



Relatório de execução do WP4 "Teste-piloto: implementação e execução "

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

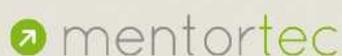
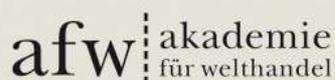


Tabela de Conteúdos

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OBJECTIVOS.....	6
3. PILOTO.....	7
- Atividades	7
4. IMPLEMENTAÇÃO.....	10
- Seleção dos candidatos.....	10
- Concepção do programa de formação e metodologia.....	14
- Implementação do programa e desenvolvimento do teste piloto.....	17
5. AVALIAÇÃO.....	21
- Atividades.....	21
- Resultados e Conclusões.....	22
6. CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA.....	28
- Contribuições das instituições participantes.	
o Fase de teste.....	28
o Fase de implementação.....	28
- Conclusões finais.....	34

1. INTRODUÇÃO

Mais do que nunca, a importância do sistema de formação dual como agente na redução do desemprego jovem, atuando como facilitador na transição da formação para o trabalho e como resposta às necessidades do mercado de trabalho atual é cada vez maior.

Assim, certos da importância da promoção da formação em regime de alternância (ou dual), surge a iniciativa DualVET (www.dualvet.com), um projeto Europeu financiado pela Comissão Europeia através do programa Aprendizagem ao Longo da Vida que reúne vários países e instituições parceiras em torno de um tema tão atual e relevante – o sistema dual. Durante dois anos, os vários intervenientes procuraram despertar a consciência da sociedade, empresas e autoridades públicas para os benefícios desta metodologia de ensino, tão fundamental para a luta contra o desemprego dos jovens. Graças à implementação de sistemas de formação dual, alguns países europeus, tais como Áustria e Alemanha, têm demonstrado que o uso de modelos de formação dual contribui amplamente para uma redução das taxas de desemprego, facilitando os jovens formandos (que recebem formação profissional dual) a transitar mais facilmente para o mercado de trabalho.

O projeto DualVET, coordenado pela Câmara de Comércio, Indústria e Serviços de Zaragoza, tem como objetivo transferir a experiência, know-how e de boas práticas do sistema dual desenvolvidos na Alemanha e na Áustria para Portugal e Espanha, a fim de auxiliar as empresas (nomeadamente do sector automóvel e turismo – sectores com elevada expressão nestes países) na implementação destes modelos.

Atualmente, de acordo com informações fornecidas pelo Ministério das Finanças e Competitividade espanhol, a indústria automóvel espanhola representa 10% do PIB e 17,7% de todas as exportações, gerando 300.000 empregos diretos e milhões de postos de trabalho ligados a essa indústria. Espanha é o segundo fabricante de automóveis mais importantes da Europa, e o nono em todo o mundo. Espanha tem atualmente 17 fábricas de automóveis e 1000 empresas que fabricam equipamentos e componentes automóveis. Já no caso de Portugal, a indústria automóvel tem uma tradição de 40 anos. O volume de negócios gerado pelo sector que está agora em cerca de 4,8 bilhões de euros e é uma pedra angular da economia Português. É responsável por 4% do total do PIB e emprega cerca de 40.000 pessoas, e é um dos sectores de exportação mais importantes do país, de acordo com o Governo Português.

Por sua vez, a contribuição do sector do turismo para o PIB Espanhol cresceu 3,5% (na Catalunha, o turismo é responsável por 12% do PIB, de acordo com o Governo catalão, enquanto que representa 7,7% do PIB de Aragón), fornecendo empregos para cerca de 4,7 milhões de pessoas durante a alta temporada. O turismo representa 5,8% do PIB Português, e 7,2%, contando serviços indiretos.

Assim, até à data e com base nas informações dos sistemas dual alemão e austríaco, além do trabalho realizado com as empresas espanholas e portuguesas a partir de formação dual e as empresas em que a formação dual tem sido bem sucedido, este projeto tem gerado os seguintes resultados de base e produtos:

- Um Plano Estratégico com recomendações para a implementação de um sistema de formação profissional dual na Espanha e Portugal, uma análise SWOT e um resumo da análise realizada.
- Guias práticos: **Como implementar com sucesso o programa de dupla formação profissional. A abordagem DUALVET.** ([Http://www.dualvet.eu/docs/productos/Dualvet_ES.pdf](http://www.dualvet.eu/docs/productos/Dualvet_ES.pdf)). Este manual está dividido em quatro capítulos:
 - Uma introdução ao sistema de formação profissional dual. O segredo por trás do sucesso da Alemanha e da Áustria (http://www.dualvet.eu/docs/productos/1_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf)
 - Guia prático para as empresas de organizar e dirigir a formação do sistema dual profissional. Com uma referência especial ao turismo e automóvel (http://www.dualvet.eu/docs/productos/2_Guia%20practica.pdf)
 - Questões-chave e os requisitos formais que permitam as empresas a implementar com êxito a formação dual (http://www.dualvet.eu/docs/productos/3_Cuestiones%20clave%20y%20requisitos%20formales.pdf)
 - Guia prático para tutores empresa de formação dual se refere às competências transversais (http://www.dualvet.eu/docs/productos/4_Guia%20practiva%20par%20instructores%20de%20empresas%20de%20formacion%20dual.pdf)
- Uma rede de especialistas e *key-players*, incluindo autoridades públicas, instituições de ensino, associações empresariais, câmaras de comércio e indústria, empresas, sindicatos e outros agentes interessados no sistema dual;
- Implementação de um programa piloto de formação para empresas com o objetivo de formar os actores empresariais para o sistema dual, com

particular enfoque na concepção, implementação e avaliação de resultados para formação dual.

2. OBJECTIVOS

O objetivo principal do piloto DualVET é:

- Envolver os principais beneficiários do projeto nos resultados produzidos (especialmente as empresas e os tutores designados pela antiga e centros de formação também, autoridades públicas e outros usuários).
- Corrigir ou melhorar os produtos finais, com base nos comentários recebidos destes beneficiários;
- Analisar a viabilidade do sistema dual em Espanha e Portugal.
- Demonstrar a importância das competências transversais enquanto elementos fundamentais de apoio no que diz respeito conhecimento técnico na criação do sistema dual.

3. O piloto

Atividades

Para envolver as empresas e, em particular, representantes dos setores automóvel e de turismo, os diferentes parceiros em Espanha e Portugal desenvolveram estratégias de comunicação de acordo com o seu território, conforme descrito abaixo.

A resposta inicial por parte das empresas e diversas instituições não foi tão alta quanto inicialmente esperado. As principais razões apresentadas pelas empresas foram a falta de conhecimento sobre o sistema de formação dual, e, nomeadamente, a falta de recursos e/ou tempo para despendar em outros assuntos que não aqueles diretamente relacionados com a sua atividade profissional. Por esta razão, como se verá a seguir, foi finalmente decidido a trabalhar com empresas de outros setores que estavam entusiasmados com a iniciativa.

CÂMARA DE COMÉRCIO, INDÚSTRIA E SERVIÇOS DE ZARAGOZA

Para constituir o grupo-piloto, antes de tudo, uma campanha de captura geral foi lançada em que foram utilizados no site da instituição e sua newsletter (números 308, 310 e 340). A campanha foi enviada para uma média de 28,7000 endereços de e-mail. Isto foi seguido por uma campanha de e-mail para os grupos mais segmentados, tais como:

- As empresas do cluster automóvel,
- Reparação de veículos oficinas os alunos de tutoria do "Salesianos Nuestra Señora del Pilar" Higher Grade Automotive Centro de Formação Profissional,
- Negócios da Câmara de Comércio da Comissão de Turismo.

Por último, foi necessário para iniciar uma campanha de marketing por telefone.

As empresas, eventualmente, incluídas no Grupo piloto foram os seguintes:

- Android, do setor automóvel,
- Asociación de Maitres de Aragón, do setor de turismo,
- Cluster de Automoción de Aragón (CAAR),
- Estudios Zaragoza, do setor de formação,
- Expertos en Hostelería, do sector do turismo,
- Mann Hummel, do setor automóvel.

MENTORTEC - INOVAFOR

Neste caso, tendo em vista a criação do grupo piloto, Mentortec contactou mais de 500 pequenas empresas do norte de Portugal por e-mail (através da sua base de dados). Estes contactos foram consolidadas por telefone. Mais ainda, a Mentortec também publicou um Press Release em revistas de Recursos Humanos para tentar obter mais interessados. As empresas incluídas no grupo-piloto foram praticamente os mesmos que os que participaram da atividade de formação de tutores, como será visto mais adiante.

- Costa e Dias Lda., Que se dedica ao injeção de plástico e de modelagem para o setor automóvel.
- Polisport, SA, que se dedica ao design de componentes plásticos para a indústria automotiva.
- Associação Comercial de Braga, como uma associação da região de Braga.
- Porta Azul Guest House, do sector hoteleiro.
- Escola de Comércio do Porto, a partir da educação e da promoção do sector de formação dual.
- Instituto Emprego e Formação Profissional, Instituto Público, representando emprego Português e da formação profissional.
- Dupla - Porto / Português, Câmara de comércio e indústria alemã.

CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE TERRASSA

Tal como no caso da Câmara de Saragoça, a Câmara de Terrassa lançou uma campanha publicitária sobre o projeto DualVET, a Internet e formação, que foi consolidada com chamadas telefónicas e difusão via Internet no site da Câmara, devido a não receber o desejado / resposta esperada dos setores escolhidos para esse grupo piloto.

Conseqüentemente, as seguintes atividades foram realizadas:

- Os e-mails foram enviados para empresas dos setores automóvel e de turismo dentro da área de influência da Câmara de Terrassa, e para as empresas do Cluster catalão Automotive;
- Comunicação (boletim informativo por e-mail) a todas as empresas dentro da área de influência da Câmara (independentemente de se eles foram dos setores preferenciais);

- Cooperação com a gerência do hotel Guild of Terrassa via Facebook; e com a Promoção Económica Consórcio Vallès, o Conselho de Formação Profissional de Terrassa (que enviou a comunicação com os centros de formação profissional de Terrassa) e que de Rubí;
- As inscrições para o curso na seção de formação do site da Câmara (<http://www.cambraterrassa.es/ct/curs/552>).

As empresas, eventualmente, incluídas no Grupo piloto foram os seguintes:

- Estamp, SAU, a partir do setor automóvel,
- Europastry, SA, da indústria alimentar,
- Sigma Gestión Universitaria, do setor de consultoria de serviços de informática do centro universitário,
- Azbil Telstar Technologies, de vácuo industrial indústria de fabricação de equipamentos do setor de saúde,
- Fundació Lacetània, do sector da educação (formação profissional),
- Fundació Eduard Soler, do sector da educação (formação profissional)

4. IMPLEMENTAÇÃO

Seleção dos Candidatos

De seguida veremos os diferentes processos de seleção dos candidatos que participaram no teste piloto DualVET.

CÂMARA DE COMÉRCIO, INDÚSTRIA E SERVIÇOS DE ZARAGOZA

Embora algumas empresas do grupo piloto manifestaram interesse em participar na atividade de formação, foi realizada paralelamente uma intensa campanha para a difusão, baseada inicialmente no site da instituição e Newsletters (número 349), que foi posteriormente consolidada através de marketing direto via e-mail e por telefone.

Apesar do enorme esforço feito para convidar as empresas beneficiárias para a atividade, que acabou por ser levada a cabo com 5 empresas e 7 tutores empresa. Estes incluíram um do setor de turismo, dois do setor automóvel e 2 do setor de educação. O resultado do processo de recrutamento foi muito pobre em comparação com o esforço e dedicação investidos; este foi basicamente devido aos seguintes problemas:

- Dificuldade dos participantes em aguentar a carga horária deste curso de formação devido a cargas de trabalho muito elevados;
- Dificuldade em se adaptar aos horários propostos, embora eles não foram capazes de sugerir alternativas vezes;
- A percepção de que o sistema de formação profissional foi difícil para eles neste momento, mas interessante como uma opção de futuro;
- Falta de interesse na formação dual;
- A falta de autorização do diretor de recursos humanos para participar da formação, apesar do interesse da pessoa contactada.

As seguintes empresas participaram do curso de formação DualVET:

1. Associação de Maitres y Profesionales de Sala de Aragón

Sector do turismo

Participante: Presidente da Associação

2. Mann + Hummel

Setor automóvel

Participantes: Diretor de Recursos Humanos
Planta Gerente de Manutenção
Planta Técnico de Manutenção

3. *Android*

Setor automóvel

Participante: Gerente de Recursos Humanos e Coordenador de Formação

4. *Grupo Piquer*

Sector da educação

Participante: Inovação, Marketing e Orientação Profissional

5. *Kairós Cooperativa de Iniciativa social*

Sector da educação

Participante: Formação Profissional e Orientação

MENTORTEC - INOVAFOR

Apesar da importância e relevância que o sistema de formação em regime de alternância, ou sistema dual, tem para as atuais instituições, não há informação suficiente relevante para as empresas portuguesas que realcem os benefícios que este sistema tem em particular, para as pequenas e médias empresas. Na verdade, embora as iniciativas de formação dual tenham sido formalmente iniciadas em 1984, o sistema dual em Portugal ainda está numa fase muito embrionária.

Este argumento explica a dificuldade sentida pela Mentortec no envolvimento de pequenas e médias empresas portuguesas para a implementação do curso piloto de formação DualVET, uma vez que a maioria deles ainda não reconheceram a importância e os méritos do "sistema dual". Na verdade, a formação de aprendizes é um dos métodos de formação profissional iniciais utilizados em Portugal, onde o foco principal é colocada sobre a inserção no mercado de trabalho através de formação prática (numa empresa), através de um alternando sistema-empresa escola. Esta formação é dirigida a jovens com idades entre 14 e 24 anos que tenham concluído 9º ano (nível básico), mas que ainda não completaram 12º ano (ensino secundário) e que estão interessados na obtenção de qualificações profissionais e também terminar os seus estudos do 12º ano. Ao completar este Formação Profissional, os alunos recebem o Certificado Geral de Educação e um Grau 4 Certificado de Nível Profissional de acordo com o Sistema Nacional Português de Qualificações.

Como já mencionado, a Mentortec contactou mais de 500 pequenas empresas no norte de Portugal através de diferentes canais. Como estratégia a Mentortec decidiu dividir a formação em dois períodos: em primeiro lugar com a apresentação oficial do projeto DualVET, realizado pela Escola de Comércio de Porto, que teve a participação de 24 pessoas, e um segundo período durante o qual o curso foi dado. Eventualmente 8 empresas estavam envolvidas e um total de 13 pessoas participaram da formação.

1 Costa e Dias Lda.

Sector: injeção de plástico e de modelagem para o setor automóvel.
Participante: Diretor da companhia e Diretor de Recursos Humanos

2 Polisport, SA

Projeto de componentes plásticos para a indústria automóvel.
Participante: Diretor de Recursos Humanos

3 Associação Comercial de Braga

Sector: Associação empresarial da região de Braga;
Coordenador de projetos de formação: 1 Participante

4 Porta Azul Guest House Hotel

Gestão hoteleira - Turismo: Sector
Participante: Diretor de Recursos Humanos

5 Escola de Comércio do Porto

Sector: Centro de formação profissional e promotor do sistema dual de formação profissional.
Participantes: 3 tutores e 1 técnico superior

6 Instituto Emprego e Formação Profissional, Instituto Público

Sector: Representando emprego Português e um Instituto de Formação Profissional.
Participantes: 1 coordenador de formação e tutor e 1 Relações públicas e tutor

7 Confeitaria Ferreira

Sector: setor de alimentos e restaurante
Participante: Diretor de Recursos Humanos

8 Consultor de Projectos de Formação Profissional

Sector: Consultoria e formação
Participante: consultor independente

CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE TERRASSA

Tal como nos casos anteriores, o esforço e dedicação da Câmara de Comércio, Indústria e Serviços de Zaragoza investidos na promoção do programa de formação não reflete o número de inscrições para o programa de formação. Alguns motivos apontam para:

- A falta de uma obrigação regulamentar a partir de hoje para tutores / formadores de ser especificamente treinados como tal,
- A inexistência de um papel regulador para os diferentes agentes / jogadores que participam na melhoria da formação profissional.
- No caso da Catalunha, o fato de que o Departamento de Educação iniciou a introdução experimental de pequenos programas de formação para as empresas (e para tutores em particular) com uma duração mais curta (12 horas, e na maioria dos casos, on-line) e transmitida a pedido da empresa nas suas próprias instalações; dado que este é um projeto piloto, essa opção não tinha sido considerado.

Ainda assim, foi possível envolver as seguintes empresas:

1 Estamp, SAU

Setor automóvel

Participante: Gerente de Recursos Humanos da fábrica de Terrassa

Gerente de produção e gerente de manutenção

2 Mim Medir Lecha Puig, SL

Sector: Metalurgia

Participante: Departamento de Administração - dual tutor estudante formação profissional (1 pessoa)

3 Europastry, SA

Setor: Comida

Participantes: R + D de departamento e tutores técnicos Office- dupla profissional de estudantes de formação (2 pessoas)

4 Sigma Gestión Universitaria, AIE

Sector: Consultoria e gestão de negócios (desenvolvimento de aplicações informáticas para o sector da educação)

Participantes: R + D de departamento e dupla tutor estudante formação profissional Office- técnica (1 pessoa)

5 Coty Astor, SA

Sector: cosméticos atacado e produtos de cabeleireiro

Participante: Departamento de Recursos Humanos (1 pessoa)

6 Consell General de Cambres de Catalunya

Setor: Câmaras de Comércio, Indústria e Navegação

Participante: técnico do Consell de Cambres e pessoa responsável pelo programa de monitoramento da formação QBID QBID (1 pessoa)

Como conclusão desta seção, é evidente que, apesar das dificuldades acima referidas, o número de empresas e candidatos que participam o piloto DualVET foi superior ao previsto na proposta, que contemplou apenas quinze anos em cada caso. O número total de beneficiários desta atividade foram 19 empresas e 29 atores empresariais.

Concepção do programa de formação e metodologia de aprendizagem

O design específico do programa de formação e metodologia foi determinado em conformidade com o Plano Estratégico preparado e os manuais de projeto elaborado, em colaboração com os parceiros alemães e austríacos.

Em primeiro lugar, foram definidos os conteúdos e metodologia de aprendizagem, que incluiu momentos de formação em formato e-learning e em sala de aula. O conteúdo do curso foi dividido em três blocos principais:

- 1 Descrição do sistema de formação dual Profissional e seus key-players dentro do quadro legislativo existente;
- 2 Competências básicas a serem desenvolvidas pelos formadores relevantes para a formação em sistema dual;
- 3 Método utilizado para planeamento, monitorização e avaliação da atividade de aprendizagem na empresa.

Com base nesta concepção, um programa de formação foi definido com uma duração total de 30 horas (in situ + trabalho individual dos participantes), para aplicação em 3 edições (Zaragoza, Terrassa e Matosinhos), que são apresentados a seguir:

1 O que é dual Formação Profissional?

- a. Breve descrição
- b. Origem
- c. Características e benefícios
- d. Legislação educacional / legislação laboral
- e. Funções: estudante / estagiário
- f. A empresa como local de aprendizagem
- g. Tutor empresarial

2 Aprender na dupla Formação Profissional

- a. Adaptação ao nível do formando
- b. Ambiente de aprendizagem
- c. Princípios metodológicos

3 Competências profissionais, individuais e sociais do tutor

- a. Comunicação
 - i. O que é comunicação?
 - ii. O processo
 - iii. Canais e conteúdos
 - iv. Comunicação verbal e não-verbal
 - v. Competências
 1. Empatia
 2. Escuta
 3. Assertividade
 4. Persuasão
 5. Comentários
- b. Trabalho em equipa
 - i. O que é o trabalho em equipa e o que não é?

- ii. Estilos de gestão
- c. Liderança
 - i. Características
 - ii. Competências de um líder
- d. Resolução de conflitos
 - i. O que é um conflito?
 - ii. Tipos de conflito
 - iii. Métodos e competências para a gestão e resolução de conflitos

4 Programação, relatórios e avaliação

- a. Dupla Formação Profissional: aprendizagem de programação e sistema de monitorização.
- b. Estudo do ambiente QBID
- c. Estudo de caso.
- d. Especificação das atividades planeadas na empresa.
- e. Tutor-empresa - a coordenação empresa-tutor (temporização, monitoramento, modelos, resultados).
- f. Modelos de acompanhamento / avaliação. A sua utilização.
- g. Relatórios periódicos
- h. Avaliação no final do projeto
- i. Pesquisa de satisfação de colaboração.

5 Formação em programação e elaboração de relatórios

- a. Exercícios práticos
- b. Atividades planeadas
- c. Especificação do plano ao longo do tempo na empresa.
- d. Tutor-empresa - a coordenação centro-tutor
- e. Modelos de acompanhamento / avaliação. A sua utilização.

A execução do programa. Desenvolvimento do curso piloto

Como explicado anteriormente, o programa de formação implementado nas diferentes edições (sites: Zaragoza, Matosinhos, Terrassa) foi o mesmo em todos os casos. Cada edição tinha um total de 30 horas e divididos em aprendizagem *in situ* (22,5 horas) e trabalho individual (7,5 horas). Para efeitos de aplicação dessa formação, vários documentos em formato PowerPoint foram preparados para permitir que os especialistas participassem nas diferentes sessões.

De seguida apresentamos mais alguns dados relativos à realização de cada sessão.

CÂMARA DE COMÉRCIO, INDÚSTRIA E SERVIÇOS DE ZARAGOZA

A formação foi realizada num ambiente que incentivou a participação de todos os participantes. Para a sua execução, um cronograma foi projetado (18:00 às 20:30 hs), com duas sessões semanais (terças e quintas), que começou em 7 de abril e terminou em 7 de Maio.

A formação foi dada pela formadora Ana Muñoz de Fundación Basilio Paraíso, que explicou os aspectos do sistema de formação profissional dual na Espanha e, em seguida, cobriu as competências transversais a ser destacado no tutor corporativa dupla formação. Essas competências foram tratadas com o uso de uma abordagem teórica e, em seguida, especificado em maior profundidade através da realização de atividades individuais ou em grupo, e usando exemplos reais.

Juan Carlos Andrés do "Salesianos Nuestra Señora del Pilar" centro de formação também participou como formador, e explicou aos alunos o método usado para planejar a formação é o acompanhamento ea avaliação, em colaboração com a empresa de formação dual. Ele também explicou a função da aplicação de computador desenvolvido para o propósito de trabalhar em todos estes itens.

O curso foi baseado nas seguintes questões-chave:

- São estes os jogadores da dupla Formação Profissional? Algum deles não é necessário? Há algum faltando?

- Qual deve ser a principal linha organizacional / político do sistema ser?
- Que tipo de apoio deve ser fornecido pelas autoridades responsáveis, e em que níveis?
- O que faz dupla Formação Profissional significa, a longo prazo (estratégia para o país, o desemprego dos jovens, o talento empresarial ...?)
- Como ele pode ser integrado no sistema de ensino?
- Que aspectos devem ser avaliados: qualidade, adequação ao mercado de trabalho, o valor dos formandos, a escolha de tutores, as empresas apropriadas ...?
- Como as empresas podem ser persuadidos a participar do sistema: empregar estagiários, instrutores de formação, o pagamento para a formação ...?
- Como podem as profissões ser identificados e como as empresas cooperarem em relação ao conteúdo que eles devem desenvolver e tarefas afins?
- Qual o papel que deve desempenhar a escola?
- Como é que as empresas obtenham a equipa apropriada para o período de formação?
- Como encontrar e treinar instrutores qualificados?
- Como integrar formandos e trabalhadores da empresa?
- Como fazer com que o sistema dual atraente para os jovens e os pais?
- Como recrutar jovens?
- O reconhecimento que a empresa necessita?

Acompanhamento documental da formação foi realizada em cada sessão, que consiste na assinatura manuscrita de cada pessoa frequentar o curso.

No final do curso, os participantes foram submetidos a uma avaliação e uma avaliação depoimento. Os resultados são analisados na secção seguinte.

MENTORTEC - INOVAFOR

Durante a formação *in situ* na sala de aula, os participantes receberam uma introdução ao sector da dupla formação profissional e formação profissional usando esse método.

Com base nos documentos em PowerPoint e o debate e discussão gerada depois de trabalhar com eles, os participantes foram capazes de estudar em profundidade a lei de educação que regula essa formação, os papéis e as funções de formação profissional dual e, assim, determinar os benefícios e as vantagens de que a formação .

Devido à duração total do curso e limitações na disponibilidade dos participantes, foi implementado por blocos entre Março e Junho, em conformidade com a seguinte estrutura:

Sessão 1

Data: 17 de março

Duração: 8 horas

Local: Escola de Comércio Porto

Objetivos: Nesta sessão, o sistema dual Formação Profissional foi estudada, juntamente com as suas características, os benefícios para as empresas e as funções dos trabalhadores, tutores / formadores e formandos, e da legislação nacional. De trabalho detalhado foi feito no fases de programação, informação e avaliação do processo de aprendizagem no sistema dual.

Sessões 2, 3, 4 e 5

Data: 23 de abril, 4 de maio e 8 de junho e 17 th

Duração: 14.5 horas (3 sessões de 4 horas e uma sessão final de 2,5 horas)

Local: MENTORTEC - INOVAFOR

Objetivos: estudar e trabalhar em competências de comunicação dos participantes, trabalho em equipa e gestão de conflitos através de exercícios práticos e atividades em grupo, a fim de estabelecer as competências exigidas pela dupla formação profissional corporativo tutor / formador.

CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE TERRASSA

Para implementar a edição do curso de formação de tutores em Terrassa, uma agenda de uma sessão por semana foi estabelecido durante as manhãs. Em particular, a primeira sessão teve lugar no dia 12 de abril de 9:30 ~ 12:00 h, enquanto o seguinte em sessões situ teve lugar de 9:00-14:00 h no dia 21 de abril e 28 e em 5 de maio th e 12 th.

A formação foi dada por diferentes especialistas:

- Mrs Carme Martín, do catalão de Desenvolvimento do Governo Departamento Profissional Programas e Projectos de Formação de serviço, deu a primeira sessão, e introduziu os participantes a dupla Formação Profissional em relação à legislação / aspectos legais e os aspectos de processo sistemático e aprendizagem (pontos 1 e 2 do programa).
- Mrs Sonia Pérez, Gerente de Formação da Câmara de Terrassa, forneceu informações sobre aspectos relacionados com as competências transversais, de forma prática, através da análise dos perfis dos participantes e possíveis melhorias relacionadas à habilidade para o desenvolvimento ideal do papel do tutor.
- Por último, a senhora deputada Montse Sala, técnico do Conselho Geral das Câmaras de Comércio da Catalunha (que também participou do curso) e Sra M^a. Àngels Casadesús, formador no centro de formação Terrassa Salesiana, tanto explicou a metodologia envolvida na formação de planeamento, e como conduzir o monitoramento e avaliação, com ênfase no papel desempenhado pelos tutores corporativos e centro de educação, e sobre a importância da comunicação e coordenação existente entre eles. A aplicação informática desenvolvida para o efeito também foi explicado.

5. AVALIAÇÃO

Actividades

De seguida apresentaremos os resultados recolhidos do questionário de avaliação da eficácia da formação, elaborado pela Fundación San Valero.

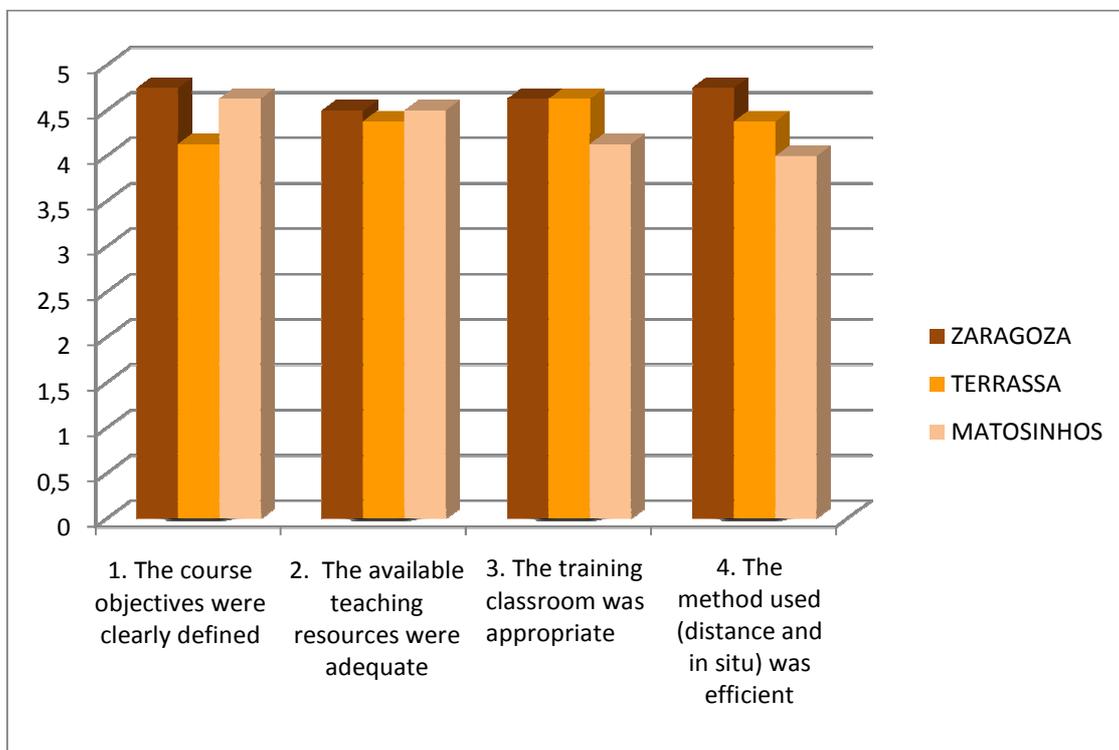
Este questionário permitiu-nos obter avaliações quantitativas e qualitativas com relação aos seguintes aspectos básicos:

- 1 Organização da formação
- 2 Objetivos
- 3 Processo de formação (para cada um dos 5 módulos que compõem o programa de formação)
- 4 Avaliação global

Resultados e conclusões

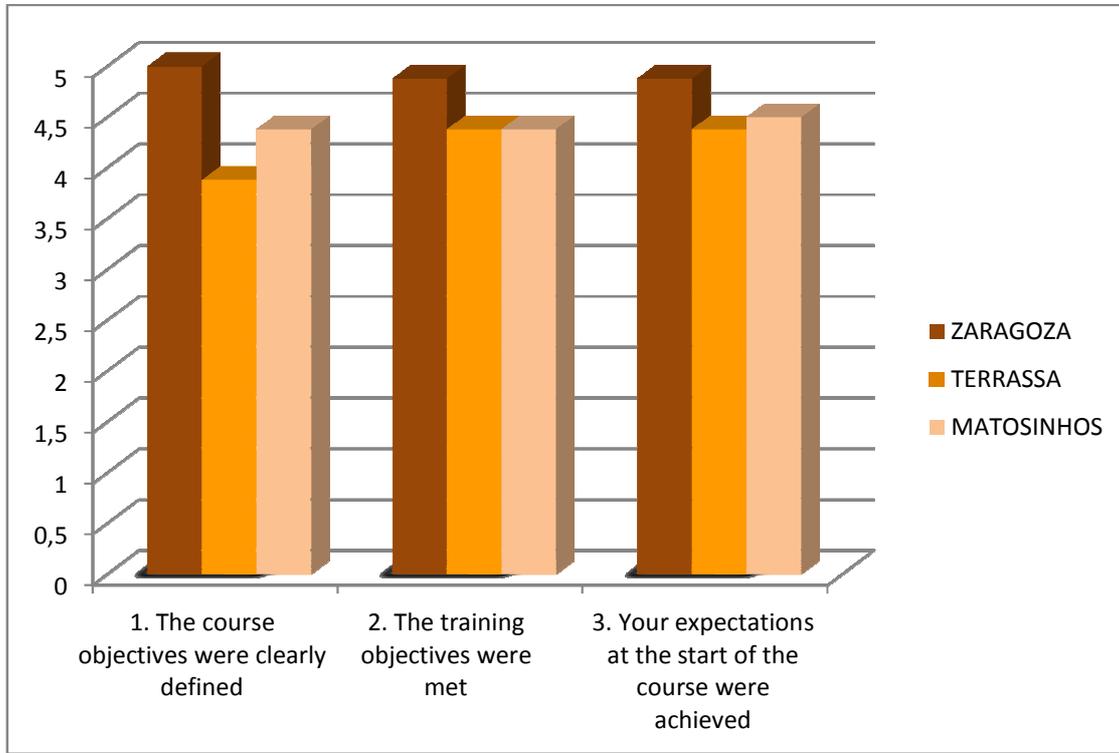
Em geral, pode-se dizer que a avaliação do formação pelos participantes foi extremamente positiva para as diferentes edições, com pontuação elevada em relação aos máximos (praticamente todas elas foram mais de 4 pontos fora de uma pontuação máxima de 5) .

Assim, no que diz respeito à Organização de Formação os resultados foram todos de alta, com uma pontuação de 4 em 5, e os participantes não fazer quaisquer recomendações de melhoria. Por conseguinte, é evidente que a informação recebida antes e durante o curso era de acordo com as expectativas, como pode ser visto no gráfico seguinte:



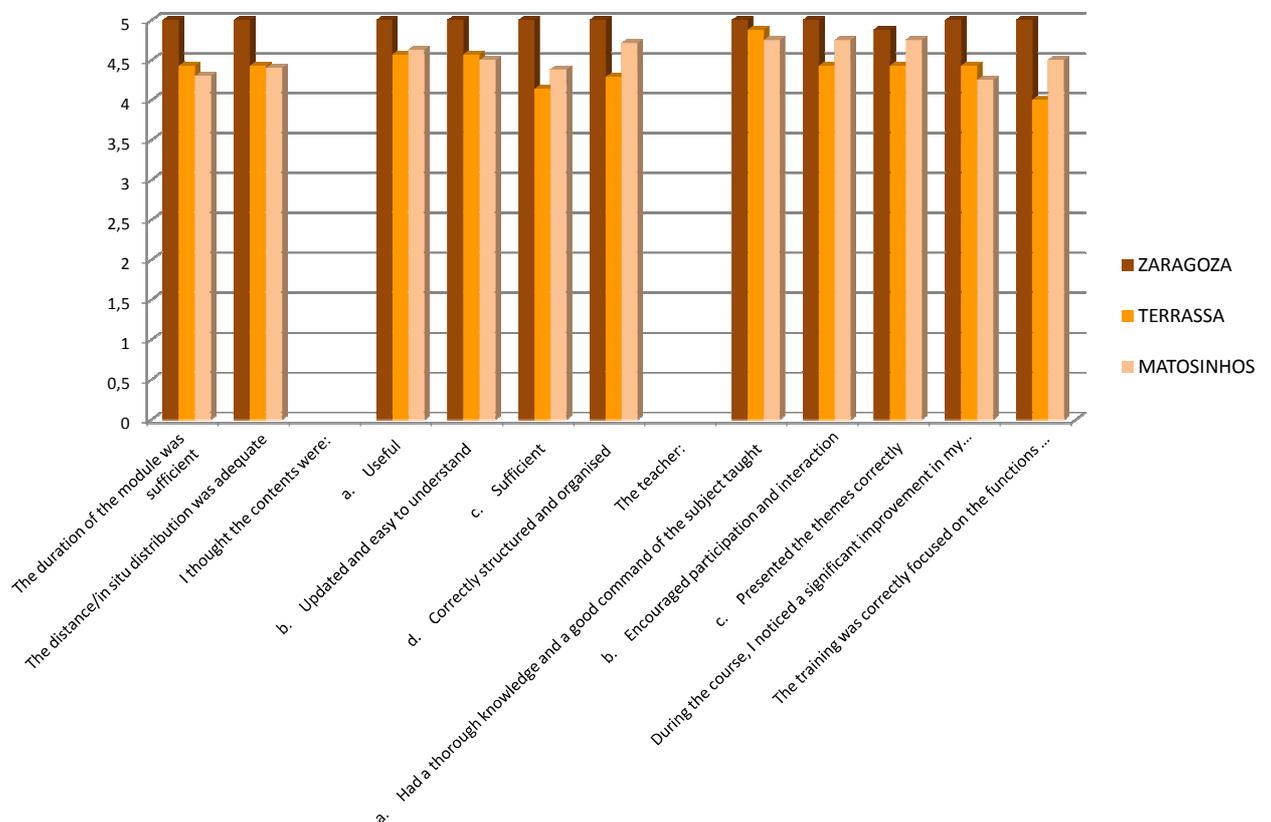
No que diz respeito aos objectivos, a avaliação só foi inferior a 4 na edição de Terrassa, e, especificamente, esta pontuação se refere à definição dos objectivos, para o qual o participante com o menor pontuação comentou: "Mais informação foi fornecida sobre o gerenciamento de equipa e como para lidar com eles do que sobre como lidar com os alunos ". Este comentário foi tida em conta como uma proposta de melhoria, para garantir que os objetivos do curso

dar uma definição mais específica de ambas as áreas de gestão, que as equipas e a dos alunos / formandos.

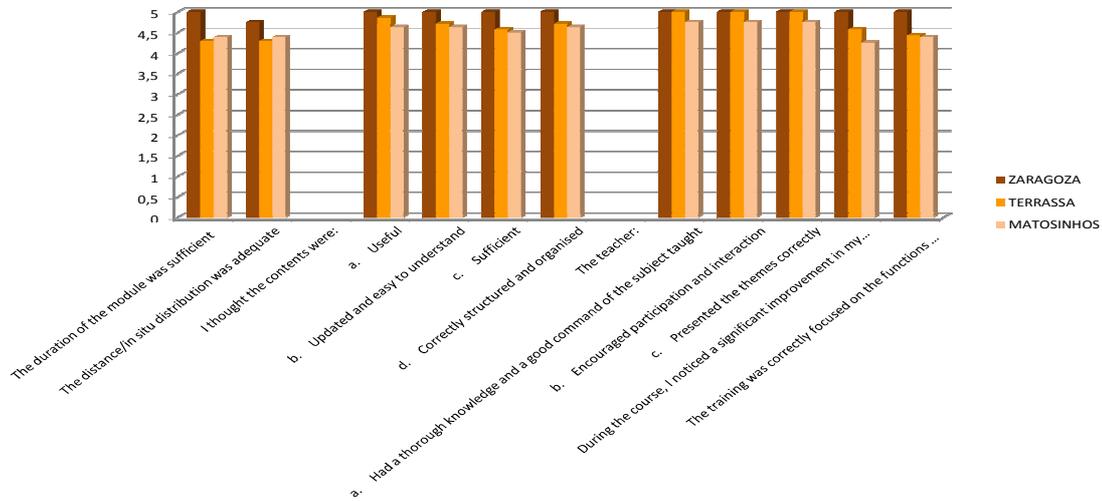


Na seção seguinte (Avaliação dos módulos), os participantes foram questionados sobre cada um dos módulos estudados durante o curso, uma vez que a documentação específica foi preparado para cada um deles e respondeu a uma área diferente da perícia no papel tutor corporativa. Desta forma, fomos capazes de verificar que, apesar de todos os módulos são dados uma avaliação positiva, na edição de Terrassa, seria importante estudar os módulos 2 e 5 em maior profundidade (Aprendizagem em dupla Formação Profissional e Coaching na programação e elaboração de relatórios), e módulo de destino 3, sobre as competências, especificamente a lidar com os jovens.

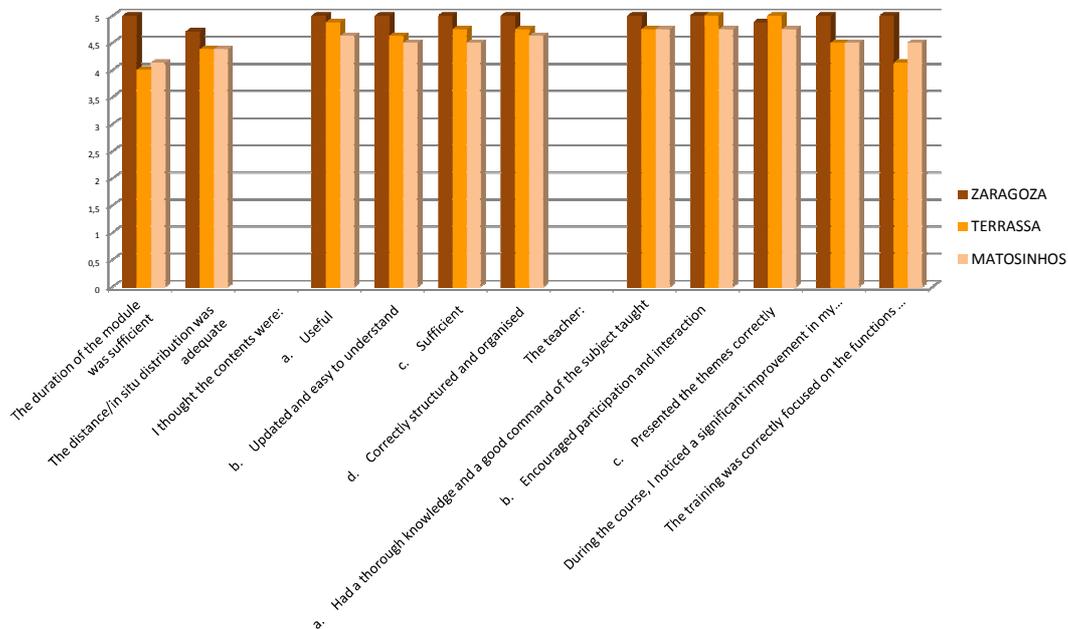
Módulo 1: O que é dual Formação Profissional?



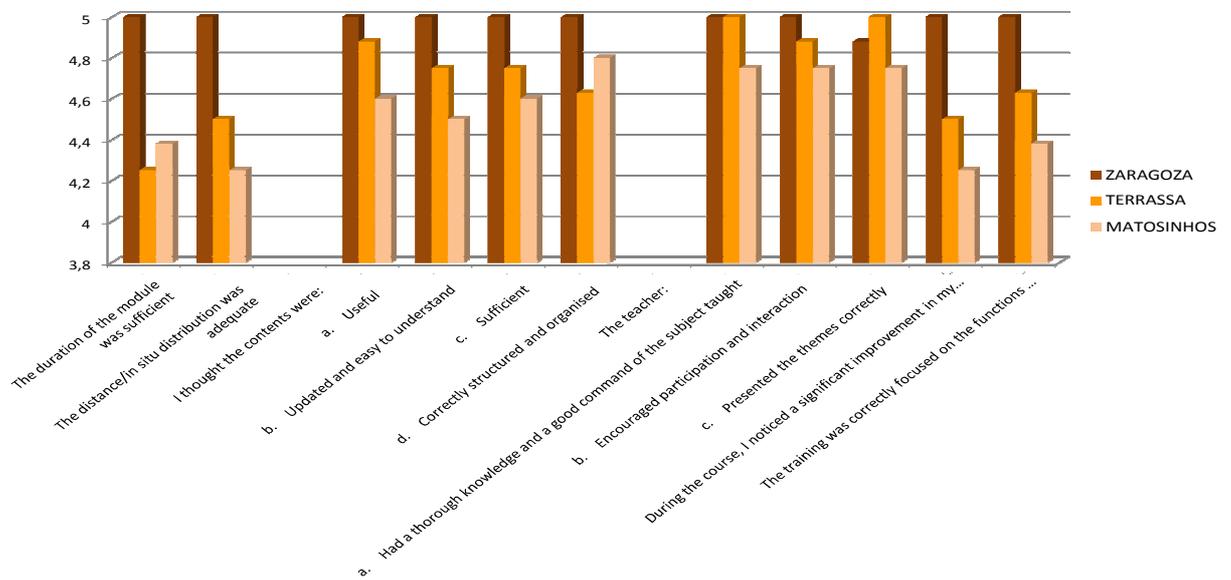
Módulo 2: Aprendizagem na Formação Profissional Dupla



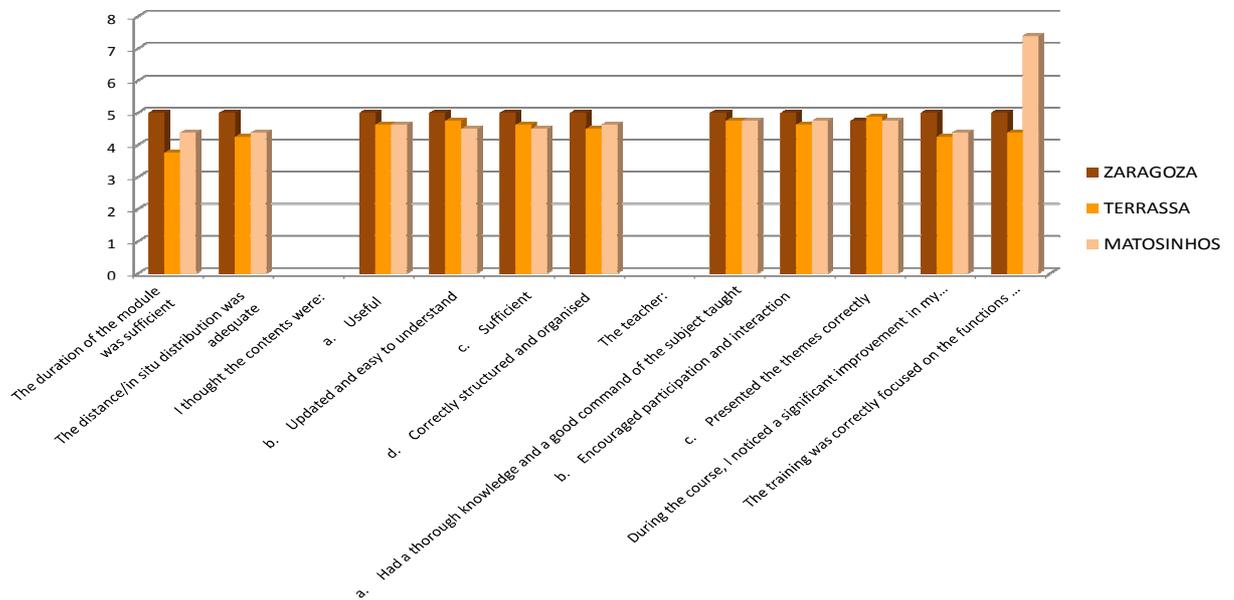
Módulo 3: competências profissionais, individuais e sociais do tutor



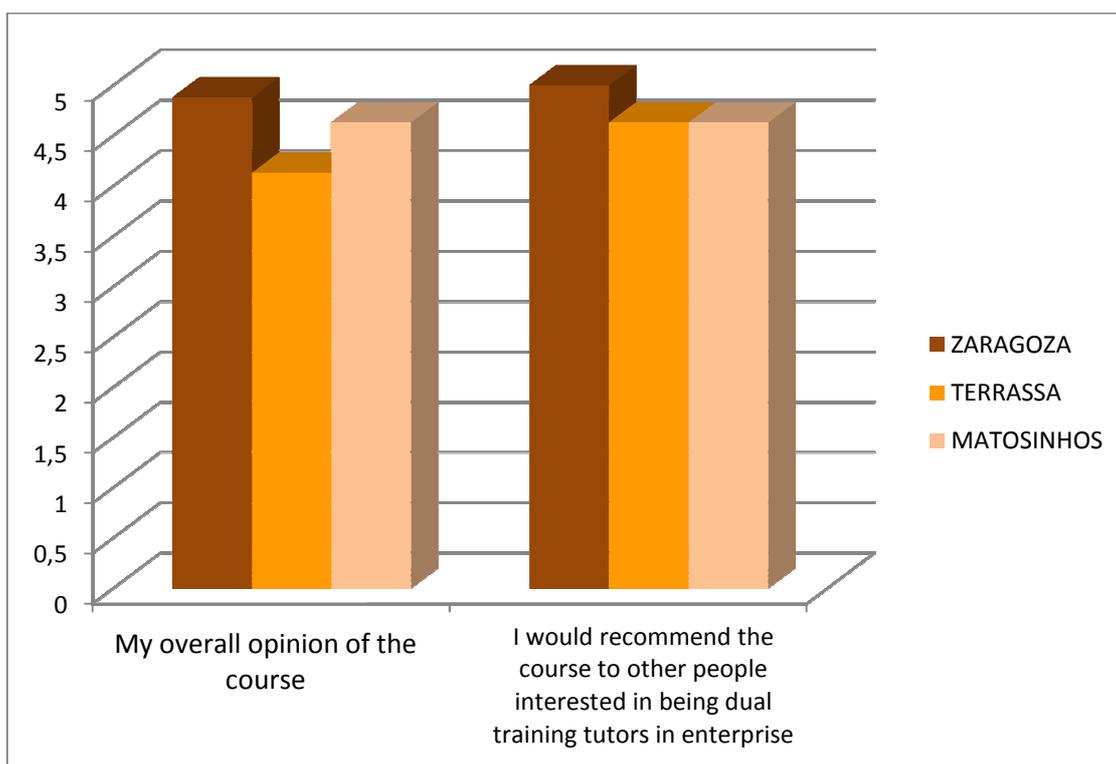
Módulo 4: programação, relatórios e avaliação



Módulo 5: Formação em programação e elaboração de relatórios



Por último, o questionário solicitava ainda aos participantes a sua opinião geral e global do curso. Pode-se considerar que este foi muito positivo, e ainda mais tendo em conta que este é o primeiro curso piloto.; assim, todas as avaliações foram mais do que 4 em 5, e a maioria dos participantes recomendaria participar neste curso de formação profissional duais tutores de formação / instrutores.



6. CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

Contribuições das empresas participantes

Fase de teste

Em relação aos manuais criada com base na experiência, na Alemanha e na Áustria relacionado com dupla Formação Profissional, que foram decorados com as empresas e discutidos pelas empresas, instituições e organizações incluídas no grupo-piloto, com vista a obter as suas contribuições para usar em Espanha e Portugal no sector dupla formação profissional.

Assim, os comentários obtidos com relação a esses documentos (mencionados no ponto 1 do presente relatório) são os indicados a seguir, e eles também foram consideradas e incluídas nos manuais finais.

Comentários gerais / aspectos

- Todos os documentos estão bem escritos e apresentam as informações de maneira clara e de forma estruturada. No entanto, seria uma boa ideia para anexar gráficos (gráficos ou diagramas) que contêm "boas práticas", no caso das pequenas empresas que implementaram com sucesso o sistema dual, quebrando assim a monotonia na leitura do texto.
- A informação relacionada com a situação real na Espanha e em Portugal é muito interessante e pertinente para as empresas desses países, para que o "bom trabalho" dos países de origem (Áustria e Alemanha) é transmitida. A este respeito, novamente, seria útil ter contas depoimento de pequenas empresas que implementaram o sistema dual, a fim de comparar as suas opiniões e as barreiras, obstáculos e os aspectos positivos e os benefícios que a implementação do sistema de formação dual destinados a essas empresas .
- No que respeita aos quatro documentos, os participantes consideram que o mais interessante é o "Guia prático para as empresas sobre organização e implementação de formação dual".

Manual 1: Introdução ao sistema de Formação Profissional dual

- Todos exemplos relativos aos sistema austríaco e alemão devem servir de referência, não podendo ser absolutamente replicados em Portugal e Espanha. É portanto necessária uma adaptação, uma vez que, entre outros aspectos, a realidade e a legislação nestes países

são bastante diferentes.

- O manual teria que começar com uma referência aos benefícios do sistema dual, para incentivar as pessoas a ler o resto da documentação, por exemplo, fazendo uma pergunta: Você é uma pequena empresa? Você está familiarizado com o sistema de formação dual Profissional? Sim? Não? Se você não for, iremos informá-lo sobre isso aqui.

Manual 2: Guia prático para as empresas sobre como organizar e implementar a formação dual

- Por vezes, o vocabulário é difícil de entender. Talvez mais gerais termos / conceitos deve ser usado, ou um glossário deve ser adicionado no final.
- Algumas etapas da execução não pode ser facilmente aplicado a situações reais em Espanha e Portugal, e em particular, a situação das pequenas empresas nos nossos países.
- Esta é uma decisão muito útil para a inserção de informação no início do documento sobre os custos do sistema dual para a empresa; este é um aspecto fundamental quando se estuda a possibilidade de participar neste modo de treino.
- A seção intitulada "Lições aprendidas e recomendações para a transferência das estruturas para a Espanha e Portugal" é muito interessante.
- Todos os apêndices apresentados são muito interessantes e úteis como referências. Pode ser útil ter exemplos adaptados à situação real das empresas portuguesas e espanholas.
- É importante dizer que as empresas em Portugal não participar na definição das disciplinas do curso e isso dá origem a certos problemas. Talvez isso deve ser considerado no manual, e servir como um alarme para as instituições encarregadas de seu projeto, de modo que eles estão conscientes da necessidade de trabalhar em conjunto na elaboração das disciplinas do curso.

Manual 3: Pontos-Chave e os requisitos formais para a implementação bem sucedida de formação dual em empresas

- A estrutura utilizada no início do documento é muito interessante e útil. Talvez fosse uma boa ideia para se adaptar todo o documento a essa estrutura.
- A ligação entre seções não é tudo isso bem claro. No início do documento, são apresentados argumentos em favor da formação

dual. Seguido pelas exigências a serem cumpridas pelas empresas em aceitar estagiários e possíveis alianças de cooperação entre empresas (que também pode ser considerado uma vantagem!) Talvez uma estrutura diferente iria tornar este documento mais interessante.

- A seção de recomendações faz pouco sentido, uma vez que se refere ao que já foi mencionado acima, e é repetitivo. Talvez fosse melhor não incluí-lo como uma seção específica neste documento e torná-lo uma seção FAQ, com aspectos adicionais não mencionados ou mencionadas apenas superficialmente nos documentos anteriores.

Manual 4: Guia prático para formação corporativo tutores / formadores em competências transversais

- O manual é importante para a única empresa que está interessada no sistema de formação dual. Isto significa que os três manuais anteriores devem fornecer informações suficientes para atrair a autoridade responsável.
- No seu conjunto, a informação é interessante, muito descritivo e fácil de seguir.
- Às vezes, o vocabulário é difícil de entender. Talvez mais gerais termos / conceitos deve ser usado, ou um glossário deve ser adicionado no final.
- Pode ser interessante para ter testemunhos de tutores corporativos estabelecidos em gráficos.
- Deve haver maior detalhe na seção intitulada "Sobre as diferentes demandas e funções" e menos detalhes em "como lidar com os jovens" - mais uma vez, estamos a tentar convencer as empresas a implementar o sistema dual e não forçá-los a lidar com estagiários. Talvez seção competências transversais devem estar no fim, como parte da seção de recomendações. Também seria uma boa ideia ter exemplos para as empresas.

Fase de implementação

Com base no parecer extremamente positivo da formação implementada, pensamos que é necessário ter em mente as seguintes sugestões e aspectos de melhoria, em edições futuras:

- Módulo 1: seria interessante dar uma definição mais específica da gestão, equipa e escopos aluno / estagiários a serem cobertos pelo curso.

- Módulos 2 e 5: mais exercícios práticos, seria necessário avaliar a duração destes módulos, a fim de fazer uma análise prática dos aspectos estudados, como, embora o conteúdo e a metodologia são atribuídos uma avaliação positiva, alguns participantes teriam preferido .
- Módulo 3, competências: na edição de Terrassa, detectou-se que a formação em competências é genérico e que seria necessário estudar as competências necessárias para trabalhar com os jovens com mais profundidade.

De seguida partilhamos as experiências positivas que os participantes nos transmitiram:

O que ganhou com DualVET?

- "Visão e conhecimento sobre o processo de formação em regime de alternância, bem como as ferramentas utilizadas."
- "Este curso ajudou-me a lembrar as ferramentas necessárias para trabalhar com pessoas em todos os momentos na vida pessoal e profissional."
- "DualVET forneceu informações interessantes sobre dupla Formação Profissional, e as ferramentas e o conhecimento que um tutor deve ter."
- "Informações sobre gestão de recursos humanos, conhecimento, melhorar as competências. Eu considero isso um guia que eu possa usar para começar a trabalhar com, como eu fui apenas na área de formação por alguns meses. As ferramentas apresentadas são muito úteis para o conhecimento já adquirido refrescante, mas não colocado em prática até agora".
- "Formas de tratamento da dupla formação e com os formadores."

Considera que é útil no seu desenvolvimento profissional e / ou pessoal?

- "Claro."
- "Certamente."

Qual é a sua opinião sobre o formador?

- "Excelente. Muito empenhado e profissional. "
- "Os formadores foram muito profissionais e amigáveis."

- "Eu gostava tanto deles - Juan Carlos de um ponto de vista mais prático e especialista em ferramentas de monitorização e avaliação, e Ana, em termos de competências pessoais."
- "Eu pensei que era muito interessante e que os formadores estavam muito envolvidos no projeto. As aulas foram muito divertidas e interessantes. "
- "Os formadores que deram as aulas eram muito bons. Ana transmitido calma e comunicado de uma maneira que tornava impossível se perder ou ser distraído. Ela sempre fez sentir que estavam escutando com atenção. Juan Carlos deu uma apresentação muito boa prática. Ele fez um bom trabalho e espero que produz resultados. "
- "Perfeito."

Você recomendaria este formação?

- "Certamente."
- "Claro."
- "Gosto de recomendar bons cursos e com DualVET encontrei uma formação muito interessante e prático, uma vez que dá aos alunos uma educação adequada que responda às necessidades das empresas. "
- "Sim."

Você poderia destacar qualquer outro aspecto: como você foi tratado pela instituição organizadora, os tempos adaptadas, material didático ...?

- "Obrigada à Pilar e Ana – são as melhores!"
- "Eu só quero agradecer a todos; formadores e colegas, para fazer este curso tão interessante. "
- "Tudo foi fantástico, bem organizado e fomos muito bem tratados."
- "Eu gostava de participar e ser capaz de dar uma contribuição, apesar da minha pouca experiência."
- "Tudo foi perfeito".

Conclusões finais

Com base na experiência das diferentes fases do projeto, retiramos as seguintes conclusões:

Relativamente à legislação sobre o sistema dual

O projeto mostrou a **necessidade de uma legislação clara, específica e inequívoca** em Espanha e Portugal, a fim de permitir e facilitar a implementação de sistemas de formação duais, que não existem nos países tomados como um modelo neste projeto (Alemanha e Áustria).

Com base neste quadro legislativo, seria interessante **avaliar os cursos de graduação** existentes atualmente, a fim de adaptá-los para o sistema dual. Para o efeito, seria uma boa ideia para **envolver as empresas no desenvolvimento / adaptação dos conteúdos programáticos**, estabelecendo assim a conexão necessária entre os setores de emprego do acadêmico e, o que, por sua vez, afetam a natureza universal do acesso à formação e a mobilidade entre os profissionais recém-formados.

Esta legislação também teria que definir o **método de financiamento** do sistema de formação dual. Atualmente, o financiamento **modelos** em Espanha são diferentes, dependendo da região (os contratos de estágio e de aprendizagem, bolsas de estudo, tanto ...).

Da mesma forma, para garantir a qualidade do sistema, é necessário **identificar os jogadores** (governo, organizações empresariais, centros de formação, empresas, estudantes / estagiários) e definir as funções, responsabilidades, direitos e obrigações de cada uma delas.

Relativamente às empresas

Como mostrado pelas opiniões dos participantes, tanto no grupo piloto e no curso de formação, acreditamos que o projeto tornou possível para oferecer às empresas orientação e aconselhamento e agem como um guia para as empresas que estão considerando a possibilidade de implementar dupla profissional formação, e ajudou a aplacar as dúvidas e as preocupações das empresas que já estão participando. Graças a essas empresas, melhorias estão sendo feitas dia a dia no sistema, e, claro, o projeto permitiu que as empresas com nenhum conhecimento sobre a formação dual de aprender sobre este sistema.

A este respeito, as empresas **devem desempenhar um papel** ativo, além de organizar os seus recursos e considerar se pode aceitar estagiários, e no caso de este não ser possível devido ao seu tamanho, eles devem ter as ferramentas necessárias para organizar e definir-se alianças com outras empresas, entre outras atividades. Devemos lembrar que a Espanha e Portugal são os dois países com um setor de negócios formada basicamente por pequenas empresas.

Para garantir a qualidade do processo, seria aconselhável para as empresas de ser submetido a uma **validação** do processo e a avaliação. Este processo deverá ter em conta a adequação das instalações, os materiais de formação, o cumprimento dos requisitos legais (sector, sistema de educação, prevenção de riscos laborais), o tipo de contrato (que, por sua vez, devem ser definidos pela lei), o planejado atividades a serem realizadas pelos formandos durante o período de formação na empresa e, naturalmente, os tutores.

Os tutores e as empresas têm de ser validadas e têm uma série de requisitos mínimos (em termos de experiência e formação), os direitos e obrigações e uma dedicação definido e rácios.

Relativamente aos agentes

Como já apresentamos neste relatório, nos países especialistas (Áustria e Alemanha), as Câmaras de Comércio são responsáveis em garantir a qualidade do sistema e aconselhamento às empresas sobre a formação profissional dual. Portanto, com base nesta experiência, seria importante estabelecer os responsáveis por estes processos de entre os jogadores.

Como conclusão, o sistema de formação dual é o sistema de formação que garante a adaptação da educação / formação às necessidades do negócio. Por esta razão, será necessário construir os pilares para um sistema que garante uma qualidade forte e, portanto, oferece uma resposta à necessidade real de ter empresas com profissionais devidamente treinados.



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

