



dualvet

Transferência de metodologias de sucesso para implementação do sistema de aprendizagem em regime de alternância. Formação para atores empresariais

Este projecto foi financiado como apoio da Comissão Europeia. Esta publicação [comunicação] reflecte apenas as opiniões do autor, ea Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

Referência

1. Cooperação entre governo e indústria.....	05-36
2. Aprender no âmbito do processo de trabalho.....	37-41
3. Aceitação de normas nacionais.....	42-50
4. Pessoal de EFP Qualificado.....	51-56
5. Consultadoria e Pesquisa Institucionalizada.....	57-64
Conclusões.....	65-73

Fonte:

- “O Sistema de formação profissional dual na Alemanha: um modelo para outros países” Prof. Euler;
- Lei da Formação Profissional na Alemanha;

01 Cooperação entre governo e indústria

- Papéis de cada parte envolvida no sistema (governo, escola profissional, órgão certificador, empresa de formação);
- Cofinanciamento de formação profissional;
- Aceitação social de EFP.

INTRODUÇÃO

“O modelo de formação e educação profissional alemão tem bastante sucesso na Alemanha e tem elevada consideração noutros países. Assegura que os membros futuros da mão-de-obra qualificada recebem formação e educação profissional inicial e contínua para equipa-los com competência social e metodológica especializada de elevado nível, e assim, funciona como o alicerce essencial para uma economia inovadora e competitiva.

O desenvolvimento e adaptação contínuos da formação profissional para alterações sociais, tecnológicas e económicas são promovidos por cinco características básicas que são transversais a todas as formas de educação e formação e representam valor acrescentado para os sistemas de EFP dos nossos países parceiros.

- 1. Cooperação entre governo e indústria*
- 2. Aprender no âmbito do processo de trabalho*
- 3. Aceitação de normas nacionais*
- 4. Pessoal de EFP Qualificado*
- 5. Consultadoria e Pesquisa Institucionalizada”*

Fonte: [BIBB edvance](#)

Iremos analisar, com a ajuda destas cinco características básicas, a melhor prática na Alemanha e Áustria em comparação com o estado da arte em Espanha e Portugal. Iremos também criar um relatório com recomendações para a implementação do Sistema dual desde a Alemanha e Áustria a Espanha e Portugal, assim como um sumário de toda a pesquisa realizada contendo as melhores práticas e análise SWOT.

1. Cooperação entre governo e indústria

Melhor prática: Portugal	Melhor prática: Espanha	Melhor prática: Áustria	Melhor prática: Alemanha
Papel do governo/estado/região?	Papel do governo/estado/região?	Papel do governo/estado/região?	Papel do governo/estado/região?
<p>Introdução Nos últimos 30 anos, um esforço considerável foi realizado para fechar a lacuna nos padrões médios de desenvolvimento entre Portugal e a União Europeia, nomeadamente em matéria de níveis de escolaridade. Mas ainda há muito a fazer: o nível de escolaridade de cerca de 3,5 milhões de pessoas em idade ativa está abaixo do ensino secundário, enquanto 485 000 jovens (ou seja, 45% do total) com idade entre os 18 e os 24 anos estão a trabalhar sem terem concluído o ensino secundário (12º ano da escola).</p> <p>A <i>Iniciativa Novas Oportunidades</i>, lançada pelo Governo em 2005, tem como objetivo alcançar uma rápida melhoria dos níveis de qualificação dos portugueses, com o 12º ano definido como a qualificação mínima de referência.</p> <p>Este alvo será alcançado através de uma estratégia que se foca em dois níveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a taxa de jovens que terminam o 	<p>Introdução O sistema de educação e formação profissional em Espanha é regulado pela <i>Lei da Formação Profissional e Qualificações (Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de 19 de junho)</i>. Esta lei cria o Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional e estabelece o enquadramento legal para o desenvolvimento de todos os seus instrumentos. Após esta Lei foram desenvolvidas normas reguladoras de qualificações, ofertas de formação profissional, sistemas para a avaliação, acreditação e reconhecimento de qualificações e competência profissional.</p> <p>A Lei da Educação (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) e a Lei da Economia Sustentável (Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible) estabelecem novas medidas no campo da formação profissional, de modo a complementar as leis do sistema.</p> <p>Além disso, o Decreto Real de Certificados Profissionais (RD 34/2008 de los Certificados de Profesionalidad) permite a certificação de formação</p>	<p>Introdução No Sistema de EFP dual da Áustria (formação de aprendizagem) existem competências partilhadas de órgãos nacionais & provinciais, como se seguem:</p> <p>A. Nível Nacional/Federal: Existem três órgãos principais que são responsáveis pela legislação a nível federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministério Federal da Economia, Família e Juventude (BMWFJ) • Ministério Federal para a Educação, Arte e Cultura (BMUKK) • Conselho Consultivo Federal para a Aprendizagem (BBAB) 	<p>Introdução O sistema de EFP alemão é conhecido pela sua combinação de três objetivos determinados por consenso entre os decisores políticos no campo da educação a nível estadual e federal, conforme documentado no Relatório Nacional sobre Educação. Este "princípio de consenso" refere-se ao mútuo acordo entre governo e empresas no que diz respeito à política de formação profissional.</p> <p>Em conjunto, os três objetivos refletem os interesses da sociedade, das empresas e do indivíduo e a sua finalidade é: (1) promover a produtividade económica, (2) integração social, (3) desenvolvimento individual (dimensão económica; dimensão</p>

<p>ensino secundário, com fortes medidas para combater a desistência escolar precoce e um investimento em aumentar o número de rotas de formação profissional que conduzem a certificação dual de capacidades académicas e profissionais;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melhorar os níveis de qualificação da população adulta através de uma combinação de educação e formação para adultos e uma generalização dos processos para reconhecer, validar e certificar competências. <p>As políticas de educação e formação estão a ser acompanhadas no campo do emprego por uma ampla gama de ajudas públicas técnicas e financeiras, cujo objetivo é encorajar o empreendedorismo e a criação de emprego, com enfoque particular no apoio à transição dos jovens para a vida ativa e combater o desemprego a longo prazo.</p> <p><u>Papel do Governo</u></p> <p>O Sistema de educação e formação em Portugal é administrado centralmente face à definição de linhas políticas principais e diretrizes curriculares, de aprendizagem e financeiras. A figura seguinte apresenta os atores principais na administração do Sistema de educação e formação.</p>	<p>para trabalhadores e a validação desta formação como educação regulada.</p> <p>A Lei 5/2002 define a formação profissional como "o conjunto de atividades de formação que qualificam a pessoa para um desempenho qualificado em várias profissões, acesso ao emprego e participação ativa na vida social, cultural e económica e que inclui instrução na sua formação profissional inicial, participação de integração e reintegração de trabalhadores, com o objetivo de formação contínua em empresas que facilitam a aquisição e atualização de competências."</p> <p>Em suma, o sistema espanhol é baseado numa visão sistemática que inclui todos os tipos de formação e está ligado ao mercado de trabalho.</p> <p>A Lei é desenvolvida em dois Decretos Reais que estabelecem dois subsistemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Decreto Real 2006 (RD 2006) regula a formação inicial no âmbito do Sistema de educação. Depende do Ministério da Educação, Cultura e Desporto. Inclui Ciclos Superiores e Programas de Qualificação Profissional Inicial (PCPI). • O Decreto Real 2007 (RD 2007) regula a formação no emprego. Depende do Ministério do Emprego e Segurança Social. Inclui formação obrigatória (ações de formação com licenças individuais e em empresas). Proporcionam formação (para trabalhadores empregados e desempregados), estágios (Workshops de emprego 	<p>As competências do Ministério Federal da Economia, Família e Juventude (BMWFJ) são legalmente definidos na Lei da Formação Profissional. De acordo com esta lei, o papel do BMWFJ enfoca a parte com base nas empresas dos sistemas de aprendizagem. Uma parte importante do seu papel é a definição de normas de formação para ocupações de aprendizagem individuais. Estes regulamentos de formação são emitidos com base em opiniões de especialistas do Conselho Consultivo Federal para Aprendizagem (BBAB).</p> <p>Como mencionado acima, o Conselho Consultivo Federal para Aprendizagem (BBAB) tem um papel importante na definição de normas de formação para ocupações individuais. Quando os regulamentos do Ministério Federal da Economia, Família e Juventude (BMWFJ) emite novos regulamentos ou altera os já existentes, tem de ter em conta as declarações e conceitos proporcionados pelo BBAB.</p> <p>Os membros do BBAB são nomeados pelo BMWFJ com base</p>	<p>social; dimensão individual).</p> <p>O objetivo triplo no contexto dos interesses das partes interessadas (o Estado, a comunidade empresarial, jovens e pais): o governo é responsável por garantir um equilíbrio de objetivos diferentes.</p> <p>A estreita cooperação entre a empresa e o governo é uma característica do sistema de formação profissional dual, e isso é evidente na forma como os princípios do corporativismo e do federalismo são combinados.</p> <p>O governo federal e estadual executa a tarefa de regulação e apoio, enquanto algumas responsabilidades importantes são tratadas pelas empresas ou órgãos de parceria, como as agências responsáveis. (por exemplo, desenvolvimento de perfis e currículos profissionais para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada que pode ajudar a promover a inovação e os negócios).</p> <p>Os estados são responsáveis pela parte de formação dual</p>
--	--	---	--

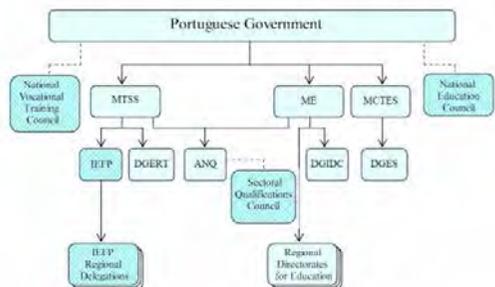


Figura 1 – Principais atores na administração do Sistema de educação e formação

Em detalhe, os principais atores na administração do Sistema de educação e formação são os seguintes:

- **MTSS:** *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social* [**Ministry of Labour and Social Solidarity**]
- **ME:** *Ministério da Educação* [**Ministry of Education**]
- **MCTES:** *Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior* [**Ministry of Science, Technology and Higher Education**]
- **IIEP:** *Instituto do Emprego e Formação Profissional* [**Institute for Employment and Vocational Training**]
- **DGERT:** *Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho* [**Directorate-General for Employment and**

e outros), ações de acompanhamento (estudos, ferramentas, etc.).

Em suma, a Lei tem como objetivo integrar a formação profissional e educacional com enfoque no Mercado de trabalho onde, embora em prática, existe uma divisão entre formação inicial e formação de emprego com uma articulação incompleta de ambos os subsistemas.

Papel do Governo

Cinco instituições têm um papel importante no Sistema de regulação e coordenação:

- As conferências setoriais sobre educação e trabalho;
- Os Conselhos nacionais e regionais para formação de educação e profissional;
- O Instituto Nacional do Emprego (INEM);
- A Fundação Tripartida para formação no Emprego;
- Os institutos nacionais e regionais de qualificações profissionais.

As conferências de educação e emprego são órgãos para debater a coordenação das políticas de educação e de emprego em todo o estado. Os ministros interessados, secretários técnicos de cada ministério e conselheiros compõem as conferências com experiência em cada campo em cada região. Eles coordenam as regiões e a administração pública e também tomam decisões importantes sobre a alocação de recursos ou o desenvolvimento de processos.

em indicações de parceiros sociais (Câmara do Comércio, Câmara do Trabalho). Para além de professores de escolas profissionais a tempo parcial também são membros de um papel consultivo.

Com base na Lei de Organização Escolar o **Ministério Federal da Educação, Artes e Cultura (BMUKK)** é responsável pela emissão dos currículos para escolas profissionais a tempo parcial para cada ocupação de aprendizagem.

B. Nível Provincial:

Existem 5 órgãos principais que têm responsabilidades importantes a nível provincial:

- Departamentos de Aprendizagem de filiais provinciais da Câmara de Comércio Austríaca;
- Províncias Federais;
- Governadores Provinciais;
- Conselhos Consultivos Regionais para a Aprendizagem;
- Inspectores Escolares Regionais.

Os **Departamentos de Aprendizagem** de delegações

baseada na escola, bem como pela maioria dos cursos de formação que ocorrem inteiramente em ambiente escolar. Os parceiros sociais estão envolvidos no desenvolvimento e atualização de diretrizes de formação.

O governo federal coordena processos de negociação complexos e é responsável pela formação profissional distribuída entre os vários ministérios.

O Instituto Federal para Educação e Formação Profissional (BiBB) desempenha um papel essencial na coordenação de diretrizes e na pesquisa relativa à formação profissional. (por exemplo, para atualizar profissões, Lei da Formação Profissional)

A importância da formação no local de trabalho reflete-se no fato de as normas e regras para esse tipo de formação terem sido estabelecidas pelos órgãos económicos de autogoverno, ou seja, principalmente pelas Câmaras.

Industrial Relations]

- *ANQEP: Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional* **[NationalQualificationsAgency]**
- *DGIDC: Direção-Geral de Inovação e do Desenvolvimento Curricular* **[Directorate-General for Innovationand Curricular Development]**
- *DGES: Direção-Geral do Ensino Superior* **[Directorate-General for HigherEducation]**

O **Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)** é responsável pela definição, gestão e implementação de políticas sobre emprego, formação profissional, relações industriais, condições de trabalho e segurança social. Desempenha as suas tarefas através de serviços centrais, regionais e locais e órgãos consultivos.

O **Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)** é o serviço de emprego público nacional responsável pela implementação de políticas de emprego ativo, particularmente as que pertencem à formação profissional.

O **Ministério da Educação (ME)** é responsável pela definição, coordenação, implementação e avaliação de políticas nacionais relacionadas com o Sistema de educação, especialmente educação pré primária, educação básica, educação secundária e educação adulta; e, no que diz respeito a políticas nacionais para

O Conselho Geral coordena todo o sistema com a participação de representantes dos dois subsistemas. É um órgão consultivo do governo do estado em que os principais atores institucionais estatais e regionais envolvidos na educação e formação são representados (governo central e regional, empregadores e sindicatos). Os seus principais objetivos são: em primeiro lugar, informar sobre todas as questões relativas à formação profissional referida pelo governo; em segundo lugar, propor qualquer ação adequada para melhorar o sistema; e, finalmente desenvolver e propor ao Governo a aprovação do Programa Nacional de Formação Profissional para avaliar e controlar a implementação posterior.

A nível regional, foram também criados os conselhos tripartidos de formação profissional com a presença de representantes dos ministérios responsáveis para as áreas da educação e ocupação. No Conselho de Aragão são representadas as Câmaras do Conselho de Aragão, que estão atualmente a desenvolver o Plano de Formação Profissional de Aragão III.

Os conselhos regionais são mais ou menos ativos, dependendo da dinâmica de cada região autónoma. A maioria deles já desenvolveu Planos Regionais com graus desiguais de incidência, o que denota uma tendência para desenvolver sistemas de formação profissional regionais com a sua própria dinâmica. Portanto, o desafio é articular estes Planos Regionais num plano do Governo Central. As regiões não gostam das propostas de coordenação, uma vez que limitam as suas prerrogativas em

provinciais da Câmara de Comércio agem como autoridade de formação profissional de primeira instância. Estes departamentos são responsáveis pela avaliação da adequação, avaliação e registo de contratos de aprendizagem das empresas de formação, amplo aconselhamento para aprendizes (para a proteção dos aprendizes, há também um apoio específico das delegações provinciais da Câmara do Trabalho) e empresas de formação, bem como a administração de exames de aprendizagem e regimes de subvenção para empresas de formação.

Além disso, o chefe do departamento de aprendizagem nomeia - com base numa indicação dos Conselhos Consultivos Regionais sobre a aprendizagem - os presidentes dos órgãos examinadores de aprendizagem.

As **províncias federais** são responsáveis pela construção e equipamento de escolas de formação profissional a tempo parcial e também por 50% do financiamento dos salários dos

Em 1969, a Lei da Formação Profissional foi aprovada pelo parlamento alemão, reunindo os poucos regulamentos aplicáveis de outras legislações e com força de lei em relação a muito do que tinha sido até então regulado pelos estatutos das Câmaras. A lei não fez nenhuma alteração no próprio sistema de formação. A Lei da Formação Profissional regula mais do que apenas a formação dos jovens após o período de escolaridade obrigatória.

Conforme determinado na Lei, o conceito de formação profissional na Alemanha compreende a formação inicial, aperfeiçoamento e reciclagem profissional.

Em conformidade com os poderes de jurisdição previstos na Constituição alemã, a Lei da Formação Profissional não se aplica às escolas de formação profissional, pelas quais os Estados-membros da República Federal (o "Leander") são responsáveis. O tipo de formação profissional alemã, com a sua ênfase na aprendizagem pela prática e com os empregadores a

<p>promover os níveis de qualificação, para coordenar e integrar políticas de educação nacionais e políticas de formação profissional nacionais.</p> <p>As tarefas do Ministério da Educação são desempenhadas pelos serviços centrais, regionais e locais, com o apoio de órgãos consultivos, cujos membros incluem os parceiros sociais.</p> <p>Ao nível do governo central, a Direção-Geral para a Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC) ajuda a definir políticas sobre métodos e componentes de ensino e assegura a implementação dessas políticas através da definição de planos de estudo, objetivos e conteúdo curricular essencial.</p> <p>Enquadramento Legislativo</p> <p>Em Portugal, o enquadramento legislativo da educação e formação profissional baseia-se na Lei de Bases do Sistema Educativo - LBSE, que estabeleceu as diretrizes para a criação e gestão de currículos de educação básica, e para a avaliação de aprendizagem.</p> <p>Em 2004, sob a reforma da educação secundária, foram estabelecidos princípios condutores para a organização e gestão de currículos e para a avaliação e certificação de cursos ao nível da educação secundária. O novo enquadramento regulador adotado em 2007 estabeleceu o Sistema Nacional de Qualificações, juntando sob um novo</p>	<p>formação. Ao mesmo tempo, o Governo precisa de as coordenar num quadro comum para garantir responsabilidades e compromissos e evitar a duplicação de recursos regionais.</p> <p>A existência de uma estrutura de coordenação e uma programação estratégica acordada para todo o sistema poderia medir o progresso e a realização dos objetivos das medidas implementadas.</p> <p>O INEM (Instituto Nacional de Emprego), no âmbito do Setor Público de Emprego Estadual (SPEE), é o gestor estadual primário para toda a formação no emprego, nos seus quatro eixos de atuação, seja diretamente ou por meio da Fundação Tripartida de Formação no Emprego.</p> <p>A Fundação Tripartida de Formação no Emprego é outro pilar do sistema, particularmente no subsistema para formação no emprego. É uma organização de apoio para o SPEE para gerir a formação no emprego para os trabalhadores.</p> <p>A gestão da formação exigida nas empresas depende da Fundação Tripartida, embora as regiões autónomas, através das suas agências especializadas, tenham poderes para informar, controlar e avaliar as atividades de formação em empresas localizadas num mesmo território. A Fundação Tripartida também gere formação oferecida a nível estadual, embora a formação oferecida a nível regional seja fornecida pelas regiões, em colaboração com instituições tripartidas regionais que foram criadas para isso.</p>	<p>professores das escolas profissionais a tempo parcial.</p> <p>Os governadores provinciais (e departamentos do governo provincial relacionados) agem como autoridade de aprendizagem da segunda instância. Nesta qualidade, decidem sobre questões de recursos dos sistemas de aprendizagem, por exemplo: revogação da autorização como empresa de formação, o cancelamento dos contratos de formação de aprendizagem registados ilegalmente... Além disso, os governadores provinciais também são responsáveis pelos membros dos respetivos conselhos consultivos regionais sobre a aprendizagem.</p> <p>Os conselhos consultivos regionais sobre aprendizagem, compostos por representantes dos parceiros sociais são responsáveis por preparar as opiniões dos especialistas, propostas e sugestões a respeito da formação de aprendizagem nas respetivas províncias, bem como pela nomeação dos presidentes dos órgãos examinadores de aprendizagem.</p>	<p>proporcionar a formação como o seu elemento central, fez com que os regulamentos que a regem não possam ser retirados unicamente da lei de educação.</p> <p>O governo é responsável pelas condições legais e padrões de qualidade do sistema. Além disso, as instituições responsáveis são o Ministério da Educação com o Bundesinstitut für Berufsbildung e em cooperação com a indústria e comércio, DIHK (organização principal de todas as CCI), câmaras de comércio e indústria/artesanato Kultusministerkonferenz e estados federais, que coordenam a parte teórica dos parceiros sociais de formação.</p> <p>Benefícios: as partes relevantes tornam-se participantes ativos que estão envolvidos na implementação de orientações e acordos, que promovem a aceitação social da formação profissional.</p>
--	--	--	--

enquadramento institucional a formação profissional no âmbito do sistema de educação, e formação profissional que tem lugar no local de trabalho, proporcionando instrumentos e objetivos partilhados.

Este Sistema introduziu o Catálogo Nacional de Qualificações, um instrumento para a gestão estratégica de qualificações e para regular toda a formação de certificação dual, e um Enquadramento Nacional de Qualificações concebido com base no Enquadramento de Qualificações Europeu (EQF).

Cofinanciamento de formação profissional

Sob a Lei de Base do Sistema de Educação, a educação básica é gratuita. Todos os custos associados com o registo, frequência e certificação estão abrangidos, e alguns alunos podem ser elegíveis para a utilização gratuita de manuais e materiais escolares, assim como comida e alojamento gratuitos, dependendo da situação socioeconómica da sua família. O transporte escolar é gratuito para alunos que frequentam a educação básica.

A educação e formação profissional inicial proporcionada no âmbito do Sistema de educação são essencialmente financiadas pelo orçamento do Ministério da Educação, embora a contribuição do Fundo Social Europeu para o financiamento de certas medidas também seja significativo. Os cursos profissionais são proporcionados pela rede de escolas

O Instituto Nacional de Qualificações (INCUAL) coordena o sistema com os seguintes objetivos: definir, desenvolver e atualizar o Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais e o correspondente Catálogo Modular de Formação Profissional. Também apoia o Conselho Geral de Formação Profissional. Na verdade, o INCUAL está sob a supervisão funcional do Conselho, que atua como o seu órgão governante.

É o eixo do Sistema Integrado de Formação Profissional e Qualificações. Este catálogo tem como objetivo identificar as qualificações profissionais mais importantes do sistema de produção espanhol e descreve-as em termos de competências necessárias para organizá-las em níveis de competências profissionais. Este catálogo é a base para o desenvolvimento da formação oferecida pela formação profissional e certificados profissionais, e inclui conteúdo de formação associada a cada qualificação, de acordo com uma estrutura articulada em módulos de formação. Assim, o catálogo constitui a espinha dorsal de todo o sistema que facilita a transição entre os diferentes subsistemas e entre o mesmo catálogo e o mercado de trabalho.

Reconstrói todos os módulos de formação de acordo com as competências exigidas no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, algumas regiões autónomas criaram os seus institutos de qualificações que colaboram com o INCUAL. Atualmente, um sistema para o reconhecimento, avaliação e acreditação de competências está a ser construído. O objetivo é criar um dispositivo, que

Os **Inspetores escolares regionais** são responsáveis pela inspeção escolar e cumprimento de todas as agendas dentro da sua esfera de responsabilidade, bem como pela implementação dos currículos a nível federal na forma de currículos regionais.



<p>profissionais – um Sistema que recebeu forte apoio do FSE no enquadramento de medidas incluídas em Programas Operacionais.</p> <p>A maioria dos programas de educação e formação profissional inicial proporcionados pelo Ministério do Trabalho e Solidariedade Social são financiados por fundos públicos, na forma de alocação de recursos do orçamento da Segurança Social e Fundo Social Europeu. O financiamento significativo do Fundo Social Europeu também apoiou o sistema de aprendizagem.</p>	<p>seja capaz de reconhecer e comprovar as competências adquiridas pelos indivíduos, independentemente dos meios que usaram para as adquirir (a formação formal, a experiência não-formal ou informal).</p>		
--	---	--	--

SWOT: Papel do governo/estado/região?

País*	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> O Departamento Espanhol considera como estratégico o Sistema Dual que incorpora o processo de formação; INCUAL é o eixo do Sistema de Qualificações e Formação Profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> Duplicação de Recursos: locais estaduais Desigualdade dos Planos de Formação dependendo da dinâmica local Fraca flexibilidade. 		A supervisão do Governo não permite uma maior participação das empresas.
PT	A existência da Agência Nacional para a Qualificação da Formação e Educação Profissional (NAQVET), que realiza um trabalho extraordinário neste campo.	A tendência de descontinuidade de políticas nos domínios da educação e formação profissional muito típico de Portugal.	A reestruturação real da formação profissional em Portugal, que significa a responsabilidade de uma única entidade Portuguesa - NAQVET.	O risco de perda de investimento no Sistema de EFP.
AT	<p>Devido às competências partilhadas entre o nível federal e provincial, bem como o envolvimento dos parceiros sociais, uma alta legitimação da decisão na área da EFP dual é garantida.</p> <p>Apesar do fato de existirem competências partilhadas entre o Estado federal e as províncias, todas as ocupações oficiais de aprendizagem são reconhecidas por toda a Áustria. Isto significa que se um aprendiz realiza o seu exame numa província, o exame é reconhecido em toda a Áustria.</p>	Por outro lado, estas competências partilhadas poderiam tornar mais difícil a implementação das reformas necessárias para o sistema de EFP dual na Áustria.	As competências a nível provincial dão a oportunidade de ajustar o sistema de EFP dual às necessidades regionais.	As competências partilhadas e o perigo na ação lenta em reformas do sistema podem levar a uma reação lenta sobre as novas tendências (por exemplo, perfis profissionais emergentes) em setores específicos.

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aceitação do Sistema de EFP na sociedade; • Cooperação próxima entre governo e empresas; • As partes relevantes tornam-se participantes ativos que estão envolvidos na implementação de diretrizes e acordos; • Elevada qualidade dos resultados; • Normas de qualificação nacionais; • Sustentabilidade da competição internacional para a Alemanha; • Baixos custos para o governo na educação profissional; • Estabilidade social e diálogo social; • Programas de financiamento adicionais do governo apoiam as pessoas mais fracas e integram-nas na sociedade; • Câmaras como órgãos competentes por lei (Lei da formação profissional) apoiam as empresas em todas as questões sobre educação dual; • O Sistema de EFP é um sistema de educação dual inicial e contínua. O sistema também é permeável ao Sistema académico; • Mesmo os adultos não qualificados podem alcançar uma qualificação profissional em programas especiais; • Garante por lei um salário mensal para cada aprendiz (difere na dependência da profissão, aumentando com o ano da formação de EFP); • O “Princípio de Consenso” refere-se ao acordo mútuo do governo e empresas em relação à política de formação profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Os parceiros sociais e as organizações no mercado de trabalho são incluídos na tomada de decisão; • Currículos de formação em EFP inovadores (processo regulador demora até 10 anos); • Flexibilidade do sistema; • Mais de 370 profissões diferentes, a maioria com duração de mais de 3 anos; • Os examinadores trabalham voluntariamente para as câmaras. Como pode a qualidade do exame e da formação ser garantida? Ex: Torna-se um enorme desafio na Alemanha introduzir exames “orientados à atividade”, pois os examinadores não estão preparados para isso; • A formação profissional no sector da saúde não pertence à Lei de Formação Profissional Alemã; • A posição das câmaras “no meio”: por um lado têm uma tarefa pública legal no sistema de formação profissional, por outro lado, têm que financiar de forma privada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação próxima entre governo e empresas; • A introdução de um Sistema de sucesso noutros países ajuda a aumentar as oportunidades de trabalho; • Mesmo os adultos não qualificados podem obter uma qualificação profissional em programas especiais. Isto pode ser interessante para países que querem introduzir o sistema e que têm muitas pessoas com bastante experiência de trabalho, mas sem exame. 	<ul style="list-style-type: none"> • Processo longo para reformas inovadoras; • Competição entre formação académica e profissional nas empresas; • Demografia “negativa”; • Soberania das câmaras (fidelização obrigatória das empresas).
------------------	--	---	---	---

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Papel da empresa de “formação”?	Papel da empresa de “formação”?	Papel da empresa de “formação”?	Papel da empresa de “formação”?
<p>As empresas envolvidas em programas de modernização ou projetos para melhorar as qualificações dos trabalhadores recebem apoio financeiro, de acordo com o Quadro de Referência Estratégico Nacional. A formação profissional contínua é oferecida a nível sectorial pelas organizações pertencentes ao setor privado, empregadores, cooperativas e associações. As finanças e produção são os setores com maior número de participantes em ações de formação.</p> <p>As empresas dos setores mais dinâmicos e competitivos também tendem a investir no desenvolvimento das competências profissionais dos seus colaboradores nas áreas de conhecimento relacionadas ou associadas à sua estratégia e propósito.</p> <p>Os acordos de cooperação são frequentemente assinados entre médias e grandes empresas e universidades ou politécnicos para a provisão de programas de formação avançada (geralmente nas áreas de gestão, finanças, marketing e tecnologia) que, respeitando as exigências do estabelecimento de ensino superior</p>	<p>O conceito de trabalho como forma de adquirir as competências e formação necessárias para introduzir uma nova dimensão aos critérios de organização do trabalho que proporciona uma visão diferente na maneira de estruturar a formação na empresa, ainda centralizada na organização da escola.</p> <p>Além disso, a formação de competências do estudante requer espaços em condições reais de trabalho, para que a empresa se torne uma parte fundamental dos sistemas de formação. É por isso que temos de identificar e fornecer fórmulas para motivar e incentivar o papel formativo das empresas e uma maior participação em sistemas de formação.</p> <p>Os centros de estudo não devem ignorar a importância dessas práticas, antes pelo contrário, têm que as facilitar. O centro deve assegurar que a coordenação e orientação dos estudos são objetivos a cumprir e que estão ligados à empresa, e devem assegurar que as práticas dos estudantes estão intimamente relacionadas com os estudos concluídos.</p>	<p>As empresas de formação são responsáveis pela formação na empresa. Esta formação abrange as seguintes características (bmwfj 2012, p.9):</p> <ul style="list-style-type: none"> • É realizada sob as condições de trabalho da vida real. Idealmente, o aprendiz adquire o conhecimento e as competências que são definidos no perfil de trabalho para a respetiva ocupação de aprendizagem (definida em cooperação por BMUKK, BMWFJ, BABB veja acima). O objetivo é que um aprendiz seja capaz de assumir uma atividade profissional qualificada como um trabalhador qualificado imediatamente após a conclusão da formação. • O aprendiz está totalmente integrado no processo de trabalho, o que significa que a 	<p>Locais de Aprendizagem de Formação Profissional</p> <p>(1) A Formação Profissional deve ter lugar em empresas envolvidas na atividade económica, em instituições comparáveis que não exerçam uma atividade económica, especialmente de serviço público e nos estabelecimentos de membros de profissões liberais;</p> <p>(2) Nas escolas profissionais (formação profissional escolar);</p> <p>(3) Noutras instalações de formação profissional fora do sistema de formação com base na escola e na empresa.</p> <p>Os locais de aprendizagem especificados devem colaborar na prestação de formação profissional (cooperação entre os locais de aprendizagem). Partes da formação inicial podem ser concluídas no estrangeiro se servir ao propósito de formação.</p> <p>A duração total desta formação no estrangeiro não deve exceder um quarto da duração da formação especificada no regulamento de formação inicial.</p>

<p>envolvido, também estão em consonância com as necessidades e prioridades da empresa.</p> <p>O número de trabalhadores envolvidos em ações de formação profissional varia muito de setor para setor e, dependendo da dimensão da empresa em causa, no entanto, dados recentes indicam uma tendência de aumento na participação dos trabalhadores em empresas com, pelo menos, dez ou mais funcionários. Os resultados também indicam que o acesso dos trabalhadores à formação profissional aumenta com a dimensão da empresa em causa.</p> <p>Para oferecer um acesso mais fácil à formação profissional aos funcionários, a Iniciativa Novas Oportunidades teve como objetivo ampliar as oportunidades de formação, modularização e adaptação de cursos através de mecanismos organizacionais e de partilha de custos que, por um lado, garantem que os funcionários exerçam o seu direito individual à formação e, por outro lado, são compatíveis com a competitividade atual e futura da empresa.</p> <p>O Sistema Dual em Portugal foi implementado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional e visa atingir os jovens (máximo de 24 anos de idade) como uma alternativa para aqueles que abandonaram o sistema de ensino nacional</p>	<p>Temos que manter sempre em mente que as práticas são muito importantes para encontrar um emprego: muitos estudantes acabam a trabalhar naquela empresa. Mas o peso da coordenação reside não apenas nas escolas, mas também no papel das empresas na formação profissional.</p> <p>O setor empresarial, composto principalmente por PME, é diretamente responsável pela adaptação do ensino de formação profissional às exigências do mercado de trabalho. Atualmente, isso é realizado através de práticas de formação (FCT), que são a forma de avaliar as competências dos alunos em formação profissional e de empregá-los num ambiente de trabalho real.</p> <p>A utilidade das práticas é inegável. As empresas e instituições que contratam trabalhadores procuram uma série de perfis com capacidades e competências que lhes permitam satisfazer todas as suas necessidades. Estas necessidades são cada vez mais específicas, motivo pelo qual a formação profissional é cada vez mais estruturada e focada em determinados postos de trabalho.</p> <p>Estas práticas irão permitir que os alunos adquiram as competências necessárias para enfrentar os problemas reais das suas profissões. As melhores práticas são aquelas que ligam o conhecimento teórico ensinado</p>	<p>maior parte da formação é proporcionada como parte das atividades produtivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se uma empresa não puder proporcionar formação para todos os aspetos descritos num perfil de emprego definido, as empresas de formação têm a possibilidade de utilizar formação prática complementar numa aliança de formação (os aprendizes recebem formação em duas ou mais empresas de modo a abranger totalmente todos os aspetos de uma ocupação de aprendizagem). <p>Em consideração ao facto de a formação prática totalizar 80 % de todo o período de formação (bmwfj 2012, p.5), as empresas têm bastante responsabilidade na EFP. Também foi mencionado que nem a empresa de formação nem o aprendiz são obrigados a ter emprego após a formação. Isto poderia gerar um problema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A formação é projetada para atender às necessidades práticas do mercado de trabalho • O local de trabalho é essencial para a aprendizagem, uma vez que é o único lugar onde a aprendizagem pode ocorrer em condições reais; • A parte mais importante do sistema dual prevê um contrato de formação profissional com o aprendiz e paga ao aprendiz um salário mensal e seguro social; a quantia depende da profissão e do ano de formação responsável pela formação prática na educação dupla, experiência de trabalho; • A formação dual é aceite como o sistema que prevê a chegada de trabalhadores qualificados; a EFP garante a existência futura das empresas; • A formação prática está próxima das necessidades da empresa e representa o que a economia precisa; • Fornecer trabalhadores qualificados na empresa e para o mercado de trabalho alemão. <p>Algumas empresas são demasiado especializadas para poder lecionar todo o conteúdo de formação previsto no regulamento de formação. Nesses casos, os formandos podem ter formação adicional em câmaras de artesanato para cobrir o restante conteúdo do curso. Ao completar a formação</p>
--	---	--	---

<p>e querem integrar o mercado de trabalho sem ter previamente qualquer tipo de qualificação. Este Sistema de Formação Duplo é implementado em alternância entre o Centro de Formação Profissional (onde os componentes socioculturais e científico-tecnológicos têm lugar) ea empresa de apoio à "formação", onde a parte prática é realizada "in loco".</p> <p>As equipas pedagógicas altamente especializadas nos diferentes sectores profissionais projetam o desenvolvimento da estrutura curricular e do programa de formação para Sistemas de Formação Dual. A sua consolidação e validação são executadas em estreita interação com painéis de especialistas concedidos pelo Ministério, parceiros sociais e outros atores relevantes, no âmbito da Comissão Nacional de Aprendizagem. O desenvolvimento dos programas também incentiva a identificação de atividades práticas a serem realizadas pelos formandos durante o tempo de permanência na empresa - reforço das competências adquiridas.</p>	<p>numa sala de aula ao mercado de trabalho e exigências das empresas.</p> <p>Temos que manter sempre em mente que as práticas são muito importantes para encontrar um emprego: muitos estudantes acabam a trabalhar naquela empresa.</p> <p>As empresas devem avaliar os seus alunos da forma correta, através de um tutor e após o programa de estágio que foi coordenado com o tutor escolar.</p> <p>Além disso, a empresa deve contribuir para promover a importância da formação profissional no mercado de trabalho e ajudar a melhorar a sua imagem. É necessário transmitir aos alunos que escolhem esta opção que este tipo de estudos são práticos e consistentes.</p> <p>Também é necessário tornar visíveis as necessidades das empresas em termos de competências e habilidades para adaptar essa formação e não oferecer alguns estudos desatualizados e fora de contato com a realidade.</p> <p>Além disso, as empresas devem identificar melhorias quando ligam centros de formação às condições do mercado de trabalho reais e, em seguida, conseguir uma melhor adequação entre as competências ensinadas e a prática.</p>		<p>prática na empresa, este serviço permite que mais empresas ofereçam formação profissional e aumentem o número de lugares para formação profissional. Este sistema de formação "interempresa" recebe financiamento considerável do Ministério Federal da Economia.</p>
--	--	--	--

SWOT: Papel da empresa de “formação”?

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas formadas na prática de FCT; • Bom relacionamento entre as empresas e os centros educacionais. 	<p>Diminuição dos funcionários nas empresas (disponibilidade reduzida dos tutores).</p>	<p>As empresas precisam de assegurar a inclusão de pessoas qualificadas.</p>	<p>A comunidade empresarial é composta maioritariamente por PME e micro PME.</p>
PT	<p>O reconhecimento, por órgãos públicos, instituições e empresas de EFP da necessidade no investimento de aproximar o Sistema de EFP ao Mercado de trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O sistema de formação dual é irregular no que diz respeito à distribuição do tempo passado na empresa – por vezes pode ser apenas 1 tarde; • A falta de envolvimento das empresas na definição do programa curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação das atividades práticas a serem realizadas pelos formandos durante o trabalho “no local”. • O reforço no tempo a passar na empresa pelo NAQVET 	<p>A falta de informação das empresas (em geral) sobre o Sistema de Formação Dual.</p>
AT	<p>O facto de os aprendizes terem de ser totalmente integrados no processo de trabalho e atividades pode ser considerado como atividades produtivas que poderiam beneficiar as empresas, reduzindo os custos e aumentando a motivação dos aprendizes para aprender.</p>	<p>Apesardos perfis das ocupações de aprendizagem serem legalmente definidos (currículo e resultados de formação) edo elevado peso da formação numa empresa (80%), a real qualidade da formação depende da qualidade da empresa de formação e especialmente da sua motivação para formar o aprendiz em todos os aspetos do perfil definido.</p>	<p>Como as empresas geralmente trabalham num ambiente competitivo, tendem a estar atualizadas sobre as novas tendências num setor específico. Portanto, os aprendizes têm a possibilidade de trabalhar com tecnologia de ponta e outros aspetos relacionados com os processos de trabalho.</p>	<p>Devido à alta taxa de formação na empresa o resultado real da formação pode variar substancialmente entre diferentes empresas de formação na mesma indústria. Às vezes, os aprendizes podem ser utilizados como trabalhadores baratos (apenas realizando trabalho não qualificado) e não totalmente integrados nos processos de trabalho qualificado.</p>

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Os jovens têm prática desde o primeiro dia da sua formação dual; As empresas integram os aprendizes nas solicitações e exigências diárias; As empresas podem garantir o futuro do aprendiz, pois é parte da empresa e cresce durante a formação de EFP; Proporcionam proteção social aos jovens; Diminui a taxa de desemprego dos jovens na Alemanha; O plano de formação nacional para cada profissão é flexível para as empresas que podem adaptá-lo às suas necessidades; Elevado número de aprendizes permanece na empresa após o exame e consegue um contrato como trabalhador qualificado; Cada empresa precisa de um instrutor qualificado na empresa (controlado pelas câmaras); As empresas precisam investir em formação dual; As empresas que proporcionam formação dual têm uma boa imagem na Alemanha; A influência do empreendedorismo sobre os temas da formação dual é elevada; A importância é mais da formação prática do que da teórica: regularmente um aprendiz permanece 3,5 dias por semana na empresa. <p>A formação na empresa é regida por regulamentos de formação que estabelecem um nível uniforme de âmbito nacional para o conteúdo da formação, o calendário de formação e exames. Os padrões de âmbito nacional e as qualificações reconhecidas nacionalmente agem como uma referência de qualidade para os empregadores e servem de base para o recrutamento. Isto ajuda os funcionários a encontrar um novo emprego mais rapidamente. A ampla aplicabilidade da formação garante que os funcionários formados dentro do sistema dual permaneçam móveis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nem todas as empresas que estão autorizadas a formar os trabalhadores o fazem realmente; O desequilíbrio entre indústrias ou empresas no número de jovens formados. Além disso, as empresas que formam mais trabalhadores do que a sua quota, pagam consideravelmente mais para essa formação do que recebem em benefícios; O Sistema tem problemas na evolução demográfica; deve existir um número suficiente de jovens disponíveis; Quando a economia está em crise a EFP declina. Mas, neste caso, os programas nacionais apoiam as empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> As empresas podem formar os seus próprios trabalhadores especializados para o futuro. A permeabilidade cada vez maior entre as profissões, que contém dois ou três anos de formação, é uma boa oportunidade para as empresas se tornarem parte do sistema. Por exemplo: Depois de dois anos de aprendizagem para "assistente de vendas" é possível atualizar o contrato por mais um ano para se tornar "assistente de gestão de vendas a retalho". No futuro, deverá ser possível alterar em ambas as direções. Isto tem consequências sobre a forma de desenvolver o conteúdo e prática em planos de enquadramento e planos de formação. <p><i>Ranking of the advantages and disadvantages of "dual" training measures based on an international comparison</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Advantages</th> <th>Disadvantages</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience</td> <td>1. Training schemes dependent on economic climate create problems</td> </tr> <tr> <td>2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated</td> <td>2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities</td> </tr> <tr> <td>3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training</td> <td>3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")</td> </tr> <tr> <td>4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies</td> <td>4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training</td> </tr> <tr> <td>5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Advantages	Disadvantages	1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience	1. Training schemes dependent on economic climate create problems	2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated	2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities	3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training	3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")	4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies	4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training	5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning		<ul style="list-style-type: none"> Universidade vs. EFP; Demografia Negativa; Houve uma mudança na demanda por pessoal do setor industrial para o setor de serviços e novas áreas de crescimento, onde outras formas de formação e recrutamento são praticadas; Novas formas de organização do trabalho reduzem a importância de trabalhadores qualificados no mercado de trabalho; Qualificações específicas das empresas e dos trabalhadores não qualificados e semiquilificados. <p>Embora algumas empresas formem mais trabalhadores do que o necessário, outras falham em satisfazer as suas quotas ou não proporcionam qualquer tipo de formação. Por outras palavras, transferem os custos para outras empresas e governo, atuando de fato como "free riders".</p>
Advantages	Disadvantages															
1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience	1. Training schemes dependent on economic climate create problems															
2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated	2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities															
3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training	3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")															
4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies	4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training															
5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning																

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Papel das escolas profissionais?	Papel das escolas profissionais?	Papel das escolas profissionais?	Papel das escolas profissionais?
<p>O sistema de educação e formação profissional Português é baseado num conjunto de princípios que visam garantir o direito à educação e formação e assegurar a igualdade de oportunidades de acesso e de realização. Ao completar a sua educação básica, os jovens que ingressam no ensino secundário podem optar por cursos de ciências e humanidades que os preparam para um estudo mais aprofundado ou por cursos que lhes proporcionam qualificação profissional. Este último pode ser usado para entrar no mercado de trabalho ou para continuar a estudar. A formação oferecida por cursos conducentes a uma qualificação é descrita nesta seção.</p> <p><u>Cursos Profissionais</u></p> <p>Os cursos profissionais fornecem uma ampla gama de formação de nível secundário, cuja principal finalidade é preparar os alunos para o mercado de trabalho. Estes cursos duram três anos letivos. Estão divididos em módulos de duração variável, que podem ser combinados de diferentes formas e abrangem três componentes: formação sociocultural, científica e técnica. A componente técnica varia de curso para curso e representa cerca de 52% das horas totais de formação, das quais 13% são passadas em formação em contexto de trabalho. A conclusão bem-sucedida destes cursos conduz a uma qualificação profissional de nível 3 e um diploma do ensino secundário, permitindo aos alunos prosseguir os seus estudos no nível superior. Estes cursos são fornecidos pela rede de escolas públicas administradas pelo Ministério da Educação e</p>	<p>Os centros de formação terão de aceitar que a aprendizagem é adquirida não só no centro de formação e é, posteriormente, aplicada como mera prática no local de trabalho, mas também no trabalho real, que é uma fonte de aprendizagem complementar.</p> <p>Isto conduz a mudanças na conceção dos centros de formação. O desenvolvimento prático do conceito de aprendizagem ao longo da vida irá resultar numa nova configuração dos centros e da formação. Ao mesmo tempo, deve relaxar a sua formação de acordo com os percursos de formação exigidos pelo sistema de produção.</p>	<p>A sua tarefa é expandir a educação geral do aprendiz e complementar o conhecimento e competências especializadas, ensinados nas empresas de formação.</p> <p>O enfoque da educação em escolas de formação profissional encontra-se no conhecimento profissional (65% do currículo). Os restantes 35% são investidos na transmissão de conhecimentos gerais. As escolas estão equipadas para diferentes profissões especiais e são formadas classes por profissões específicas (semelhantes).</p> <p>Existem três formas diferentes de organização (bmwfj 2012, p.13):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante todo o ano (uma vez por semana o dia inteiro, ou duas vezes por semana, meio dia); • Acumulada (uma vez por ano, por pelo menos oito semanas); 	<ul style="list-style-type: none"> • Segundo local de aprendizagem no Sistema dual • Plano nacional existente para cada profissão • As escolas são financiadas a nível federal, a responsabilidade é de cada estado na Alemanha. <p>Uma combinação de aprendizagem na situação real de trabalho e aprendizagem nas escolas é a melhor maneira de desenvolver a competência profissional, metodológica e social necessária para alcançar este objetivo.</p>

<p>pelos escolas profissionais, a maioria das quais de gestão privada.</p> <p>Os cursos ministrados no âmbito do sistema de aprendizagem - formação inicial em alternância - destinam-se a jovens com idades entre os 15 e 25 e são executados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional e o seu objetivo é preparar e qualificar os alunos para o primeiro emprego e facilitar a sua entrada na vida ativa, ao oferecer perfis de formação que abrangem três áreas (1) Melhorar as competências académicas, pessoais, sociais e relacionais; (2) Proporcionar conhecimento e know-how na área da ciência e tecnologia; e (3) Oferecer experiência prática de trabalho.</p> <p>A aprendizagem abrange 14 campos de trabalho, como a gestão/administração, secretariado & administrativa, pescas e cerâmica; têxteis, vestuário e calçado; eletrónica e automação; eletricidade e energia; madeira e fabricação de móveis e outros. Um contrato de aprendizagem é celebrado entre o estagiário ea entidade formadora, que estipula os direitos e obrigações de cada parte. Os cursos de aprendizagem variam em tamanho, dependendo da sua natureza e incluem as seguintes componentes: formação sociocultural, formação científica e tecnológica e formação prática (ocorrendo num ambiente de trabalho e horas do curso).</p> <p>A formação no local de trabalho é monitorizada por um tutor nomeado pelo órgão responsável por esta componente de formação. Na conclusão bem-sucedida do processo de formação, os formandos recebem uma qualificação profissional de nível 2 e um certificado de conclusão do Ciclo 3 do ensino básico, ou uma qualificação profissional de nível 3 e um certificado de conclusão do ensino secundário, dependendo do perfil do formandono início. Os cursos de aprendizagem também permitem que os formandos continuem os seus estudos a nível superior.</p>		<p>•Sazonal (acumuladanauma temporada).</p> <p>A variedade de tipos de organização serve para necessidades de setores económicos e regionais diferentes e é um resultado de consulta entre a esfera empresarial e os responsáveis pela instrução escolar.</p>	
--	--	---	--

SWOT: Papel das escolas profissionais?

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> Os centros de formação começaram a realizar competições; Os centros de formação desenvolveram EFP em colaboração com empresas. 		Utilizar a Referência para Centros de Formação Profissional Integrada.	Os Centros Educacionais com investimentos significativos em recursos técnicos e humanos a serem amortizados.
PT	Os cursos profissionais proporcionam uma ampla gama de formação de nível secundário, cuja principal finalidade é preparar os alunos para o mercado de trabalho. Estes cursos duram três anos letivos. São divididos em módulos de duração variável que podem ser combinados de diferentes formas e abranger três componentes: formação sociocultural, científica e técnica.			
AT	Devido ao facto de as normas de formação na empresa poderem diferir substancialmente entre empresas de formação, as escolas profissionais a tempo parcial transmitem conhecimentos e competências teóricas e práticas a um nível mínimo. Além disso, o nível das competências pedagógicas dos professores das escolas profissionais a tempo parcial tem um nível padronizado e alta qualidade em comparação com os formadores de IEFP em empresas de formação (estudo de bacharelato em universidades de formação de professores).	Uma vez que apenas 20% da formação tem lugar em escolas de formação profissional a tempo parcial, os professores têm relativamente pouco contato com os seus alunos.	A escola profissional a tempo parcial dá a oportunidade de proporcionar um padrão mínimo de conhecimento/habilidades/competências teóricas e práticas.	Uma vez que a qualidade da formação na empresa pode diferir substancialmente entre empresas de formação existe a ameaça de que os professores das escolas profissionais a tempo parcial orientem o seu ensino para aprendizagem de baixo nível (que recebem baixa qualidade de formação nas empresas).
GE	<ul style="list-style-type: none"> Parte complementar à formação prática na empresa (regularmente 1,5 dias por semana); A escola é gratuita para os aprendizes; Muitos professores mudam de profissão, vêm da indústria/negócio/economia e têm experiência prática; 	<ul style="list-style-type: none"> O intercâmbio entre a escola e a empresa nem sempre existe. 	<ul style="list-style-type: none"> Melhor cooperação entre locais de aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> Menos tempo para os professores lecionarem; A educação universitária dos professores não está próxima da indústria/empresas/economia; Falta de professores.

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Papel do órgão certificador / instituições competentes de EFP?	Papel do órgão certificador / instituições competentes de EFP?	Papel do órgão certificador / instituições competentes de EFP?	Papel do órgão certificador / instituições competentes de EFP?
<p>O Sistema Nacional de Qualificações (NQS) promove a articulação eficaz das ações de formação profissional desenvolvidas no âmbito do sistema de ensino e mercado de trabalho. O seu objetivo é estabelecer metas e instrumentos comuns no contexto de um quadro institucional renovado.</p> <p>O NQS garante que as ações de formação e de aprendizagem são relevantes para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, bem como para a modernização das empresas e da economia. Ao mesmo tempo, garante que o esforço nacional para o desenvolvimento da formação é efetivamente valorizado em termos do desenvolvimento académico e profissional dos cidadãos: seja através da formação de dupla certificação regulamentada pelo Catálogo Nacional de Qualificações - CNQ, ou através dos Centros de Novas Oportunidades e processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).</p> <p>As estruturas que compõem o NQS são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional - ANQEP, IP, que gere rede de centros de novas oportunidades, prepara e atualiza o Catálogo Nacional de Qualificações 	<p>A relação entre o estado eo nível de autonomia, ea relação de ambos comos parceiros económicos e sociais (empregadores e empregados) é o ponto mais crítico do sistema atual. Na maioria dos casos, a falta de consenso entre estes jogadores-chavebloqueia e atrasa a adaptação do sistema às novas exigências do mercado de trabalho.</p> <p>Atualmente, ao relatar e controlar as atividades de aprendizagem, a duplicação descoordenada de poderes entre as diferentes administrações é vista mais claramente. Nesta área podem envolver-se a Comissão Europeia, a Segurança Social, o Tesouro do Estado, o INEM, a Fundação Tripartida e regiões autónomas, criando uma confusão e incerteza jurídica significativa entre os beneficiários.</p> <p>De forma simplificada, podemos dizer que o Governo assumiu poderes regulatórios globais e que as regiões</p>	<p>A entidade adjudicante para a formação de aprendizagem na Áustria é o chamado "Conselho de avaliação de aprendizagem", que está legalmente definido na lei (Lei da Formação Profissional §22). É composto por um presidente e dois membros adicionais. Os seus membros (ver acima em "papel do Estado/Região") são nomeados pelo chefe do departamento de aprendizagem regional, com base numa indicação dos conselhos consultivos regionais sobre a aprendizagem para a respetiva província. Pelo menos dois dos seus três membros têm de ser pessoas independentes ou executivos e registadas como formadores de IEFO na respetiva ocupação de aprendizagem. O terceiro membro tem de ter trabalhado na respetiva ocupação de</p>	<p>Os órgãos competentes de autorregulação (as câmaras) aconselham as empresas prestadoras de formação, acompanham a formação, determinam a adequação das empresas e instrutores, registam contratos de formação e realizam exames em todo o país. Isso serve para garantir um elevado nível de qualidade por lei (Lei da Formação Profissional).</p> <p>Órgãos Competentes</p> <p>(1) A câmara de artes e ofícios é o órgão competente para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional nas ocupações dos ofícios e comércio.</p> <p>(2) A Câmara da Indústria e Comércio é o órgão competente para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional em ocupações industriais e comerciais que não sejam dos ofícios e comércio.</p> <p>(3) A Câmara da Agricultura é o órgão competente para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional em ocupações no campo da agricultura, incluindo o serviço doméstico na agricultura.</p>

<p>(CNQ), planeia e racionaliza a oferta formativa e proporciona informações e orientações sobre a qualificação e o emprego;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Conselho Nacional para Formação Profissional, responsável pela avaliação e aprovação global dos elementos constantes no CNQ; • Os Conselhos Sectoriais para a Qualificação identificam as necessidades de atualização do CNQ, em termos de novas competências e perfis profissionais e cooperam com a ANQEP; • Os Centros de Novas Oportunidades; • Os estabelecimentos de ensino secundário e básico; • Os Centros de Gestão Direta para Formação Profissional e Reabilitação; • Os polos de excelência, criados por entidades formadoras que se distinguem pela qualidade das suas intervenções formativas; • Outras entidades com estruturas formativas credenciadas (principalmente prestadores de EFP). <p>No âmbito do SNQ, destacam-se os seguintes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catálogo Nacional de Qualificações - CNQ, uma ferramenta estratégica para a gestão das qualificações mais baixas. O CNQ integra um sistema de qualificações baseado em competências e segue uma lógica de dupla certificação, identificando assim, em articulação com o Quadro Nacional de Qualificações, a referência para cada competência adquirida, bem como o seu nível de qualificação e formação; • Caderneta Individual de Competências, aprovada em julho de 2010 (Portaria n.º 475/2010, 8 de julho), 	<p>autónomas têm assumido poderes de gestão, embora deva ser explicado que, na formação inicial, as regiões também têm amplos poderes de regulamentação (por exemplo, na definição de 45% ou 35% dos currículos dos cursos de formação), enquanto na formação para capacitação profissional assumem poderes para se desenvolver um sistema de formação. (por exemplo, País Basco).</p> <p>Devemos estabilizar as relações entre o governo central e as administrações regionais através de canais mais regulamentados, previsíveis e menos dependentes da situação política.</p> <p>A relação entre os sindicatos e as organizações patronais e as administrações públicas gerais seguem outras dinâmicas igualmente complexas. Um dos pontos fortes do sistema de ensino espanhol é a sua natureza tripartida, com envolvimento significativo dos parceiros sociais a vários níveis. Os parceiros sociais estão presentes em todo o sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação inicial do subsistema: os agentes sociais e económicos estão envolvidos em conselhos escolares, tanto do Estado quanto regionais, e nos conselhos de formação profissional no caso das regiões autónomas, nos quais 	<p>aprendizagem, pelo menos por quatro anos.</p> <p>Neste ponto, tem também de ser mencionado que o exame de aprendizagem não está aberto apenas aos aprendizes que completaram a formação de aprendizagem "standard" (3-4 anos de educação dual numa empresa de formação e escola profissional a tempo parcial), mas também para as entradas laterais. Todas as pessoas que possam provar alguma experiência prática (por exemplo, trabalhar 18 meses como um trabalhador não qualificado num campo profissional específico) podem realizar o exame de aprendizagem.</p> <p>O exame de aprendizagem avalia se o aprendiz adquiriu as competências necessárias para a respetiva ocupação de aprendizagem e se é capaz de realizar as atividades específicas da ocupação de forma adequada. O exame consiste num exame prático e teórico (aprendizes que concluíram com sucesso a</p>	<p>(4) As câmaras de advogados, advogados de patentes e notários são os órgãos competentes para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional de funcionários qualificados nas suas respetivas especialidades no campo da administração judicial; o mesmo será verdade para os fundos dos notários para a sua esfera de atividade.</p> <p>(5) As câmaras de contabilistas públicos e câmaras de consultores fiscais são os órgãos competentes para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional de funcionários qualificados nas suas respetivas especialidades na área da auditoria e consultoria fiscal.</p> <p>(6) As câmaras de médicos, dentistas, veterinários e farmacêuticos são os órgãos competentes para efeitos da presente lei em matéria de formação profissional de funcionários qualificados nas suas respetivas especialidades nas profissões da área da saúde.</p> <p>Conselho</p> <p>(1) O órgão competente deve supervisionar a prestação de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparação de formação profissional; 2. Formação inicial; 3. Reciclagem e deve prestar apoio na forma de conselho às pessoas envolvidas na formação profissional. Para isso, deve nomear conselheiros de formação.
--	--	--	---

<p>que regista não apenas as competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo do ciclo de vida do indivíduo que são especificamente definidas no CNQ, mas também outras atividades de formação concluídas com sucesso;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quadro Nacional de Qualificações - QNQ, aprovado em 2009 (Portaria n.º 782/2009, 23 de julho) e entrou em vigor a 1 de Outubro de 2010, uma ferramenta que estrutura os níveis de qualificação, de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida. <p>O SNQ abrange as metas estabelecidas na Iniciativa Novas Oportunidades e desenvolve as ferramentas necessárias para sua efetiva implementação em articulação com os seus instrumentos financeiros, nomeadamente o Quadro de Referência Estratégico Nacional - QREN, através do seu Programa Operacional de Potencial Humano - POPH. O conjunto de intervenções do POPH visam promover a qualificação inicial, adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, gestão e melhoria profissional, formação avançada em competitividade, apoio ao empreendedorismo e à transição para a vida ativa, cidadania, inclusão e desenvolvimento social e promoção da igualdade de género.</p> <p>O CNQ estabelece a ligação entre a oferta e a procura de qualificações e, como um instrumento dinâmico, pode ser atualizado através da inclusão de novas qualificações e a exclusão de outras, cuja procura por jovens, adultos e sector empresarial português, não mais justifica. Por outras palavras, o CNQ tenta corresponder às qualificações e competências</p>	<p>eles dependem dos departamentos de educação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação do Subsistema para o emprego: o modelo espanhol é praticamente de cogestão tripartida entre os agentes económicos e sociais • Autoridades públicas e regionais do Estado. Os sindicatos e as organizações patronais fazem parte de conselhos consultivos de coordenação, quer reguladores quer gestores, a nível estadual e na maioria das regiões autónomas. Por exemplo, estão presentes no Conselho Geral e Comissão Executiva do Serviço de Emprego do Estado Público (SPEE) e fazem parte do Conselho de Administração da Fundação Tripartida para a Formação no Emprego. Também fazem parte da Comissão Tripartida de Educação Contínua. • Os sindicatos e as organizações de empregadores também são os fornecedores diretos mais importantes, tanto a nível estadual como regional, de atividades de formação. Este duplo papel como parceiros nos níveis de gestão do sistema, como agentes sociais, e ao mesmo tempo promotores e organizadores de atividades de formação, é praticamente único em toda a Europa. 	<p>escola profissional a tempo parcial não têm que ser aprovados na parte teórica) (bmwjf, p.15).</p>	<p>(2) Os prestadores de formação, reciclagem e de medidas de preparação para a formação profissional, devem, a pedido, ser obrigados a fornecer as informações necessárias para o exercício da fiscalização, produzir documentos e licenças de inspeção das instalações de formação.</p> <p>(3) A formação inicial no estrangeiro será supervisionada e apoiada pelo órgão competente de forma adequada. Se a duração de um período de formação inicial no estrangeiro for superior a quatro semanas, um plano acordado com o órgão competente deverá ser requerido.</p> <p>(4) As pessoas obrigadas a fornecer informações podem recusar-se a responder a perguntas, a resposta às quais as sujeitaria pessoalmente ou a um dos seus parentes especificados na seção 52 do Código de Processo Penal ao risco de acusação num tribunal penal ou processo sob a Lei de Delitos.</p> <p>(5) O órgão competente deve informar a autoridade de supervisão nos termos da Lei sobre a Proteção dos Jovens no Trabalho sobre observações que podem ser de importância para a aplicação da referida lei.</p> <p>Estabelecimento</p> <p>(1) O órgão competente deve estabelecer um comité de formação profissional. O comité é composto por</p>
--	--	---	--

<p>abrangidas pelo SNQ com o modo de operação e incorporação tecnológica das atividades emergentes dos diversos setores. A definição dessas necessidades requer não só uma forte ligação com as empresas e os agentes de formação profissional, mas também um profundo envolvimento de peritos dos vários sectores de atividade. Os Conselhos Sectoriais para a Qualificação (CSQ) funcionam como uma plataforma para a atualização e renovação ao reunir empresas, centros de formação, escolas, representantes dos parceiros sociais e outros atores, estabelecendo assim uma ligação com a evolução e necessidades da economia.</p> <p>O CSQ procura, por um lado, assegurar uma representação setorial da atividade económica nacional e, por outro lado, facilitar o surgimento de qualificações que promovam a mobilidade individual e flexibilidade. Os sectores abrangidos são: Agricultura e Indústria Alimentar, Artesanato e Joalheria, Comércio e Marketing, Construção Civil e Urbanismo, Cultura, Património Cultural e Produção de Conteúdo, Energia e Ambiente, Indústrias Químicas, Cerâmica, Vidro, Outros Materiais, Ciência da Computação, Eletrónica e Telecomunicações, Madeira, Mobiliário e Cortiça, Metalurgia e Metalomecânica, Moda, Serviços para Empresas (atividades financeiras, consultoria, secretariado), Serviços Pessoais, Saúde e Serviços Comunitários, Transportes e Logística, Turismo e Lazer.</p> <p>As qualificações que compõem o catálogo estão sujeitas a avaliação abrangente e aprovação pelo menos a cada dois anos pelo Conselho Nacional da</p>	<p>O forte envolvimento dos parceiros sociais é um dos fatores que tem contribuído para o desenvolvimento da formação profissional do subsistema e para promover a credibilidade com os empregadores e empregados, mas também gera confusão de interesses.</p> <p>A situação atual é uma mistura entre um modelo de especialização funcional por regiões, onde o nível do estado desempenha o papel de regulador, controlador e avaliador, enquanto o nível regional assume o papel de executor (mais semelhante ao modelo francês). E outro modelo de tipo federal, onde os dois campos concordam em criar uma estrutura de regulamentação e gestão compartilhada de todo o sistema (semelhante ao modelo alemão). A participação das regiões autónomas no Conselho Geral da Formação Profissional e da Fundação Tripartida estaria mais próximo ao modelo federal. No entanto, o modelo de gestão do INEM estaria mais próximo do modelo francês.</p>		<p>seis representantes de empregadores, seis representantes de funcionários e seis docentes do ensino profissional, tendo os professores o direito de falar, mas não a voto.</p> <p>(2) Os representantes de empregadores serão nomeados sob proposta do órgão competente, os representantes dos trabalhadores sob a proposta dos sindicatos e associações independentes de trabalhadores com questões de política profissional e social estabelecidas na área do órgão competente e os docentes do ensino profissional por parte da autoridade competente, nos termos da lei; todas as nomeações devem ser por um período não superior a quatro anos.</p> <p>(3) Os membros da comissão de formação profissional atuarão a título honorífico. Na medida em que não recebem remuneração de qualquer outra fonte, devem ser pagos pelas despesas, a uma taxa a fixar pelo órgão competente, com a aprovação da autoridade suprema.</p> <p>(4) Os membros podem ser removidos do comité por justa causa, após consulta com as partes envolvidas na sua nomeação. Cada membro terá um substituto. Subsecções (1) a (4), são aplicáveis, mutatis mutandis, aos substitutos.</p> <p>(5) O comité de formação profissional deverá eleger um membro para servir como presidente e outro membro para servir como vice-presidente. O presidente</p>
--	---	--	--

<p>Formação Profissional, cujos membros incluem representantes das associações do governo e empregadores e sindicatos membros do Comité Permanente para o Diálogo Social (CPCS).</p> <p>Desde 2008, houve uma forte expansão e consolidação da rede de Centros Novas Oportunidades (CNO), totalizando 459 centros em 2010 e garantindo assim cobertura nacional. O processo de alargamento corresponde a uma consolidação institucional e metodológica eficaz do processo de RVCC nacional, em que um plano abrangente para a formação, supervisão e acompanhamento da atividade dos CNO tem sido desenvolvido.</p> <p>O setor privado está envolvido na validação, mas em diferentes níveis. A ANQEP estabeleceu diversos protocolos de cooperação com o setor privado, a fim de responder às suas necessidades. A iniciativa CNO desenvolveu mais de 500 protocolos de ligação entre empresas privadas, associações e federações, incluindo entidades públicas e empresas. Estes protocolos são acordos de cooperação estabelecidos com o objetivo de melhorar a qualificação dos trabalhadores no âmbito do SNQ, especificamente através da formação qualificada desenvolvida ao nível do CNO; para identificar as necessidades de formação nas empresas e para melhorar o conteúdo do Catálogo Nacional de Qualificações; e facilitar a inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho.</p>			<p>eo vice-presidente não podem pertencer ao mesmo grupo de membros.</p> <p>Tarefas</p> <p>(1) O comité de formação profissional deve ser informado e consultado em relação a todos os assuntos importantes relacionados com formação profissional. No âmbito destas tarefas, deve empenhar-se em melhorar a qualidade da formação profissional.</p>
--	--	--	---

SWOT: Papel do órgão certificador / instituições competentes de EFP?

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	Existe um envolvimento significativo das empresas e organizações de trabalho na tomada de decisão.	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe uma definição clara do modelo gerido pelo Sistema; • As Câmaras de Comércio não têm uma função de peso no sistema. 	O mercado de trabalho exige a atualização urgente dos mecanismos de gestão, controlo e promoção da Estratégia do Sistema de Formação Profissional 2020.	Conflito de interesses devido à participação de gestores e prestadores de formação das organizações empresariais e trabalhistas.
PT	<ul style="list-style-type: none"> • A existência do Conselho Setorial de Qualificações, que permite a parceria entre os diversos atores do sistema de formação profissional no desenvolvimento, crescimento e atualização do Catálogo Nacional de Qualificações; • O papel da Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional no estabelecimento de parcerias. 	<ul style="list-style-type: none"> • O desconhecimento da instituição de EFP sobre as necessidades do mercado e distância entre ambos; • Alta exigência do perfil profissional do coordenador dos cursos de formação dual. 	O papel estratégico que os Centros de Qualificação e Formação Profissional - CQEP terão como um parceiro local nesta matéria.	A falta de interesse e conhecimento das instituições de EFP sobre o Sistema de Formação Dual.
AT	O certificado tem uma função sinalizadora importante no mercado de trabalho. Os aprendizes de sucesso são considerados como trabalhadores qualificados.	Não há exame padronizado em todo o país (por exemplo, exemplos de exames diferentes).	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de um exame padronizado em todo o país, de modo a implementar padrões de qualidade em todo o país; • O facto de o exame de aprendizagem também estar aberto para entradas laterais apoia a flexibilidade do mercado de trabalho, pois é possível realizar um exame de aprendizagemnum período relativamente curto de tempo. 	Como não existe uma padronização nacional de exame de aprendizagem não podem ser garantidos padrões mínimos.

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O Órgão competente age perante a lei alemã; • Controlo/garantia de qualidade, aconselhamento e apoio para empresas, aprendizes e escolas; • Cooperação com o comité de formação profissional, ministério e empresas (parceria social); • Os órgãos autorreguladores (as câmaras) aconselham as empresas a prestar formação, monitorizar a formação, determinar a adequabilidade das empresas e instrutores, registar contratos de formação e conduzir exames a nível nacional. Isto serve para assegurar um elevado nível de qualidade; • Câmaras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Institucionalizadas, próximas do estado e indústria nas suas tarefas em cada cidade onde estão presentes; ○ Promoção sustentável da economia. • Instituições privadas de formação profissional: <ul style="list-style-type: none"> - Elevado número de instituições privadas de formação profissional; - Independentes ou pertencentes a um ramo da economia; - Apoiam o Estado especialmente quando jovens com deficiência têm problemas em serem integrados no Mercado de trabalho; - Organizam projetos de formação profissional, cooperam em relação ao local de aprendizagem; - Podem apoiar as empresas com serviços adicionais durante a formação dual; • Oferta de formação profissional contínua aos funcionários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demasiada burocracia; • Contradição: as camaras apoiam o governo nas suas tarefas em relação à EFP, mas são financiadas por taxas de fidelização das empresas; • As instituições privadas de formação profissional dependem muitas vezes de dinheiro federal, projetos e programas do mercado de trabalho. São conduzidas por políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • A formação profissional age como uma lei doméstica para os regulamentos de formação dual; • As partes interessadas na EFP com poder político. Existe um desenvolvimento interessante na Alemanha. Para além deste Sistema de EFP nacional que funciona bem, existe um número crescente de escolas privadas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Escolas privadas aprovadas pelo Estado; ○ Escolas que proporcionam estudos duais (50% de formação na empresa, 50% na escola, a preparar o bacharelato). 	<ul style="list-style-type: none"> • Demasiada Administração e muito pouca flexibilidade; • Intervenção do Mercado de formação privada; <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Demasiado controlo</i> ○ <i>Demasiados regulamentos</i> ○ <i>Demasiada burocracia.</i>
------------------	--	--	--	--

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Cofinanciamento de formação profissional?	Cofinanciamento de formação profissional?	Cofinanciamento de formação profissional?	Cofinanciamento de formação profissional?
<p>De acordo com a Lei do Sistema Educativo, a educação básica é gratuita. Todos os custos associados com a matrícula, frequência e certificação são cobertos, e alguns alunos podem ser elegíveis para utilização gratuita de livros escolares e materiais, bem como alimentação e alojamento gratuito, dependendo da situação socioeconómica da família. O transporte escolar é gratuito para os alunos que frequentam o ensino básico.</p> <p>A educação e formação profissional inicial oferecida no sistema de ensino é essencialmente financiada pelo orçamento do Ministério da Educação, embora a</p>	<p>O financiamento da formação profissional inicial é completamente direto. Inclui infraestrutura, corpo docente, centros, etc. A formação no emprego tem uma infraestrutura e organização diferentes.</p> <p>O financiamento da formação profissional inicial é baseado em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministério da Educação, Cultura e Desporto • Ministérios Regionais/ Departamentos da CCAA com competências educacionais • Corporações Locais • Fundos Privados • Fundos Estruturais. <p>Ministério da Educação, Cultura e Desporto</p> <p>Os fundos não são destinados apenas para as instituições de ensino público, mas também podem reverter em doações para escolas privadas e bolsas de estudo para estudantes. As escolas secundárias (IES) desfrutam de inscrição gratuita, as famílias devem pagar pelo uso dos serviços de refeições e transportes complementares. Os programas de bolsas e auxílios de estudo são aplicados pelo Estado, com exceção do País Basco, que assumiu essa competência para a sua comunidade.</p>	<p>A formação de aprendizagem é financiada conjuntamente pelas empresas de formação (formação na empresa) e público (formação a tempo parcial nas escolas profissionais). No entanto, a parte principal dos custos é suportada pelas empresas (bmwfj 2012, p.18).</p> <p>Os custos para a formação profissional prática são pagos pela respetiva empresa de formação. O valor desta "remuneração de aprendizagem" é normalmente definido por negociação coletiva (senão for o caso tem que ser acordado no contrato de aprendizagem entre o aprendiz e a empresa de formação). A cada ano, a remuneração aumenta, até ao último ano, quando a remuneração equivale a cerca de 80% do salário de um trabalhador qualificado. Os custos para a cobertura de seguro de saúde são omisso para o aprendiz e para o empreendedor nos dois primeiros anos de aprendizagem, mas, no entanto, o estagiário tem seguro. Também, os custos de formação de aprendizagem reduzem os lucros tributáveis da empresa que podem ser considerados como cofinanciamento indireto de formação na empresa.</p> <p>A formação (a tempo parcial e em escolas profissionais) é financiada pelo governo. Cada província financia as instalações das escolas, tais como máquinas,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Custos do sistema dual de formação profissional são suportados proporcionalmente pelo governo e comunidade empresarial; • Benefícios para as empresas: programas de formação profissional podem servir como um investimento numa estratégia de recrutamento de negócios; • Benefícios para a sociedade: o envolvimento financeiro da comunidade empresarial faz com que seja possível manter os gastos do governo para a formação profissional a um nível relativamente baixo (Euler) <p>Subsídio</p> <p>(1) Os empregadores de formação pagam aos formandos um subsídio adequado. Deverá ser avaliado em conformidade com a idade dos formandos que aumenta, pelo menos uma vez por ano, à medida que a formação inicial progride.</p>

<p>contribuição do Fundo Social Europeu para o financiamento de certas medidas também seja significativo. Os cursos profissionais são oferecidos pela rede de escolas de formação profissional - um sistema que recebeu forte apoio do FSE no âmbito das medidas incluídas nos Programas Operacionais.</p> <p>A maioria dos programas de formação inicial e de formação profissional, oferecidos pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, são exclusivamente financiados por fundos públicos, sob a forma de alocação de recursos do orçamento da Segurança Social e do Fundo Social Europeu. O sistema de aprendizagem também tem sido apoiado por um financiamento significativo a partir do Fundo Social Europeu.</p>	<p>Ministérios Regionais/Departamentos da CCAA Suportam principalmente a despesa. O financiamento público para a formação profissional é realizado através dos Ministérios Regionais ou Departamentos de Educação ou organismos específicos destes CCAA.</p> <p>Os Recursos advêm das seguintes fontes de financiamento:</p> <ol style="list-style-type: none"> Orçamentos Gerais do Estado; Transferências do Ministério da Educação, Cultura e Desporto; Capital Próprio. <p>Corporações Locais Contribuição muito limitada de cerca de 5%, em alguns casos. Estas empresas, ao mesmo tempo podem receber fundos através de acordos do Ministério da Educação, Cultura e Desporto.</p> <p>Fundos Privados Advêm de famílias, instituições privadas ou empresas. Normalmente usados para cobrir os custos das IES fora do regime "concertado". Estas geralmente recebem um subsídio público de cerca de 70%. Nas IES públicas, a despesa privada destina-se a financiar esses aspetos não abrangidos pela Administração. Este é o caso dos livros, transporte, material escolar, etc.</p> <p>Fundos Estruturais Contribuições em especial do Fundo Social Europeu. As empresas que participam em formação profissional inicial não recebem financiamento para o seu envolvimento na prática dos alunos da FCT.</p>	<p>equipamentos e materiais didáticos e, em conjunto com o Estado, os salários dos professores. Além disso, existe uma série de regimes de subsídios para as empresas de formação e aprendizes. Estes esquemas são financiados por verbas do fundo de remuneração de insolvência austríaco ou pelo orçamento da política de mercado de trabalho. Subsídios básicos - A empresa de formação pode solicitar subsídio básico no final de cada ano de aprendizagem. Correspondendo ao ano de formação, as empresas de formação podem receber entre um e três remunerações brutas de aprendizagem.</p> <p>Opções de subsídios orientados para a Qualidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> Medidas de formação Inter- empresa; Medidas contínuas de educação e formação para formadores de IEF (formadores para formação na empresa); Exames de aprendizagem com resultados bons ou com distinção; Medidas para aprendizes com dificuldades de aprendizagem; Acesso igual por jovens mulheres & jovens homens a diferentes ocupações de aprendizagem; Subsídios para estágios internacionais por parte do Serviço de Emprego Público (AMS): <ul style="list-style-type: none"> Jovens mulheres em ocupações de aprendizagem com um número de mulheres tradicionalmente baixo; Jovens desfavorecidos no Mercado de trabalho; Participantes em esquemas de IEF de integração; Pessoa com mais de 18 anos com dificuldade em encontrar emprego sem qualificação de aprendizagem. 	<p>(2) Trabalho para além das horas normais diárias acordadas de formação inicial será remunerado separadamente ou compensado pelo tempo correspondente a não trabalhar.</p> <p>O financiamento nacional para formação profissional em 2013 na Alemanha foi realizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministério da Educação (BMBF) Ministério da Economia (BMWi) Ministério do Trabalho (BMAS) Estados Federais Agência Nacional para o Emprego (BA) <p>Em 2007, os principais custos brutos para um aprendiz em média por ano são calculados com 15,288 €. Estes custos abrangem custos pessoais, custo do formador da empresa, despesas de materiais e outras despesas. A produtividade do aprendiz cobre 76% dos custos em média, de modo a que os custos líquidos sejam, em média, 3,596 € por ano (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013). Dados de 2012 podem estar disponíveis no Relatório de 2014.</p>
--	--	--	--

SWOT: Cofinanciamento de formação profissional?

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	Formação com apoio, pelo menos parcialmente.	Sistema de apoio financeiro fraco, quer para os estudantes, quer para as empresas.		Critérios financeiros diferentes dependendo de cada região.
PT	Todos os custos associados com o registo, frequência e certificação são abrangidos, incluindo livros, materiais, alimentação e alojamento em alguns casos.	Fundos Europeus altamente dependentes.	Grande número de jovens desempregados, que pode ser um fator de motivação para a opção pelo sistema de formação dual, como um sistema com alto nível de empregabilidade.	Requisitos elevados de Recursos logísticos (espaços, equipamento, material).
AT	Existe uma gama para ofertas diferentes de subsídios (orientados para a quantidade & qualidade).	Apesar das diferentes ofertas de subsídios, os custos para as empresas de formação são relativamente elevados.	Uma vez que os custos de formação na empresa são relativamente elevados, as empresas têm interesse em oferecer uma formação de elevada qualidade nas empresas, de modo a usar os aprendizes como fator produtivo de recursos humanos.	Por outro lado, os elevados custos para a empresa de formação podem prevenir as empresas de funcionar como empresas de formação.

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benefícios para as empresas: programas de formação profissional podem servir como um investimento numa estratégia de recrutamento de negócios; • Benefícios para a sociedade: o envolvimento financeiro da comunidade empresarial faz com que seja possível manter os gastos do governo para a formação profissional a um nível relativamente baixo (Euler) • Ninguém deve ficar sem uma formação profissional na Alemanha; a EFP tem alta prioridade na Alemanha; As diminuições económicas podem ser compensadas. 	<p>Nem todas as empresas que estão autorizadas a formar trabalhadores o fazem:</p> <p>O Estado intervém na economia O Estado exonera a economia dos seus deveres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benefícios para as empresas: programas de formação profissional podem servir como um investimento numa estratégia de recrutamento de negócios; • Benefícios para a sociedade: o envolvimento financeiro da comunidade empresarial faz com que seja possível manter os gastos do governo para a formação profissional a um nível relativamente baixo (Euler) 	<p>Nem todas as empresas autorizadas a formar trabalhadores o fazem.</p>
-----------	---	---	--	--

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Aceitação social de EFP?	Aceitação social de EFP?	Aceitação social de EFP?	Aceitação social de EFP?
<p>A estratégia nacional para ultrapassar o problema da baixa qualificação da população Portuguesa tem como alvo principal o ensino secundário. Nos últimos anos, os bons resultados foram obtidos com a implementação de algumas medidas que contribuíram para aumentar o número de jovens que tenham concluído este nível de ensino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A gestão integrada de ofertas de formação e da rede de instituições públicas e privadas, garantindo, assim, ações de formação a nível nacional, tendo como alvo vários grupos e áreas ocupacionais; • A generalização e difusão do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) através da rede de Centros de Novas Oportunidades. <p>A frequência de cursos de dupla certificação de nível secundário foi fortemente incentivada pela Iniciativa Novas Oportunidades e tem sido continuamente crescente e sustentável ao longo dos últimos anos. Os jovens matriculados frequentam Cursos de Educação e Formação. Entre 2005/2006 e 2009/2010 houve um aumento de 23.877 alunos que frequentaram estes cursos. Em relação ao nível do ensino secundário, os cursos profissionais representam a via da dupla certificação, onde o maior número de estudantes está matriculado. De 2005/2006 a 2009/2010 o número de alunos matriculados nos cursos profissionais passou de 36.943 para 107.266, registando, assim, um aumento de 70.323 alunos. Este forte crescimento deve-se muito à expansão da oferta de</p>	<p>Em dezembro de 2011, os candidatos a emprego com qualificação profissional registados no Serviço Público Estadual do Emprego atingiu 480.000 pessoas, o que representa aproximadamente 10% de todos os formandos ativos de EFP: apenas 16.000 candidatos foram diplomados na construção e obras civis.</p> <p>Embora atualmente a formação esteja a ganhar reconhecimento social, que está a crescer, por muito tempo foi considerada como uma opção secundária após o ensino médio e ensino universitário.</p> <p>A atração de profissionais de ciclismo está a crescer. O número de alunos aumentou quase 30% nos últimos quatro anos. Existem fatores fora do sistema por detrás deste aumento, que deverá continuar. A formação profissional tem sido historicamente um refúgio em tempos de crise, numa altura em que os empregos são escassos. Mesmo as pessoas já qualificadas ao nível universitário recorrem à formação profissional como</p>	<p>A formação de aprendizagem é altamente valorizada como um caminho de EFP: Em 2011 36% da população austríaca tinha um diploma de aprendizagem como o seu mais alto nível de escolaridade (Statistik Áustria 2011).</p> <p>A formação de aprendizagem é muito valorizada pela sua abordagem prática e boas perspetivas de emprego, a usabilidade para as pessoas orientadas para a prática ea possibilidade de serem trabalhadores independentes no futuro. Um estudo mostra que mais de 60% dos participantes tem uma imagem positiva da aprendizagem (Ebner 2006, p.42).</p> <p>Esta alta importância em relação ao que é a aceitação social reflete-se também nas taxas de transição do ensino secundário inferior para o ensino secundário superior. A elevada quantidade de estudantes do ensino secundário na Áustria escolhe uma via de EFP depois de terminar a escolaridade obrigatória. Para além de</p>	<p>A formação profissional sempre teve um nível relativamente elevado de aceitação social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferença de aceitação em diferentes profissões; • Trabalhadores qualificados são sinónimo de qualidade e de uma economia saudável. <p>As qualificações devem ser comparáveis. Isso dá aos trabalhadores um alto grau de mobilidade e permite que as empresas conduzam eficientemente o recrutamento de recursos humanos. As normas criam transparência no mercado educacional e de trabalho, facilitam o desenvolvimento das qualificações e permitem ligações transversais entre percursos educativos.</p>

<p>formação às instituições de ensino públicas. Em 2005/2006 apenas 12% dos alunos participaram de cursos profissionais nas escolas públicas contra 88% em entidades não públicas. De acordo com o " Inquérito sobre Educação de Adultos", em 2007, quase um terço (30,9%) da população Portuguesa com idades entre os 18 e os 64 anos participaram de pelo menos uma atividade de aprendizagem, seja formal ou informal. A proporção de indivíduos nessa faixa etária que frequentou algum nível de ensino ou programa de equivalência escolar (educação formal) no mesmo período de referência foi de 12,0%. A proporção dos que frequentaram educação não-formal através de aulas particulares ou cursos, cursos de ensino à distância, seminários ou workshops, ou apoio em contexto de local de trabalho foi de 23,1%. Em relação aos adultos, o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas na educação formal, não formal e informal foram avaliados, assim como a oferta de formação profissional. Em ambos os casos, foram criadas as condições para o acesso e frequência. Também se procurou diversificar e expandir a oferta, de modo a abranger, com as devidas adaptações, a população com diplomas abaixo do nível secundário. Este desenvolvimento tem envolvido, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um aumento de cursos de educação e formação de adultos (Cursos EFA); • A expansão da rede de Centros de Novas Oportunidades; • O projeto de um referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos ao nível do secundário; • A promoção de uma gestão integrada das ofertas de formação e rede de fornecedores ea implementação de um Sistema de Certificação de Qualidade. 	<p>uma forma de emprego. Existem também fatores internos do sistema: a flexibilização do acesso, a organização modular de estudos, a acreditação parcial, a oferta de formação à distância e online, a melhoria da imagem social dos cursos profissionais, que têm a mais alta consideração.</p> <p>A Formação Profissional Inicial provou ser o indicador mais fiável sobre a empregabilidade e retenção de trabalho. Neste caso, a Espanha, em relação à União Europeia, apresenta uma diferença significativa no percentual de trabalhadores com qualificações médias e formação média e elevada.</p> <p>Um dos objetivos da União Europeia seria aumentar as competências dos trabalhadores graduados. Este é um grande desafio em Espanha: alcançar cinco milhões de graduados em 2020, assim um milhão e meio de novos graduados seriam necessários. Outro objetivo é reduzir substancialmente o número de jovens que abandonam a formação antes de obter uma qualificação básica. A taxa de abandono escolar entre os jovens com idade entre os 18 a 24 anos é alta: 31,2%, bem acima dos 14,4%, em média, na UE.</p>	<p>diversas formas de escolas (Universidades de EFP ou escolas de EFP), 40% continuam a aprendizagem depois de terminar a escolaridade obrigatória (bmwfj 2012, p.4). Cerca de 125.000 frequentaram um estágio no sistema dual em 2013 (Dornmayr, Nowak 2013, p.13). De acordo com um estudo realizado com 520 participantes, os cursos de aprendizagem no sector da saúde são altamente respeitáveis. Os participantes escolhem 1 de 31 profissões e mais de 50% (50-59%) considera assistentes de médicos, massagistas, terapeutas e farmacêuticos como aprendizagens recomendáveis. A situação parece bastante semelhante em relação a trabalhode escritório e eletricitas. O artesanato não beneficia de boa reputação. 20 até 30% mencionaram profissões artesanais típicas, por exemplo, cabeleireiro, pedreiro, ou soldador. Até 40% nomearam cozinheiro e pasteleiro como profissões com boa posição, mas menos de 20% o fez paraempregado de mesa (http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jo_bkarriere/347635/index.do &www. - news.at/a/lehrberuf-gesundheitsbereich ansehen-kellner-164732).</p>	<p>Esta é uma área onde a Alemanha tem muito a oferecer. Mecanismos de negociação estabelecidos entre o Estado, o comércio, a indústria e sociedade civil garantem uma ampla aceitação social das normas. As partes trabalham em conjunto para a elaboração de perfis de formação inicial. Os regulamentos de formação asseguram que a educação e a formação profissional têm a mesma elevada qualidade em todas as empresas, regiões e escolas. O comércio e a indústria fiscalizam o cumprimento das normas de formação e participam na realização de exames em conjunto com representantes de trabalhadores e escolas. (Ministério Federal da Economia e Energia).</p>
---	--	---	---

SWOT: Aceitação social de EFP?

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dos ciclos de formação do estudante; • Boa taxa de emprego; • Práticas de elevado reconhecimento em empresas associadas a estudos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não ultrapassa a ideia que a formação de segundo nível está realizada; • Adaptação lenta dos ciclos de formação às necessidades do mercado; • Dificuldade em ligar os níveis mais elevados ao Sistema Universitário. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionalizar práticas empresariais; • Desenvolver cursos online para um acesso mais fácil a uma população mais ampla. 	
PT	O funcionário tem maior probabilidade de obter um contrato a tempo inteiro, promoção e melhores condições de trabalho.	Elevado envolvimento e responsabilidade das empresas na avaliação de formandos.	Elevado reconhecimento do impacto positivo da Formação Dual para: <ul style="list-style-type: none"> • Motivação de jovens estudantes para inovar e caminhos de EFP alternativos; • Reforço da capacidade do Sistema de EFP para responder às necessidades das estruturas produtivas; • A qualificação de profissionais do Sistema de EFP na organização da aprendizagem; • Diminuição do abandono do sistema de aprendizagem por parte dos jovens. 	A Formação Dual em Portugal é implementada por uma entidade de EFP bastante específica.
AT	A alta importância (em termos de participantes neste tipo de Sistema de EFP) da formação de aprendizagem pode ser considerada como um indicador para a qualidade elevada deste tipo de EFP.	Por outro lado, a aceitação social nas empresas (relativa à sua vontade de trabalhar como empresas de formação) às vezes é pouca => existe falta de empresas de formação.	O forte sistema dual contribui para o desemprego baixo nos jovens "As taxas de desemprego nos jovens são baixas e a transição da educação para o primeiro emprego é apaziguada por padrões internacionais. Isto pode ser atribuído em grande parte ao sistema dual de EFP bem desenvolvido (Quintini e Manfredi, 2009)"	Programas duais baseados em workshops oferecidos pelo PES (Überbetriebliche Ausbildung) para compensar as empresas de formação em falta são caros.

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Boa cooperação entre Estado e economia; • Aceitação da EFP na sociedade; • Cooperação próxima entre governo e empresas; • Partes relevantes tornam-se participantes ativos que estão envolvidos na implementação de diretrizes e acordos; • Elevada qualidade dos resultados; • Normas de qualificação nacionais; • Sustentabilidade da competitividade internacional para a Alemanha; • Baixos custos para o governo na educação profissional; • Estabilidade social e diálogo social – baixa taxa de desemprego para os jovens; 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidade vs. EFP; • Demografia Negativa. 	<p>Aumentar a aceitação através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permeabilidade entre o Sistema de EFP e educação académica; • Reconhecimento mais fácil de qualificações/certificados estrangeiros que integram mais pessoas no mercado de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidade vs. EFP; • Demografia Negativa.
-----------	---	---	---	---

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

2. Aprender no âmbito do processo de trabalho

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Aprender no âmbito do processo de trabalho	Aprender no âmbito do processo de trabalho	Aprender no âmbito do processo de trabalho	Aprender no âmbito do processo de trabalho
<p>Ao completar a sua educação básica, os jovens que ingressam no ensino secundário podem optar por cursos de ciências e humanidades que os preparam para um estudo mais aprofundado ou por cursos que lhes proporcionam qualificação profissional. Este último pode ser usado para entrar no mercado de trabalho ou para continuar os estudos. A formação oferecida por cursos conducentes a uma qualificação podem ser cursos de formação profissional (formação de nível secundário com duração de três anos letivos e equivalente ao nível 3 de qualificação profissional e um diploma do ensino secundário), cursos no âmbito do sistema de aprendizagem (formação inicial em alternância, destinada para jovens - entre 15 e 25 anos - e que conduz ao nível 2 de qualificação profissional e um certificado de conclusão do Ciclo 3 do ensino básico, ou uma qualificação profissional de nível 3 e um certificado de conclusão do ensino secundário) e cursos de educação e formação (destinados a pessoas com 15</p>	<p>Embora a experiência de trabalho faça parte do currículo de formação profissional média e superior, a qualidade destas práticas e a sua integração no resto do ciclo do currículo, especialmente quando cultivadas em pequenas empresas ou redes produtivas subdesenvolvidas, ainda está longe do ideal.</p> <p>Promover a alternância entre a escola e o trabalho como estratégia de formação, o alongamento das práticas no local de trabalho e a sua extensão para a formação profissional, implementação de contratos entre empresas e estudantes em formação inicial são medidas que facilitam a relação entre a formação e o mercado de trabalho.</p> <p>A Formação em Empresas (FCT): módulos profissionais teóricos e práticos destinados a desenvolver uma série de competências que foram definidas em relação a postos de trabalho específicos. É realizada num centro externo geralmente numa empresa. Esta tem sido uma grande inovação na cultura tradicional da escola de formação espanhola. As práticas em empresas</p>	<p>Aprender no âmbito do processo de trabalho é o princípio fundador do sistema de formação profissional dual (educação de aprendizagem). Como explicado, mais de 80% da formação ocorre numa empresa de formação. No que diz respeito à empresa de formação espera-se que as empresas integrem os aprendizes no processo de trabalho para que no final estejam prontos para trabalhar. A forma como a alternância de formação na empresa e formação em escolas a tempo parcial é organizada difere de regiões e ocupações (Durante todo o ano, acumulada, Sazonal).</p> <p>De modo a tornar algumas ocupações de aprendizagem melhor ajustadas às necessidades da empresa a modularização de algumas ocupações de aprendizagem foi introduzida em 2006. Modularização significa que a formação consiste num módulo</p>	<p>O objetivo da educação e formação profissional alemã é criar competências de empregabilidade abrangentes - a capacidade de trabalhar de forma autónoma. Uma combinação de aprendizagem dentro da situação real de trabalho na empresa e a aprendizagem na escola é a melhor maneira de desenvolver a competência profissional, metodológica e social necessária para alcançar este objetivo.</p> <p>A aprendizagem ativa no processo de trabalho é considerada a forma mais eficaz e mais eficiente de educação e formação profissional. Em vez de meros exercícios teóricos, que estão muito distantes da realidade da vida profissional,</p>

<p>anos ou mais, que deixaram ou estão em risco de deixar o sistema de ensino regular e para os jovens que completaram 12 anos na escola e que desejam adquirir uma qualificação profissional; conduzem a um certificado equivalente ao ano 9 ou 12 da escola e um nível 2 ou 3).</p> <p>O Catálogo Nacional de Qualificações é uma estrutura que reflete o sistema de formação profissional contínua em Portugal: uma variedade de percursos formativos flexíveis que tornam possível a construção de um projeto de qualificação profissional organizado em unidades de crédito que permitem a certificação independente de competências.</p> <p>As principais formas de educação e formação profissional contínua são destinadas a adultos em idade ativa (empregados, desempregados e grupos em risco de exclusão), incluindo cursos de educação e formação de adultos que se destinam a aumentar a capacidade académica e qualificação profissional e melhorar a empregabilidade e certificação de aprendizagem adquirida (destinada a adultos com idade superior a 18 anos que não têm qualificações ou cujas qualificações são insuficientes para integração no mercado de trabalho e conduzem a um certificado de educação básica de Ciclo 3e um certificado profissional de nível 2 ou um certificado de</p>	<p>ajudaram a abrir centros de formação profissional, melhorar a relação entre os centros e o mundo produtivo, habituando os professores a interagir com as empresas e, acima de tudo, de modo a facilitar o emprego dos jovens, uma vez obtido o grau.</p> <p>As empresas contratam muitos jovens que já realizaram formação prática. A FCT é um módulo de formação mensurável que tem um tutor na escola e outro no local de trabalho, com um plano de trabalho previamente estabelecido e supervisionado pelos dois tutores.</p> <p>Esta modalidade de formação prática não alcança a alternância do sistema dual alemão, ou os programas de alternância e de aprendizagem do sistema francês, mas tem ajudado a superar o isolamento tradicional dos centros de formação em relação às empresas e tem valorizado os aspetos práticos da formação profissional. As práticas de negócios são responsáveis por 25% do tempo de um ciclo de ensino, entre 350 e 500 horas.</p> <p>No entanto, a qualidade destas práticas e a sua integração no currículo geral do ciclo, especialmente quando são realizadas em pequenas empresas ou em redes produtivas subdesenvolvidas, ainda está longe dos níveis desejáveis.</p> <p>Finalmente é também importante notar que as famílias profissionais, que são grandes grupos de ocupações ou profissões, organizam cursos de formação. Alguns têm um carácter específico, outros têm um carácter transversal, mas cobrem a maior</p>	<p>básico, que visa transmitir conhecimentos e competências básicas, necessários para a realização de atividades básicas de uma ocupação (geralmente dois anos). Um módulo principal que compreende o conhecimento e as habilidades necessárias para o exercício da especialização escolhida (por exemplo, tecnologia de ventilação na aprendizagem modular "Tecnologia de Instalações e Construção") (geralmente um ano). É um módulo especial que tem por objetivo dar o conhecimento e competências para serviços especiais, produtos ou a sua produção (geralmente de 1/2 a um ano). Com o esquema inclusivo (integrativo) de EFP (IBA, em alemão), o legislador criou um modelo flexível para as pessoas que estão em desvantagem no mercado de trabalho. O objetivo é permitir a aquisição de qualificação e inserção profissional dessas pessoas. Está aberta para os seguintes grupos: necessidades especiais de aprendizagem, sem qualificação no nível secundário inferior, pessoas com deficiência. Existem duas formas: 1) o prolongamento do período de aprendizagem (geralmente prolongado por mais um ano, em casos específicos até dois anos). 2)</p>	<p>os formandos aprendem em situações reais de trabalho com o apoio dos seus colegas e outros trabalhadores qualificados.</p> <p>Isso permite que aprendam passo-a-passo como assumir a responsabilidade por tarefas, que são cada vez mais exigentes e complexas na sua natureza. O perigo inerente da formação profissional, que é puramente baseada na escola, é que pode existir um abismo entre conteúdos de formação e as necessidades reais da vida profissional. Ao agir como um local de aprendizagem, a empresa cumpre os pré-requisitos cruciais para o desenvolvimento de competências de empregabilidade. (Fonte: http://www.edvance.info/en/269.php).</p> <p>A formação é projetada para atender a necessidade prática do mercado de trabalho. O ambiente de negócios é essencial para a aprendizagem. As competências profissionais</p>
--	---	---	---

<p>ensino secundário e um certificado de nível 3 de formação profissional). O processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências é a plataforma mais comum para acesso a estes cursos.</p> <p>Além das formas precedentes de formação também existem cursos voltados especificamente para grupos que enfrentam problemas em entrar no mercado de trabalho (a maioria destes cursos são promovidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional). Em Portugal, a formação de aprendizagem é uma via de IEFP e não um subsistema separado. Os cursos de aprendizagem são cursos de formação inicial destinados aos jovens, realizados em esquemas de formação em alternância, que privilegiam a entrada no mercado de trabalho e a continuação dos estudos.</p> <p>Existe também educação e formação profissional contínua, por iniciativa de empresas ou parceiros sociais de acordo com o Código do Trabalho, que consagra na lei a obrigação dos empregadores em garantir que todos os anos, pelo menos 10% dos trabalhadores em contrato permanente participem em cursos de formação e afirma o direito de cada trabalhador receber no mínimo 35 horas de formação certificada todos os anos.</p>	<p>parte do conteúdo profissional do mercado de trabalho.</p> <p>Após a última atualização do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais, existem 26 famílias profissionais, que cobrem o setor primário, com terra e pesca marítima; o setor secundário, por exemplo, química, engenharia mecânica, eletricidade e eletrónica, artes gráficas; e o setor terciário, como hotelaria e turismo, serviços socioculturais e comunitários, saúde, etc.</p> <p>Cada família inclui vários ciclos profissionais especializados, o que conduziu a um menor número de postos de trabalho no mercado de trabalho. Nem todos os ciclos intermediários têm continuidade no nível superior, de acordo com a conceção moderna de formação profissional como uma especialização para o mercado de trabalho e não como uma alternativa para a carreira docente em geral. Se a autonomia, flexibilidade e acessibilidade são três características básicas de qualquer sistema de aprendizagem ao longo da vida, o reconhecimento e certificação da aprendizagem não formal e informal é o quarto pilar do sistema. A educação de adultos é realizada principalmente informalmente através da experiência ou da participação em diversas atividades (por exemplo, assistir a conferências, como parte de um grupo de trabalho, etc.), com valor educativo, ainda que de carácter informal. Espera-se que através da avaliação da experiência, os indivíduos sejam motivados a aderir à dinâmica da aprendizagem ao longo da vida, como forma de enriquecer e atualizar as suas competências.</p>	<p>Obtenção de qualificação parital (apenas uma parte de uma ocupação de aprendizagem é ensinada). No entanto, a aprendizagem real no âmbito do processo de trabalho pode ser diferente entre profissões (por exemplo, em profissões de alta tecnologia como mecatrónica na qual não se pode esperar que os aprendizes estejam totalmente integrados no processo de trabalho desde o início) e, especialmente, entre as empresas de formação. Embora o perfil profissional seja definido legalmente (currículo e resultados da formação) a responsabilidade de acompanhar estas definições encontra-se nas empresas individuais. Alguns estudos mostram grandes diferenças na prática e há aprendizes que se queixam de serem utilizados principalmente para o trabalho não qualificado (por exemplo, limpeza das instalações).</p> <p>De modo a promover a qualidade na empresa para formação de aprendizagem, o IBW (Instituto Educacional do Comércio) está atualmente a trabalhar em manuais de formação para algumas ocupações de aprendizagem.</p>	<p>que são relevantes para o mercado de trabalho são desenvolvidas, mas não estreitamente voltadas para as exigências da empresa.</p> <p>O objetivo da educação e formação profissional alemã é criar competências de empregabilidade abrangentes - a capacidade de trabalhar de forma autónoma.</p> <p>Uma combinação de aprendizagem na situação real de trabalho e aprendizagem nas escolas é a melhor maneira de desenvolver a competência profissional, metodológica e social necessária para alcançar este objetivo.</p>
---	---	--	--

SWOT: Aprender no âmbito do processo de trabalho

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> A alternância entre a formação teórica e prática nas empresas; O âmbito e organização da Família Formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificuldade das PME e micro PME em proporcionar práticas de elevada qualidade; Pouca flexibilidade para modificar ou iniciar um novo ciclo exigido pelo Mercado de trabalho. 	Incorporação do método de aprendizagem experiente e o seu reconhecimento formal.	Nem todos os ciclos intermédios têm continuidade na formação profissional avançada.
PT	Os responsáveis pelas decisões, instituições de EFP e as empresas estão agora, e mais do que nunca, interessados em trabalhar juntos para preparar os jovens para o mercado de trabalho.	<p>Não existe um verdadeiro sistema dual implementado em Portugal. Apenas alguns cursos (mais industriais) têm um protocolo especial com algumas empresas onde os formandos podem ter a possibilidade de combinar momentos de aprendizagem e momentos de trabalho. No entanto, estes "momentos" são quase sempre simultâneos.</p> <p>A diferença entre a perceção dos empregadores, jovens estudantes e instituições de EFP sobre a preparação dos jovens para o mercado de trabalho.</p>	A baixa existência de parcerias entre o mercado de trabalho e as instituições de formação exige uma metodologia que requer uma abordagem estruturada comum.	<ul style="list-style-type: none"> A abordagem e desenvolvimento de capacidades transversais (soft skills) são artificiais; A correspondência entre os cursos de formação e as necessidades reais do Mercado não é exata.
AT	<p>Aprender durante o processo de trabalho pode ser benéfico para ambos - empresa de formação e aprendizes:</p> <ul style="list-style-type: none"> A formação é oferecida como parte das atividades produtivas que poderiam reduzir os custos; 	Como não há controlo direto da qualidade da formação na empresa, a qualidade real da formação pode diferir substancialmente entre empresas de formação.	<p>A elevada motivação dos aprendizes desencadeada pela integração nos processos de trabalho produtivo da empresa pode contribuir para as altas taxas de conclusão.</p> <p>Além disso, a flexibilidade de formas de formação (modularização, aberto a entradas laterais, formação de aprendizagem</p>	Algumas qualificações de EFP podem ser demasiado estreitas para proporcionar uma base adequada para uma carreira, bem como um primeiro emprego.

	<ul style="list-style-type: none"> Os aprendizes estão mais motivados para aprender. 		integrativa) permite o ajuste mais específico às necessidades do mercado de trabalho e também torna mais fácil para aos grupos desfavorecidos obter uma qualificação profissional.	
GE	A aprendizagem na empresa favorece o conhecimento e as habilidades e promove competências sociais e pessoais. A participação na vida profissional motiva os formandos, melhora os resultados de aprendizagem e reduz o abandono. Isso apoia a integração social dos jovens.	Nem todas as empresas que têm permissão para formar um aprendiz estão interessadas em fazê-lo.	<ul style="list-style-type: none"> Tornar os processos reais de trabalho dentro das empresas o ponto de referência para processos de aprendizagem também permite um alto grau de relevância do mercado de trabalho a ser alcançado no âmbito dos sistemas de EFP nas escolas; A participação na vida profissional motiva os formandos, melhora os resultados de aprendizagem e reduz o abandono. Isto apoia a integração social dos jovens. 	

*Códigos dos Países: ES (Espanha); PT (Portugal); AT (Áustria); GE (Alemanha).

3. Aceitação de normas nacionais

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha				
Aceitação de normas nacionais	Aceitação de normas nacionais	Aceitação de normas nacionais	Aceitação de normas nacionais				
<p>A garantia de qualidade na EFP é uma questão transversal que tem alcançado maior relevância hoje em dia, não só para conseguir mudanças importantes (como a garantia da eficácia dos sistemas de ensino e formação profissional, facilitar o acesso à formação profissional e reforçar a relação entre a formação profissional e o trabalho), mas também para melhorar o processo de acompanhamento dos resultados obtidos (por referência aos objetivos propostos).</p> <p>Diante da complexidade do sistema de EFP diferentes entidades estão envolvidas no processo de garantia de qualidade, seja na dependência do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) ou na dependência do Ministério da Educação (ME). Há também entidades reguladas por ambos os</p>	<p>Um aspeto fundamental é a contínua adaptação dos conteúdos às mudanças e evolução dos requisitos de qualificação da rede de produção. Alcançar este melhor ajuste não é tanto reformar o conteúdo atual, mas formalizar o processo de adaptação das qualificações para o emprego, reduzindo-a às necessidades específicas do trabalho. Isso pode ter efeitos positivos sobre a produtividade das empresas e condições de trabalho do novo contrato.</p> <p>Este aumento de eficiência no processo de adaptar o conteúdo pode ser abordado a partir de diferentes perspetivas:</p> <p>Estender o período de práticas de alunos em formação profissional e padronizar</p>	<p>A Áustria goza de uma boa reputação em relação a formações profissionais e de aprendizagem. Apesar de, ou devido a, isto e aos principais dados positivos, há uma falta de gestão sistemática de qualidade. Modelos para a garantia da qualidade são uma prática comum no que diz respeito a, por exemplo, escola e universidade, mas não no campo da aprendizagem que, portanto, não garante padrões mínimos (Hoeckel 2010, S.13).</p> <p>A tabela seguinte apresenta uma visão geral sobre as medidas de garantia de qualidade na área de sistemas de aprendizagem. Diferencia medidas de qualidade para dimensões específicas do sistema dual de formação de aprendizagem - input, empresa, escola profissional a tempo parcial, output. No entanto, nem todas estas medidas são formais (o que significa que as normas são definidas por lei ou que a conformidade destas medidas é obrigatória):</p> <p>Tabela 1: aspetos de normas e garantia de qualidade no Sistema de EFP dual na Áustria</p> <table border="1" data-bbox="936 1300 1585 1337"> <tr> <td>Input</td> <td>Empresa</td> <td>Escola</td> <td>Output</td> </tr> </table>	Input	Empresa	Escola	Output	<p>O equilíbrio entre padronização e flexibilidade. Regulamento do Governo com normas mínimas para garantir uma formação de qualidade.</p> <p>A formação na empresa é regida por regulamentos de formação que estabelecem um nível uniforme de âmbito nacional para o conteúdo da formação, calendário de formação e exames. Os padrões de âmbito nacional e as qualificações reconhecidas nacionalmente agem como uma referência de qualidade para os empregadores e servem de base para o recrutamento. Isso ajuda os funcionários a encontrar um novo emprego mais rapidamente.</p> <p>A ampla aplicabilidade da formação garante que os</p>
Input	Empresa	Escola	Output				

<p>ministérios. As entidades mais relevantes nesta matéria são as seguintes:</p> <p>Direcção-Geral do Emprego e Relações Industriais (DGERT) – serviço central, administrado diretamente pelo Estado, cuja missão é por um lado, apoiar a conceção das políticas relativas ao emprego, formação e certificação profissional e por outro, certificação de entidades formadoras e relações profissionais, ambiente de trabalho e saúde no local de trabalho.</p> <p>Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) – MTSS: Serviço público nacional de emprego que tem como missão promover a criação ea qualidade do trabalho, a luta contra o desemprego, com políticas ativas de emprego e formação profissional.</p> <p>Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) – MTSS: tem a missão de garantir o apoio técnico à formulação de políticas e sustentar o planeamento operacional. É também responsável pelo acompanhamento</p>	<p>práticas na formação completa, tanto inicial como profissional, de modo a que os alunos tenham um longo período de aprendizagem na empresa e possam adquirir as competências específicas para um determinado trabalho.</p> <p>As empresas podem especializar os estudantes, de acordo com as suas necessidades, antes da sua incorporação contratual.</p> <p>Por outro lado, encontramos um sistema pouco desenvolvido em relação a funções complementares, como orientação, inovação, qualidade, avaliação e monitorização.</p> <p>Deve ser identificado quem vai organizar a função de monitorização dentro do sistema e como esta organização deve ser. Teremos que desenvolver a capacidade de fornecer a todos os atores do sistema, nos seus respetivos campos, as informações necessárias para que possam tomar decisões baseadas em informações comprovadas.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Profissional em Part-time</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Determinação da adequabilidade das empresas de formação para formação de aprendizagem</td> <td>Garantia de qualidade e interna da empresa, graduação, taxas de retenção</td> <td>QIBB</td> <td>Exame de aprendizagem em</td> </tr> <tr> <td>Formadores de aprendizagem autorizados</td> <td>Incentivo para promover a qualidade</td> <td>Classificação</td> <td>Aprovação do exame</td> </tr> <tr> <td>Regulamento de formação com perfil de formação</td> <td>Prémios</td> <td>Inspetores escolares</td> <td>Indicadores em relação aos dados do mercado de trabalho</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Normas de formação para professores de escolas profissionais em part-time</td> <td></td> </tr> </table> <p>Fonte: WIFI 2014, p.97, suplementos do autor</p> <p>INPUT</p> <p>Definição da adequação de empresas de formação para</p>			Profissional em Part-time		Determinação da adequabilidade das empresas de formação para formação de aprendizagem	Garantia de qualidade e interna da empresa, graduação, taxas de retenção	QIBB	Exame de aprendizagem em	Formadores de aprendizagem autorizados	Incentivo para promover a qualidade	Classificação	Aprovação do exame	Regulamento de formação com perfil de formação	Prémios	Inspetores escolares	Indicadores em relação aos dados do mercado de trabalho			Normas de formação para professores de escolas profissionais em part-time		<p>funcionários formados dentro do sistema dual permaneçam móveis. Este é um fator importante para o alto nível de aceitação do sistema dentro da comunidade empresarial.</p> <p>Os regulamentos de formação profissional são revistos de acordo com o progresso técnico, a evolução da prática profissional e mudança económica e social. Trata-se de modernizar as normas vigentes ou criar novas para atender às necessidades das empresas. A disponibilidade de funcionários que foram formados de acordo com os mais recentes desenvolvimentos técnicos tem um impacto positivo sobre a inovação das empresas e, portanto, sobre a sua competitividade.</p> <p>Há qualificações de formação profissional para todas as áreas de negócios e administração; dependendo da amplitude e profundidade do conteúdo do curso, a formação tem a duração de dois a três anos e meio.</p> <p>(fonte: O sistema dual de</p>
		Profissional em Part-time																					
Determinação da adequabilidade das empresas de formação para formação de aprendizagem	Garantia de qualidade e interna da empresa, graduação, taxas de retenção	QIBB	Exame de aprendizagem em																				
Formadores de aprendizagem autorizados	Incentivo para promover a qualidade	Classificação	Aprovação do exame																				
Regulamento de formação com perfil de formação	Prémios	Inspetores escolares	Indicadores em relação aos dados do mercado de trabalho																				
		Normas de formação para professores de escolas profissionais em part-time																					

<p>e avaliação do nível de execução das políticas, instrumentos de planeamento e resultados dos sistemas de gestão, em articulação com outros serviços do MTSS.</p> <p>Observatório do Emprego e Formação Profissional(OEFP) – é uma entidade consultiva, cuja missão é contribuir para o diagnóstico, prevenção e solução de problemas no âmbito do emprego e da formação profissional.</p> <p>Inspeção-Geral da Educação(IGE) – ME: tem competência para agir diretamente sobre as definições de educação nos serviços do ME. Tem a responsabilidade de monitorização, controlo, avaliação e auditoria de atividades técnico-pedagógicas, administrativas e de financiamento dos estabelecimentos de ensino.</p> <p>Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação(GEPE) – ME: tem a missão de garantia da produção e análise das estatísticas sobre a educação, sobre a assistência técnica para a formulação de políticas, planeamento operacional</p>	<p>A mesma questão acontece com a função de qualidade e inovação. Ambas as funções exigem um plano, uma motivação e um supervisor ativo.</p> <p>Não há necessidade de criar novas agências para cada uma das funções complementares do sistema, mas é necessário que todas sejam claramente definidas e organizadas.</p> <p>A função de avaliação poderia ser assumida por órgãos envolvidos noutras funções, como a qualidade ea inovação ou observação, ou poderiaser incluída como um plano de ação dentro das agências de avaliação. No entanto, o que é necessário é um plano sistemático de avaliação de todo o sistema.</p> <p>Devemos promover mais decisivamente a função de orientação, a fim de melhorar a transparência de todo o sistema. A complexidade do sistema e a multiplicidade de atores não aconselham uma</p>	<p>formação de aprendizagem (bmwfj 2012, p 10.) - As empresas que querem funcionar como empresas de formação, têm de apresentar um pedido de determinação da aptidão para a aprendizagem à Câmara de Comércio. Para receber uma declaração que ateste que a empresa tem o direito de contratar aprendizes os seguintes pré-requisitos devem ser cumpridos:</p> <p>(1) Cumprimento das condições legais - a empresa tem o direito de realizar as atividades em que o aprendiz deve ser formado de acordo com a Lei de Regulamentação do Comércio e Indústria (Gewerbeordnung);</p> <p>(2) Cumprimento das condições das empresas - a empresa precisa ser equipada e gerida de forma que permita à empresa proporcionarao aprendiz todos os conhecimentos e habilidades incluídas no perfil profissional legalmente definido (como mencionado acima, se uma empresa não puder conferir todos os aspetos de um perfil profissional, não pode formar aprendizes). Além disso, um número suficiente de instrutores qualificados profissionais e pedagogicamente deve estar disponível na empresa.</p> <p>Formadores de aprendizagem autorizados (formadores de IEFP) (bmwfj 2012, p.11) – Um formador de aprendizagem autorizado tem de ter as seguintes qualificações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualificação em assuntos específicos (em relação aos perfis legalmente definidos); • Know-how em ensino profissional; • Conhecimento jurídico; <p>Há três maneiras de provar a qualificação necessária:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examede formadorde IEFP; • Conclusão bem-sucedida do curso de formadorde IEFP (40 horas); • Qualificações equivalentes legalmente definidas (por exemplo, 	<p>formação profissional na Alemanha - Ministério Federal da Economia e da Energia)</p> <p>As normas de formação destinam-se a ser flexíveis para acomodar diferenças no tamanho do negócio, setor e requisitos de formação. As normas podem ser modificadas em diferentes épocas e em diferentes setores.</p> <p>Normas profissionais entre empresas e padrões de exame uniformes garantem a qualidade das qualificações. Qualificações comparáveis e certificados formam a base para a empregabilidade, mobilidade e aceitação social e aprendizagem ao longo da vida. As qualificações devem ser comparáveis. Isto proporciona aos trabalhadores um alto grau de mobilidade e permite que as empresas conduzam um recrutamento eficiente de recursos humanos. As normas criam transparência no mercado educacional e de trabalho, facilitam o desenvolvimento das qualificações e permitem ligações transversais entre</p>
--	--	--	---

<p>e observação e avaliação dos resultados globais obtidos no sistema educacional.</p> <p>Direcção-Geral da Inovação e Desenvolvimento Curricular(DGIDC) – ME: tem a missão de garantir a concretização das políticas relacionadas com a componente pedagógica da educação e garantir o apoio técnico à formulação dessas políticas relacionadas com inovação e desenvolvimento curricular.</p> <p>Agência Nacional para a Qualificação– MTSS/ME: é um instituto público integrado na administração indireta do Estado. Regulamentada pelo MTSS e ME tem a missão de coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional relacionadas com os jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento ea gestão do sistema de RVCC.</p> <p>Qualidade de programas de formação e dos formadores O Centro Nacional para a Qualificação de Formadores - CNQF concebe e testa referenciais de formação - programas e</p>	<p>única orientação, mas devem garantir a contemplação da orientação e torná-la certa através de diferentes áreas do sistema.</p> <p>Um fator importante para detetar aspetos a melhorar, e depois ser capaz de inovar, é ter mecanismos de observação para a coleta de informações sobre o sistema. Estes dados fornecem a base para o estabelecimento de metas e ações de orientação a serem tomadas.</p> <p>O INEM desenvolve uma função de observação de longa data. O INCUAL também tem entre os seus objetivos desenvolver esta função referente às qualificações. Na verdade, muitas regiões autónomas têm desenvolvido programas ou instituições dedicadas a esta função, devido à falta de informações disponíveis para o planeamento de formação a nível regional e local, já que não existe um programa formal de rede que observa os diferentes módulos, de modo a capitalizar</p>	<p>certidão de mestre artesão).</p> <p>Regulamento de Formação com perfil de formação(Tritscher-Archan, p.8) –Como explicado acima,os perfis profissionais são definidos pelo Ministério Federal da Economia, Família e Juventude (BMWFJ), com base em opiniões de especialistas do Conselho Consultivo Federal em Aprendizagem (BBAB). Este regulamento de formação consiste num perfil de formação (currículo para a formação na empresa) e perfil de competências (perfil dos resultados da aprendizagem). O IBW está atualmente a trabalhar em manuais de formação para ocupações de aprendizagem, a fim de apoiar e promover a qualidade do trabalho dos formadores de IEFP. Atualmente existem manuais de formação para as seguintes profissões:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrativo • Cabeleireiro • Instalações e tecnologias de construção • Cozinheiro/chef • Especialista em restauração <p>Os manuais de formação para os respetivos perfis profissionais são baseados nas ocupações de aprendizagem legalmente definidas. Uma vez que estas definições de aprendizagem são escritas numa linguagem mais jurídica,o principal objetivo destes manuais de formação é oferecer informações sobre as profissões legalmente definidas com uma linguagem e formato mais fáceis de ler. Para além de objetivos de formação, também contém dicas e exemplos de melhores práticas de formadores de EFP bem experientes na respetiva ocupação de aprendizagem.</p> <p>Empresa: Incentivos para a promoção da qualidade - Para assegurar elevados padrões de qualidade, as empresas podem aplicar-se a diferentes tipos de selos de qualidade, concedidos pela Câmara de</p>	<p>percursos educativos.</p>
--	--	--	------------------------------

<p>recursos - para a formação inicial e contínua de formadores e outros profissionais (exceto professores) que trabalham no sistema de educação e formação. Após a validação e a formação necessária de formadores, essas referências são integradas na oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP e também estão disponíveis para todas as entidades de formação nacionais que operam na área da formação de formadores. As referências produzidas levam em consideração as necessidades de formação de formadores e as prioridades estratégicas definidas pela política de formação.</p> <p>Em Portugal, tem havido uma série de mudanças, com particular destaque para a reestruturação da carreira docente, o sistema de formação de professores e avaliação do desempenho dos professores para melhorar a qualidade e a eficiência da educação, aprendizagem e prática de ensino. No âmbito da formação inicial de professores, menção especial deve ser feita ao novo Regime Jurídico da Qualificação para o ensino na pré-escola,</p>	<p>os recursos e cobrir todas as necessidades de informação para a tomada de decisão por diferentes atores.</p> <p>A coleta de informações sobre os vários parâmetros de funcionamento do sistema e a sua divulgação é uma questão que certamente precisa ser melhorada. A pouca informação disponível está dispersa e pouco homogeneizada e, em alguns casos, não muito confiável devido à falta de critérios estatísticos claros e confusão dos dados e critérios na gestão e tratamento de dados estatísticos.</p> <p>Não foi abordada ainda a necessidade de um sistema estatístico fiável que envolva tanto o governo central e as administrações regionais, e que ofereça a todos os atores do sistema, independentemente do seu âmbito, as informações necessárias para tomar decisões que correspondam a cada um.</p> <p>No entanto, é preciso reconhecer os avanços que o</p>	<p>Comércio, por excelência em formação profissional (por exemplo, "staatlichausgezeichneterAusbildungsbetrieb"</p> <p>Prêmios - Há competições regionais como a "competição de aprendizes da câmara de comércio na Áustria" em relação à indústria ou "amusebouche", organizadas por uma iniciativa privada na área da gastronomia. Esta competição premia as empresas que têm especial interesse e se dedicam à formação profissional e motivam os aprendizes.</p> <p>Garantia de qualidade interna na empresa - Embora os processos de garantia de qualidade internos da empresa sejam muito importantes para a qualidade da formação, não existem sistemas/processos de garantia de qualidade internos obrigatórios para as empresas de formação. Para promover a garantia de qualidade interna da empresa o IBW desenvolveu uma lista com os fatores de qualidade identificados. Além disso, o IBW também desenvolveu um guia de formação para perfis profissionais específicos (WIFI 2014, p.92).</p> <p>Taxas de retenção/graduação—A nível do sistema, estatísticas de graduação e taxas de retenção permitem suposições sobre a qualidade geral da formação baseada na empresa (WIFI 2014, p.97). Aqui, os dados mostram que quase 17% das formações profissionais não conduzem a uma formatura de sucesso - os aprendizes chumbam nos exames ou desistem da formação antes de ser concluída.</p> <p>Escola profissional a tempo parcial: QIBB - Desde meados dos anos 90, a qualidade das escolas de EFP entrou em foco e passou a ser um objetivo central da política educacional. Em 2005, o dever das escolas em proporcionar a melhor qualidade possível foi regulamentada legalmente e a gestão da qualidade passou a ser da responsabilidade de uma instituição de</p>	
--	--	--	--

<p>ensino secundário básico e superior ao regular o acesso ao ensino. Este regulamento estabelece que, a qualificação dos professores do ensino não-superior deve ser alcançada através da frequência de cursos de ensino superior que conferem o grau de mestre (de acordo com o Processo de Bolonha).</p>	<p>INE conseguiu ao incorporar os seus planos de formação estatísticos e ao realizar módulos especiais que fornecem informações sobre a transição da escola para o trabalho.</p> <p>Da mesma forma, a nível estadual e regional observa-se uma fraqueza generalizada, tanto na implantação de programas sistemáticos de avaliação como de atividades que são realizadas no mesmo sistema.</p>	<p>controlo da escola. O "QualitätsinitiativeBerufsbildung" (QIBB), formado em 2004 pelo Ministério da Educação, Artes e Cultura, integra as instituições adequadas e responsáveis (provinciais e estaduais) e tem como objetivo implementar um extenso sistema de gestão da qualidade das escolas de EFP austríacas. A participação é voluntária, basicamente, porque o sucesso nesta demanda depende do envolvimento e vontade e até agora cerca de 650 escolas de EFP realizam os programas. Durante os últimos anos, a compreensão da qualidade abrange autoavaliação, desenvolvimento, planeamento, objetivos e relatórios. O QIBB proporciona processos padronizados e instrumentos múltiplos para a regulação da produção de qualidade. Da mesma forma o QIBB visa melhorar a qualidade de entrada, oferecendo medidas (por exemplo. "Academia de Liderança" para diretores implementadas pelo Ministério da Educação, Artes e Cultura).</p> <p>Classificações – Em escolas profissionais a tempo parcial os aprendizes são avaliados nas respetivas disciplinas de acordo com o sistema de classificações escolar.</p> <p>Inspetores escolares—os inspetores escolares trabalham a nível regional e são responsáveis pela inspeção escolar e cumprimento de todas as agendas dentro da sua esfera de responsabilidade, bem como pela implementação dos currículos federais na forma de currículos regionais (bmwfj 2012, p.)</p> <p>Normas de formação para os professores das escolas profissionais a tempo parcial - Professores de escolas de formação profissional a tempo parcial recebem formação em temas relacionados na forma de um curso de licenciatura de três anos em universidades para formação de professores. O primeiro e terceiro ano do estudo são concluídos em regime de tempo parcial, o segundo em tempo integral. Existem diferentes pré-requisitos relativos à qualificação antes de entrar em tal estudo, dependendo</p>	
---	---	--	--

		<p>dos grupos de professores (ensino geral, teoria relacionada com a ocupação, práticas relacionadas com a ocupação). Além disso é necessária a prática profissional de pelo menos três anos relevantes para admissão aos programas de estudo (bmwfj 2012, p.14).</p> <p>OUTPUT Exame de Aprendizagem - O exame de aprendizagem é realizado por uma entidade certificadora externa (um órgão dedicado responsável pela realização de exames, nenhum representante da respetiva escola profissional a tempo parcial ou empresa de formação). Aqui, o IBW (Instituto de Investigação em Educação da Economia) prepara exemplos para a parte teórica e prática do exame (WIFI 2014, p. 94)</p> <p>No entanto, perguntas e exemplos para passar no exame não são obrigatoriamente padronizados para a Áustria, mas podem diferir entre as províncias. Apesar disso, cada ocupação de aprendizagem existente é reconhecida em toda a Áustria, independentemente da província onde foi realizado o exame.</p> <p>Centro de Exames do IBW (Instituto de Investigação em Educação da Economia)– Neste projeto recentemente introduzido, exemplos de exames são marcados com um selo de qualidade, os presidentes de exame são formados e as modalidades de exame são desenvolvidas. O objetivo é estabelecer normas à escala da Áustria para exame de aprendizagem (WIFI 2014, p. 94).</p>	
--	--	--	--

SWOT: Aceitação de normas nacionais

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES		Desenvolvimento limitado de funções complementares do sistema, assim como a orientação, inovação, qualidade, avaliação e observação. Não existe um sistema estatístico e articulação confiável, que ofereça a todos os atores do sistema, as informações necessárias para tomar decisões.		
PT	O trabalho da Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional, a nível nacional e europeu, em matéria de qualidade para a EFP.	(1) Diversidade do perfil das instituições de EFP; (2) Dificuldade no desenvolvimento de projetos em parceria a nível nacional;	A reestruturação do Sistema de EFP em Portugal que decorre neste momento.	
AT	Existe uma vasta gama de normas relativas aos diferentes aspetos do programa de aprendizagem - input, empresas de formação, escolas profissionais a tempo parcial, resultados da formação.	Entretanto, a maioria destas normas não são obrigatórias ou o cumprimento não é suficientemente controlado. Em comparação com outras áreas de ensino (universidades, escolas de EFP, educação geral) a garantia de qualidade é subdesenvolvida. Existe uma falta de padrões mínimos garantidos.	<ul style="list-style-type: none"> Faltam normas que permitam maior flexibilidade na abordagem de formação e que possam contribuir para abordagens inovadoras. Apesar do facto de faltarem normas ou as normas existentes não serem obrigatórias, os exames são reconhecidos em toda a Áustria, independentemente da província onde foram realizados. 	Por outro lado, normas em falta podem enfraquecer o valor dos programas de aprendizagem no mercado de trabalho.

<p>GE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparência no que diz respeito ao nível das capacidades adquiridas pelos formandos; base transparente para candidatos a um emprego e empresas no processo de candidatura; • As normas de qualidade permitem que os funcionários mudem de emprego, pois estão preparados para o mercado de trabalho; • As normas de qualidade permitem que os empregadores conheçam o que podem esperar de um candidato que frequente o sistema dual; • Elevado padrão nas empresas. 	<p>Muitas condições formais na educação formal para formandos e empresas.</p>	<p>As diretivas de formação garantem um padrão nacional uniforme. Garantem a flexibilidade da empresa para chegar a acordo sobre um plano de formação na empresa com os formandos. Quadro Nacional de Qualificações.</p>	<p>Flexibilidade nas/para as empresas.</p>
------------------	---	---	--	--

4. Pessoal de EFP Qualificado

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Pessoal de EFP Qualificado	Pessoal de EFP Qualificado	Pessoal de EFP Qualificado	Pessoal de EFP Qualificado
<p>Em Portugal existem três tipos principais de profissionais que asseguram a educação e formação profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professores; • Formadores; • Tutores. <p>A formação inicial de professores é realizada em instituições de ensino superior - politécnico e universidades. De acordo com as alterações introduzidas no âmbito do Processo de Bolonha, o grau de Mestre é a qualificação académica mínima para a profissão de professor.</p> <p>A formação especializada tem lugar em instituições de ensino superior e visa qualificar docentes para o ensino especializado, funções ou atividades de natureza pedagógica ou administrativa, diretamente relacionadas com o funcionamento do sistema educativo e das escolas. A formação contínua segue o mesmo caminho para todos os professores</p>	<p>O GLSES incorporou uma novidade de grande importância para a formação atual. Está relacionada com o Ensino Secundário ou IES, abrindo a possibilidade de numa escola serem oferecidos estudos ESO, cursos de formação profissional e do ensino médio.</p> <p>Esta proposta foi coerente com a filosofia da educação secundária inclusiva, predominante no ensino espanhol, e em parte também a nível internacional.</p> <p>O resultado é que, apesar dos problemas de resistência e implementação inicial, a formação adquiriu um novo status de escola, considerada como uma forma independente e alternativa ao ensino geral.</p> <p>A consequente homogeneização e</p>	<p>Em relação ao princípio de ensino profissional dual existem duas áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas de formação e respetivos formadores de IEF; • Professores de escolas profissionais a tempo parcial <p>Empresas de formação e respetivos formadores de IEF - Além das condições legais de uma empresa de formação têm de cumprir as seguintes condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A empresa precisa ser equipada e gerida de forma que permita à empresa proporcionar aprendiz todos os conhecimentos e competências incluídas no perfil profissional legalmente definido. Além disso, um número suficiente de instrutores profissionais e 	<p>O regulamento de normas mínimas para a qualificação pessoal, profissional e pedagógica:</p> <p>(1) Os formandos só podem receber formação inicial se:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) A natureza e equipamento das instalações de formação forem adequados para a formação inicial; b) A relação entre o número de formandos eo número de lugares de formação ou o número de pessoal qualificado empregado for adequado. <p>As instalações de formação onde as competências profissionais necessárias, conhecimentos e qualificações não possam ser transmitidos na totalidade devem ser consideradas adequadas se puderem ser transmitidas através de medidas de formação inicial que ocorram fora das instalações de formação.</p> <p>1. A natureza e equipamento das instalações de formação só serão considerados adequados para a formação inicial em ocupações no campo da agricultura, incluindo o serviço</p>

<p>que não do ensino superior não e tem como objetivo melhorar a qualidade do ensino e aprendizagem.</p> <p>Os professores podem ensinar em estabelecimentos de ensino público (funcionários públicos) ou privado, escolas profissionais e centros de formação profissional. Podem ensinar componentes de formação sociocultural e científica em cursos profissionalizantes.</p> <p>Os formadores são profissionais altamente qualificados na sua área profissional. Têm de completar um curso de formação pedagógica inicial de formadores (Curso de Formação Pedagógica inicial de Formadores), após o qual recebem um Certificado de Competências Pedagógicas - CCP emitido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que também aprova estes cursos. Os cursos de formação inicial duram 90 horas ou mais e a sua certificação é válida por cinco anos. Após esse período, a renovação da certificação requer formação contínua de atualização (60 horas) e 300 horas de experiência em formação.</p> <p>A profissão de formador exige uma preparação psicossocial, bem como formação científica, técnica, tecnológica e prática. Os formadores desenvolvem a sua atividade nas escolas profissionais e centros de formação. Nas escolas profissionais podem ensinar disciplinas técnicas/tecnológicas, bem como</p>	<p>equalização dos professores, a partilha de instalações com a escola, que concentrou o prestígio como um caminho natural para a faculdade, eo aumento da qualidade do ensino e dos alunos ao exigir uma qualificação mínima de entrada, têm sido, com certeza, os elementos que têm contribuído para o prestígio de um ensino que já foi considerado como de segunda categoria.</p> <p>Mas a integração da formação profissional nas IES gera várias dificuldades. A falta de autonomia na gestão das escolas e os critérios de rigidez do governo assumem um significado especial quando se trata de formação. Um centro de formação profissional tem de possuir uma maior dose de flexibilidade e adaptabilidade ao ambiente do que qualquer escola. A maior integração no sistema de ensino de cursos de formação profissional também levou, em troca, a uma maior flexibilidade e adaptação às necessidades do mercado de trabalho.</p> <p>A rigidez no planeamento dos ciclos de formação, as dificuldades de adaptação e os currículos flexíveis de acordo com as exigências de produção local, as dificuldades na construção de uma</p>	<p>pedagogicamente qualificados devem estar disponíveis na empresa;</p> <ul style="list-style-type: none"> Os formadores têm que provar o seu conhecimento especializado e a sua capacidade para formar um aprendiz - os chamados formadores autorizados de aprendizagem (formadores IEFP) (bmwfj 2012, p.11). <p>Um formador autorizado tem de ter as seguintes qualificações:</p> <ul style="list-style-type: none"> Qualificações numa área específica (em relação a perfis profissionais de aprendizagem definidos legalmente); Know-how em relação à educação profissional; Conhecimento Legal. <p>Assim, têm de estar em conformidade com um dos seguintes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Passar um exame; Curso específico (40 horas); Exames Compensatórios (ex: certificado de mestre artesão). 	<p>doméstico na agricultura, se as instalações de formação tiverem sido reconhecidas como tal pela autoridade competente, nos termos da lei. O Ministério Federal de Defesa do Consumidor, Alimentação e Agricultura, de acordo com o Ministério Federal da Educação e Investigação e após consulta com o Conselho de Administração do Instituto Federal de Educação e Formação Profissional, pode, por decreto, o qual não necessita do consentimento do Bundesrat, estabelecer padrões mínimos para o tamanho, equipamentos e padrão de gestão das instalações de formação.</p> <ol style="list-style-type: none"> A natureza e equipamento das instalações de formação só serão considerados adequados para a formação inicial em ocupações no serviço doméstico se as instalações de formação tiverem sido reconhecidas como tal pela autoridade competente, nos termos da lei. <p>Adequação da formação de Empregadores e Instrutores</p> <ol style="list-style-type: none"> Os empregadores de formação que têm as qualificações pessoais necessárias só poderão receber formandos. As pessoas que possuem as qualificações pessoais e técnicas necessárias só poderão formar formandos. Os empregadores de formação que não tenham as qualificações técnicas necessárias ou não proporcionarem a formação inicial eles próprios, só poderão receber formandos se nomearem instrutores com as qualificações pessoais e técnicas necessárias para transmitir diretamente o conteúdo de formação inicial
--	--	---	---

<p>formação prática no local de trabalho simulado. Em centros de formação lecionam disciplinas socioculturais, módulos tecnológicos/científicos e técnicos, bem como formação prática no local de trabalho simulada.</p> <p>Os formadores estão envolvidos nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceção de programas para a área temática, definindo os seus objetivos e conteúdo, de acordo com as necessidades de competências; • Definição de critérios e seleção de métodos e técnicas pedagógicas a serem utilizados de acordo com os objetivos e temas estabelecidos, bem como as características dos formandos; • Definição, preparação de materiais de apoio pedagógico como materiais audiovisuais, jogos pedagógicos e documentação de ensino; • Desenvolvimento de ações de formação; • Avaliação das ações e/ou formandos através de diferentes técnicas e meios de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. <p>Os tutores são responsáveis pela formação no local de trabalho nas empresas. Proporcionam aconselhamento e apoio aos formandos e desenvolvem a sua atividade em parceria com os coordenadores de formação</p>	<p>equipe de professores de acordo com as necessidades das escolas ou barreiras para as empresas são exemplos dos problemas que a gestão dos centros tem de enfrentar.</p> <p>Esta rigidez na gestão também se reflete nas instalações e doações, que, apesar de terem um mínimo mais ou menos razoável, nunca têm a tecnologia para formar pessoal qualificado que as empresas exigem.</p> <p>Outro desafio que as escolas têm de enfrentar para melhorar a qualidade da formação é a sua própria formação dos professores. O nível de preparação dos professores tem estabelecido padrões de qualidade da função de ensino teórico, mas apresenta lacunas na experiência profissional do tecido produtivo das especialidades que prestam.</p> <p>Muitos dos professores começaram a lecionar mal terminaram a faculdade, sem terem contato suficiente com o mercado de trabalho e com baixa formação escolar e profissional para desenvolver o seu ensino. Como resultado, foram transmitidos aos alunos alguns poderes de aprendizagem profissional que são reconhecidos como aceitáveis pelas</p>		<p>essencial de forma responsável nas instalações de formação.</p> <p>(3) Sob a responsabilidade do instrutor, as pessoas que não sejam instrutores também podem participar na prestação de formação inicial, se possuírem a qualificação profissional, conhecimentos e qualificações, assim como as qualificações pessoais necessárias para transmitir matérias abrangidas pela formação inicial.</p> <p>As pessoas não são consideradas como possuindo as qualificações pessoais necessárias se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não for permitido empregar crianças e jovens ou • Não tiverem sido culpados de violações repetidas ou graves da presente lei ou das disposições e normas emitidas com base na presente <p>Qualificações técnicas</p> <p>(1) As pessoas só são consideradas como tendo as qualificações técnicas necessárias se possuírem as competências profissionais, conhecimentos e qualificações, bem como competências e qualificações de ensino necessárias para dar formação inicial na ocupação e processos em causa.</p> <p>(2) As pessoas só podem ser consideradas como tendo as competências profissionais, conhecimentos e qualificações, se:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tiverem sido aprovadas num exame
--	---	--	---

<p>e formadores. Devem ter pelo menos três anos de experiência profissional registada e, preferencialmente, um diploma de formação pedagógica.</p> <p>O papel dos tutores é normalmente desenvolvido por profissionais experientes, alguns dos quais responsáveis pelas respetivas empresas/organizações. Em geral, são também formadores experientes. Podem participar no desenvolvimento de componentes de formação prática em contexto de trabalho, ou seja, propor recomendações que são geralmente aceites pelos coordenadores de formação.</p> <p>Para além dos professores, formadores e tutores, que estão diretamente envolvidos na prestação de formação, o coordenador de formação é responsável pela elaboração e prestação de uma ou mais ações de formação ao planear, programar, organizar, apoiar, controlar e avaliar as atividades incluídas em cada ação de formação.</p> <p>Campos de ação dos instrutores da empresa e identificação das competências necessárias para que os instrutores da empresa sejam capazes de formar os aprendizes. Em Portugal, os instrutores da empresa são formalmente conhecidos como "tutores" e os seus campos de ação incluem três níveis principais de conhecimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O conhecimento que está relacionado 	<p>mesmas empresas, mas sem experiência prática e capacidade de atender às exigências dos empregadores. Normalmente, as práticas nos locais de trabalho não são suficientes para compensar essas deficiências.</p> <p>O subsistema de IEPF deve melhorar os seguintes aspetos: a falta de integração com a formação contínua, a identidade de fraco perfil, alguns professores especializados e a falta de ferramentas para permitir que os centros administrem eficazmente a sua adaptação às necessidades de formação do mercado.</p> <p>O tutor da empresa: a atividade de um tutor de formação é concentrar-se em tarefas, acompanhamento, aconselhamento e monitorização dos processos de autoaprendizagem, que se desenvolvem nos processos de produção.</p> <p>A sua intervenção no processo de formação é geralmente levada a cabo no local de trabalho. As suas necessidades de formação são primariamente a educação pedagógica. Muitas vezes, é observada a sua atividade alguma dificuldade em ligar as competências práticas com as teóricas</p>		<p>reconhecido num centro de formação ou perante uma autoridade de exames ou exame final numa escola estatal ou acreditada pelo estado num campo técnico correspondente à ocupação de formação; ou</p> <p>b. Tiverem sido aprovadas num exame final numa instituição de ensino superior alemã num campo técnico correspondente à ocupação de formação e tiverem sido empregados numa capacidade prática por um período adequado na sua própria ocupação.</p> <p>(2) Nos casos abrangidos pela subsecção (2), número 2, o Ministério Federal da Economia e do Trabalho ou qualquer outro ministério competente, agindo de acordo com o Ministério Federal da Educação e Investigação e após consultarem o Conselho de Administração do Instituto Federal de Educação e Formação Profissional, pode, por decreto, que não requer o consentimento do Bundesrat, prescrever quais exames devem ser reconhecidos para determinadas ocupações de formação.</p> <p>3) O Ministério Federal da Economia e do Trabalho ou qualquer outro ministério competente, agindo de acordo com o Ministério Federal da Educação e Investigação e após consulta com o Conselho de Administração do Instituto Federal de Educação e Formação Profissional, pode, através de portaria, que não requer o consentimento do Bundesrat, prescrever em relação a ocupações de</p>
--	---	--	--

<p>com os conteúdos teóricos necessários para a realização das suas ações ("Competências ao nível do Saber")</p> <ul style="list-style-type: none"> • O conhecimento que está relacionado com a sua aplicação prática e exploração ("Competências ao nível do Saber-Fazer"); • O conhecimento que está relacionado com bens pessoais ("Competências ao nível do "Saber-Ser"). <p>De um modo geral, as atividades do tutor podem ser resumidas em três ações-chave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeamento e organização; • Desenvolvimento; • Avaliação da formação "na empresa". 	<p>e também organizar tais competições com base nos recetores que lhes são confiados. O desenvolvimento tecnológico é também essencial para estes profissionais.</p> <p>As suas principais funções são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver ações de formação integradas no curso normal de trabalho, com vista à sua atualização e aquisição de atividades de formação de competências profissionais. • Conceber formação individualizada, de modo a abranger as competências necessárias nos planos de trabalho e áreas profissionais. • Apresentar modelos de desempenho competentes adaptados a cada situação individual e de trabalho. • Avaliar os processos e resultados de aprendizagem, acompanhamento e supervisão constante durante todo o processo, mantendo-se aberto à inovação que ocorre no seu ambiente profissional e em colaboração com o tutor da escola. 		<p>formação individual que, não obstante a subseção (2), as pessoas só serão consideradas como possuindo as competências profissionais, conhecimento e qualificações necessárias para serem tecnicamente qualificadas, caso preencham os pré-requisitos estabelecidos no parágrafo (2), número 2 ou 3, e tenham sido empregadas numa capacidade prática por um período adequado na sua própria profissão ou se preencherem os pré-requisitos estabelecidos no parágrafo (2), número 3, e tiverem sido empregadas numa capacidade prática por um período adequado na sua própria ocupação ou se estiverem licenciados para a prática de uma profissão liberal ou nomeados para cargos públicos.</p> <p>5) O Ministério Federal da Educação e Investigação, após consulta como Conselho de Administração do Instituto Federal de Educação e Formação Profissional, pode, através de portaria, que não requer o consentimento do Bundesrat, determinar que as pessoas produzam separadamente prova de terem adquirido as competências de ensino, conhecimento e qualificações exigidas para dar formação inicial na ocupação e processos em causa. A portaria também pode estabelecer regras para o objeto, âmbito e execução das medidas que constituem tal evidência.</p> <p>(6) A autoridade competente nos termos da legislação, após consulta ao órgão competente, pode reconhecer pessoas que não cumpram os pré-requisitos previstos nas alíneas (2), (4) ou (5), com as qualificações técnicas necessárias.</p>
--	--	--	--

SWOT: Pessoal de EFP Qualificado

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> Existem empresas e tutores treinados pela FCT Centros de Ensino, com boas competências técnicas. Alguns Centros de Formação são usados por empresas para formar os seus trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Pouca experiência de trabalho de formação de professores; Períodos curtos de prática nas empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer padrões nas empresas para tutores de formação; Integrar educação e formação profissional; Identificar a faculdade pela especialização. 	A falta de autonomia na gestão dos centros de formação profissional.
PT	Alta qualificação dos formadores e reconhecimento social.	Alta exigência para o perfil de coordenador da Formação Dual.	Projetos Europeus de formação e transferência de boas práticas no sistema de formação dual.	Os tutores não possuem um Certificado de Competências Pedagógicas ou mesmo uma formação na avaliação dos formandos.
AT	A elevada percentagem de formação na empresa permite uma boa preparação para o trabalho prático numa empresa e, assim, apoia a transição da EFP para a vida ativa.	Por outro lado, a provisão de competências de literacia básica para estudantes de EFP é - especialmente no sistema dual - limitada.	Numa economia em rápida evolução a elevada taxa de formação na empresa poderia ajudar a formar a força de trabalho para melhor corresponder às necessidades do mercado de trabalho.	Uma vez que a garantia de qualidade para a formação na empresa é insuficiente, o desempenho real (competências e conhecimentos) dos aprendizes pode diferir muito entre as diferentes empresas de formação.
GE	<ul style="list-style-type: none"> Os aprendizes têm uma pessoa qualificada na sua empresa, que é responsável por eles. A qualidade da formação dual aumenta. 	Algumas empresas recusam-se por causa das restrições do sistema dual.	O desenvolvimento em curso de qualificação de formadores na empresa vai melhorar a qualidade e o padrão de EFP nas empresas.	Excesso de regulamentação

5. Consultadoria e Pesquisa Institucionalizada

Melhor Prática: Portugal	Melhor Prática: Espanha	Melhor Prática: Áustria	Melhor Prática: Alemanha
Consultadoria e Pesquisa Institucionalizadas	Consultadoria e Pesquisa Institucionalizadas	Consultadoria e Pesquisa Institucionalizadas	Consultadoria e Pesquisa Institucionalizadas
<p>A Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional (ANQEP) é um organismo público, sob a supervisão conjunta do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e do Ministério da Educação e Ciência, em articulação com o Ministério da Economia. Como um serviço central envolvido na administração indireta do Estado, a ANQEP tem autonomia administrativa e financeira e independência pedagógica para exercer a sua atividade oficial.</p> <p>A missão da Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional (ANQEP) é coordenar a implementação de políticas em relação à educação e formação profissional de jovens e adultos, bem como assegurar o desenvolvimento ea gestão do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de</p>	<p>O mercado de trabalho espanhol não tem sido capaz de proporcionar a mão-de-obra necessária com qualificação adequada. Deste modo, o tecido produtivo teve de improvisar a qualificação com uma força de trabalho com um nível baixo e competências inadequadas. Um exemplo disso é a indústria hoteleira e de restauração. De modo a evitar aumentos de salários, as empresas contrataram pessoal com baixas qualificações.</p> <p>Esta situação mostra as deficiências do sistema de formação responsável pela produção das qualificações necessárias para o tecido produtivo. Isto mostra bem as deficiências em manter os seus padrões de qualidade e profissionalismo que pareciam ligados, pelo menos em setores competitivos da economia. O mercado de trabalho espanhol é também caracterizado por uma baixa eficiência no uso de mão-de-obra qualificada. A capacidade do sistema de formação para fornecer mais pessoas com competências médias e superiores será a chave para transformar o modelo de competências, uma vez que o modelo atual tem limitações claras.</p> <p>Se analisarmos a adequação do sistema de formação para</p>	<p>A associação austríaca para a pesquisa educacional e desenvolvimento (ÖFEB) organiza a Conferência de educação profissional austríaca a cada dois anos.</p> <p>O objetivo desta conferência científica é permitir a troca de informações científicas, networking eo avanço da qualidade científica. É dirigida a especialistas nas áreas relacionadas, tais como a ciência pedagógica, qualificações ou ciência profissional. O Ministério Federal da</p>	<p>O Instituto Federal de Educação e Formação Profissional deve desempenhar as suas tarefas no âmbito da política de educação do Governo Federal.</p> <p>O Instituto Federal de Educação e Formação Profissional terá a tarefa de contribuir para a investigação da formação profissional, através de pesquisa científica. Esta pesquisa deve ser realizada com base num programa de pesquisa anual que exige a aprovação do Ministério Federal da Educação e Pesquisa. Outras tarefas de investigação podem ser atribuídas ao Instituto Federal de Educação e Formação Profissional pelas autoridades federais supremas de acordo com o Ministério Federal da Educação e Investigação.</p> <p>Os resultados mais importantes do trabalho de investigação realizado pelo</p>

<p>Competências.</p> <p>As principais responsabilidades da Agência Nacional são as seguintes:</p> <p>a) Desenvolver e gerir os ramos de educação e formação do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, assegurando a coordenação de prestadores, bem como o acompanhamento, avaliação e regulação do sistema, em estreita cooperação com os organismos incluídos no Sistema Nacional de Qualificações;</p> <p>b) Coordenar, promover e gerir cursos de educação e formação profissional desenvolvidos de acordo com esquemas de dupla certificação, coordenar as informações, orientação e rede de provisão e garantir a complementaridade do sistema educativo e do sistema de formação, bem como a sua qualidade;</p> <p>c) Garantir o acompanhamento, avaliação e regulação do ensino e da formação de dupla certificação oferecidos a jovens e adultos;</p> <p>d) Coordenar e promover a conceção do desenvolvimento curricular e</p>	<p>as competências necessárias no mercado de trabalho, duas conclusões são encontradas. A primeira é a falta de competências intermédias no mercado de trabalho, como resultado de baixos requisitos de competências no sistema produtivo e da oferta limitada destas competências pelo sistema de formação. O fator que pode permitir superar esta limitação no sistema de formação é uma melhoria dos resultados do ESO, que permite um aumento substancial de jovens que entram nos ciclos médios. A segunda conclusão é que o sistema enfrenta o desafio de melhorar o ajuste entre a formação oferecida e as necessidades do mercado de trabalho, através da introdução de medidas de adaptação da oferta às novas condições do mercado.</p> <p>A integração real da formação profissional e contínua num único subsistema de educação contínua, tanto para os desempregados como trabalhadores, também ajudaria a ter uma melhor abordagem entre oferta e procura. Neste sentido, o elevado número de pessoas empregadas com baixas qualificações é um grande desafio para o subsistema de formação contínua. Este desafio é totalmente contraditório com o facto de todas as empresas que oferecem crédito para a organização da formação dos seus trabalhadores não o gastarem e também contrasta com a situação de formação ministrada nas empresas, principalmente destinada a melhorar as atitudes em vez de conhecimento e competências.</p> <p>Assim, uma prioridade para a formação profissional do subsistema deve ser a reciclagem de trabalhadores adultos com baixos níveis de educação básica, tanto desempregados como empregados, para complementar a sua formação geral e proporcionar-lhes uma formação base sólida para se adaptarem às mudanças tecnológicas e</p>	<p>Educação, arte e cultura (BMUKK), o consórcio de ciência no ensino profissional (abf-Áustria) e a AMS apoiam a ÖFEB no que diz respeito aos aspetos financeiros e organizacionais. No âmbito desta conferência, o BMUKK apresenta o prémio de ciências da educação profissional austríaco a jovens cientistas.</p> <p>Em 1970, o instituto para o avanço profissional (bfi), em cooperação com os ministérios federais do trabalho, assuntos sociais, economia e ciência iniciou a fundação do Instituto Austríaco de ciências da educação profissional (öbif), que foi o primeiro departamento deste campo na Europa. Esta organização sem fins lucrativos realiza investigação e visa trazer resultados de diferentes campos em</p>	<p>Instituto Federal de Educação e Formação Profissional serão publicados. O Instituto Federal de Educação e Formação Profissional terá as seguintes tarefas adicionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de acordo com as instruções do Ministério Federal competente, • Participar na elaboração de normas de formação inicial e outras normas a serem emitidas nos termos desta <p>Lei ou parte II do Código de Artesanato e Comércio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar na elaboração do Relatório de Educação e Formação Profissional; • Participar na elaboração das estatísticas de formação profissional de acordo com a seção 87; • Promover projetos-piloto, incluindo a monitorização e avaliação científica; • Participar na cooperação internacional no domínio da educação e formação profissional; • Assumir novas tarefas administrativas da Federação para promoção da educação e formação profissional; <p>(1) De acordo com disposições administrativas gerais do Ministério Federal competente, implementar a</p>
---	---	--	--

<p>métodos e materiais de ensino e da formação de dupla certificação oferecidos a jovens e adultos;</p> <p>e) Estabelecer relações de cooperação ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, de modo a fomentar o desenvolvimento de uma aprendizagem ao longo da vida de qualidade, no âmbito da sua missão, e sem prejuízo das responsabilidades do Ministério das Relações Externas;</p> <p>f) Participar na dinâmica de intercâmbio e cooperação a nível europeu, incluindo as questões de paridade no que diz respeito aos sistemas de educação e formação para jovens e adultos;</p> <p>g) Promover o diagnóstico, a produção e a comparabilidade das qualificações nacionais e internacionais que são consideradas essenciais para uma economia moderna e competitiva, através de estruturas e métodos necessários - particularmente através da acumulação e atualização contínua do Catálogo Nacional de Qualificações - combinado com o incentivo de um papel mais ativo da comunidade científica, empresários, outras</p>	<p>organizacionais futuras.</p> <p>Isto requer a elaboração de programas de formação específicos para este grupo, tanto quanto ao seu conteúdo e metodologia, quanto à implementação de um mecanismo de certificação e reconhecimento no mercado de trabalho para tornar estes programas atraentes.</p> <p>A adequação da formação às necessidades do sistema produtivo é mais uma questão de acessibilidade para a formação de novos grupos e de reformas institucionais na área da relação entre a oferta e a procura do que uma questão de adaptação de conteúdo. Mas, apesar de ser uma questão importante, é comparativamente baixa.</p> <p>A aplicação da abordagem à formação de competências profissionais também tem sido uma importante transformação dos sistemas de formação no que diz respeito à definição do conteúdo da formação, forma de organização e avaliação.</p> <p>Reformular o conteúdo da formação, substituindo os temas que definem os objetivos educacionais para as competências a formar, envolve uma mudança completa. No caso espanhol, correspondente à formação profissional de nível médio e qualificações superiores que estão associados com as competências que os alunos devem dominar para terminar a aprendizagem, mas os currículos dos títulos ainda são descritos em termos de conteúdos programáticos.</p> <p>A redefinição dos conteúdos de aprendizagem em termos de competências é uma tarefa complexa que exige a participação de especialistas e profissionais de formação com competências para identificar as competências</p>	<p>conjunto para gerar conhecimento amplo. Os principais campos de trabalho são: formação profissional inicial, Formação Profissional Avançada, informação e orientação, avaliação, ensino e aprendizagem e economia no setor profissional.</p> <p>A câmara de comércio e sindicato da indústria fundaram o Instituto de Ciências da Educação (ibw), em 1975 que representa a Áustria na ReferNet (rede de institutos, criada pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional). A pesquisa aplicada e temas economicamente relevantes constitui o enfoque principal nos seus projetos e o ibw opera interdisciplinarmente.</p> <p>Além das atividades de pesquisa o IBW também elabora material de apoio, por exemplo</p>	<p>promoção de centros de formação entre empresas e apoiar o planeamento, criação e desenvolvimento dessas instalações;</p> <p>(2) Manter e publicar o registo de profissões de formação reconhecidas;</p> <p>(3) Realizar as tarefas descritas na Lei de Proteção de Educação à Distância em conformidade com as diretrizes emitidas pelo Conselho e aprovadas pelo Ministério Federal competente e que contribuem para a melhoria e ampliação da educação profissional à distância através da promoção de projetos de desenvolvimento.</p> <p>O Instituto Federal de Educação e Formação Profissional poderá, com o consentimento do Ministério Federal da Educação e Investigação, celebrar contratos com entidades fora do governo federal para assumir novas tarefas.</p>
--	---	---	--

<p>entidades públicas ou privadas envolvidas na educação/formação de jovens e adultos;</p> <p>h) Promover a avaliação das rotas de qualificação sob a sua coordenação;</p> <p>i) Participar, no âmbito da sua missão, no desenvolvimento em profundidade do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões;</p> <p>j) Participar no desenvolvimento de Normas de formação inicial e contínua para professores, formadores e outros profissionais que oferecem cursos de educação e formação de dupla certificação a jovens e adultos, bem como na implementação do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de competências, em plena cooperação com os prestadores de formação de professores e formadores, nomeadamente, instituições de ensino superior.</p>	<p>necessárias para desempenhar uma função profissional específica.</p> <p>Este processo está a reforçar a orientação profissional para o mercado de trabalho, bem como a formação e a colaboração entre especialistas e profissionais e contribui para uma relação mais estreita entre a formação e o tecido produtivo e económico. Como resultado deste esforço, há uma melhor identificação das necessidades de formação e um maior número de técnicos, especialistas e formadores capacitados nesta metodologia. As competências de aprendizagem foram alcançadas e divulgadas no campo da formação e da empresa.</p> <p>Outra linha de ação é melhorar a orientação profissional oferecida aos jovens. Os jovens escolhem as especialidades de formação dependendo de vários parâmetros, principalmente a perceção de futuras profissões. Assim, os jovens escolhem aquelas especialidades que pensam ter mais "saída" e recusam aquelas que acreditam não ter futuro. Esta perceção é baseada em fontes diversas, de estereótipos difundidos pelos meios de comunicação e da opinião pública para a experiência adquirida no seu ambiente imediato, seja família, amigos ou tipo de local. Em relação às profissões com falta de atrativos devido às condições de trabalho ou má imagem social, ou profissões que são percebidas como sem futuro, os formandos têm grandes dificuldades para concluir seus cursos. Embora a capacidade de absorção pelo mercado de trabalho seja muito maior do que o número de jovens que obtiverem o grau, uma melhor orientação e conhecimento do mercado de trabalho por parte dos jovens e respetivas famílias permitiria uma melhor adequação entre a oferta e a procura de formação.</p>	<p>manuais de formação para ocupações de aprendizagem específicas para apoiar o trabalho dos formadores de IEFP.</p> <p>Como mencionado acima, o Conselho Consultivo Federal em Aprendizagem (BBAB) apresenta propostas ao Ministério Federal da Economia, família e juventude (BMWFJ), com base em opiniões de especialistas. Os membros do BBAB são sugeridos pelos parceiros sociais (Câmara de Comércio) e nomeados pelo BMWFJ. Os professores em escolas de EFP atuam com carácter consultivo, como membros.</p>	
---	---	---	--

SWOT: Consultadoria e Pesquisa Institucionalizadas

País	Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
ES	<ul style="list-style-type: none"> Definir conteúdos de formação em termos de competências; Boa colaboração entre profissionais e especialistas de formação; Divulgação de competências nos domínios da educação e negócios. 	<ul style="list-style-type: none"> Pouco conhecimento sobre o mercado de trabalho e oportunidades por parte dos alunos antes de decidir a sua formação; Má imagem de formações com alta empregabilidade; Definir títulos curriculares ultrapassados. 		
PT	Existem alguns setores da economia portuguesa que são altamente relevantes para o sistema vocacional e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> Há uma incompatibilidade entre as qualificações existentes e as necessidades reais do mercado. Há um fenómeno de rareza em alguns grupos profissionais com elevadas taxas de emprego, mas sem volume de produção significativo das qualificações. 	Em relação à adequação entre a oferta ea procura de qualificações, é necessária alguma "ponderação", pois haverá "superprodução" de qualificação em áreas de alto nível para o desenvolvimento da educação e formação profissional de nível secundário, ou seja, quando se considera o profissional direto e serviços privados e técnicos intermédios.	<ul style="list-style-type: none"> A crise económica e social que o país enfrenta coloca sérios constrangimentos à avaliação e atualização dos programas educacionais. Algumas áreas do país, como o Alentejo e Algarve estão numa "situação de alta saturação de oferta em todos os segmentos de formação."

<p>AT</p>	<p>Há órgãos de pesquisa dedicados, que monitorizam constantemente o sistema de formação profissional na Áustria e também contribuem com perícia para o desenvolvimento do sistema, especialmente na área de desenvolvimento de novos perfis profissionais.</p>			
<p>GE</p>	<p>O sistema dual é bem desenvolvido, mas é analisado de forma permanente.</p>	<p>Muitos estudos e estatísticas estão disponíveis, o que pode ser confuso.</p>	<p>A cooperação internacional no domínio da educação e formação profissional;</p> <p>Assumir novas tarefas administrativas da Federação para a promoção da formação profissional;</p> <p>Em conformidade com as revisões administrativas gerais do Ministério Federal competente, para implementar a promoção de centros de formação entre empresas e apoiar o planeamento, criação e desenvolvimento dessas instalações;</p> <p>Manter e publicar o registo de profissões de formação reconhecidas;</p> <p>O BMBF estabeleceu no âmbito do BIBB o departamento alemão para a Cooperação Internacional em Educação e Formação Profissional "GOVET". É responsável pela consultoria e inicialização da cooperação internacional com os países interessados na educação e na formação profissional.</p>	<p>Muitos estudos e estatísticas disponíveis, o que pode ser confuso.</p>

			<p>O Instituto Alemão para a Cooperação Internacional em Educação e Formação Profissional é um componente essencial da estratégia do Governo Federal para avançar no sentido de uma maior coesão na cooperação internacional de EFP por prestação de serviços a partir de uma única fonte, que foi aprovado pelo Conselho de Ministros Federal sob a gestão do Ministério Federal de Educação e Investigação (BMBF), no início de julho de 2013. Proporciona apoio especializado para o Governo Federal em cooperação de educação e formação profissional internacional e cria transparência, tanto dentro como fora da Alemanha, formando uma plataforma de intercâmbio de informações.</p> <p>A alta qualidade do sistema dual de educação e formação profissional na Alemanha está a atrair crescente interesse do exterior. Mais e mais inquéritos são recebidos por serviços de consultoria relativos à adaptação de elementos individuais dentro de diferentes contextos nacionais. O nível relativamente baixo de desemprego juvenil na Alemanha e o facto de a transição da formação para o trabalho ocorrer sem problemas na maioria dos casos são objeto de louvor regular e são vistos como evidência da natureza bem-sucedida do sistema dual. Mesmo o estudo da OCDE "Education at a glance", que tradicionalmente tende a ter uma visão crítica sobre a educação e formação profissional dual, produziu uma mudança de paradigma no seu último relatório de 2013. O sistema de formação profissional alemão é apresentado de forma bastante positiva e é identificado como uma das principais razões para o sucesso da Alemanha durante a crise económica europeia.</p> <p>Várias instituições e departamentos alemães têm vindo a oferecer serviços de consultoria no estrangeiro há alguns anos. Isto levou a uma presença um pouco incoerente pelos interessados alemães, em alguns casos. O GOVET é agora o ponto de contacto central para as partes interessadas e os atores nacionais e internacionais de EFP na capacidade de uma "one-stop shop" a este respeito. As tarefas individuais do GOVET são as seguintes:</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Um “braço” administrativo para as discussões de Mesa Redonda sobre a cooperação entre a educação e formação profissional internacional. O principal ponto de contato para os interessados em cooperação de EFP nacionais e internacionais.</p> <p>Implementação de um sistema de gestão do conhecimento interno e externo.</p> <p>Criação, design técnico e pesquisa de avaliação dos acordos bilaterais de educação e de formação profissional de cooperação firmados pelo Ministério Federal da Educação e Investigação (BMBF).</p> <p>Definição, conceção e avaliação de redes de cooperação e projetos.</p>	
--	--	--	--	--

CONCLUSÕES

Este relatório é resultado de uma parceria europeia entre Espanha, Portugal, Áustria e Alemanha no projeto LLL “**dualVET-Transfer of successful structures and guidance for implementing the dual VET system. Training company mentors**” (www.dualvet.eu). A Alemanha e a Áustria representam países com uma tradição longa e de sucesso no sistema de formação dual. Espanha e Portugal estão muito interessados em transferir elementos de um sistema de formação dual. O principal objetivo é reduzir o elevado número de jovens desempregados nestes países.

Neste relatório preparamos uma comparação de quatro sistemas de EFP nacionais diferentes. A ideia foi recolher e analisar as melhores práticas da Alemanha & Áustria e compará-las com o sistema de EFP em Espanha e Portugal. Para cada país analisamos cinco elementos cruciais para um Sistema de formação dual:

1. Cooperação entre governo e indústria
 - a. Papel do governo/estado/região
 - b. Papel da empresa de formação
 - c. Papel das escolas profissionais
 - d. Papel da instituição competente
 - e. Financiamento conjunto de formação profissional
 - f. Aceitação social de EFP
2. Aprender com o processo de trabalho
3. Aceitação de normas nacionais
4. Pessoal de EFP qualificado
5. Pesquisa e consultadoria especializadas

Numa matriz conjunta, a situação atual dos quatro países parceiros foi comparada. Os respetivos parceiros numa análise SWOT também avaliaram cada um dos seguintes tópicos. Pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças foram identificados.

Numa análise conjunta de todos os resultados, foi clarificado que o papel da empresa é crucial para o sucesso das estruturas de EFP dual. A formação na empresa de jovens trabalhadores qualificados é uma oportunidade real para a integração de sucesso de jovens graduados no mercado de trabalho. A relevância no mercado de trabalho da educação profissional e a transição da educação para o emprego é consideravelmente fortalecida pelo papel ativo da empresa. Para além das condições políticas necessárias (papel do governo; cofinanciamento; aceitação social...) é primariamente importante sensibilizar a empresa em relação à formação no local de trabalho e integrar pessoal qualificado na empresa.

Recomendações*:

**) O nosso quadro de referência importante foi a “Lei de Formação Profissional” federal alemã (BBiG)*

Uma combinação de aprendizagem dentro da situação real de trabalho na empresa e aprendizagem na escola é a melhor maneira de desenvolver a competência profissional, metodológica e social necessária para alcançar este objetivo. A aprendizagem ativa no processo de trabalho é considerada a forma mais eficaz e mais eficiente de educação e formação profissional. Em vez de meros exercícios teóricos que estão muito distantes da realidade da vida profissional, os formandos aprendem em situações reais de trabalho com o apoio dos seus colegas e outros trabalhadores qualificados. Ao tornarem processos de trabalho reais dentro das empresas o ponto de referência para processos de aprendizagem, também permite um alto grau de relevância para o mercado de trabalho a ser alcançado no âmbito dos sistemas de EFP, que são mais baseados nas escolas. A participação na vida profissional motiva os formandos, melhora os resultados de aprendizagem e reduz o abandono. Isso apoia a integração social dos jovens.

"A formação inicial, através de um programa de formação sistemático, confere as competências profissionais, conhecimentos e qualificações (competência profissional) necessárias para envolvimento numa forma de atividade profissional qualificada num mundo de trabalho em mudança. A formação inicial deve também habilitar os formandos a adquirir a experiência profissional necessária."(BBiG)

Para estas experiências ocupacionais o papel das empresas é essencial.

Papel da Empresa

A formação profissional deve ser proporcionada em empresas envolvidas na atividade económica e em instituições comparáveis não relacionadas com uma atividade económica, especialmente de serviço público e nos estabelecimentos dos membros de profissões liberais.

- Em escolas profissionais (formação profissional na escola);
- Noutras instalações de formação profissional fora do sistema escolar e formação na empresa

As localizações de aprendizagem especificadas na subsecção devem colaborar na provisão de formação profissional (cooperação entre localizações de aprendizagem). [BBiG].

Os empregadores de formação devem:

- Certificar-se que a competência profissional necessária para que os formandos atinjam o objetivo da sua formação inicial é proporcionada e ministrar essa formação inicial sistematicamente em conformidade com o programa e um calendário e de forma adequada ao objetivo em vista, para que o propósito da formação possa ser alcançado dentro do prazo estabelecido;
- Proporcionar a formação inicial ou confiar essa formação expressamente a um instrutor;
- Proporcionargratuitamente aos formandos os materiais e ferramentas necessários para a sua formação inicial.

Adequação do Local de Formação

- a) Os formandos deverão apenas ter acesso a formação inicial se
 1. A natureza e equipamento das instalações de formação forem adequados para formação inicial; e
 2. O rácio entre o número de formandos e o número de locais de formação ou o número de funcionários qualificados for adequado.

- b) As instalações de formação onde as competências profissionais, conhecimento e qualificações não possam ser transmitidas na sua totalidade podem ser consideradas adequadas se puderem ser transmitidas através de medidas de formação inicial que têm lugar fora das instalações de formação.
- c) Os órgãos competentes devem garantir que as instalações de formação são adequadas e que as pessoas têm as qualificações técnicas e pessoais necessárias[BBiG]
- d) Após a conclusão de um contrato de formação inicial, as empresas devem, sem demora e em qualquer caso antes do início da formação inicial, estabelecer as estipulações do contrato. O contrato deve especificar pelo menos:
 1. A natureza, programa de estudos, cronograma e objetivo da formação inicial, e em particular a forma de atividade ocupacional para a qual a formação existe;
 2. Início e duração da formação inicial,
 3. Quaisquer medidas de formação inicial fora das instalações de formação;
 4. A duração das horas normais de formação da formação inicial;
 5. A duração do período probatório;
 6. O pagamento do subsídio e a taxa a aplicar;
 7. O valor do subsídio de férias;
 8. As condições sob as quais o contrato de formação inicial pode terminar;

Os formandos só serão responsáveis pelas tarefas que servem o propósito da sua formação inicial e que são compatíveis com as suas capacidades físicas. As empresas garantem que os formandos são incentivados a desenvolver a sua personalidade e que estão protegidos do perigo físico ou moral. Cumprimento das condições das empresas - a empresa precisa ser equipada e gerida de forma que permita ao aprendiz obter todos os conhecimentos e competências incluídas no perfil profissional legalmente definido (como mencionado acima, se uma empresa não puder cumprir todos os aspetos de um perfil profissional, pode formar aprendizes no âmbito de uma aliança de formação). Além disso, um número suficiente de instrutores qualificados profissionalmente e pedagogicamente deve estar disponível na empresa.

A formação na empresa é regida por regulamentos de formação que estabelecem um nível uniforme de âmbito nacional para o conteúdo da formação, calendário de formação e exames. Os padrões de âmbito nacional e as qualificações reconhecidas nacionalmente agem como uma referência de qualidade para os empregadores e servem de base para o recrutamento. Normas profissionais entre empresas e padrões de exame uniformes garantem a qualidade das qualificações.

Cumprimento das condições legais - a empresa tem o direito de realizar as atividades em que o aprendiz deve ser formado de acordo com a Lei do Comércio e Indústria. Isso ajuda os funcionários a encontrar um novo emprego mais rapidamente. As qualificações de formação comparáveis e certificados formam a base para a empregabilidade, mobilidade e aceitação social, assim como promovem a aprendizagem ao longo da vida.

O conceito de trabalho como forma de adquirir as competências e formação necessárias para introduzir uma nova dimensão aos critérios de organização do trabalho proporciona uma visão diferente na maneira de estruturar a formação na empresa, ainda centralizada na organização da escola.

A empresa deve contribuir para promover a importância da formação profissional no mercado de trabalho e ajudar a melhorar a sua imagem. É necessário transmitir aos alunos que escolhem esta opção que este tipo de estudos é prático e consistente. As empresas devem identificar melhorias quando ligam centros de formação a condições do mercado de trabalho real e, em seguida, conseguir uma melhor adequação entre as competências ensinadas e a prática.

As empresas devem avaliar os seus alunos de forma correta, através de um tutor e após o programa de estágio que foi coordenado com o tutor escolar.

Se uma empresa não pode proporcionar formação para os todos os aspetos descritos num perfil de trabalho definido, as empresas de formação têm a possibilidade de usar uma formação prática complementar na formação de uma aliança (aprendizes recebem formação na empresa em duas ou mais empresas diferentes, de modo a abranger plenamente todos os aspetos de uma ocupação de aprendizagem). O bom relacionamento entre empresas e centros de ensino é essencial.

Os empregadores de formação pagarão aos formandos um subsídio adequado. Deve ser avaliado em conformidade com a idade dos formandos de modo a que aumente, pelo menos uma vez por ano, à medida que a formação inicial progride. Os custos do sistema de formação profissional dual são suportados proporcionalmente pelo governo (escola profissional) e comunidade empresarial. A participação financeira da comunidade empresarial faz com que seja possível manter os gastos do governo para a formação profissional a um nível relativamente baixo.

Obrigações dos Formandos– Conduta Durante a Formação Inicial

Os formandos devem realizar esforço para adquirir a competência profissional necessária para alcançar o objetivo da sua formação inicial. Em particular, devem ser obrigados a

- a) Cuidadosamente desempenhar as suas tarefas como parte da sua formação inicial;
- b) Participar em medidas de formação inicial para as quais lhes foi concedido tempo;
- c) Seguir as instruções dos empregadores de formação, instrutores ou qualquer outra pessoa com poder para dar instruções no âmbito da sua formação inicial;
- d) Ter em mente as regras de comportamento nas instalações da formação;
- e) Utilizar ferramentas, maquinaria e outro equipamento com o devido cuidado;
- f) Não revelar qualquer segredo do negócio.

No final da relação de formação inicial, os empregadores de formação (empresa) devem dotar os formandos com um certificado escrito. Se os empregadores de formação não tiverem eles próprios proporcionado a formação inicial, o certificado deverá ser assinado pelo instrutor também. O certificado deve conter indicações sobre a natureza, duração e propósito da formação inicial, bem como a qualificação profissional, conhecimentos e qualificações adquiridas pelos formandos. Se os formandos assim o solicitarem, também devem incluir informações sobre sua conduta e desempenho. O organismo competente deve supervisionar a oferta de formação inicial e prestará apoio na forma de conselho para as pessoas envolvidas na formação profissional. Para o efeito, nomeará assessores de formação.

Papel do Pessoal de EFP Qualificado

Os formandos só podem ser contratados por empregadores de formação que tenham as qualificações pessoais necessárias e competências profissionais/técnicas.

Os formandos só podem ser formados por pessoas que tenham as qualificações pessoais e técnicas necessárias.

Os empregadores de formação que não tenham as qualificações técnicas necessárias ou não proporcionem eles próprios a formação inicial, só poderão aceitar formandos se nomearem instrutores com as qualificações pessoais e técnicas necessárias para transmitir diretamente o conteúdo da formação inicial essencial de forma responsável no local de formação. (Lei da Formação Profissional)

As competências profissionais também incluem educação profissional e qualificações de formação. Estas incluem, por exemplo, o conhecimento das disposições legais aplicáveis em relação à formação profissional, planeamento de formação e oportunidades para promover processos de aprendizagem e também competências pedagógicas.

Sob a responsabilidade do instrutor, as pessoas também podem participar na prestação de formação inicial não sendo eles próprios instrutores, caso possuam competência profissional, conhecimentos e qualificações, bem como as qualificações pessoais necessárias para transmitir matérias abrangidas pela formação inicial.

Qualificações Pessoais

As pessoas devem ser consideradas como não possuindo as qualificações pessoais necessárias se:

- a. Não tiverem permissão para empregar crianças e jovens ou,
- b. Forem culpadas de transgressões repetidas ou sérias de uma lei de formação profissional/normas nacionais ou das provisões e regulamentos com base na lei

Qualificações Técnicas:

- i. As pessoas só são consideradas como tendo as qualificações técnicas necessárias se possuírem as competências, conhecimentos e qualificações profissionais, bem como as competências, conhecimentos e qualificações de ensino necessárias para dar formação inicial na ocupação e processos em causa;
- ii. As pessoas só são consideradas como possuindo as competências profissionais necessárias, conhecimentos e qualificações, se:
 - a) Tiverem sido aprovadas no exame final num campo técnico correspondente à ocupação de formação;
 - b) Tiverem sido aprovadas num exame reconhecido num centro de formação ou perante uma autoridade de exames ou exame final;

c) Tiverem sido aprovadas num exame final numa instituição de ensino superior num campo técnico correspondente à ocupação de formação

As Soft Skills recomendadas em relação às qualificações pessoais (quantas mais melhor) são:

- *Competências de gestão e organizacionais;*
- *Capacidade de ensinar;*
- *Capacidades cognitivas e de resolução de problemas;*
- *Aplicação de leis, regulamentos e diretrizes em EFP;*
- *Capacidade de cooperar;*
- *Capacidade de trabalhar com jovens;*
- *Personalidade equilibrada;*
- *Cautela;*
- *Coragem;*
- *Empatia;*
- *Entusiasmo;*
- *Flexibilidade;*
- *Simpatia, honestidade e lealdade;*
- *Mente aberta;*
- *Prontidão para ajudar;*
- *Fiabilidade;*
- *Sensibilização para a segurança;*
- *Autoconfiança;*
- *Sentido de responsabilidade;*
- *Autoritarismo;*
- *Tolerância sob stress emocional;*

- *Tolerância à frustração;*
- *Vontade em aceitar responsabilidade pessoal;*
- *Boas competências sociais e de comunicação;*
- *Aplicar técnicas de comunicação relevantes;*
- *Comunicar eficazmente com jovens;*
- *Apoio ao cliente;*
- *Questionamento eficaz;*
- *Compreensão oral;*
- *Técnicas de apresentação;*
- *Capacidades retóricas*
- *Competências de trabalho em equipa*

As qualificações para o ensino e formação profissionais devem ser comprovadas por um certificado que atesta a capacidade e aptidão do formador. Este certificado aplica-se a formadores que trabalham em empresas comerciais, na agricultura, na indústria mineira e no serviço público, mas não para profissões liberais. O órgão competente certifica-se se as instalações onde decorrerá a ação de formação estão em conformidade, bem como se os formadores têm as competências e qualificações técnicas e pessoais necessárias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Portugal

ANQEP- Agência Nacional Para A Qualificação E O Ensino Profissional. (26 de Junho, 2015). Obtido com <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>

Cardim, J. C. (1999). *O Sistema de Formação Profissional em Portugal*. Obtido com CEDEFOP: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cefefop.europa.eu%2Ffiles%2F7009_pt.pdf&ei=NB6RVbmmHMv_ygPb3rKoBg&usg=AFQjCNGgb0dmzouQ8VUKYNUCH9nI52vs6w&bvm=bv.96783405,d.bGQ

Ciência, M. d. (20 de Junho 2014). *Decreto Lei 92/2014, de 20 de Junho*. Obtido com <http://dre.tretas.org/dre/317563/>

Cultura, D.-G. d. (2005-2006). *O Sistema Educativo em Portugal*. Obtido com OEI: http://www.oei.es/quipu/portugal/educ_portugal_eurydice.pdf

DUAL. (n.d.). *Importância do sistema dual para a formação profissional é tema de seminários*. Obtido com Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã: <http://www.ccila-portugal.com/pt/news/arquivo/single-view/artikel/importancia-do-sistema-dual-para-a-formacao-profissional-e-tema-de-seminarios/?cHash=f91ecff323c97f7b3f2da94052e53356>

Educação, M. d. (Setembro, 2007). *Educação e Formação em Portugal*. (M. d. Educação, Ed.) Obtido com [http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf)

Formação dual na Europa - um êxito de exportação "made in Germany". (2015). Obtido com Goethe Institut: <http://www.goethe.de/ins/pt/lp/prj/toa/ale/job/pt11077304.htm>

Ministério da Educação, M. d. (Junho, 2003). *Os sistemas de qualificação e do seu impacto na Aprendizagem ao Longo da Vida*. Obtido com OECD: <http://www.oecd.org/portugal/33776836.pdf>

Neves, A. O., Pereira, C., Santos, F., Godinho, R., Pereira, T., Valente, A. C., et al. (n.d.). *Avaliação Externa do Impacto da Expansão dos Cursos Profissionais no Sistema Nacional de Qualificações*. Obtido com IESE: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorio.pt%2Fdownload.php%3Fid%3D869&ei=myGRVaTmBKXgywPFuLGI AQ&usg=AFQjCNFUzRMHwr6lou_5fGOvRZX4Ect99w

Peliz, M. (Junho, 2014). *Ensino e Formação Profissional Dual*. Obtido com Conselho Nacional de Educação- Relatório Técnico: http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos_e_relatorios/RelatorioTecnico_profduar_final.pdf

Portugal 2020- Acordo de Parceria 2014-2020. (Julho, 2014). Obtido com Eurocid: <http://www.eurocid.pt/pls/wsd/docs/F21366/xx.pdf>

PORTUGAL E ALEMANHA VÃO TROCAR EXPERIÊNCIAS SOBRE ENSINO PROFISSIONAL. (05 de Novembro, 2012). Obtido com Governo de Portugal: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-educacao-e-ciencia/mantenha-se-atualizado/20121105-mec-alemanha.aspx>

Proposta de Decreto-Lei que revoga o Decreto-Lei n.º 4/98, de 8 de janeiro. (n.d.). Obtido com Anespo: <http://www.anespo.pt/uploads/5da5b39daeda1da89e7cf2daf74497fd.pdf>

QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL- PORTUGAL 2007-2013. (Setembro, 2007). Obtido com Qren: http://www.qren.pt/np4/file/663/1_QREN_Quadro_de_Refer_ncia_Estrat_gico_.pdf

Sequeira, M. (23 de Março, 2015). *Formação para a inclusão*. Obtido com SlideShare: <http://es.slideshare.net/mtdsequeira/formao-para-a-incluso>

Unisantos, C. (Outubro, 2008). *V Simpósio Internacional de Gestão em Ambiente Portuário*. Obtido com PARCERIAS E ESTRUTURAS DAS EMPRESAS FORNECEDORAS PARA ATENDEREM OS GRANDES CONSUMIDORES E SEUS PROJETOS: http://www.academia.edu/2323150/PARCERIAS_E ESTRUTURAS_DAS_EMPRESAS_FORNECEDORAS_PARA_ATENDEREM_OS_GRANDES_CONSUMIDORES_E_SEUS_PROJETOS

Yee, H. J., Pont, B., Toledo Figueroa, D., Albiser, E., Maghnouj, S., & Fraccola, S. (Outubro, 2014). *PERSPETIVAS DAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO PORTUGAL*. Obtido com OECD: [http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT_profile_FINAL_PT_20141110_rev.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT_profile_FINAL_PT_20141110_rev.pdf)

Espanha

Comercio, C. d., Ministerio de Educación, C. y., & Europeo, F. S. (Edits.). (s.f.). *Guía de Formación Dual*. Obtido com Cámara de Huelva: <http://www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf>

Estado, C. E. (2011). *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 2009/2010*. (S. G. Educación, Ed.) Obtido com Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=14567>

Homs, O. (s.f.). *La formación profesional en España- Hacia la sociedad del conocimiento (Colección Estudios Sociales nº 25)* . Fundación "la Caixa".

(2012). *Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*. Boletín Oficial del Estado, Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia.

SEPE. (s.f.). *LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Marco Institucional - Oferta formativa*. (S. P. Estatal, Ed.) Obtido com https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/form_profesional_espana.pdf

Áustria

Ausbilder. (2015). Obtido com <http://www.ausbilder.at/>

Bliem, W., Schmid, K., & Petanovitsch, A. (Fevereiro, 2014). *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung- Transfermöglichkeiten.* (I. f. (ibw), Ed.) Obtido com http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf

Bundersministerium für Bildung und Frauen. (15 de Junho, 2015). Obtido com <https://www.bmbf.gv.at/>

Dornmayr, H., & Nowak, S. (2013). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2013.* (I. f. (ibw), Ed.) Obtido com Strukturdaten, Trends und Perspektiven: http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1381904499_fb176.pdf

Ebner, M. (2006). *Image der Lehre und Gründe für Bildungswahlentscheidungen bei Lehrlingen und Schüler/innen im Stadt-Land-Vergleich.* Obtido com <https://www.ebner-team.com/wp-content/uploads/2014/04/lehre.pdf>

Federal Ministry of Science, R. a. (Agosto, 2014). *Apprenticeship.* Obtido com Dual Vocational Education and Training in Austria Modern Training with a Future: http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1414143989_apprenticeship2014.pdf

Hoeckel, K. (Junho, 2010). *Learning for Jobs- OECD Reviews for Vocational Education and Training.* (OECD, Ed.) Obtido com <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). (2015). Obtido com <http://www.ibw.at/>

Irmer, M., Schlögl, P., & Wieser, R. (Fevereiro, 2012). *Qualitätsmanagement in der Beruflichen Bildung: Diskussion, Schlüsselpersonen und qualifizierung.* (A.-V. i. OeAD-GmbH, Ed.) Obtido com http://www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf

Lehrberuf im Gesundheitsbereich genießt höchstes Ansehen: Kellner sind unten durch. (16 de Fevereiro, 2007). *News* .

öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. (2015). Obtido com Austrian Institute for Research on Vocational Training: <http://www.oeibf.at/>

Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung. (2014). Obtido com Austrian Conference on Vocational Education and Training Research : <http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/>

Statistik Austria. (2015). Obtido com Die Informationsmanager: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html

Tritscher-Archan, S. (n.d.). *Apprenticeship Training in Austria*. (l. f. Wirtschaft, Ed.) Obtido com http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/apprent_train_aus.pdf

WKO- Wirtschaftskammer Österreich. (2015). Obtido com Austrian Economic Chambers: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingswettbewerbe---Themenstartseite.html>

Alemanha

- Betrieb, Q. Q. (n.d.). *Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung*. Obtido com <http://quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html>
- CEDEFOP. (2010). *Professional development opportunities for in-company trainers- A compilation of good practices*. European Union, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.
- Energy, F. M. (n.d.). *The dual system of vocational training in Germany*. Obtido com Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/dual-system-of-vocational-training-germany,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=en,rwb=true.pdf>
- Euler, P. D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* (B. Stiftung, Ed.) Obtido com http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Germanys_dual_vocational_training_system.pdf
- foraus.de. (2015). Obtido com Forum für AusbilderInnen: <http://www.foraus.de/html/>
- Forschung, B. f. (Agosto, 2013). *Ausbildung&Beruf*. (B. B. Forschung, Ed.) Obtido com Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung: http://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf
- Partnerships, L. D. (2010). *Pro Dual System through Benchmarking*. Obtido com The Up-dated Pro Dual Benchmarking Report: <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff/8.Pro%2BDual%2BUp-dated%2BBenchmarking%2BReport%2B-%2B2010%5B1%5D.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff>
- Research, F. M. (Julho, 2013). *Training for the future*. (S. Asmuth, U. Engel, A. Gassen, V. Gerard, K. Kanschat, & S. Meiborg, Eds.) Obtido com JOBSTARTER- Objectives, tasks and achievements: http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_training_for_the_future.pdf
- Research, F. M. (23 de Março, 2005). Vocational Training Act. *Berufsbildungsgesetz (BBiG)* , I , 931.
- Spöttl, G., & Windelband, L. (Março, 2013). *Innovations in Vocational Education and Training – a Successful Paradigm Shift within the Dual System in Germany*. Obtido com Institut Technik und Bildung (ITB): <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00103099-1.pdf>

Training, C. E. (2014). *Spotlight on VET Germany*. Obtido com <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8057>

Training, G. O. (n.d.). *The engine of Dual VET cooperation of stakeholders from business, government and society*. Obtido com Go VET: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Motor_der_Dualen_Berufsbildung_EN.pdf

Wieland, C. (21 de Maio, 2013). *A model, not a blueprint: Transferring the dual system*. (B. Stiftung, Ed.) Obtido com Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/presentations/model-not-blueprint-transferring-dual-system>



dual**vet**