issues. In the field of Sports, we have protocols with A.F.Porto, F.C.Porto and Ginásio Clube do Castelo da Maia, which comprises the concession of facilities, the organisation of curricular and non-curricular internships, some turned full-time jobs, as well as the participation in research projects of common interest. The use of sporting facilities belonging to the Town Hall of Maia has significantly reduced since 2018, with only the use of the swimming pool remaining. In the field of New Technologies, we have interacted with the Town Hall of Maia, through several UMAIA and IPMAIA degrees, since Maia Digital (2001-2008), a project with a budget of €8,350,000 and a 98.8% rate of execution. Since 2014, the Town Hall of Maia has permanently benefited from the support of UMAIA’s Technological Support Centre -CAT, which recovers obsolete computer equipment that is then distributed by institutions referenced by the municipality. Since 2013, we have a protocol with the Digital Porto Association, which was technically led by a teacher from UMAIA during several years, with the collaboration of many teachers, technicians and students, and resulted in the modernisation of the services of several public utility institutions located in Porto. Among numerous companies/organisations/institutions, it is important to emphasise the joint protocol with the Municipality of Maia, WAVECOM -Soluções Rádio, S.A. and the HEIs of Maiêutica, celebrated on September 2019, to establish a lab, headquartered at ISMAI (now UMAIA) to test and develop technological products. Among other clauses, the parties undertook to formulate joint applications, whenever possible, for national and international funding programmes, ensuring that the established consortia should be competent and competitive. With regard to Social and Behavioural Sciences, we have funded protocols with: Associação Ludoteca do Porto-Emotional Well-being programme; Town Hall of Gaia -Measure 3-“Be present as a parent”; Misericórdia da Maia –“Bué d’Escolhas” project. Non-funded protocols with: CES St. Tirso/Trofa; Stepped Care model for depression screening/assessment and intervention; Town Hall of Maia -60+ Senior Health project: Cognitive Training; Violence in Dating Relationships - “Practices to Meanings” and “Bullying.” Sporadically, some protocols have been established with: Order of Technical Engineers -OET for the enrolment of graduates in UMAIA and IPMAIA courses for professional purposes; Olympic Committee of Portugal, with which we partake in a funded project concerning violence in sports which involves many officially recognised organisations; Portuguese Association of Solicitors and Enforcement Agents, which favours IPMAIA Legal Studies graduates. With different purposes, there is also a protocol with the Portuguese Institute of Employment and Vocational Training, which may offer possible benefits for most graduates. Curricular internship protocols with: AES Norte; nearby hospital centres; Misericórdia do Porto; school groups; parish councils; care homes; APAV; Detention Establishment of Santa Cruz do Bispo; CPCJ-Commission for the Protection of Children and Young People; CDIJA-Azores Development Centre for Children and Young People; CEJ -Judicial Studies Centre; PJ; PSP; GNR; Municipal Police; INMLCF-National Institute of Legal Medicine and Forensic Sciences. There are more than 800 active protocols for both HEIs, for the curricular internships of their degrees, including internships at secondary schools for Master’s Degree students in Physical Education Teaching. It should be noted that the protocols established for internships demonstrate the adequacy of both institutions’ degrees to the nature of the host units. Said alignment is quite clear in regard to Tourism degrees, whose students preferably look for travel agencies and hotels. The protocol with GroundForce at the Airport stands out, where many interns from Tourism, Public Relations, Marketing, among others, have found job opportunities. There is a remarkably relevant cooperation initiative. UMAIA faculty member, Virgílio António Ferro Bento (taught from 2009 to 2018), after creating SWORD Health SA, saw the company reach the ranks of Portuguese unicorns in 2021, with a value of 2 billion dollars, becoming the Portuguese startup to achieve such status at the earliest stage. In 2022, Prof. Virgílio joined the cooperative of Maiêutica. Conditions have been created for cooperation with reciprocity.*

**5.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)**

[sem resposta]

**5.2.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)**

[sem resposta]

### 5.3.1. Forças (PT)

• Forte compromisso da gestão com a internacionalização; • Capacidade de atração de estudantes internacionais; • Estrutura interna de apoio à internacionalização (GRI) altamente dedicada e empenhada; • Capacidade de desenvolvimento de projetos de cooperação internacional e atração de financiamento externo; • Cursos em e-learning já acreditados, de interesse para a comunidade internacional; • Cultura de internacionalização na comunidade académica; • Docentes empenhados no apoio aos estudantes internacionais; • Crescente internacionalização da investigação, já plenamente consolidada em algumas áreas; • Excelentes instalações e fácil acesso ao campus por transporte público.

### 5.3.1. Forças (EN)

• Strong commitment from management to internationalization. • Ability to attract international students. • Highly dedicated and committed internal structure for internationalization (GRI). • Capability to develop international cooperation projects and attract external funding. • Accredited e-learning courses of interest to the international community. • Culture of internationalization within the academic community. • Faculty members committed to supporting international students. • Increasing internationalization of research, already fully consolidated in some areas. • Excellent facilities and easy access to the campus via public transportation.

### 5.3.2. Fraquezas (PT)

• Custos de alojamento elevados na região do Grande Porto; • Não haver cursos totalmente lecionados em inglês, para atração de estudantes internacionais de fora da CPLP; • Ainda não ter ciclos de estudo em associação com IES estrangeiras; • Ainda não estar plenamente integrada numa European University; • Não ter uma rede internacional de alumni.

### 5.3.2. Fraquezas (EN)

• High accommodation costs in the Greater Porto region. • Lack of fully English-taught courses to attract international students from outside the Community of Portuguese Language Countries (CPLP). • Not yet having study cycles in association with foreign higher education institutions (IES). • Not fully integrated into a European University. • Lack of an international alumni network.

### 5.3.3. Oportunidades (PT)

• políticas europeias e nacionais que promovem a internacionalização; • fontes de financiamento externas (Erasmus+, Horizon, etc); • uma extensa rede de parceiros internacionais; • integração em associações internacionais; • mercado internacional de ES, especialmente no âmbito da CPLP; • localização da universidade num concelho que proporciona boa qualidade de vida e fácil acesso à segunda maior cidade de Portugal.

### 5.3.3. Oportunidades (EN)

• European and national policies promoting internationalization. • External sources of funding (Erasmus+, Horizon, etc.). • Extensive network of international partners. • Integration into international associations. • International higher education market, especially within the scope of the CPLP. • University's location in a municipality that offers a good quality of life and easy access to Portugal's second-largest city.

### 5.3.4. Ameaças (PT)

• dificuldades de alojamento para estudantes internacionais; • concorrência das IES do ensino superior estatal com propinas mais baixas; • dificuldades na obtenção dos vistos.

### 5.3.4. Ameaças (EN)

• Difficulties in accommodation for international students. • Competition from state higher education institutions with lower tuition fees. • Challenges in obtaining visas.

## 6. Recursos

---

As respostas às próximas perguntas devem ter em consideração os dados na seguinte ligação:

### Observações (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### Observações (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

As respostas às próximas perguntas devem ter em consideração os dados na seguinte ligação:

### Observações (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

**Observações (se aplicável) (EN)**

[sem resposta]

**6.1.1. Adequação do pessoal docente e investigador (PT)**

Comecemos por analisar a composição do corpo docente em grandes categorias. Por género, a Universidade tem 44% do seu corpo docente feminino, muito próximo da média nacional de todos o ensino superior de 46%. Em termos etários, o corpo docente da Universidade da Maia é bastante mais jovem do que a média nacional: 31% abaixo dos 50 anos contra 22% na média nacional e 33% acima dos 50 anos contra 47% na média nacional. A percentagem de docentes estrangeiros é de 3% na Universidade da Maia, bastante inferior à média nacional de 10%. Na Maia, temos 67% de docentes doutorados, o que deve ser comparado com 58% na média do ensino superior português e 69% no ensino superior universitário público. Em relação à progressão na carreira, a Universidade da Maia regista algum atraso por ter a carreira docente própria a funcionar normalmente. Há pouco tempo. Tem 2% de professores catedráticos, contra 6% na média nacional para as universidades e 10% de professores associados (15% na média nacional) e 54% de professores auxiliares (45% na média nacional). O rácio discente/docente ETI, medido pelo número total de estudantes inscritos no 1º, 2º e 3º ciclos é, com dados da DGEEC referentes ao último ao último ano disponível, de 16,7 para todas as universidades e de 15,3 para o conjunto dos institutos politécnicos. Os valores para o ensino superior privado são muito próximos, o mesmo se passando na Universidade da Maia. Em resumo, o quadro docente da Universidade da Maia está razoavelmente alinhado com os números nacionais, embora acuse a relativa juventude da Universidade. Recorde-se que passou a instituto universitário em 2014 e a Universidade (em instalação) em 2021, o que explica algum atraso no preenchimento das categorias mais elevadas da carreira docente. Esta realidade está em rápida evolução, pelo número de concursos para as três categorias de professor que foram já abertos depois da aprovação do Estatuto de Carreira Docente. Setorialmente, há ainda limitações em alguns departamentos que foram sendo robustecidos ao longo dos últimos anos com a criação de ciclos de estudos que vêm a justificar a contratação de novos docentes. Foram abertos concursos de Professor Associado e de Professor Catedrático de Gestão ainda no 1º semestre de 2022. Em 2023, estão a ser abertos mais de 10 concursos para lugares de Professor Auxiliar e de Professor Associado em várias áreas de Educação Física e Desporto e Ciências da Comunicação e Tecnologias da Informação.

**6.1.1. Adequação do pessoal docente e investigador (EN)**

Let's start by analyzing the composition of the teaching staff in broad categories. In terms of gender, the University has 44% of its teaching staff as female, very close to the national average for all higher education at 46%. In terms of age, the teaching staff at the University of Maia is significantly younger than the national average: 31% below 50 years old compared to 22% in the national average, and 33% above 50 years old compared to 47% in the national average. The percentage of foreign teachers at the University of Maia is 3%, significantly lower than the national average of 10%. In Maia, we have 67% of teaching staff with a Ph.D., which should be compared to 58% in the national average for higher education and 69% in public university higher education. Regarding career progression, the University of Maia is slightly delayed in implementing its own teaching career structure. It has 2% of full professors, compared to 6% in the national average for universities, 10% of associate professors (15% in the national average), and 54% of assistant professors (45% in the national average). The student-to-teacher ratio (ETI), measured by the total number of students enrolled in the 1st, 2nd, and 3rd cycles, is, according to data from DGEEC for the last available year, 16.7 for all universities and 15.3 for the group of polytechnic institutes. The values for private higher education are very close, as is the case for the University of Maia. In summary, the teaching staff structure at the University of Maia is reasonably in line with national figures, although it reflects the relative youthfulness of the university. It is important to note that the institution became a university institute in 2014 and a university (in progress) in 2021, which explains some delay in filling the higher positions of the teaching career. This reality is rapidly evolving, with the number of competitions for the three professor categories that have been opened since the approval of the Teaching Career Statute. Sector-wise, there are still limitations in some departments that have been strengthened in recent years with the creation of study cycles that justify the hiring of new teachers. Competitions for Associate Professor and Full Professor positions in Management were opened in the first semester of 2022. In 2023, more than 10 competitions are being opened for Assistant Professor and Associate Professor positions in various areas of Physical Education and Sports, and Communication Sciences and Information Technologies.

### 6.1.2. Estruturas de apoio ao pessoal docente e investigador (PT)

Em 2018, a entidade instituidora cria o GPIIP – Gabinete para a Plataforma e Inovação Pedagógica da Maiêutica, cuja missão é “a promoção de sinergias, ações e projetos que facilitem o processo de ensino e aprendizagem e contribuam para a excelência pedagógica do ISMAI”. Assim, o GPIIP tem sido a estrutura interna que tem vindo a promover atividades de apoio ao corpo docente, designadamente ao nível da lecionação, mas na investigação também. O suporte tem incidido em técnicas pedagógicas e ferramentas digitais de suporte ao ensino e à investigação e que se detalham de seguida. Moodle Ainda antes da formalização do GPIIP, em 2017, o grupo de professores que o viria a constituir já promovia a realização de um curso sobre o Moodle em cada semestre. O curso era disponibilizado a todo o corpo docente. Em 2018/2019 esta formação é expandida, passando a haver dois níveis no Moodle, I (básico) e II (avançado), e uma terceira é adicionada, III (testes). Em adição, anda há um workshop “Preparar a minha unidade curricular” no Moodle e um outro voltado para o “Safe Exam Browser”. Em paralelo com estas formações o GPIIP produz e disponibiliza dois manuais de autoajuda para o Moodle (versões 3.5.2 e 3.7, em maio e setembro de 2017, respetivamente). Em paralelo, são produzidos vários vídeos tutoriais destinados a docentes e a estudantes explicando várias tarefas, tais como a auto-inscrição, importação e troca de conteúdos entre unidades curriculares, realização de back-ups, etc. No final de 2019 toda a infraestrutura do Moodle está instalada e operacional e o corpo docente tem disponível formação para vários níveis do Moodle, bem como suporte à utilização, seja através de meios tutoriais assíncronos, seja através de suporte pessoal. Em 2021, o GPIIP produz e disponibiliza os três níveis de formação no Moodle na modalidade de e-learning, possibilitando, assim, que qualquer docente aborde os tópicos que mais lhe interessem e ao ritmo e no tempo que sejam da sua conveniência. Em adição, este gabinete cria e mantém ativas as “Clínicas”, que são sessões individuais, onde o docente apresenta um problema ou um objetivo que tenha em mente. A equipa do GPIIP ajuda na resolução do problema ou na operacionalização do caminho para o objetivo. Desta forma tem sido possível acelerar a implementação do Moodle, muito para além do mero repositório de materiais, avançando em utilizações onde há interação assíncrona com o estudante. EAD – Ensino-Aprendizagem Digital Em setembro de 2019, foram promovidos dois cursos para docentes, em que se analisou o conceito associado ao método EAD (simulcast), se reforçou a sua importância enquanto garante de experiência e know-how no contexto do quadro legal de então para o e-learning e se demonstrou o seu *modus operandis*. Esta formação foi especialmente dedicada aos docentes afetos aos ciclos de estudo envolvidos no projeto piloto de implementação do EAD e dos que já se prognosticavam para o ensino à distância. Complementarmente, os docentes envolvidos tiveram ao seu dispor a iniciativa “Clínica EAD”, no âmbito da qual era disponibilizado apoio individual para simulação dos cenários pedagógicos que os docentes considerassem relevantes para o bom desenrolar da unidade curricular que lecionavam. PBL (Problem-based learning) Em maio de 2019 decorreu uma formação focada nas pedagogias ativas de aprendizagem, mais especificamente no PBL, nas suas duas vertentes, projeto e problema. Esta formação foi realizada com docentes da Universidade do Minho, beneficiando da expertise aí desenvolvida desde há anos. Estas sessões foram videogravadas e continuam disponíveis para formação e suporte aos docentes para implementação do PBL. Contexto da COVID-19 Com o lockdown do campus e a premência de mudar para o ensino remoto de emergência, o mês de março de 2020 e seguintes tiveram várias formações sob a forma de webinars, tendo sido as mais formais: • webinars para todo o corpo docente versando os procedimentos de agendamento, início e gestão das aulas em 21, 22, 24, e 25 de março; • a 9 de abril realizou-se o webinar com o tema aulas em grupo no MS Teams; • a 5 de junho realizou-se o webinar com o tema testes online; • a 16 de setembro realizou-se o webinar com o tema “Primeiros passos com o novo hardware”, o qual se seguiu de dois dias de demonstrações personalizadas, ao vivo, do novo sistema de webcam e monitores touch screen, para além do software Whiteboard que iriam dar suporte às aulas no campus. Estúdio de Produção de Conteúdos Digitais Durante o ano de 2021, o GPIIP criou uma estrutura para produção de conteúdos digitais, em particular, em formato vídeo. Este estúdio está disponível para qualquer docente, podendo beneficiar de acompanhamento técnico, e está equipado com o hardware adequado à gravação e produção de vídeos para aulas, por exemplo com iluminação, chroma key, microfones, etc. Para além disso, foram adquiridas licenças de utilização do software Screencast-O-Matic para edição, produção e finalização dos vídeos. E-learning Durante o ano de 2021, o GPIIP colaborou ativamente com as equipas responsáveis pelos dossiers dos mestrados em e-learning em Informática e em Análise do Jogo de Futebol. Esta colaboração passou pela formação intensiva do corpo docente respetivo. TurnItIn e IdeaPuzzle A 6 de maio de 2019 é disponibilizada a todo o corpo docente uma formação sobre o TurnItIn Originality Check. A formação incide não só sobre o software e respetiva integração no Moodle, mas também se abordam as boas práticas em prevenção e deteção de plágio. IdeaPuzzle é um software de apoio à estruturação metodológica da investigação, sendo, assim, mais direcionado a estudantes de doutoramento e mestrados em dissertação, aos respetivos orientadores, aos docentes de cadeiras de metodologia da investigação e, no geral, ao corpo docente universitário. Têm sido realizados seminários de introdução e aplicação deste software, designadamente em julho de 2018, fevereiro de 2019, junho de 2020 e julho de 2021

### 6.1.2. Estruturas de apoio ao pessoal docente e investigador (EN)

In 2018, the founding entity created *Maiêutica's Pedagogical Platform and Innovation Office (GPIP)*, whose mission is "to promote synergies, actions and projects that facilitate the teaching-learning process and contribute to the pedagogical excellency of ISMAI". Thus, GPIP is the internal structure that has been promoting activities that aid the teaching staff, namely in regard to teaching, but also concerning research. Support has been oriented to pedagogical techniques and digital tools that aid teaching and research, as described below. Moodle Even before GPIP was formally implemented, in 2017, the group of teachers that would later be part of it was already conducting a course about Moodle each semester. The course was available for the entire teaching staff. In 2018/19 this training was broadened to comprise two levels: Moodle I (basic) and II (advanced). A third one, III (tests), would later be added. In addition, there is a workshop on how to prepare a curricular unit on Moodle and another dedicated to "Safe Exam Browser". In parallel with these training courses, GPIP produces and publishes two self-help manuals for Moodle (versions 3.5.2 and 3.7, from May and September 2017, respectively). Simultaneously, many tutorial videos are produced for teachers and students explaining several tasks, such as self-enrolment, import and exchange of content between curricular units, back-up creation, etc. By the end of 2019, the whole Moodle infrastructure was set up and operational, and the teaching staff had access to many levels of Moodle training, as well as user support, either via asynchronous tutorial media or personal assistance. In 2021, GPIP produced and published the three Moodle training levels under the e-learning regime, making it possible for any teacher to address the desired topics, according to the most convenient time and pace. Additionally, this office creates and maintains the "Clínicas", individual sessions where teachers can present an issue or a goal they have in mind. Then, the team at GPIP contributes to solve the problem or to conceive a way to reach said objective. This way, it has been possible to accelerate the implementation of Moodle, way beyond the simple storage of materials, advancing with features that require asynchronous interaction with students. EAD – Digital teaching-learning In September 2019, two courses dedicated to teachers were promoted. These analysed the concept behind EAD (simulcast), reinforced its importance as a guarantee of experience and know-how in the legal framework of that time for e-learning, and demonstrated its *modus operandi*. This training was especially oriented towards teachers connected to the study cycles involved in the EAD implementation pilot project and those who were already preparing for distance learning. In addition, the teachers were given access to the "Clínica EAD" initiative, where individual assistance was offered to simulate the pedagogical scenarios the teachers deemed relevant for the proper functioning of the CU they were responsible for. PBL (Problem-based learning) In May 2019, a training focused on active pedagogic techniques took place, more specifically on PBL, in regard to both aspects, project and problem. The course was developed with teachers from Universidade do Minho, benefiting from their long-acquired expertise in the field. These sessions were recorded and are still available to train and assist teachers in implementing PBL practices. COVID-19 context Following the lockdown of the campus and the urgency to switch to remote teaching, March 2020 and the following months brought many trainings in webinar format. The most formal ones were: • webinars for the entire teaching staff addressing how to schedule, initiate and manage classes, on 21, 22, 24 and 25 March; • a webinar about group classes on MS Teams, on 9 April; • a webinar about online tests, on 5 June; • a webinar titled "First steps with the new hardware", on 16 September, followed by two days of live personalised demonstrations of the new webcam system and touch-screen monitors, along with the Whiteboard software which would later assist classes on campus. Studio for Digital Content Production During 2021, GPIP created a structure to produce digital content, namely in video format. In addition to in-person technical assistance, this studio, open to all teachers, is equipped with appropriate hardware to record and produce videos for classes, such as lighting equipment, chroma key, microphones, etc. In addition, GPIP acquired two licences to use the Screencast-O-Matic software to edit, produce and finalise the videos. E-learning During 2021, GPIP actively collaborated with the teams responsible for the e-learning Master's Degrees in Computer Science and Football Match Analysis. This collaboration was realised through the intensive training of the teaching staff. TurnItIn and IdeaPuzzle On 6 May 2019, a training course on TurnItIn Originality Check was made available to all teaching staff. This training addressed not only the software and its integration into Moodle, but also good practices pertaining to plagiarism prevention and detection. IdeaPuzzle is a software that supports methodological research structuring. For that reason, it is mainly targeted to doctoral students and Master's Degree students developing a dissertation, their supervisors, professionals teaching research methodology CUs and to the university teaching staff, as a whole. Some seminars introducing this software and its application have taken place, namely in July 2018, February 2019, June 2020 and July 2021.

### 6.1.2. Evidências

[Ações de formação orientadas para o pessoal docente e investigador | PDF | 923.5 Kb](#)

### 6.1.3. Promoção do pessoal docente e do investigador (PT)

Os instrumentos usuais de gestão de carreira são, por ordem de relevância, um Estatuto de Carreira, um Regulamento de Avaliação de Desempenho com consequências claras e, eventualmente, um regulamento de Prémios de Excelência como componente variável de reconhecimento especial de alguns docentes que se distingam e mais contribuam para o sucesso estratégico da Universidade. Desta forma procura-se o paralelismo com a carreira docente das universidades estatais. Não existindo na Universidade da Maia a figura da "dedicação exclusiva", é importante criar uma componente salarial que reconheça a excelência do desempenho nas atividades de investigação. Não deve ser ligada a um tempo de trabalho adicional, para além do valor nominal de 35 horas semanais, mas à qualidade dos resultados da componente de investigação que são um requisito crucial do estatuto de universidade. Em outubro de 2018 foi aprovado provisoriamente o Estatuto da Carreira Docente do ISMAI e do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes. Em 15 de novembro de 2019, foi aberto um concurso interno para promoção à categoria de Professor Associado em todas as áreas. Foram promovidos 24 docentes. Em 2022, depois de aprovado definitivamente o Estatuto da Carreira Docente, a UMAIA instituiu o Regulamento Simplificado de Avaliação de Desempenho dos Docentes, com o fim de proceder a uma avaliação extraordinária destinada a definir o posicionamento remuneratório inicial dos docentes com contrato de docência vigente à data da entrada em vigor do dito Estatuto, assim lançando as bases para a implementação da Avaliação de Desempenho anual obrigatória, cuja regulamentação está a ser ultimada. Neste processo, foi possível reposicionar 40 docentes, 20 dos quais subiram 2 escalões e outros tantos 1 escalão. Prosseguindo a meta traçada no Plano Estratégico 2021-25 de ancorar o sucesso da universidade (também) num corpo docente sempre estimulado a ir mais longe, o que só é viável num quadro previsível e estável de carreira docente com mecanismos de promoção ou de prémio pelo desempenho, também no ano de 2022, a UMAIA estabeleceu um Regulamento de Prémios de Excelência na Investigação. Este Regulamento mede a excelência dos resultados na investigação por indicadores nacional e internacionalmente reconhecidos pela comunidade científica, exigindo a detenção do grau de doutorado, um contrato de trabalho ativo com a Maiêutica e em funções de docência/investigação no ano em causa, em regime de tempo integral e ser membro integrado de uma unidade I&D avaliada pela FCT com MB ou Excelente e alinhada com estratégia da Universidade da Maia. Consequentemente, no ano de 2022, foram distinguidos 19 docentes, 16 no primeiro escalão e 3 no segundo escalão de prémios, tendo sido distribuído o valor global de € 161 616,16.

### 6.1.3. Promoção do pessoal docente e do investigador (EN)

The usual career management instruments, in order of relevance, are a Career Statute, a Performance Evaluation Regulation with clear consequences, and potentially an Excellence Awards regulation as a variable component of special recognition for distinguished teachers who contribute the most to the university's strategic success. This approach seeks to establish parallels with the teaching career in state universities. As the concept of "exclusive dedication" does not exist at the University of Maia, it is important to create a salary component that recognizes excellence in research activities. It should not be tied to additional working hours beyond the nominal value of 35 weekly hours but rather to the quality of research outcomes, which are a crucial requirement of the university's status. In October 2018, the Statute of the Teaching Career at ISMAI and the Performance Evaluation Regulation for Teachers were provisionally approved. On November 15, 2019, an internal promotion competition to the Associate Professor category was opened in all areas, and 24 teachers were promoted. In 2022, after the definitive approval of the Teaching Career Statute, UMAIA established the Simplified Regulation for Performance Evaluation of Teachers. This aimed to conduct an extraordinary evaluation to determine the initial remuneration position of teachers with existing teaching contracts at the time of the statute's entry into force, thus laying the groundwork for the implementation of mandatory annual Performance Evaluation, the regulation of which is being finalized. In this process, it was possible to reposition 40 teachers, with 20 of them advancing by 2 levels and the remaining 20 advancing by 1 level. Continuing with the goal set in the 2021-25 Strategic Plan to anchor the university's success (also) in a teaching staff that is always encouraged to go further, which is only possible within a predictable and stable teaching career framework with promotion mechanisms or performance-based rewards, UMAIA established the Regulation for Excellence Awards in Research in 2022. This regulation measures the excellence of research outcomes using indicators recognized nationally and internationally by the scientific community. It requires holding a doctoral degree, having an active employment contract with Maiêutica, being engaged in teaching/research activities in the relevant year on a full-time basis, and being an integrated member of an R&D unit evaluated by FCT with a rating of Good (MB) or Excellent and aligned with the University of Maia's strategy. Consequently, in 2022, 19 teachers were recognized, with 16 in the first tier and 3 in the second tier of awards, with a total amount of € 161,616.16 distributed.

### 6.1.3. Evidências

[Estatuto da Carreira Docente da Universidade da Maia](#) | PDF | 192.6 Kb  
[Regulamento Simplificado de Avaliação de Desempenho dos Docentes - RADD](#) | PDF | 445.8 Kb  
[Resultados da aplicação do RADD - Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes](#) | PDF | 376.1 Kb  
[Prémios de Excelência da Investigação na Universidade da Maia](#) | PDF | 527.6 Kb  
[Resultados da atribuição dos prémios de excelência na Investigação](#) | PDF | 370.1 Kb  
[Concurso interno para Professor Associado](#) | PDF | 176.5 Kb

#### 6.1.4. Políticas de desenvolvimento e bem-estar para o pessoal docente e investigador (PT)

A *Maiêutica* tem procurado desde muito cedo, proporcionar as condições adequadas ao desenvolvimento e bem-estar de todos os seus colaboradores. Aos docentes e pessoal investigador deu-se particular ênfase ao ajuste de espaços que permitam a concentração, a partilha e a permanência com condições físicas adequadas, enquanto permanecem na instituição; acreditamos que contribui para a produtividade e satisfação dos mesmos. Por outro lado, porque a instituição acredita que os docentes devem ter liberdade para escolher em cada momento onde melhor investigam e preparam a atividade docente, são disponibilizadas condições em termos tecnológicos e de equipamentos, para que os próprios possam realizar o seu trabalho no local e momento que preferirem. Não menos importante é o cuidado na "construção" dos horários de aulas, em que se procura ir ao encontro do desejado pelos docentes, para que possam conciliar outras atividades, nomeadamente permitir a conciliação família-trabalho; e evitar excessivas deslocações, com todas as implicações destas (tempo, custo, etc.). Quer através do cumprimento da legislação laboral em matéria de segurança e saúde no trabalho e de formação, quer através de incentivos à participação em cursos, congressos, conferências; a *Maiêutica* pretende contribuir para o desenvolvimento do pessoal docente e investigador e cria condições para todas as obrigações possam ser conciliadas com estas oportunidades. Este ano a *Maiêutica* passou a disponibilizar gratuitamente ao seu corpo docente um seguro de saúde com amplas coberturas (internamento hospitalar, consultas, exames, tratamentos), extensível ao agregado familiar. A *Maiêutica* cumpre ainda com a legislação e, 2 vezes/ano, disponibiliza consultas de medicina no trabalho a todos os seus colaboradores. A saúde mental é entendida como um estado de bem-estar no qual cada pessoa realiza as suas capacidades e atualiza as suas potencialidades. Os/as docentes, caso necessitem, poderão recorrer ao CASP—Centro de Apoio e Serviço Psicológico, onde poderão ser auxiliados por profissionais treinados para aconselhamento e acompanhamento. Os/as docentes são incentivados a participarem ativamente nas ações desenvolvidas no âmbito do Projeto *Healthy Campus*, nos seus diversos domínios que têm como objetivo tornar o Campus Académico mais Saudável, Inclusivo e Sustentável. Na área do desporto, as infraestruturas desportivas do Campus estão à disposição do pessoal docente. Estas instalações proporcionam já um conjunto de serviços à comunidade interna e externa, nomeadamente o Centro de Fitness e Lazer, vocacionado para a área da atividade física de lazer, o Centro de Performance Desportiva, orientado para o desenvolvimento da performance de atletas, individuais ou em equipas. Estas infraestruturas permitem o acesso a atividades físicas e desportivas diversificadas, seja das mais tradicionais às menos convencionais, de indoor ou de outdoor. Estes e outros serviços estão acessíveis a toda a comunidade académica.

#### 6.1.4. Políticas de desenvolvimento e bem-estar para o pessoal docente e investigador (EN)

*Maiêutica* has strived from an early stage to provide suitable conditions for the development and well-being of all its staff members. Special emphasis has been placed on adjusting spaces for teachers and researchers, allowing for concentration, sharing, and comfortable stays within the institution. We believe this contributes to their productivity and satisfaction. Furthermore, because the institution believes that teachers should have the freedom to choose where they conduct their research and prepare their teaching activities, technological and equipment conditions are provided to enable them to work in their preferred location and time. Equally important is the care taken in constructing class schedules, aiming to meet the preferences of teachers, allowing them to balance other activities, including work-life balance, and minimize excessive travel with all its implications (time, cost, etc.). Through compliance with labor legislation regarding occupational health and safety and training, as well as through incentives for participation in courses, conferences, and congresses, *Maiêutica* aims to contribute to the development of its teaching and research staff and creates conditions for all obligations to be reconciled with these opportunities. This year, *Maiêutica* began offering comprehensive health insurance coverage (hospitalization, consultations, exams, treatments) free of charge to its teaching staff, extendable to their families. *Maiêutica* also complies with legislation and provides occupational health consultations to all its employees twice a year. Mental health is understood as a state of well-being in which individuals realize their abilities and fulfill their potential. Teachers can seek assistance from the CASP - Psychological Support and Service Center if needed, where they can be supported by trained professionals for counseling and support. Teachers are encouraged to actively participate in actions developed within the *Healthy Campus* Project, in its various domains, which aim to make the Academic Campus healthier, more inclusive, and sustainable. In the field of sports, the campus sports facilities are available to teaching staff. These facilities already provide a range of services to the internal and external community, including the Fitness and Leisure Center, dedicated to leisure physical activities, and the Sports Performance Center, focused on the development of individual and team athletes' performance. These facilities allow access to a diverse range of physical and sports activities, both traditional and unconventional, indoor and outdoor. These and other services are accessible to the entire academic community.

#### 6.1.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 6.1.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

As respostas às próximas perguntas devem ter em consideração os dados na seguinte ligação:

**Observações (se aplicável) (PT)***[sem resposta]***Observações (se aplicável) (EN)***[sem resposta]***6.2.1. Adequação do pessoal técnico, administrativo e de gestão (PT)**

Ao longo dos últimos anos, a MAIÊUTICA tem vindo a redimensionar o seu quadro de pessoal não docente, adequando-o, em número e qualidade, às necessidades e exigências da UMAIA. Em 31/12/2022, o nosso quadro de pessoal não docente contabiliza 72 trabalhadores/as (38 mulheres e 34 homens), face aos/às 57 trabalhadores/as em 31/05/2020. A média etária global é de 44,99 anos (46,18 para as mulheres e 43,75 para os homens). Merece destaque o elevado índice de vinculação/efetividade: 94,44% do pessoal não docente possui um contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo apenas 2 os que se encontram contratados a termo certo (2,78%) e 2 a termo incerto (2,78%). Este enquadramento permite-nos apresentar uma qualificada e experiente força de trabalho, com uma antiguidade média de 15,70 anos, bem familiarizada com os processos académicos e de suporte à UMAIA e com formação ajustada para o desempenho das suas tarefas e responsabilidades. Uma eficaz política de recrutamento, complementada com a nossa política interna de formação e desenvolvimento de competências, tem possibilitado o crescimento do índice de colaboradores/as com habilitações académicas superiores, passando de 66,67% em 31/12/2020 para 72,22% em 31/12/2022 (54,17% com o nível de licenciatura [Pré Bolonha] e 1.º Ciclo Bolonha), 15,28% com o nível de Mestrado e 2,78% com o nível de Doutoramento). Em 31/12/2022, o pessoal não docente encontra-se distribuído pelas seguintes áreas funcionais: - 9 pessoas (12,50%) em funções de coordenação/gestão de áreas funcionais (6 mulheres [66,67%] e 3 homens [33,33%]), todos com habilitação académica superior (7 licenciados e 2 mestres); - 40 pessoas (55,56%) em funções técnicas (18 mulheres [45,00%] e 22 homens [55,00%]), assim distribuídos de acordo com o QNQ: 2 com o nível 8; 9 com o nível 7; 28 com o nível 6; e 1 com o nível 5. - 11 pessoas (15,28%) em funções administrativas (9 mulheres [81,82%] e 2 homens [18,18%]), assim distribuídos de acordo com o QNQ: 4 com o nível 6; 2 com o nível 5; 4 com o nível 3; e 1 com o nível 2; - 12 pessoas (16,67%) em funções de apoio operacional e logístico às instalações e equipamentos (dos quais 5 mulheres [41,67%] e 7 homens [58,33%]), assim distribuídos de acordo com o QNQ: 1 com o nível 5; 1 com o nível 4; 5 com o nível 3; 3 com o nível 1; e 2 sem qualificação.

**6.2.1. Adequação do pessoal técnico, administrativo e de gestão (EN)**

Over the last years, Maiêutica has been resizing its non-teaching staff board, adjusting it, in number and quality, to the needs and requirements of UMAIA. On 31/12/2022, our non-teaching staff board had 72 employees (38 women and 34 men), in comparison to 57 employees on 31/05/2020. The global average age is 44.99 years (46.18 for women and 43.75 for men). It is worth mentioning the high binding/effectiveness rate: 94.44% of non-teaching staff has an indefinite duration work contract, only 2 have a fixed-term contract (2.78%) and 2 have an unspecified duration contract (2.78%). This framework allows us to present a qualified and experienced workforce, with an average seniority of 15.70 years, well familiarised with the support and academic processes of UMAIA, with training adjusted to the performance of the corresponding tasks and responsibilities. An effective recruitment policy, complemented by our training and skills-development internal policy, has been fostering the increase in the rate of employees with higher education degrees, which went from 66.67% on 31/12/2020 to 72.22% on 31/12/2022 (54.17% with a Bachelor's Degree (before Bologna) and 1st Bologna Cycle, 15.28% with a Master's Degree and 2.78% with a PhD Degree). On 31/12/2022, the non-teaching staff was divided into the following functional areas: - 9 people (12.50%) in functional coordination/management areas (6 women [66.67%] and 3 men [33.33%]), all of which with a higher education degree (7 with a Bachelor's Degree and 2 with a Master's Degree); - 40 people (55.56%) in technical roles (18 women [45.00%] and 22 men [55.00%]), divided into the following NQF levels: 2 with level 8; 9 with level 7; 28 with level 6; and 1 with level 5. - 11 people (15.28%) in administrative roles (9 women [81.82%] and 2 men [18.18%]), divided into the following NQF levels: 4 with level 6; 2 with level 5; 4 with level 3; and 1 with level 2; - 12 people (16.67%) in roles of operational and logistic support to facilities and equipment (5 women [41.67%] and 7 men [58.33%]), divided into the following NQF levels: 1 with level 5; 1 with level 4; 5 with level 3; 3 with level 1; and 2 without qualifications.

### 6.2.2. Estruturas de apoio ao pessoal técnico, administrativo e de gestão (PT)

Entre 2017 e 2022, a MAIÊUTICA prosseguiu a sua política de formação e desenvolvimento profissional do seu pessoal não docente, apostando no crescimento das suas qualificações e na valorização das suas competências técnicas. Não obstante a situação pandémica vivida entre março de 2020 e setembro de 2022, entre 2017 e 2022 foram realizadas 108 ações de formação internas e externas (nacionais e internacionais), com um volume total de 7.121,18 horas e abrangendo 502 formandos, a que correspondeu uma média de 14,19 horas por trabalhador/a. A formação realizada neste período incidiu em competências técnicas relacionadas com a atividade, em competências socio comportamentais, bem como em ações transversais em informática e tecnologias de informação, línguas e segurança, higiene e saúde no trabalho, contribuindo para a melhoria global do desempenho. O Sistema de Avaliação de Desempenho do pessoal não docente, particularmente na sua fase de entrevistas, possibilita o diagnóstico e o levantamento de necessidades de formação, de enriquecimento de competências e de ações de desenvolvimento ajustadas à função, informações que servem de base para o desenho dos nossos Planos Anuais de Formação. O diagnóstico e necessidades de formação abrange a realização de um conjunto de atividades que passam pela: - Conceção, desenvolvimento e aplicação de metodologias e instrumentos de diagnóstico de necessidades de formação (individuais e coletivas); - Identificação das competências coletivas e individuais; - Definição das áreas temáticas a desenvolver face à estratégia e aos objetivos pretendidos. Para a elaboração e implementação dos nossos planos anuais de formação, o nosso Gabinete de Recursos Humanos conta com a colaboração do CFLV - Centro de Formação ao Longo da Vida da MAIÊUTICA. O CFLV é uma estrutura detentora de competências técnicas específicas de recolha de dados e de elaboração de diagnósticos, quer com uma orientação proativa (antecipando necessidades que, a prazo, se farão sentir), quer com uma orientação reativa (identificando necessidades associadas a problemas já ocorridos, mas que ainda persistem). O CFLV encontra-se acreditado pelo Instituto para a Qualidade da Formação (IQF), nos domínios da Organização e Promoção de Intervenções ou Atividades Formativas e Desenvolvimento/Execução de Intervenções ou Atividades Formativas, encontrando-se ainda certificado pelo DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho desde 23/02/2016 em 20 áreas de educação e de formação. Para além das ações de formação que proporciona ao seu pessoal docente, a MAIÊUTICA incentiva a comunidade laboral a apostar no prosseguimento do seu percurso académico e no aperfeiçoamento e desenvolvimento das suas competências, elementos que constituem um dos fatores críticos de avaliação do desempenho.

### 6.2.2. Estruturas de apoio ao pessoal técnico, administrativo e de gestão (EN)

Between 2017 and 2022, Maiêutica continued with its training and professional development policy dedicated to non-teaching staff, investing in the increase of their qualifications and value of their technical skills. Despite the pandemic situation experienced between March 2020 and September 2022, 108 internal and external (national and international) training actions took place between 2017 and 2022, with a total volume of 7,121.18 hours and with the participation of 502 trainees, which corresponded to an average of 14.19 hours per employee. The training carried out during this period focused on technical skills related to the activity, socio-behavioural skills, as well as cross-actions in the scope of information technology, languages, and occupational health and safety, contributing to a global improvement of their performance. The Performance Evaluation System for non-teaching staff, particularly in the interview phase, facilitates the diagnosis and identification of training needs, the acquisition of skills and the development of actions adapted to the role, such information serving as a base to draw up our Annual Training Plans. The diagnosis and identification of training needs include a set of activities, which are: - The creation, development and application of methodologies and instruments to identify (individual and collective) training needs; - The identification of collective and individual skills; - The definition of the subject areas to be developed in order to attain the desired strategy and objectives. To develop and implement our annual training plans, our Human Resources Office counts on Maiêutica's CFLV - Lifelong Learning Centre. CFLV is a structure that has specific technical skills to collect data and create diagnosis with a proactive intention (anticipating future needs) and also a reactive intention (identifying already existent problems, which still persist). CFLV is accredited by the Institute for Quality in Training (IQF) in areas such as Organisation and Promotion of Training Interventions or Activities and Development/Execution of Training Interventions or Activities, and is certified by the Directorate-General for Employment and Labour Relations (DGERT) in 20 education and training areas since 23/02/2016. In addition to the training actions provided to its teaching staff, Maiêutica encourages its non-teaching staff to continue investing in their academic path and improving their skills, since these elements are critical factors for performance evaluation.

### 6.2.2. Evidências

[Formação do pessoal não docente \(2017-2022\) | PDF | 322.2 Kb](#)

[Formação do pessoal não docente - percentagem de participação \(2017-2022\) | PDF | 45.4 Kb](#)

### 6.2.3. Promoção do pessoal técnico, administrativo e de gestão (PT)

A MAIÊUTICA orienta toda a sua atividade com base num modelo de ação de longo prazo que privilegia a qualidade, a excelência dos serviços, a ética, a responsabilidade social e a melhoria contínua como fatores estratégicos de adição de valor, adotando uma filosofia de atuação que permite articular o compromisso entre os objetivos organizacionais e as aspirações individuais, promovendo o valor social do trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e social, o desenvolvimento de todos e o bem-estar. Neste âmbito, estimular a capacidade de inovar e de implementar novas ideias e projetos, gerir a diversidade como uma vantagem competitiva, assegurar a igualdade de oportunidades e o irrepreensível respeito para com a comunidade laboral, propiciar um clima de confiança baseado numa aberta e transparente relação de partilha e de trabalho em equipa, constituem valores fundamentais da nossa cultura organizacional. A gestão de recursos humanos é assumida como elemento estratégico, integrado e interdisciplinar. Definido o modelo conceitual de recursos humanos, alicerçado nas melhores práticas organizacionais, temos vindo a desenhar e desenvolver um Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, que visa: - Valorizar a gestão de pessoas e competências, criando valor e promovendo a partilha do conhecimento; - Atrair, desenvolver, recompensar e reter talentos, valorizando os seus conhecimentos, habilidades e competências; - Articular, favorecer e incentivar os compromissos entre a estratégia organizacional e os projetos individuais; - Assegurar, de forma efetiva, justa e equitativa, oportunidades e condições de crescimento e desenvolvimento; - Potenciar a motivação e o comprometimento ativo de todos/as os/as trabalhadores/as. A MAIÊUTICA tem vindo a desenvolver um Projeto de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, que privilegia a formação, a mobilidade e o desenvolvimento de competências da comunidade laboral. O nosso Sistema de Avaliação do Desempenho é assumido por todos como uma oportunidade de criar ciclos de aprendizagem e de desenvolvimento de competências e não como uma mera operação de controlo da performance. Assim, com base nestes pressupostos: - Definimos uma política de recrutamento e seleção, que visa captar e motivar os melhores colaboradores; - Proporcionamos a cada colaborador uma perspetiva clara e suficientemente motivadora da sua carreira; - Desenhamos carreiras profissionais de caráter prospetivo, baseadas na atualização e/ou evolução funcional dos postos de trabalho, no desenvolvimento das competências dos colaboradores; - Alicerçamos a gestão do pessoal num triplice Sistema de Recompensas (remunerações, prémios e benefícios), justo e equitativo; - Monitorizamos o clima organizacional, visando ajustar as nossas políticas de recursos humanos, estimulando a produtividade, oferecendo oportunidades de promoção, crescimento e desenvolvimento individual, melhorando o relacionamento no trabalho e fortalecendo o espírito de grupo.

### 6.2.3. Promoção do pessoal técnico, administrativo e de gestão (EN)

Maiêutica guides all its activity on the basis of a long-term action module that favours quality, service excellence, ethics, social responsibility and continuous improvement as value-adding strategic factors, by adopting a philosophy that enables the articulation between organisational goals and personal aspirations, and promoting the social value of work, the balance between the professional, family and social life, everyone's development and well-being. In this regard, to stimulate the capacity to innovate and implement new ideas and projects, to manage diversity as a competitive advantage, to ensure equality of opportunities and strict respect of the working community, to offer a climate of trust based on open, sharing and transparent teamwork, are some of the fundamental values of our organisational culture. Human resource management is perceived as a strategic, integrated and interdisciplinary element. Having defined the conceptual module of human resources anchored on the best organisational practices, we are now conceiving and developing an Integrated Human Resource Management System, which aims to: - Value people and skills management, creating value and promoting the sharing of knowledge; - Attract, develop, reward and retain talents, by valuing their knowledge, skills and competences; - Articulate, favour and encourage commitments between organisational strategy and personal projects; - Ensure growth and development opportunities and conditions, in an effective, fair and equitable way; - Foster the motivation and active engagement of all workers. Maiêutica has been conducting a Human Resource Development Project, which favours the training, mobility and development of the skills of our working community. Our Performance Evaluation System is perceived by all as an opportunity to create cycles for the learning and development of skills, and not simply as a performance control operation. Thus, based on these premisses, we: - Have defined a recruitment and selection policy, which aims to attract and motivate the best employees; - Offer each employee a clear and sufficiently motivating overview of their career; - Have conceived forward-looking professional careers, based on the functional update and/or evolution of job positions, and the development of employee skills; - Anchor people management on a threefold reward system (wages, bonus and benefits) that is fair and equitable; - Monitor the organisational environment, with the purpose of adjusting our human resource policies, stimulating productivity, offering personal promotion, growth and development opportunities, as well as improving work relationships and strengthening team spirit.

### 6.2.3. Evidências

[Relatório de Avaliação de Desempenho do Pessoal não Docente](#) | PDF | 262.9 Kb

#### 6.2.4. Políticas de desenvolvimento e bem-estar para o pessoal técnico, administrativo e de gestão (PT)

A gestão e o desenvolvimento do talento individual e coletivo do nosso pessoal e a promoção de um ambiente laboral saudável e seguro constituem duas das dimensões nucleares da responsabilidade social da MAIËUTICA. A MAIËUTICA prioriza um sistema integrado e organizado de flexibilidade de horários e de flexibilidade do espaço onde é prestado o trabalho, sendo esta uma das melhores maneiras de satisfazer as necessidades de conciliação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares e pessoais dos/as trabalhadores/as. A criação de um ambiente saudável e seguro para a sua comunidade académica é uma preocupação primordial da MAIËUTICA. Este cuidado inicia-se, desde logo, pelo local de trabalho, que se apresenta adequado às necessidades do pessoal, não descuidando a disponibilização de equipamento de escritório ergonómico para evitar doenças profissionais. Durante o período da pandemia Covid-19 todas as medidas sanitárias que proporcionassem um clima de segurança foram implementadas. Além de medidas de afastamento/isolamento, o teletrabalho foi adotado também como medida de contenção do contágio. Já na presente situação de normalidade, temos dado a oportunidade aos trabalhadores que assim o solicitem, de serem encontradas formas flexíveis de prestação laboral, quer através de horários flexíveis, quer através da utilização do regime de teletrabalho, desde que salvaguardadas as características e necessidades dos serviços. Os/as colaboradores/as são incentivados a participarem ativamente nas ações desenvolvidas no âmbito do Projeto Healthy Campus, nos seus diversos domínios que, têm como objetivo tornar o Campus Académico mais Saudável, Inclusivo e Sustentável. A saúde mental é entendida como um estado de bem-estar no qual cada pessoa realiza as suas capacidades e atualiza as suas potencialidades. Os/as colaboradores/as, caso necessitem, poderão recorrer ao CASP – Centro de Apoio e Serviço Psicológico, onde poderão receber auxílio de profissionais treinados para aconselhamento e acompanhamento. Na área do desporto, as infraestruturas desportivas do Campus estão à disposição dos/as colaboradores/as. Estas instalações proporcionam já um conjunto de serviços à comunidade interna e externa, nomeadamente o Centro de Fitness e Lazer (CFL), vocacionado para a área da atividade física de lazer, o Centro de Performance Desportiva (CPD), orientado para o desenvolvimento da performance de atletas, individuais ou em equipas. Estas infraestruturas permitem o acesso a atividades físicas e desportivas da mais variada índole, seja das mais tradicionais às menos convencionais, de indoor ou de outdoor. Estes e outros serviços estão acessíveis a toda a comunidade académica. A Maiêutica disponibiliza, gratuitamente, um seguro de saúde com coberturas que garantem a proteção não só em caso de internamento hospitalar, mas também em consultas, exames e tratamentos. Os/as colaboradores/as poderão estender o mesmo seguro a familiares.

#### 6.2.4. Políticas de desenvolvimento e bem-estar para o pessoal técnico, administrativo e de gestão (EN)

The management and development of our staff's individual and collective talent and the promotion of a healthy and safe work environment are two of the nuclear aspects of Maiêutica's social responsibility. Maiêutica prioritises an integrated and organised system with flexibility regarding working hours and workplace, as this is one of the best ways to satisfy the needs to conciliate the employee's professional requirements and family and personal responsibilities. Creating a healthy and safe environment for its academic community is a primary concern for Maiêutica. This commitment starts, first and foremost, with the workplace, ensuring that it is adequate for the staff's needs, without neglecting the provision of ergonomic office equipment in order to avoid occupational diseases. During the COVID-19 pandemic, all sanitary measures were implemented to provide a safe environment. In addition to social distancing/isolation measures, remote work was also adopted as a preventive measure against infection. During this return to normality, we have offered the employees who request it the opportunity to find flexible ways of labour provision, whether it is through flexible working hours or by resorting to remote work, provided that the features and needs of the services are safeguarded. The workforce is encouraged to take an active part in the actions developed in the scope of the Healthy Campus Project, within its various domains, which aim to make the campus healthier, more inclusive and sustainable. Mental health is regarded as a state of well-being, in which each person is able to realise his or her capacities and foster his or her potential. In case of need, employees may resort to CASP – Centre for Psychological Support Services, where they can receive aid from trained professionals, and be counselled and accompanied by them. In regard to sports, the campus sporting infrastructures are available for employees. These facilities already offer a set of services to the internal and external community, namely the Fitness and Leisure Centre (CFL), designed for recreational physical activity, and the Sporting Performance Centre (CPD), conceived for the individual or collective performance enhancement of athletes. These infrastructures offer the opportunity to practice the most varied forms of indoor and outdoor physical and sports activities, from the most traditional to the least conventional. These and other services are open to the entire academic community. Maiêutica offers a health insurance that covers not only hospitalisations, but also medical appointments, examinations and treatments. Employees can extend said insurance to their family members.

#### 6.2.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 6.2.5. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

### 6.3.1. Adequação das instalações (PT)

A Maiêutica – Cooperativa de Ensino Superior, CRL, entidade instituidora das IES – Universidade da Maia -UMAIA; Instituto Politécnico da Maia – IPMAIA e Centro de Formação ao Longo da Vida – CFLV, teve a preocupação ao longo da sua existência de proporcionar as melhores condições aos seus estudantes, docentes e colaboradores, procurando sempre as melhores opções e responder às necessidades de todos. O início da sua atividade foi em 1990, em instalações provisórias, localizadas na quinta da gruta, no Castelo da Maia, cedidas pela C. M. Maia e logo restauradas e equipadas, pela Maiêutica até 1995. Com a aquisição de várias parcelas de terrenos, adquiridas sucessivamente a 16 proprietários, que se foram agregando, foi possível criar o Campus Académico da Maiêutica, situado na Av. Carlos Oliveira Campos, freguesia do Castelo da Maia, concelho da Maia, desenvolvendo-se /integrando-se numa área contínua de terreno, ultrapassando 100.000m<sup>2</sup>. O Campus é servido por excelentes vias de acesso, localizado próximo de vias rodoviárias como a A41, A3, EN13 e EN14, beneficiando ainda da proximidade do aeroporto Francisco Sá Carneiro, a 10 minutos de distância. Contíguo ao campus, existe ainda a linha verde da Metro do Porto com a sua estação terminal, garantindo a toda a comunidade um acesso privilegiado a toda a rede de transportes públicos da Zona do grande Porto. O Campus, foi concebido de raiz para o Ensino Superior, pelo Gabinete de Arquitetura e Engenharia – GALP, sob a coordenação do arquiteto José Carlos Loureiro, sempre com a preocupação na definição dos espaços vocacionados para o processo ensino/aprendizagem com a maior dignidade, bem evidente nas dimensões das salas, áreas envolventes e de circulação. A edificação do Campus Académico, sucedeu de um modo faseado, compreendendo 3 distintos momentos de execução: Fase 1 – Edifício A e C-concluída em 1995; Fase 2 – Edifício B e E-concluída em 2005; Fase 3 – Edifícios D e F-concluída em 2016 e 2017. O Edifício A, primeiro a ser construído, integra salas de aulas, laboratórios de informática, anfiteatro, auditório, recentemente reformulado, quer na iluminação, quer no audiovisual, tendo as melhores condições para os eventos presenciais e para os “streams”, salas de reuniões e diversos gabinetes de docentes e de serviços existentes. Contíguo ao edifício A, nasceu o edifício B, com espaços, incluindo a cantina, um bar, uma biblioteca principal, com luz natural, devidamente equipada, um laboratório audiovisual com equipamentos atualizados, um laboratório de química, outro de física /eletricidade, cumprindo os requisitos legais dos respetivos cursos. O edifício B possui salas de aulas, laboratórios de informática, um anfiteatro, salas de reuniões, salas de estudo e de estar para os estudantes, gabinetes de trabalho de docentes e de serviços existentes. Os edifícios C e E reforçam os restantes edifícios, com salas de aulas, laboratórios de informática e salas de reuniões. Os edifícios constituem um conjunto articulado e interligado de espaços, com acessos para pessoas com mobilidade condicionada. Internamente, as ligações entre pisos fazem-se por elevadores e em alguns casos por pequenas rampas. Todos os espaços interiores mencionados possuem sistemas de climatização e estão equipados com meios digitais e informáticos atualizados, tendo proporcionado aos estudantes, principalmente no período COVID 19, uma mais valia no tipo de ensino/aprendizagem à distância. Os edifícios D e E integram o Complexo Desportivo, concluído em 2016 e 2017 reconhecido com singular qualidade, para ensino/aprendizagem, investigação e prestação de serviços à comunidade interna, como à Sociedade. Inclui um amplo parque de estacionamento interior, um polidesportivo, salas de aulas, balneários, um estúdio de ginástica, um de cárdio e musculação e um de atividades rítmicas, um centro de investigação (CIDESD) um recinto desportivo multiusos com bancada retrátil para assistência a eventos desportivos/culturais para 200 pessoas. Todos os espaços estão devidamente climatizados, bem equipados e com equipamentos atualizados, tudo com manutenção preventiva. Dos equipamentos destaca-se a existência de um desfibrilhador, importante na prestação dos 1<sup>os</sup> socorros, sustentada por uma equipa de pessoas bem preparadas. O recinto desportivo exterior integra balneários; 2 campos de ténis; um campo sintético para futebol de 7/11 e para rugby, com as medidas oficiais; uma pista de atletismo, uma área para salto em comprimento; área para salto em altura; para lançamento de peso, e desporto aventura, com torre de escalada e slide e um campo de voleibol de praia. Especial ênfase a obra intitulada “ISMAI – ESTÁDIO”, premiada em 1<sup>o</sup> lugar, no concurso da 1<sup>a</sup> edição do prémio Municipal de arquitetura João Álvaro Rocha, promovido pela C. M. Maia, com envolvimento da Ordem dos Arquitetos. As instalações da Maiêutica, complementam-se ainda com a existência de 3 salas em frente ao campus Académico, contíguas, devidamente equipadas/mobiladas com equipamentos específicos, em ótimas condições, onde se desenvolve a atividade inerente aos Centros/Unidades da UMAIA seguintes: Centro de Estudos de Desenvolvimento Turístico - CEDTUR; Unidade de Investigação em Criminologia e Ciências do Comportamento – UICCC e Centro de Apoio e Serviço Psicológico – CASP. As instalações estão autorizadas a funcionar pela DGES, para um limite máximo de 2790 estudantes em simultâneo, conforme Despacho 605/2018, de janeiro. Recentemente foram adquiridos cerca de 40.000m<sup>2</sup> de terreno, contíguos ao atual Campus, estando em desenvolvimento uma ampliação, das instalações conforme se reporta no ponto 7, no tema de desenvolvimento selecionado pela Instituição. As mesmas terão painéis fotovoltaicos na cobertura dos edifícios, e postos de carregamento para viaturas elétricas/hibridas, como medida económica e ambiental.

### 6.3.1. Adequação das instalações (EN)

Maiêutica - Cooperativa de Ensino Superior, CRL, founding entity of the HEIs Universidade da Maia - UMAIA, Instituto Politécnico da Maia - IPMAIA and Lifelong Learning Centre - CFLV, has always been concerned with offering the best conditions to its students, teachers and staff, always striving for the best options in order to meet everyone's needs. Its activity began in 1990 with the concession by the Town Hall of Maia of provisional facilities, located at Quinta da Gruta, in Castelo da Maia, immediately renovated and equipped by Maiêutica, until 1995. With the progressive acquisition of parcels of land from 16 landowners, and their aggregation, it was possible to create the Academic Campus of Maiêutica, located at Av. Carlos Oliveira Campos, parish of Castelo da Maia, municipality of Maia, spreading across a continuous surface area that surpasses 100,000 m<sup>2</sup>. The campus is served by excellent access routes, as it is situated near roads such as A41, A3, EN13 and EN14, and 10 minutes away from the Francisco Sá Carneiro airport. Contiguous with the campus is also the green line of Metro do Porto, where its terminal station is found, thus ensuring a privileged access to the entire public transportation network of Greater Porto. The campus was conceived from scratch for Higher Education purposes, by GALP - Gabinete de Urbanismo, Arquitectura e Engenharia, Lda., under the coordination of architect José Carlos Loureiro. His primary concern was to always define the spaces designed for teaching/learning with greater dignity, which is particularly noticeable in the dimensions of the rooms, the surrounding and circulation areas. The construction work of the Academic Campus proceeded in stages, encompassing 3 different execution moments: Phase 1 – Buildings A and C - concluded in 1995; Phase 2 – Buildings B and E - concluded in 2005; Phase 3 – Buildings D and F - concluded in 2016 and 2017. Building A, the first to be constructed, includes classrooms, computer labs, amphitheatres, meeting rooms, several services and teachers' offices, and an auditorium, which was recently refurbished, both in regard to lighting and audiovisual equipment, featuring the best conditions to hold in-person and streaming events. Building B was later introduced next to Building A. Its areas include a canteen, a bar, a properly equipped main library, with natural light, an audiovisual laboratory with up-to-date equipment, a chemistry laboratory and yet another for physics/electricity, fulfilling the legal requirements for the corresponding degrees. This building also accommodates classrooms, computer labs, an amphitheatre, meeting rooms, study and lounge rooms for students, as well as offices for services and teachers. Buildings C and E enhance the remaining buildings, with more classrooms, computer labs and meeting rooms. The buildings make up an articulate and interconnected ensemble of spaces, accessible for people with reduced mobility. Inside the facilities, the connection between floor levels is provided by elevators and, in some case, small ramps. All the interior spaces mentioned feature air conditioning systems and are equipped with up-to-date computer and digital media, which, especially during the COVID-19 pandemic, provided students with added value within the distance teaching/learning context. Buildings D and F are part of the Sports Complex. Completed in 2016 and 2017, this complex is recognised for its unparalleled quality in regard to teaching/learning, research and service provision, both to the internal community and society. It includes a large interior car park, a multi-use sports hall, classrooms, locker rooms, a studio for gymnastics, another for cardio and bodybuilding, and a third one for rhythmic activities, a research centre (CIDESD), a multi-use sports ground with a retractable 200-seat stand to watch sports and cultural events. All spaces are properly air-conditioned, well equipped with up-to-date apparatus, safeguarded by preventive maintenance. Amongst the equipment, the main highlight is a defibrillator, important for the provision of first aid by a team of well-prepared professionals. The exterior sports ground encompasses locker rooms, 2 tennis courts; a standard size synthetic turf pitch for 7-a-side and 11-a-side football, as well as rugby; athletics track; areas dedicated to long jump, high jump, shot put, and adventure sports, featuring a climbing tower with slide, as well as a sand court for beach volleyball. A special emphasis goes to the work entitled "ISMAI – ESTÁDIO", which achieved first place in the 1st edition of the Municipal Architecture Prize João Álvaro Rocha, held by the Town Hall of Maia, in collaboration with the Portuguese Architects Association. Finally, Maiêutica's facilities are further complemented by 3 contiguous rooms in front of the Academic Campus, duly supplied and furnished with specific equipment, in optimal conditions. This is where the following UMAIA Centres/Units develop their activities: Centre for Tourism Development Studies (CEDTUR), Research Unit in Criminology and Behavioural Sciences (UICCC), and the Centre for Psychological Support Services (CASP). DGES has authorised the use of our facilities for a simultaneous maximum of 2790 students, pursuant to the Order no. 605/2018, of 12 January. Recently, we acquired 40,000 m<sup>2</sup> of surface area contiguous to the existing Campus, and an expansion of facilities is currently under development, as reported in topic 7, regarding the development topic selected by the institution. The expansion areas will be covered by photovoltaic panels and charging stations for electric/hybrid vehicles, which is viewed as both an economic and environmental measure.

### 6.3.2. Adequação dos equipamentos (PT)

1) A rede informática do campus universitário da Maiêutica está dividida em 2 áreas: - Área pedagógica para alunos e docentes, com salas de aulas, laboratórios de informática, gabinetes de docentes e áreas de apoio à investigação; - Área administrativa para colaboradores pertencentes aos vários serviços internos como por exemplo secretarias, serviços académicos, informática, ação social, etc. A rede informática possui 20 bastidores de rede distribuídos estrategicamente por todo o campus. Os bastidores alojam 41 switch's de rede em modo de stack ou standalone numa topologia de rede em estrela e interligam todos os dispositivos informáticos (computadores, impressoras, access-points, laptops, telefones, etc.) 2) Na área pedagógica, que inclui as salas de aulas, laboratórios de informática, gabinetes de docentes e áreas de investigação, existem 16 laboratórios de informática com 344 PCs, a que se juntam 242 PCs ou portáteis distribuídos pela Sala de estudo, Laboratório de Física, Quiosques / Signage, Área de apoio, Salas de aulas (1 por sala), Gabinetes e áreas de docentes, Centros e Unidade de Investigação. Existem igualmente 67 videoprojetores, 67 Webcam e microfone IPEVO (apoio a aulas), 67 Colunas áudio Tronsmart (apoio a aulas), 14 impressoras, 2 Plotter / Offset (no Centro e Laboratório Multimédia). Na área administrativa existem 98 PCs, 21 portáteis, 22 dispositivos móveis (iOS e Android) e 24 impressoras. 3) A infraestrutura wireless é constituída por 75 access-points Cisco, geridos centralmente, permite cobrir todo o campus com Wifi. 4) As comunicações de voz usam voz sobre IP (Mitel / Shoretel). Todos os utilizadores da área administrativa têm instalado nos seus computadores um software cliente (Shoretel Communicator) que permite acesso aos contactos de todas as extensões internas e interligação com os contactos pessoais do Microsoft Outlook a nível dos postos de trabalho. Existem 110 telefones na área administrativa e 165 na área pedagógica. 5) O Datacenter está localizado junto ao Gabinete de Informática e Sistemas de Informação (GISI), no piso 0 do edifício principal. Dentro desta sala existem 2 áreas fisicamente distintas, uma destinada a comunicações e outra à componente de storage e servidores. A componente de comunicações do datacenter tem um bloco de 3 bastidores com os seguintes equipamentos: - 1 coresswitch que interliga todo o ambiente de servidores virtuais, servidores rack e todos os bastidores de piso distribuídos pelo campus (ligações em cobre e fibra entre 1 Gbps e os 10 Gbps); - 1 stack de 5 switchs para interligar todos os postos de trabalho localizados no piso 0 do edifício principal; - 2 firewall's principais em modo ativo-ativo e transversais a toda a rede informática; - Routers e dispositivos para ligação em fibra ótica para acesso internet e wireless Eduroam; - Passivo de rede. A componente de servidores e storage do datacenter tem um bloco de 3 bastidores com: - 1 equipamento bladesystem com 4 blades onde alberga todo o ambiente virtual de servidores com um total de 2TB de RAM (100 servidores virtuais Windows e 40 servidores virtuais Linux ou outros sistemas operativos); - 1 storage e NAS (Network Attached Storages) para armazenamento de todo o ambiente virtual, áreas pessoais; - 2 unidades robotizadas de backups para tape; - 2 servidores rack para backups aplicativos; - 1 Sistema de armazenamento central das imagens do circuito de videovigilância. 6) Esta infraestrutura é complementada por: - 2 UPS's para salvaguarda dos sistemas em caso de falha de energia elétrica. Os equipamentos mais críticos dentro do Datacenter têm fontes de alimentação redundantes distribuídas pelas 2 UPSs; - 2 equipamentos de ar condicionado com o sistema de alarmística ao nível de avarias ligados à equipa de segurança na portaria; - 1 Sistema de monitorização de humidade e temperatura geral da sala com duas câmaras de vídeo sensíveis ao movimento; - 1 sistema de controlo de acessos. 7) A sala de Disaster Recovery está localizada junto à área técnica do GISI, alberga os backups/réplicas de aplicações, 15 servidores virtuais Windows e 5 servidores virtuais Linux, e áreas de documentos pessoais e partilhados dos utilizadores. Tem 2 bastidores contendo os seguintes equipamentos: - 1 switch de fibra ótica com ligações a 10Gbps e que interliga o bladesystem, áreas de armazenamento e ligação ao datacenter; - 1 equipamento bladesystem com 4 blades onde alberga todo o ambiente virtual de réplicas dos servidores virtuais alojados no datacenter; - 2 storage e NAS (Network Attached Storages) para armazenamento das áreas do CLM, Backups e réplicas dos servidores virtuais; - 1 servidor rack para Sistema de Controlo de acessos e barreiras da Prosegur. 8) O Centro e Laboratório Multimédia \_CLM possui para regime de empréstimo / requisição dos estudantes 29 câmaras fotográficas DSLR, 8 objetivas extra de distâncias focais diversas, 7 flashes, 8 câmaras de filmar, 34 tripés para vídeo e fotografia, 3 kits de iluminação de 3 pontos cada, 8 gravadores áudio, 34 microfones, 6 microfones wireless, 25 auscultadores, 4 perches e 1 gravador de campo. O CLM é igualmente responsável pela gestão do Estúdio de Fotografia composto por porta-fundos, 3 cabeças de flash de estúdio, refletores, 1 softbox e 1 octobox e respetivos acessórios de fotografia de estúdio. Sob igual responsabilidade do CLM, o Estúdio Multiplataforma do LabCCom é composto por um plateau, um estúdio com chromakey, 2 câmaras de estúdio, uma régie vídeo, e ainda um estúdio de áudio e uma régie áudio. Todos os equipamentos encontram-se disponíveis para os estudantes, particularmente das áreas de Artes, Multimédia, Comunicação e Tecnologias de Informação. Ao nível da Biblioteca, estão disponíveis as seguintes Bases de Dados: - EBSCO - B-ON - SCOPUS - Repositórios Científicos da UMAIA e do IPMAIA.

### 6.3.2. Adequação dos equipamentos (EN)

1) The computer network of Maiêutica's university campus is divided into 2 areas: - Pedagogical area for students and teachers, including classrooms, computer labs, teachers' offices and research support areas; - Administrative area for employees belonging to the different internal services, such as offices, academic services, computer services, social action, etc. The computer network has 20 network racks strategically distributed through the entire campus. The racks lodge 41 network switches as standalone or stackable units, under a star network topology, which connect all the IT devices (computers, printers, access-points, laptops, telephones, etc.). 2) In the pedagogical area, which includes classrooms, computer labs, teachers' offices and research areas, there are 16 computer labs equipped with 344 PCs, in addition to the 242 PCs or laptops distributed through the study room, Physics laboratory, kiosks/signage, support area, classrooms (1 per room), teachers' offices and areas, research centres and units. There are also 67 video projectors, 67 webcams and IPEVO microphones (class support), 67 Tronsmart speakers (class support), 14 printers, and 2 plotters/offset printers (at the Multimedia Centre and Laboratory). The administrative area is equipped with 98 PCs, 21 laptops, 22 portable devices (iOS and Android) and 24 printers. 3) The wireless infrastructure is composed of 75 centrally managed Cisco access-points, which provides Wi-Fi coverage to the entire campus. 4) Voice communications resort to a voice over IP network (Mitel/Shoretel). In the administrative area, all users have client software (Shoretel Communicator) installed on their computers. It gives access to the contact details of all internal extensions and connects with all Microsoft Outlook personal contacts at the workstation level. There are 110 telephones spread across the administrative area and 165 across the pedagogical area. 5) The Data Centre is located next to the IT Support Office (GISI), on the ground floor of the main building. This room is divided into two physically distinct areas, one dedicated to communications, and the other to storage and servers. The communications component of the Data Centre has a block of 3 racks supplied with the following equipment: - 1 core switch which connects the entire virtual server environment, rack servers and all the floor racks distributed across the campus (1 or 10 Gbps copper/fibre connection); - A 5-switch stack to connect all the workstations located on the ground floor of the main building; - 2 main firewalls in active/active mode common to the entire computer network; - Routers and devices for wireless Eduroam internet access or optical fibre connection; - Passive network equipment. The server and storage component of the Data Centre has a block of 3 racks supplied with: - 1 BladeSystem equipment with 4 blades which lodges the entire virtual environment of servers with 2 TB RAM (100 Windows virtual servers and 40 Linux or other OS virtual servers); - 1 storage and NAS (Network Attached Storage) to store the entire virtual environment and personal areas; - 2 robotic units for tape backup; - 2 rack servers for application backups; - 1 central storage system to store CCTV footage. 6) This infrastructure is complemented by: - 2 UPSs to safeguard the systems in case of power failure. The most critical equipment inside the Data Centre has redundant power supplies spread across the 2 UPSs; - 2 air conditioners with an alarm system triggered by malfunctions connected to the security staff gatehouse; - 1 general humidity and temperature monitoring system with two motion sensitive video cameras; - 1 access control system. 7) The Disaster Recovery room is located next to the GISI technical area, and it lodges backups/application replicas, 15 Windows virtual servers and 5 Linux virtual servers, as well as areas for personal and shared user documentation. It has 2 racks that encompass the following equipment: - 1 optical fibre switch with 10 Gbps connections which links the BladeSystem, the storage areas and the Data Centre; - 1 BladeSystem equipment with 4 blades which lodges the entire virtual environment of the replicas of the virtual servers lodged at the Data Centre; - 2 storages and NAS (Network Attached Storage) to store the Multimedia Centre and Laboratory (CLM) areas, backups and the replicas of the virtual servers; - 1 rack server for Prosegur's access control system. 8) The Multimedia Centre and Laboratory (CLM) has the following equipment available for rent/student requisition: 29 DSLR cameras, 8 extra lenses with diverse focal length, 7 flashes, 8 video cameras, 34 tripods, 3 lighting kits with 3 points each, 8 audio recorders, 34 microphones, 6 wireless microphones, 25 headphones, 4 boompoles and 1 field recorder. CLM is also responsible for managing the Photography Studio composed by background support systems, 3 studio flash heads, spotlights, 1 softbox and 1 octobox, and corresponding studio photography accessories. Equally under CLM management is LabCCom's Multiplatform Studio, which includes a set, a chroma key studio, 2 studio cameras, a video control room, a studio for audio recording and an audio control room. All equipment is available for students, especially those of the fields of Arts, Multimedia, Communication, and Information Technologies. The following Databases are available at the library: - EBSCO - B-ON - SCOPUS - UMAIA and IPMAIA scientific repositories.

### 6.3.3. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

### 6.3.3. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

#### 6.4.1. Transformação digital nos domínios da gestão, organização, comunicação, informação e do

Durante o período 2017-2022 foram implementados vários serviços de apoio e de informação disponibilizados à comunidade e serviços da instituição, e que estão atualmente em pleno funcionamento: 2017 - Desenvolvimento de um novo Site público – UMAIA, IPMAIA - Atualização para um site centrado no utilizador com um design gráfico mais simples e com informação clara e resumida; - Elaboração de formulários de contacto/inscrições; - Disponibilização de micro-sites para as várias unidades de investigação e eventos; - Atualização da estrutura do site para criação de uma versão em inglês e atualização de conteúdos em inglês; - Criação de uma ferramenta para colocação dos editais nos sites públicos; - Desenvolvimento de uma aplicação para atualização automática das páginas dos docentes e do corpo docente dos cursos nos sites públicos; - Alteração dos atributos da página do docente para permitir a apresentação dos links de investigação do docente, CIENCIA ID e ORCID, no corpo docente de cada curso; 2018 - Regulamento de Proteção de Dados - Desenvolvimento de um registo central de consentimentos e de recolha de dados dos utilizadores nos formulários online do site público. 2018 a 2022 - Serviços de apoio à gestão e à organização - Desenvolvimento de uma aplicação para a gestão da informação individual de cada docente; - Exportação da informação gravada em folhas de Excel recolhida na avaliação institucional para os respetivos docentes; - Gestão dos Processos associados à avaliação A3ES de um ciclo de estudos no contexto das fichas curriculares dos docentes; - Gestão da filiação de investigação dos docentes a unidades de investigação externas e internas; - Envio automático das Fichas Curriculares dos docentes para a plataforma da A3ES; - Possibilidade dos coordenadores de curso/diretores de departamento consultarem as fichas individuais dos docentes do curso/do departamento; - Desenvolvimento de um serviço para gerir a informação a constar do Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos - Gerar o Relatório de Autoavaliação do Ciclo de Estudos; - Desenvolvimento de um serviço para os intervenientes na resposta do Inquérito ao Emprego Científico e Docente no Ensino Superior poderem analisar e fazer as correções necessárias na construção do ficheiro a submeter à Plataforma de Recolha de Informação do Ensino Superior; - Análise e desenvolvimento de um serviço para elaborar os contratos de trabalho de papel dos docentes prestadores de serviço. 2021 a 2022 - Serviço de classificações online - Desenvolvimento de um sistema de lançamento, publicação e finalização de notas online; - Desenvolvimento do serviço Ativação de SMS, dupla autenticação para a finalização das classificações; - Início do desenvolvimento do serviço Desbloquear Classificações Finais; - Disponibilização aos Serviços Académicos de um novo serviço na área Privada denominado "Consulta de Classificações" que permite consultar classificações, imprimir pautas, verificar o estado das Unidades Curriculares; - Atualização do serviço anterior, a possibilidade de ser feita a exportação para ficheiro Excel, por Ano Letivo/Instituição, das unidades curriculares que ainda têm inscrições por tratar e/ou termos por emitir; - Desenvolvimento de um serviço para consulta das classificações provisórias pelos alunos; 2019 a 2021 - Serviço de Marcação de Exames - Desenvolvimento do serviço Marcação de Exames, de forma a contemplar as necessidades/regras atuais; - Permitir a marcação de exames por aluno; 2020 a 2021 - Aulas online – Microsoft Teams - Implementação de uma solução que permite criar automaticamente as aulas no Microsoft Teams; - Criação de uma ferramenta para extração de informação a partir dos chats das aulas online, de forma a dar apoio ao serviço de RH de verificação de assiduidade dos docentes nas aulas online; - Criação de infraestruturas para lecionação de aulas à distância em qualquer sala ou laboratório da instituição. Todos os espaços foram equipados com câmara, sistema de som e ecrãs tácteis para que os docentes consigam comunicar com os alunos em casa da melhor forma possível. 2020 - Adaptação dos horários na área privada - Alteração dos horários apresentados a alunos e docentes na área privada, de forma a visualizar a tipologia da aula (presencial, mista ou EAD) e os links para as aulas online. Para os alunos foi ainda adicionada a informação do turno a que pertencem para cada aula mista (presencial ou EAD). 2020 a 2022 - Candidaturas online – Estudantes Internacionais - Possibilidade da realização de candidaturas online para candidatos do regime de Estudante Internacional, bem como para os novos cursos a funcionar apenas em regime de Ensino à Distância; - Alteração da plataforma para possibilitar a candidatura de estudantes internacionais; - Implementação de uma área privada do candidato, onde pode efetuar o acompanhamento do seu processo de candidatura e obter as suas credenciais de aluno; - Alteração do serviço de inscrições online para permitir a estudantes internacionais e, em geral, aos alunos do 1º ano de qualquer curso, a realização da sua inscrição online. 2022 - Plataforma Digital de Pagamentos - Desenvolvimento de uma plataforma digital de pagamentos integrada com a SIBS, possibilitando aos estudantes, candidatos e outros clientes externos a realização de pagamentos em tempo real através de Multibanco, MBWay ou Cartão de crédito; - Desenvolvimento de um serviço para gestão e controlo dos pagamentos realizados através da nova plataforma digital de pagamentos. Permite a pesquisa e consulta de processos de pagamento, encontrar e resolver erros relacionados com os processos de pagamento, exportar mapas com informação dos pagamentos para controlo da Tesouraria; - Desenvolvimento de aplicação para importação dos extratos de pagamento diários enviados pela SIBS. 2022 - Registo de Aulas/Faltas (Docentes) - Novo serviço na Área Privada dos Docentes que permite a consulta de informação relacionada com aulas marcadas em horário. O docente pode, para o ano letivo, instituição e intervalo de datas selecionados, consultar: Registo de Faltas; Sumários em Falta; Registo de Assiduidade; Aulas Complementares; Aulas de Compensação. 2017 - Acessos à rede - Criação de uma plataforma que permite a todos os convidados que visitam a instituição ligarem-se se à rede wireless EDUROAM através do código temporário fornecido previamente. 2017 a 2022 - Medidas de segurança - Criação de redundância nos equipamentos críticos que têm uma só fonte de alimentação; desta forma, em caso de falha das UPS locais ou em caso de manutenção elétrica, os serviços críticos ficam salvaguardados. - Criação de um sistema de análise e correlação de alertas ao nível dos servidores e equipamentos de rede; - Criação de uma solução de alta disponibilidade ao nível das bases de dados que servem os portais públicos, que garante a continuidade do serviço em caso de falha de um dos servidores de base de dados; - Implementação de uma camada de segurança ao nível dos servidores Web internos e expostos à Internet. Foi adquirido uma firewall com tecnologia específica para proteção de servidores Web. Este novo sistema completa a proteção já efetuada pela firewall principal existente; - Revisão de todas as contas de utilizador com privilégios elevados, bem como o incremento da complexidade das respetivas senhas; - Instalação de antivírus nos servidores mais expostos à Internet com um nível de proteção mais elevado; - Auditoria de segurança

**Relatório Avaliação Institucional**

*com análise forense a alguns servidores dos portais Web com exposição à Internet; - Rastreamento através de ferramenta própria aos servidores que armazenam as contas de utilizador dos alunos, docentes e colaboradores, para descoberta de indicadores de vulnerabilidades; - Implementação de um serviço de segurança Security Operations Center. Consiste na monitorização 24 horas/7 dias por semana, do tráfego de Internet e eventos dos servidores internos por equipas especializadas na área da segurança; - Incremento do sistema de segurança ao nível dos servidores que executam os backups aplicativos com a ativação de um sistema de duplo fator de autenticação; - Upgrade de segurança à infraestrutura de equipamentos firewall existentes que protegem toda a infraestrutura de rede, incluindo as áreas de investigação; - Ativação de um serviço em cloud na plataforma Microsoft Azure, para o envio de backups de servidores críticos para um local externo ao campus da Maiêutica, protegendo assim os dados em caso de desastre natural ou falhas graves de algum sistema. 2019 a 2021 - Gestão de contas e acessos - Migração do sistema de email interno para o Office 365, permitindo melhorar o serviço fornecido a toda a comunidade, bem como aumentar a fiabilidade do sistema, com maior tolerância a falhas do serviço; - Implementação de um sistema de rotação de passwords com alteração de senhas em intervalos de tempo pré-definidos ao nível das contas de administrador em largas dezenas de servidores Microsoft Windows.*

#### 6.4.1. Transformação digital nos domínios da gestão, organização, comunicação, informação e do

During the 2017-2022 period, many support and information services have been implemented and made available to the community, as well as services of the institution, that are currently in full force: 2017 - Development of a new public website – UMAIA, IPMAIA • Update to a website that is more focused on the user, with a simpler graphic design as well as clear and concise information; • Creation of contact/application forms; • Provision of micro websites for the different research units and events; • Update of the website structure for the creation of a new English version and update of the English content; • Construction of a tool that allows the publication of notices on public websites; • Development of a new application to automatically update course teachers and teaching staff pages on public websites; • Change in the teachers' page attributes to allow the presentation of links to their research, CIENCIA ID and ORCID, in the teaching staff of each course. 2018 - Data Protection Regulation • Development of a central registry for user consents and data collection on the online forms of the public website. 2018 to 2022 - Management and organisation support services • Development of an application to manage the individual information of each teacher; • Export of information recorded in Excel sheets, collected in the institutional evaluation for the corresponding teachers; • Management of processes related to the assessment of a study cycle from A3ES regarding the curricular profiles of teachers; • Management of research affiliation of teachers with external and internal research units; • Teacher curricular profiles automatically sent to the A3ES platform; • Possibility of consultation of individual teacher profiles by the corresponding course coordinators/department directors; • Development of a service to manage the information necessary for the Self-Evaluation Report of the Study Cycle; • Generation of the Self-Evaluation Report of the Study Cycle; • Development of a service for the parties involved in the Survey to Scientific and Teaching Employment in Higher Education to analyse and make the necessary corrections to the construction of the file to be submitted to the Higher Education Information Collection Platform; • Analysis and development of a service to draw up work contracts in paper format to service providing teachers. 2021 to 2022 - Online classifications system • Development of a system to record, publish and complete classifications online; • Development of a text message activation service, with double authentication to complete classifications; • Development of the service Unlock Final Classifications; • Provision to the Academic Services of a new service in the private area, called "Consulta de Classificações" (See classifications), where it is possible to see and print classification lists and check the status of the curricular units; • Update of the previous service, possibility to export to an Excel file, according to Academic Year/Institution, of the curricular units that still have pending applications and/or documents to be issued; • Development of a service that allows students to see temporary classifications. 2019 to 2021 - Exam scheduling service • Development of a service that enables the scheduling of exams, in order to consider the current needs/rules; • Allow students to schedule exams. 2020 to 2021 - Online classes – Microsoft Teams • Implementation of a solution that enables the automatic creation of classes in Microsoft Teams; • Creation of a tool to extract information from chats of online classes, as a way to help HR to verify teacher attendance in online classes; • Creation of infrastructures for distance teaching from any classroom or laboratory of the institution. All spaces have been equipped with camera, sound system and touch screens to allow the best possible communication between teachers and students at home. 2020 - Adaptation of schedules in the private area • Change to the schedules presented to students and teachers in the private area, in order to include information on the type of class (live, b- or e-learning) and the links for the online classes. For students, information on the corresponding shifts for each b-learning (live or e-learning) class was also included. 2020 to 2022 - Online applications – International students • Possibility to apply online for applicants from the international student regime and to new courses that will start with a distance learning regime; • Change to the platform to allow the application of international students; • Implementation of a private applicant area, where it is possible to do a follow-up of their application process and obtain their student credentials; • Change to the online enrolment service to enable international students and, generally, 1st-year students from any course, to do their online enrolment. 2022 - Digital Platform for Payments • Development of a digital platform integrated with SIBS, that allows applicants and other external clients to make payments in real time through Multibanco, MBWay or credit card; • Development of a management and control service for payments done through the new digital payment platform. It includes options such as search and view payment processes, find and solve errors related to payment processes, and export reports with payment information for treasury control; • Development of an application to import daily payment extracts sent by SIBS. 2022 - Classes/Absences Record (Teachers) • New service, in the teachers' private area, that enables the visualisation of information regarding scheduled classes. The teacher can see, for the selected institution and date intervals, the following information: absence record; missing summaries; attendance record; complementary classes; replacement classes. 2017 - Network access • Creation of a platform that allows every guest that visits the institution to connect to the EDUROAM wireless network using a previously provided temporary code. 2017 to 2022 - Safety measures • Creation of redundancy for critical equipment that has only one power source; this way, in case of local UPS failure or electric maintenance, the critical services are ensured; • Creation of an analyses and alert correlation system for servers and network equipment; • Creation of a high-availability solution regarding databases that serve the public portals, in order to ensure service continuity in case of failure of one of the database servers; • Implementation of a safety layer regarding internal web servers exposed to the Internet. A firewall with specific technology has been purchased to protect web servers. This new system completes the protection granted by the main existing firewall; • Review of all user accounts with elevated privileges, as well as an increase in complexity of the corresponding passwords; • Installation of an antivirus with a superior level of protection on servers that are more exposed to the Internet; • Security audit with forensic analysis on some web portal servers exposed to the Internet; • Using our own tool to monitor servers that store user accounts of students, teachers and employees, to find vulnerability indicators; • Implementation of a safety service: Security Operations Centre. It monitors Internet traffic and the events of the internal servers 24/7, being provided by expert teams in the security domain; • Increase of the safety system regarding servers responsible for application backups, with the activation of a two-authentication factor system; • Safety upgrade to the equipment infrastructure of the existing firewall, which protects the entire network infrastructure, including research areas; • Activation of a cloud service in the Microsoft

Azure platform, to send backups of critical servers to a place that is external to the campus of Maiêutica, protecting data in case of a natural disaster or critical failures to any system. 2019 to 2021 - Account and access management • Migration of the in-house email system to Office 365, which allowed an improvement of the service provided to the entire community, as well as an increase in system reliability and improved tolerance to system failures; • Implementation of a password rotation system, which allows the change of passwords in default time frames regarding administrator accounts, in dozens of Microsoft Windows servers.

#### 6.4.1. Evidências

[Política de Proteção de Dados Pessoais](#) | PDF | 180.4 Kb

[Política de Utilização Aceitável - Tecnologias de Informação](#) | PDF | 180.4 Kb

[Relatório de Cibersegurança](#) | PDF | 490.5 Kb

#### 6.4.2. Captação de fontes de financiamento (PT)

Sendo a Universidade detida e gerida como instituição privada, as suas fontes de financiamento são também maioritariamente privadas. As receitas provenientes das atividades de ensino (propinas e emolumentos) representam cerca de 94% do orçamento global da Cooperativa. Os serviços prestados ao exterior representam, ainda, uma pequena parcela das receitas anuais. As componentes que constituem as outras receitas próprias são maioritariamente provenientes de: captação de financiamento competitivo nos domínios da investigação (subsídios à exploração e ao investimento), prestação de serviços técnicos (onde se incluem serviços de I&D+i); e outras receitas conexas com as atividades principais de ensino e I&D. Não obstante, é destacar que o financiamento externo das atividades de I&D e outras atividades conexas de transferência do conhecimento, resultantes de programas competitivos e concursos públicos, apresentam uma trajetória de evolução muito positiva. Entre 2017 e 2022, o financiamento captado e executado correspondeu a 1.75 milhões euros, ao qual acresce mais 677 mil euros em subsídios para atribuição de bolsas de mobilidade (para fins de estudo/estágio – estudantes; fins de ensino/formação – docentes; formação – pessoal não docente). O financiamento externo proveniente do mecenato para fins de ensino e investigação também apresenta uma evolução positiva e estável, representando no período mais de 185 mil euros. Os serviços prestados à comunidade pelas unidades orgânicas, nomeadamente nos domínios da saúde (consultas) e desporto (universitário e fitness), bem como no domínio editorial (livros e outras publicações) também apresentam uma evolução positiva, representando no período mais de 323 mil euros. A par destes serviços, também há a registar o crescimento das receitas provenientes da cedência de instalações e outros rendimentos conexas (no período entre 2017 e 2022 ascenderam a mais de 385 mil euros). Acresce ainda referir a crescente capacitação da instituição para a captação e gestão de fontes de financiamento externas (em contexto nacional e internacional). No período, a instituição foi a entidade gestora (Promotor/Líder de Consórcio) de mais de uma dezena de Projetos, cujo financiamento global dos consórcios ascendeu a 3.7 milhões de euros.

#### 6.4.2. Captação de fontes de financiamento (EN)

As a private institution, it is only natural that its financing sources are mainly private as well. The revenues resulting from teaching activities (tuitions and fees) represent about 94% of Maiêutica's global budget. Services provided externally still represent a small share of the annual revenues. The components that make up the other own revenues mainly stem from: competitive fundraising in regard to research (revenue and investment grants), technical services provision (including those regarding R&D and innovation), along with other revenues linked with the main teaching and R&D activities. However, it should be highlighted that the external funding of both R&D activities and others pertaining to knowledge transfer, resulting from competitive programmes and public tenders, present a very optimistic evolutionary trajectory. Between 2017 and 2022, the financing granted and used was valued at €1,750,000, to which were added €677,000 in mobility allowances (for study/internship purposes - students; teaching/training purposes - teachers; training purposes - non-teaching staff). External financing stemming from patronage for teaching and research purposes has also been subject to a positive and stable progression, with a total of €185,000 during the same period. Services provided by the organic units to the community, namely in the fields of healthcare (medical appointments), sports (university sports and fitness) and regarding the editorial domain (books and other publications) have also had a positive evolution, amounting to a total of €323,000 during the period under analysis. In addition to these services, the revenues stemming from the concession of facilities and other related income also grew (between 2017 and 2022, these reached more than €385,000). The institution's growing capacity to attract and manage external financing sources (in a national and international context) should be further highlighted. During this period, Maiêutica was the managing body (promoter/consortium leader) of more than a dozen projects, whose global funding amounted to €3,700,000.

#### 6.4.3. Sustentabilidade ambiental (PT)

Constitui um dos objetivos de uma instituição de Ensino Superior educar para a vida ativa no respeito pela ética e pelos direitos humanos. Para concretizar este designio é fundamental a promoção de um processo de aprendizagem, que promova uma cidadania informada e ativa, garantindo o envolvimento e o compromisso de cada pessoa e das organizações na construção de um futuro sustentável. É convicção da Maiêutica que a promoção da sustentabilidade ambiental e respetiva sensibilização para esta matéria, está muito dependente da concretização de uma estratégia que privilegie a adoção de comportamentos de cidadania ativa, consciente e ambientalmente culta que garanta a utilização eficaz dos recursos. No âmbito da sustentabilidade ambiental foram consideradas as seguintes ações: - Certificação energética do CAMPUS; - Instalação de depósitos e painéis solares para aquecimento de água; - Aproveitamento de águas residuais de lavatórios (projeto em estudo); - Instalação de redutores de caudal nas torneiras das instalações sanitárias e balneários do CAMPUS; - Alteração das luminárias para tecnologia LED; - Aquisição e instalação de painéis fotovoltaicos para produção de energia e de carregadores para carros elétricos (projeto em curso); - Eliminação da utilização de copos e garrafas de plástico através da instalação de bebedouros diretamente ligados à rede de abastecimento de água, fomentando a utilização de garrafas reutilizáveis; - Instalação de ecopontos para recolha seletiva de resíduos e reciclagem; - Aquisição de viaturas híbridas para serviço; No que se refere à sensibilização da comunidade académica procedeu-se à formação de estudantes e colaboradores (docentes e não docentes), através da utilização de meios informáticos e cartazes, para promoção de comportamentos naturalmente responsáveis.

#### 6.4.3. Sustentabilidade ambiental (EN)

This is one of the goals of a higher education institution, to educate towards an active life based on respect towards ethics and human rights. To attain this goal, it is crucial to promote a learning process that fosters an informed and active citizenship, ensuring the engagement and commitment from each individual and organisation towards the construction of a sustainable future. It is Maiêutica's conviction that the environmental sustainability promotion, and corresponding awareness to the issue, depend highly on the development of a strategy that favours an adoption of behaviours that are characteristic of an active, conscious and environmentally cult citizenship, capable of ensuring an effective use of resources. In the sustainability scope, the following actions were considered: - Energetic certification of the CAMPUS; - Installation of solar panels and deposits for water heating; - Use of residual water from washbasins (project under study); - Installation of flow reducers in faucets of the sanitary facilities and shower rooms of the CAMPUS; - Switching illumination to LED technology; - Acquisition and installation of photovoltaic panels to produce energy and electric car charging stations (project underway); - Elimination of plastic cups and bottles by installing water dispensers directly connected to the water supply network, fostering the use of reusable bottles; - Installation of recycling bins for a selective waste collection and recycling; - Acquisition of hybrid service vehicles; Regarding awareness among the academic community, training for students and employees (teaching and non-teaching) was implemented, using information technology and posters, in order to foster naturally responsible behaviours.

#### 6.4.3. Evidências

[Relatório anualv- 2022 -Healthy Campus | PDF | 1.5 Mb](#)

#### 6.4.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (PT)

[sem resposta]

#### 6.4.4. Especificidades das unidades orgânicas (se aplicável) (EN)

[sem resposta]

#### 6.5.1. Forças (PT)

o Estatuto de Carreira Docente em vigor; o Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente em fase de implementação; o Forte investimento na contratação de novos docentes/investigadores nas diversas áreas científicas da universidade, através de concursos públicos; o Corpo docente qualificado académica e profissionalmente nas diferentes áreas inscritas nos departamentos e, no geral, jovem, comprometido, ambicioso e dinâmico, com um futuro promissor alinhado com o Plano Estratégico da universidade; o Investigação científica sólida em áreas-chave da universidade das quais se destacam as Ciências do Desporto, Psicologia e Ciências Sociais; o Para além das instalações de muita qualidade existentes, está em elaboração um plano de ampliação das instalações, com previsão do reforço significativo dos equipamentos de apoio ao ensino, investigação e gestão institucional; o Um campus académico muito agradável e acessível com meios próprios ou transportes públicos.

#### 6.5.1. Forças (EN)

- Current Career Teaching Statute in place. - Teacher Performance Evaluation Regulation in the implementation phase. - Strong investment in hiring new teachers/researchers in various scientific areas of the university through public competitions. - Academically and professionally qualified teaching staff in different departments, generally young, committed, ambitious, and dynamic, with a promising future aligned with the university's Strategic Plan. - Solid scientific research in key areas of the university, including Sports Sciences, Psychology, and Social Sciences. In addition to the existing high-quality facilities, there is a plan to expand the infrastructure, with a significant reinforcement of teaching, research, and institutional management support equipment. - A very pleasant and accessible academic campus with its own means of transportation or public transportation.

### 6.5.2 Fraquezas (PT)

*o Alguma dificuldade de instalação da investigação até à expansão do campus; o Corpo docente/investigador ainda por consolidar em algumas áreas científicas (das quais se destacam a Criminologia, Direito, Psicologia Escolar e da Educação, Psicologia da Justiça/Forense); o Espera-se uma reorganização da investigação aquando da próxima avaliação FCT para garantir pólos próprios robustos de unidades de investigação que aspirem a uma avaliação Muito Bom ou Excelente.*

### 6.5.2. Fraquezas (EN)

*- Some difficulty in accommodating research until campus expansion occurs. - Teaching/research staff still to be consolidated in some scientific areas, including Criminology, Law, School and Educational Psychology, and Justice/Forensic Psychology. - Reorganization of research is expected during the next FCT evaluation to ensure robust research units that aim for a Very Good or Excellent rating.*

### 6.5.3. Oportunidades (PT)

*o Manutenção da oferta formativa com elevada procura a nível nacional, nomeadamente nas áreas da Gestão, Marketing, Psicologia, Criminologia e Ciências do Desporto; o Disponibilidade de fontes de financiamento a diferentes áreas do I&D, inclusive nas dimensões de investigação – ação, intervenção e extensão à comunidade (ex.: FCT, Erasmus+, EEA Grants ...); o O projeto de ampliação da infraestrutura construída do Campus Académico permitirá a operacionalização de áreas essenciais do Plano Estratégico da UMaia, nomeadamente nas ações de médio e longo prazo relacionadas com as metas de inovação e sustentabilidade da oferta formativa, a sua ligação às comunidades local, regional e nacional, sustentada na I&D com capacidade instalada e capacitação expectável ao nível dos investigadores e projetos de investigação da UMaia; o A localização do campus académico permite servir uma população jovem e muito ativa; o Manutenção da elevada procura de alguns cursos a nível nacional (ex.: Gestão, Marketing, Psicologia, Criminologia e Ciências do Desporto); o Disponibilidade de fontes de financiamento que podem ser melhor aproveitadas(ex.: FCT, Erasmus+, EEA Grants ...)*

### 6.5.3. Oportunidades (EN)

*- Maintenance of highly demanded educational programs at the national level, particularly in the fields of Management, Marketing, Psychology, Criminology, and Sports Sciences. - Availability of funding sources for different R&D areas, including research-action, intervention, and community extension dimensions (e.g., FCT, Erasmus+, EEA Grants). - The expansion project of the Academic Campus infrastructure will enable the operationalization of essential actions outlined in the UMaia's Strategic Plan, particularly medium and long-term goals related to innovation and sustainability of educational programs, their connection to the local, regional, and national communities, supported by research and the expected capacity and qualification level of UMaia's researchers and research projects. - The location of the academic campus serves a young and highly active population. - Continuation of high demand for certain courses at the national level (e.g., Management, Marketing, Psychology, Criminology, and Sports Sciences). - Availability of funding sources that can be better utilized (e.g., FCT, Erasmus+, EEA Grants).*

### 6.5.4. Ameaças (PT)

*o Forte concorrência entre universidades em algumas áreas científicas nomeadamente nas áreas da Psicologia, Criminologia, Gestão e Marketing. o As incertezas quanto ao crescimento da economia nacional e internacional geram alguma indefinição e insegurança quanto à procura estudantil jovem e ao longo da vida; o Escassez de docentes/investigadores doutorados em algumas áreas científicas-chave (ex: Criminologia e Direito) para satisfazer os requisitos legais dos ciclos de estudos.*

*- Strong competition among universities in certain scientific areas, particularly in Psychology, Criminology, Management, and Marketing. - Uncertainty about the growth of the national and international economy generates some ambiguity and insecurity regarding the demand for young and lifelong student enrollment. - Shortage of doctoral-level teaching/research staff in some key scientific areas (e.g., Criminology and Law) to meet the legal requirements of study cycles.*

## 7. Tema de desenvolvimento selecionado pela instituição

---

### 7.1. Tema (PT)

*A Maiêutica considera a dimensão dos espaços e a qualidade das instalações como indicadores de relevante importância, na realidade percebida, estimulantes para potenciais candidatos. Em 1995, 2003-2005 e 2016-2017 houve edificações precedidas de aumento de terrenos, sem nunca se perder o todo contínuo, com diversidade vegetal, numa atmosfera verde e vistosa. O plano de ampliação das instalações visa condições para melhorar e tornar o projeto educativo mais atual e mais competitivo.*

### 7.1. Tema (EN)

*Maiêutica believes that the size of the areas and the quality of the facilities are highly relevant indicators and are perceived as stimulating for potential applicants. In 1995, 2003-05 and 2016-17, the construction of buildings was followed by an increase in the soil area, without compromising the continuous whole, with plant diversity, in a green and striking environment. The facilities expansion plan includes improving conditions to make the educational project more modern and competitive.*

## 7.2. Descrição detalhada (PT)

As instituições de ensino superior instituídas pela Maiêutica, Universidade da Maia e Instituto Politécnico da Maia, tiveram no último decénio um crescimento muito relevante nas suas atividades de investigação. Os planos de desenvolvimento estratégico para os próximos anos apontam para uma estabilização do número de estudantes de graduação, enquanto o corpo docente é consolidado em torno de uma atividade de investigação mais robusta e com impacto nacional e internacional. Dos quatro departamentos, dois conseguiram já uma afirmação internacional comparável à das universidades portuguesas, enquanto os outros dois estão ainda num processo de consolidação. Apontamos como linhas de desenvolvimento mais relevantes para as exigências logísticas as seguintes: 1. Crescimento das atividades de investigação com uma relevante componente laboratorial a exigir espaços de trabalho dos investigadores e de instalação de equipamentos mais sofisticados e exigentes. 2. Consolidação das relações da Universidade da Maia com o seu espaço de implantação regional e nacional com projetos de investigação e de prestação de serviços de alto nível às empresas e organizações do seu meio. 3. Crescimento dos projetos de investigação e desenvolvimento geridos pela Universidade da Maia/Maiêutica cada vez mais exigentes para os serviços de apoio à Universidade. 4. Diversificação da oferta educativa da Universidade da Maia para servir públicos mais diversos e mais exigentes, indo para além dos jovens que transitam do ensino secundário. Profissionais e atualização ou retreinamento exigem outros planos curriculares e outras pedagogias que também requerem espaços de trabalho diferentes. 5. Uma comunidade educativa mais diversa e exigente pede outro tipo de espaços de trabalho, para além da sala de aula, ainda que esta possa ser influenciada pelas novas tecnologias para servirem jovens e profissionais ativos ou em “ano sabático” para a inflexão do seu percurso profissional. É nestas condições atuais e com toda a incerteza quanto ao futuro que a Maiêutica planeia a expansão do seu campus atual, mantendo a elegante linha arquitetónica que se tem mostrado tão bem sucedida. As IES da Maiêutica, oscilam à volta de 5200-5300 alunos, podendo ministrar os ciclos de estudos, até 2790 (em simultâneo) x 2 = 5580 alunos (oficial). É nosso dever ajustarmo-nos à evolução da sociedade da informação desde os anos 90, nomeadamente à progressiva importância da automação, inteligência artificial, transformação digital e inovação, através das novas tipologias de espaços, e adequados equipamentos. O futuro da população escolar do Ensino Superior, está condicionado pela queda demográfica, prevendo-se que, até 2035, atingirá 30%. Nos últimos anos, é sabido que muitos estrangeiros, de países desenvolvidos, com poder económico e social, têm procurado o nosso país, atraídos pelas condições climáticas mais favoráveis, desde idosos aos que procuram aqui investir capitais, além de famílias modestas, que rumam a Portugal, seduzidas por salários, bem melhores que os dos seus países. Há ainda estrangeiros que trabalham à distância, enquadrados em empresas de outros países, inspirados nas soluções improvisadas no período da pandemia, que aqui se fixam, alugando ou comprando habitação e colocando os filhos em escolas da sua nacionalidade, como já acontece em Lisboa, Porto e Algarve. Portugal terá que adotar políticas de imigração e inclusão que, se não compensarem a redução de natalidade, pelo menos vão atenuá-la, e em 2035, a queda será menos de 30% de alunos. As políticas a adotar na entrada e fixação de estrangeiros, darão abertura controlada e estimulante para os casos de grupos altamente qualificados, científica e tecnicamente, especialmente, para os que possam contribuir para um desenvolvimento económico e social, baseado em empregos e salários qualificados. Confiando no futuro, nos 2 últimos anos, adquirimos 38.390m<sup>2</sup> de terreno, mantendo o campus académico contínuo, para ampliar e melhorar as instalações existentes. Está em discussão entre Maiêutica, Câmara Municipal da Maia, CCDRN, Metro e APA, a decisão de uma nova entrada principal. A Metro, expressamente, defende a implementação de uma passagem inferior à linha do Metro Ligeiro, a norte da Estação ISMAI. Mais para norte, estão planeados espaços para desportos ao ar livre e turismo de natureza, lazer e recreio. Apesar dos entraves da burocracia o início da edificação de 3 edifícios, deverá acontecer em 2023/2024, assim: 1. Universidade com 2270m<sup>2</sup>, distribuídos por espaços para docentes, investigadores, prestadores de serviços e estudantes, salas de aulas e espaços de trabalho, Laboratórios de Desporto, Tecnologias e Gestão de Ciências Empresariais (Psic. e Criminologia serão concentradas num bloco nas instalações atuais), reforçando a capacidade de investigação. 2. Formação de Executivos, Mestrados e Doutoramentos com 1000m<sup>2</sup> para salas de aula e espaços para atividades de investigação, de trabalho, Seminários, apoio ao Secretariado e Eventos (Auditório, Apoio e Átrio). 3. Instituto Politécnico com 1428m<sup>2</sup> para docentes, investigadores, convidados, estudantes, salas de aula, laboratórios e espaços de trabalho. Totalizam 4698m<sup>2</sup> + 40% de funcionalidades circundantes, incluindo áreas de circulação. Estes 3 segmentos centralizam as linhas essenciais do anteprojecto da obra, conducente ao Reconhecimento de Relevante Interesse Público, já em desenvolvimento. Poderá surpreender, o facto de não haver um plano estratégico que vise aumentar a população escolar, além de 5.500 alunos, havendo suficiente capacidade atual, oficialmente reconhecida. Explica-se: A partir de 2015, 1 edifício foi destinado ao IPMAIA, então criado, precisando agora de ampliação. 3, das salas atuais, serão adaptadas para serviços e 4 salas vão ser adaptadas, para reforçar o Dep. de C. Sociais e do Comp. especialmente o Lab. de C. Forenses e o CASP –Centro de Apoio e Serviço Psicológico – ambos, com mais 300m<sup>2</sup>, melhorando-se as condições dos doutorandos, para experiências laboratoriais, discussão de resultados, pesquisa em bases de dados, consulta de bibliografia geral e especializada. Haverá espaços para docentes de carreira estarem presentes, trabalharem, investigarem, desenvolverem, e executarem projetos, apoiarem os alunos em horários fixos, que terão espaços para além das atividades de formação, podendo beneficiar da facilidade da manutenção da saúde e até lazer e recreio. As dificuldades, ou constrangimentos, na organização de ações de formação/atualização de docentes, desaparecerão e a dinâmica da investigação científica, apresentação de candidaturas a projetos, nacionais, ou europeus, e respetiva execução, será mais intensa. Os novos espaços permitirão a realização de atividades de mentoria e tutoria, combater o insucesso e abandono escolar, dando continuidade ao projeto Well(I)come -Sucesso e Integração no Ensino Superior candidatado em finais de 2022 ao POCH e aprovado em janeiro 2023, e à realização de cursos curtos, para atualização e reconversão dos conhecimentos, por imposição das mudanças e de adaptação ao longo da vida, dando continuidade ao projeto JIT4NSTEM -Just In Time for New STEAM do Programa Impulso Jovens e Impulso Adultos cofinanciado pelo PRR. A internacionalização foi considerada nos 3 edifícios, contemplando docentes estrangeiros em mobilidade, na execução de projetos em parceria, ou em atividades específicas, no funcionamento de cursos em associação, ou em

## Relatório Avaliação Institucional

*atividades de investigação, especializadas, direcionadas para múltiplas situações de transferência do conhecimento. A gestão dos horários das turmas dos diversos cursos será otimizada em função dos interesses dos alunos. Quer nos novos quer nos atuais espaços, a incidência na automação, na introdução de projetos piloto de inteligência artificial, previamente analisados pela Comissão de Ética de modo a garantir que não contribuam para exacerbar os desequilíbrios societários do mundo em que vivemos, na transformação digital e na inovação perspectiva-se que produzam efeitos na organização sistémica, particularmente, na gestão da presença dos alunos, combatendo-se parte do tradicional absentismo. Se o atual Campus Saudável já dispõe de condições que sustentaram a atribuição do nível de platina pela FISU, no novo plano, o fornecimento do tradicional sistema de energia elétrica será substituído por painéis solares, aliviando despesas que em 2022 pareciam ser insustentáveis. Para alojamentos para estudantes, a Maiêutica possui um terreno com a área de mais de 5000m<sup>2</sup>, a 200m da atual entrada principal do Campus, com capacidade para 200 quartos, conforme PIP submetido à C.M.Maia. Em fase mais avançada, um investidor particular apresentou uma proposta de alojamento de estudantes com capacidade de 163 quartos, a instalar num terreno contíguo ao nosso Campus, garantindo que iniciará as obras, dentro de 2 meses, para estar concluído em junho e ocupado em setembro de 2024. São expectativas que apoiamos, sem riscos.*

## 7.2. Descrição detalhada (EN)

The higher education institutions established by *Maiêutica*, University of Maia, and Polytechnic Institute of Maia have experienced significant growth in their research activities in the last decade. The strategic development plans for the coming years aim to stabilize the number of undergraduate students while consolidating the faculty around a stronger research activity with national and international impact. Of the four departments, two have already achieved international recognition comparable to Portuguese universities, while the other two are still in the process of consolidation. The following are the most relevant lines of development for logistical demands: 1. Expansion of research activities with a significant laboratory component, requiring workspaces for researchers and installation of more sophisticated and demanding equipment. 2. Consolidation of the University of Maia's relations with its regional and national implementation space through high-level research projects and service provision to companies and organizations in its environment. 3. Growth of research and development projects managed by the University of Maia/*Maiêutica* that increasingly demand support services for the University. 4. Diversification of the educational offerings of the University of Maia to serve more diverse and demanding audiences, going beyond young students transitioning from secondary education. Professionals seeking updates or retraining require different curriculum plans and pedagogies that also necessitate different workspaces. 5. A more diverse and demanding educational community requires different types of workspaces beyond the classroom, although the classroom itself can be influenced by new technologies to serve young and active professionals or those on a sabbatical year for a career change. Under these current conditions and with all the uncertainty about the future, *Maiêutica* plans to expand its current campus while maintaining the elegant architectural style that has proven successful. *Maiêutica*'s HEIs have between 5,200 and 5,300 students, and are able to carry out study cycles up to 2,790 (simultaneously)  $\times 2 = 5,580$  students (official). Is our duty to adjust itself to the evolution of the information society, since the 1990s, namely the progressive importance of automation, artificial intelligence and digital transformation and innovation, through new types of spaces and suitable equipment. The future of the higher education school population is conditioned by the demographic decline, which is expected to drop by 30% until 2035. Over the last years, it is known that many foreigners from developed countries, with social and economic power, came to our country attracted by favourable weather conditions, ranging from elderly people and those who seek to invest capital to modest families that come to Portugal seduced by salaries that are better than in their own countries. There are also foreigners working remotely, employed by companies from other countries and inspired by the improvised solutions from the pandemic period, that establish themselves here, rent or buy homes and enrol their children in schools of their nationality, as which is happening in Lisbon, Porto and Algarve. Portugal will be forced to adopt migration and inclusion policies, which will at least lessen the reduction of the natality rate, if not compensate it, and, in 2035, there will be a student decline of less than 30%. The policies to adopt at the entry and establishment of foreigners will provide controlled and stimulating reception in the cases of scientifically and technically highly-qualified groups, in particular, as those can contribute to economic and social development, based on qualified jobs and salaries. By trusting the future, over the last two years we acquired 38,390 m<sup>2</sup> of land, maintaining the academic campus whole, in order to expand and improve the existing facilities. The decision of a new main entrance is being discussed by *Maiêutica*, the Town Hall of Maia, CCDRN, Metro and APA. For now, Metro expressively defends the implementation of a passage under the light rail line, north of the ISMAI station. For the northern zone, areas for outdoors sports, nature tourism and leisure are planned. Despite the bureaucratic obstacles, the construction of three buildings should occur in 2023/2024, as follows: The three building to be expanded: 1. University with 2,270 m<sup>2</sup>, distributed by areas for teachers, researchers, service providers and students, classrooms and work areas, Sports, Technology and Business Sciences Management Labs (Psychology and Criminology will be concentrated in a block in the current facilities), reinforcing the research capacity. 2. Training of Executives, Master's Degrees and PhD Degrees with 1,000 m<sup>2</sup> for classrooms and areas for research and work activities, seminars, secretariat and events support (auditorium, support and atrium). 3. Polytechnic Institute with 1,428 m<sup>2</sup> for teachers, researchers, guests, students, classrooms, labs and work spaces. A total of 4,698 m<sup>2</sup> + 40% of surrounding capacity, including circulation areas. The three segments centralise the essential lines of the work's previous project, which led to the recognition of relevant public interest, already under development. It might come as a surprise that there is no strategic plan to increase the school population, beyond 5,500 students, since its current capacity is sufficient and officially recognised. Explanation: In 2015, 1 building was allocated to IPMAIA, which now needs to be expanded. - 3 of the current rooms will be adapted to services and 4 of the current rooms will be adapted to enhance the Department of Social and Behavioural Sciences, in particular the Laboratory of Forensic Sciences and CASP – Centre for Psychological Support Services, both by an additional 300 m<sup>2</sup>, whose conditions will be improved, for doctoral students to carry out laboratory experiences, result discussion, database research and general and specialised bibliography queries. There will be areas for professors to be present, working, researching, developing and executing projects, as well as to help students at fixed hours, and have dedicated areas, in addition to training activities, taking advantage of the simplicity to maintain their health and leisure. The difficulties or constraints in organising training sessions for teachers will be eliminated and the scientific research dynamic, the presentation of national or European project applications and the corresponding execution will intensify. The new spaces will allow mentoring and tutoring activities, combating academic failure and dropout rates, continuing the Wel(I)come project - Success and Integration in Higher Education, submitted to the POCH in late 2022 and approved in January 2023, as well as offering shorter courses, focused on updating and reconverting knowledge, imposed by changes and adaptation throughout life., continuing the JIT4NSTEAM project - Just In Time for New STEAM, co-financed by the PRR under the Impulse Program for Youth and Adults. Internationalisation has been considered in the 3 buildings, anticipating areas for foreign teachers on mobility programmes, execution of partnership projects or specific activities, ministering of partnership courses or specialised research activities, focused on multiple knowledge transfer situations. Managing schedules of classes from different courses will be optimised according to students' interests. In both the new and existing spaces, the emphasis on automation, the introduction of pilot projects on artificial intelligence (subject to prior analysis by the Ethics Committee to ensure they do not contribute to exacerbating societal imbalances in our

## Relatório Avaliação Institucional

*world), digital transformation and innovation will is expected to have effects on the systemic organisation, in particular in managing student's attendance, reducing part of the traditional absenteeism. If the current Healthy Campus already has conditions to sustain the platinum level attributed by FISU, in the works' plan, the supply of the traditional electrical energy system will be replaced by solar panels, resulting in an expense reduction that seemed unsustainable in 2022. For student accommodation, Maiêutica has a portion of land with over 5,000 m<sup>2</sup>, at a 200 m distance from the current main entrance of the Campus, with a capacity of 200 rooms, according to the previous information request (PIP) submitted to the Town Hall of Maia. In a later phase, a private investor presented a student accommodation proposal with a capacity of 163 rooms, to be installed in an area adjacent to the Campus, ensuring the beginning of the construction works within two months, and it is expected to be completed by June and inhabited by September 2024. These are expectations that we support without risks.*