

JOBS4ALL

JOBS4ALL METODOLOGIA

Desenvolvido por Mindshift Talent Advisory – Portugal



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2021-1-DE02-KA220-VET-000024976



CONTEÚDO

O PROJETO.....	2
INTRODUÇÃO.....	5
OPORTUNIDADES, DESAFIOS E QUALIDADES NO ENVOLVIMENTO DO EMPREGADOR.....	7
A METODOLOGIA.....	14
NÍVEL 1: POTENCIAR A RELAÇÃO EFP-EMPRESAS	16
1.1 INOVAR OS PERCURSOS FORMATIVOS	16
1.2 FORTALECER O EFP INCLUSIVO.....	23
1.3 IMPULSIONAR A DIGITALIZAÇÃO	28
NÍVEL 2: PROMOVER A SUSTENTABILIDADE EFP-EMPRESAS	34
2.1 TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO.....	34
2.2 <i>NETWORKING</i> E <i>LOBBYING</i>	40
2.3 PROMOVER A MOBILIDADE E A INTERNACIONALIZAÇÃO	47
BOAS PRÁTICAS E FATORES DE SUCESSO NA FCT E NO ENVOLVIMENTO DO EMPREGADOR	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS	66

O PROJETO

O mundo do trabalho evolui a um ritmo acelerado. As novas e crescentes exigências de competências, juntamente com a evolução económica, demográfica e tecnológica, colocam desafios consideráveis, bem como proporcionam oportunidades de respostas inovadoras e inclusivas por parte dos sistemas de Ensino e Formação Profissional (EFP). Estão em curso várias mudanças em toda a Europa para introduzir novos modelos de formação e para implementar novas metodologias de formação em contexto de trabalho (FCT). Entretanto, modelos e metodologias vigentes, provenientes de estruturas institucionais muito diferentes, estão a tentar avançar nesta direção, tornando o processo de reforma longo e complexo.

Além da FCT, uma cooperação profunda entre o EFP e o meio empresarial pode abrir o caminho para que os sistemas de EFP aumentem a sua qualidade e a sua atratividade. Os parceiros do projeto JOBS4ALL reconhecem que a prestação de EFP tem de se basear numa gestão eficaz a todos os níveis e que um forte envolvimento dos empregadores é vital para proporcionar um EFP de excelência e de inclusão, que possibilite oportunidades tanto para a coesão económica como social, que enfrente os desajustes entre as necessidades dos empregadores e as competências dos trabalhadores e que apoie a competitividade e o desenvolvimento sustentável. Mas iniciar tais relações e assegurar o seu sucesso e sustentabilidade não é simples.

Para enfrentar os desafios mencionados, foi concebido e implementado o projeto JOBS4ALL, uma parceria de cooperação no domínio do ensino e da formação profissional cofinanciada no âmbito do Programa Erasmus+, tendo como parceiros:

- Mindshift Talent Advisory – Portugal;
- Internationaler Bund – Alemanha;
- The Rural Hub – Irlanda;
- Haute Formation aux Politiques Communautaires – Bélgica;
- IASIS – Grécia;
- Centro de Inovação Social – Chipre;
- Danmar Computers – Polónia;
- Fondo Formación Euskadi – Espanha.

Os parceiros do projeto identificaram a necessidade de dotarem os seus profissionais de EFP de uma metodologia personalizada, adequando o EFP ao emprego para todas as pessoas. Tendo esta dimensão como pano de fundo, os objetivos do projeto são:

- fornecer aos prestadores de EFP uma metodologia personalizada de envolvimento dos empregadores para delinear a cooperação entre o EFP e as empresas e promover a sua sustentabilidade;
- envolver e capacitar profissionais de EFP no envolvimento efetivo dos empregadores, através de um programa de formação contínua em *b-learning* e de um conjunto de ferramentas práticas;
- fornecer um conjunto de estudos de caso em vídeo, emergentes das ações de formação piloto, com o objetivo de sensibilizar e fazer os profissionais do EFP refletir sobre desafios comuns;
- envolver parceiros associados e *stakeholders* relevantes em ações de desenvolvimento, validação, disseminação e exploração, através de grupos de peritos locais (GPL), de uma comunidade de práticas e de eventos de promoção;
- impulsionar a excelência, a atratividade e a abrangência do EFP e da FCT.

Para alcançar estes objetivos, os parceiros do projeto JOBS4ALL propõem-se a:

- capacitar 64 profissionais de EFP para o envolvimento efetivo com os empregadores, através de sessões de formação *online*;
- organizar GPL com 40 membros, compostos por gestores e profissionais do EFP, empregadores, parceiros associados e peritos/*stakeholders* relevantes, para reunir os seus conselhos e experiência no desenvolvimento dos resultados do projeto;
- promover uma comunidade de prática que envolva, pelo menos, 160 participantes, mantendo-se em funcionamento durante o ciclo de vida do projeto e após o seu término;
- entrevistar 32 profissionais de EFP, formandos de EFP e empregadores, para analisar as suas experiências em termos de FCT;
- envolver 16 parceiros associados e mais de 800 *stakeholders* na implementação e promoção dos projetos.

São resultados esperados do projeto JOBS4ALL:

- a aquisição de conhecimento sobre formas eficientes de envolvimento dos empregadores no EFP;
- a obtenção de competências sobre o envolvimento dos empregadores no EFP por profissionais de EFP que participem no projeto;
- a utilização do JOBS4ALL Portal de aprendizagem e da comunidade de prática;
- o aumento da consciência e da reflexão sobre os desafios comuns no envolvimento dos empregadores no EFP;
- o reforço das ligações, sinergias e cooperação entre organizações parceiras e também entre outros prestadores de EFP e a sua *network* de empregadores, parceiros sociais e *stakeholders*;
- a contribuição para o reconhecimento do EFP e da FCT como formas atrativas e inclusivas de formação e de empregabilidade;
- o reforço da capacidade dos prestadores e dos profissionais de EFP para se relacionarem proativamente com os empregadores;
- o fomento de parcerias estratégicas profundamente enraizadas com empregadores locais, nacionais e internacionais de todas as dimensões, para trabalhar na conceção e entrega de soluções de EFP inclusivas que satisfaçam as suas exigências de competências específicas atuais, enquanto projetam as futuras;
- a apropriação, transferibilidade e escalabilidade do projeto e dos seus resultados – disponíveis como Recursos Educativos Abertos (REA) em português, inglês, espanhol, alemão, grego e polaco – por prestadores e outros profissionais de EFP, mas também por outros agentes formativos em áreas como a Educação de Adultos (EA) e o Ensino Superior (ES), incluindo noutros países europeus.

INTRODUÇÃO

A JOBS4ALL Metodologia é a parte inicial do primeiro trabalho do projeto – JOBS4ALL Metodologia e programa de formação contínua – e é a base para assegurar o envolvimento dos empregadores, ao:

- identificar as inadequações de competências;
- promover a inclusão social;
- acompanhar a transformação digital;
- continuar a preparar os jovens para entrar e para participar, com sucesso e de forma sustentável, no mercado de trabalho.

A JOBS4ALL Metodologia compreende um percurso de dois níveis de envolvimento do empregador:

- Nível 1 - Potenciar a relação EFP-empresas
 - 1.1 Inovar os percursos formativos
 - 1.2 Fortalecer o EFP inclusivo
 - 1.3 Impulsionar a digitalização
- Nível 2 - Promover a sustentabilidade EFP-empresas
 - 2.1 Tendências do mercado de trabalho
 - 2.2 *Networking e lobbying*
 - 2.3 Promover a mobilidade e a internacionalização

A Mindshift Talent Advisory foi responsável por fornecer as orientações iniciais e os modelos para que os parceiros do projeto pudessem trabalhar nos seus respetivos países com os seus GPL, compostos por, pelo menos, cinco representantes do corpo técnico dos parceiros, gestores e formadores do EFP, empregadores, parceiros associados, peritos e *stakeholders*. Os objetivos deste trabalho foram os seguintes:

- a) identificar modelos de envolvimento, desafios, oportunidades, fatores de sucesso e tendências;
- b) definir que qualidades devem ser consideradas numa relação de envolvimento com os empregadores.

A recolha de dados foi feita através de um inquérito *online* e de pesquisa documental, permitindo recolher contribuições valiosas sobre as relações EFP-empresas fora do consórcio do projeto.

Depois de todos os parceiros terem recolhido os seus dados nacionais, a Mindshift e o Internationaler Bund (IB) analisaram-nos e conceberam a

JOBS4ALL Metodologia, na qual são apresentados os resultados e descrito cada nível, incluindo orientações práticas para a sua implementação e exemplos de práticas.

A segunda parte do trabalho realizado é um Programa de formação contínua, que visa melhorar a formação profissional dos profissionais, ajudando-os a desenvolver o seu percurso de dois níveis e a construir a excelência no envolvimento dos empregadores. O programa de formação contínua considera as necessidades e os contextos atuais dos prestadores e profissionais de EFP, com base nos resultados fornecidos pelos GPL e apresentados na JOBS4ALL Metodologia.

OPORTUNIDADES, DESAFIOS E QUALIDADES NO ENVOLVIMENTO DO EMPREGADOR

A primeira fase da recolha de dados foi implementada através de um inquérito *online* composto por perguntas fechadas e abertas, o qual foi respondido por 42 membros dos GPL dos países dos parceiros do projeto. Teve como objetivo recolher perspetivas externas sobre três dimensões essenciais de um envolvimento efetivo EFP-empresas:

- Oportunidades – Porque é que as empresas devem apoiar os prestadores de EFP e a FCT?
- Desafios - Quais são as principais barreiras e restrições enfrentadas pelas empresas que cooperam com o EFP?
- Perfil - Que qualidades devem ser consideradas numa relação EFP-empresas?

Os resultados vão ajudar a compreender melhor os contextos dos países participantes e a recolher contributos significativos sobre as três dimensões do envolvimento efetivo dos empregadores. Apresentaremos os resultados seguidamente.

OPORTUNIDADES

Porque é que as empresas devem apoiar os prestadores de EFP e a FCT?

Aos participantes dos GPL, foram dadas 13 oportunidades/vantagens de envolver empregadores no EFP e na FCT. Estes participantes tiveram de indicar o nível de concordância, usando uma escala de seis pontos, com a seguinte tradução: 1 = discordam muito fortemente; 2 = discordam fortemente; 3 = discordam; 4 = concordam; 5 = concordam fortemente; 6 = concordam muito fortemente.

A maioria das oportunidades/vantagens foi classificada como 6 (concordam muito fortemente) e 5 (concordam fortemente) e apenas um item foi votado como simplesmente concordante, o que significa que todas as vantagens foram efetivamente reconhecidas como importantes para os profissionais consultados.

Na lista seguinte, as oportunidades são listadas desde as mais relevantes (topo) até às não tão relevantes (fundo).

- Antecipação e correspondência de competências
- Ação para o Desenvolvimento Sustentável Objetivo 4 – Assegurar uma formação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de permanente aprendizagem para todos
- Aperfeiçoamento dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores
- Ação para o Desenvolvimento Sustentável Objetivo 8 – Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos
- Aumento da retenção de trabalhadores
- Estratégia de recrutamento
- Mão-de-obra multigeracional
- Melhoria na qualidade do trabalho
- Recursos humanos adicionais
- Melhor desempenho profissional dos trabalhadores
- Responsabilidade corporativa
- Maior motivação e envolvimento dos trabalhadores
- Menor absentismo/rotatividade de trabalho

O
P
O
R
T
U
N
I
D
A
D
E
S

As três principais oportunidades identificadas são, portanto:

- 1. Antecipação e adequação de competências:** trazer o mundo do trabalho para o EFP para que os formandos adquiram as competências que necessitarão no local de trabalho.



- 2. Ação para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4** – assegurar uma formação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de permanente aprendizagem para todos: aprofundar as ligações entre os sistemas de EFP e o mercado de trabalho, independentemente dos antecedentes dos formandos.
- 3. Aperfeiçoamento dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores:** para suprir lacunas de competências e contribuir para uma melhor produtividade e satisfação no trabalho.

Outras oportunidades/vantagens listadas pelos profissionais:

- formação adaptada às necessidades;
- livre circulação do conhecimento;
- maior portabilidade e transferibilidade de *know-how*;
- melhor adequação entre as competências (trabalhador) e as necessidades (empregador);
- oportunidades de *networking* que possam surgir do envolvimento do EFP ao nível territorial;
- orientação profissional;
- perspetiva externa e imparcial sobre a dinâmica trabalho-tarefa e a capacidade de trabalho dentro da empresa.

DESAFIOS

Quais são as principais barreiras e restrições enfrentadas pelas empresas que cooperam com o EFP?

Em relação aos desafios que os empregadores enfrentam ao cooperar com o EFP, foram dadas aos participantes 13 opções para classificação de 1 – discordo muito fortemente, a 6 – concordo muito fortemente, tal como no exercício anterior para as oportunidades/vantagens.

Desta vez, as respostas foram mais heterogéneas e abraçaram os seis níveis de classificação. Mesmo assim, nenhum dos desafios parece ser relevante para representar uma ameaça real à dinâmica de colaboração sustentável e impactante entre o EFP e os empregadores, já que nenhum foi maioritariamente votado com o nível 6. No entanto, torna-se bastante claro quais são os principais desafios e que tópicos não constituem um desafio significativo do ponto de vista desses profissionais, o que pode ser visto no gráfico seguinte.

- ☑ Tempo de implementação
- ☑ Diferentes expectativas sobre os resultados
- ☑ Não considerar as necessidades do empregador
- ☑ Aspectos financeiros
- ☑ Falta (ou pouca) infraestrutura de formação
- ☑ Falta de interesse para investir em supervisão e orientação
- ☑ Oportunidades de cooperação apenas ocasionais
- ☑ Falta de cultura de formação/desenvolvimento profissional contínuo
- ☑ Preconceitos sobre os participantes
- ☑ Informação limitada sobre os requisitos do programa
- ☑ Programas que não são inclusivos
- ☑ Pouco espaço para a progressão profissional
- ☑ Criação de divisões entre os trabalhadores



D
E
S
A
F
I
O
S

Os três principais desafios identificados são, detalhadamente, os seguintes:

1. **Tempo de implementação:** a construção de uma base comum de referência requer uma perspectiva temporal de utilização de recursos que pode diminuir o interesse, a longo prazo, das partes envolvidas.
2. **Diferentes expectativas sobre os resultados:** as expectativas específicas dos empregadores podem ser superadas devido ao seu envolvimento direto no planeamento do programa de formação, que tem várias camadas de complexidade a gerir.
3. **Não considerar as necessidades do empregador:** se as competências necessárias nas empresas não forem devidamente atendidas durante a formação, o envolvimento com o EFP tende a reduzir-se.

Todos os desafios restantes parecem ser ultrapassados com relativa facilidade através da análise das necessidades e de um planeamento consistente.

Outros desafios listados pelos profissionais:

- a relevância dos desafios pode variar dependendo da cooperação mantida e da gestão da formação pela entidade de EFP;
- o nível de formação dos participantes pode ser altamente variável;
- a linguagem das empresas e do EFP é completamente diferente, pelo que pode ser um desafio identificar áreas comuns de discussão e de colaboração;
- falta de sensibilização dos gestores e dos empregadores para as oportunidades de EFP;
- falta de conhecimento sobre como incorporar o EFP nas empresas;
- falta de formandos.

PERFIL

Que qualidades devem ser consideradas numa relação EFP-empresas?

Os especialistas foram, por fim, questionados, numa pergunta aberta, sobre as qualidades essenciais para uma relação sustentável e eficaz entre o EFP e as empresas. Devido à repetição de ideias sobre este tema, foram agrupadas as respostas em três grupos:

- extremamente importante: qualidades que foram referidas muitas vezes;
- muito importante: qualidades que foram referidas algumas vezes;
- importante: qualidades que foram referidas uma vez.

Extremamente importante

- Comunicação
- Orientação para a resolução de problemas
- Abertura
- Confiança
- Trabalho em equipa
- Cooperação
- Compromisso
- Honestidade
- Compreensão
- Respeito

Muito importante

- Empatia
- Fiabilidade
- Versatilidade
- Criatividade
- Transparência
- Confiança
- Responsabilidade
- Pensamento crítico
- Paciência
- Proatividade

Importante

- Resiliência
- Inteligência emocional
- Otimismo
- Determinação
- Inclusão
- Pluralidade
- Motivação
- Sinceridade
- Orientação para os objetivos
- Profissionalismo
- Orientação a longo prazo
- Eficiência
- Cortesia

A comunicação foi a qualidade mais referida e também foi indicado que deve ser eficaz, fluída, constante e próxima. A disponibilidade para aprender, considerar opiniões e pontos de vista diferentes também foi mencionada como essencial, juntamente com o respeito pela experiência e a especialização tanto dos prestadores de EFP como dos empregadores.



Paralelamente, também foi referido como importante:

- a necessidade de melhorar continuamente a relação de envolvimento através de comunicação frequente;
- a consideração das necessidades em constante mudança das empresas e o que as organizações de EFP podem fornecer em termos de conteúdo;
- a monitorização e a avaliação do envolvimento;
- a possibilidade de proporcionar uma boa formação de tutores antes da FCT.



A METODOLOGIA

Colaborar com os empregadores é importante para os sistemas de EFP. Os empregadores querem que os sistemas de EFP forneçam aos profissionais as competências e as qualificações adequadas e os sistemas de EFP querem que os empregadores obtenham os profissionais apropriados, que participem na conceção de currículos atualizados relativamente às suas necessidades e às necessidades dos setores e que recebam estagiários durante os seus períodos de FCT. Alcançar estas características e estabelecer uma relação estável, mas também flexível, entre o EFP e as empresas implica colaborar com os empregadores a longo prazo, construindo um interesse mútuo e conduzindo a resultados de sucesso conjuntos.

O envolvimento eficiente dos empregadores é essencial no complexo contexto global dos dias de hoje. As mudanças operacionais induzidas pelo desenvolvimento da tecnologia e as alterações nas exigências dos consumidores aceleram o processo de criação de novos modelos de negócio e de novos empregos, enquanto outros se adaptam ou desaparecem.

Além disso, a recente guerra na Europa, os novos fluxos migratórios, as alterações demográficas, a inflação monetária, a pandemia COVID-19, o trabalho remoto, a mitigação dos efeitos das alterações climáticas, os requisitos de competências e de qualificações mais elevados e os desencontros de talentos tornam ainda mais importantes as parcerias entre empregadores e profissionais do EFP. Mas iniciar tais relações e garantir o seu sucesso e sustentabilidade envolve diferentes estratégias.

O projeto JOBS4ALL integra um percurso de dois níveis para o envolvimento do empregador. Cada nível representa diferentes áreas de envolvimento que devem ser asseguradas para uma maior integração dos empregadores nas atividades dos sistemas de EFP.



Figura 1: Percurso de dois níveis de envolvimento do empregador no JOBS4ALL

Esta metodologia sugere uma relação ideal entre EFP e empresas no contexto contemporâneo e descreve as atividades que a sustentam. As atividades descritas no primeiro nível são importantes para potenciar o relacionamento e as atividades no segundo nível são centrais para promover a sustentabilidade EFP-empresas.

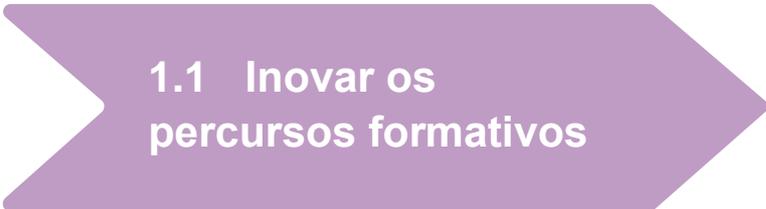
Em seguida, são detalhados cada um dos dois níveis do percurso de envolvimento do empregador. Para cada uma das três áreas dos dois níveis, é apresentada uma base teórica geral, juntamente com exemplos de boas práticas de cada país parceiro e de outros países europeus.

As informações apresentadas podem ser utilizadas e adaptadas a qualquer relação EFP-empresas.



NÍVEL 1: POTENCIAR A RELAÇÃO EFP-EMPRESAS

1.1 Inovar os percursos formativos



1.1 Inovar os percursos formativos

Envolver os empregadores no desenvolvimento e/ou adaptação de novos percursos formativos, currículos e/ou perfis profissionais para o EFP, assegurando a ligação entre a teoria e a prática na FCT.

Quando os prestadores de EFP iniciam um envolvimento com os empregadores, o primeiro passo é compreender as competências necessárias nos locais de trabalho, tendo os prestadores de EFP a oportunidade de obter esta informação diretamente dos empregadores e dos seus trabalhadores. Os perfis profissionais estão em constante mudança, dependendo da dinâmica e da inovação do mercado de trabalho. Assim, é necessário atualizar os programas de EFP, garantindo a aquisição de competências relevantes e envolver os empregadores na formulação de recomendações e no apoio à FCT.

Um percurso de EFP deve incorporar um currículo central estável e elementos flexíveis. Os formandos devem ter uma base sólida de competências transversais chave, incluindo pensamento crítico, resolução de problemas, trabalho em equipa e empreendedorismo. Simultaneamente, precisam de adquirir competências técnicas específicas necessárias no mercado de trabalho, que atualmente mudam muitas vezes especialmente devido à rápida evolução das TI e da indústria. Só assim um percurso de EFP pode proporcionar profissionais competentes, adaptados e adaptáveis às necessidades do mercado de trabalho.

Além disso, o EFP deve promover a empregabilidade, a produtividade e a competitividade dos formandos, para que possam contribuir para a inovação nas empresas. Assim, é importante que os empregadores tenham voz na conceção e no desenvolvimento de um currículo de formação em EFP, tornando-os inovadores e adaptados à realidade das empresas.

Consequentemente, é importante reforçar a relevância dos currículos de EFP para o mercado de trabalho. Uma abordagem baseada em resultados de formação pode reforçar os currículos de EFP no mercado de trabalho, incluindo necessariamente a formação prática e no local de trabalho.

Também é necessário aumentar a atratividade do EFP para recrutar formadores e formadores altamente qualificados e experientes. O seu desenvolvimento profissional contínuo deve incluir métodos de ensino inovadores e competências digitais, para que possam ensinar e formar com alta qualidade.

Resumindo alguns dos aspetos já mencionados e acrescentando outros, um percurso de EFP, para ser inovador, precisa de:

- ter uma abordagem centrada nas necessidades do formando;
- proporcionar formação modular e flexível;
- incluir oportunidades de mobilidade;
- fazer uso de ambientes de formação, pedagogias e ferramentas modernas, incluindo a formação apoiada pela tecnologia;
- apoiar o crescimento sustentável;
- fomentar a criatividade dos formandos;
- ser sensível às prioridades apresentadas pelo cenário económico;
- considerar o atual estado da arte da indústria, especialmente no que diz respeito à quarta revolução industrial (indústria 4.0);
- apresentar estratégias para o desenvolvimento das empresas ao nível local, regional, nacional e europeu;
- integrar metodologias de garantia de qualidade;
- considerar o *feedback* dos formadores, formandos e empregadores para afinar, atualizar e adaptar os currículos de EFP às condições do mercado de trabalho.

A consulta dos empregadores pode ser realizada utilizando diferentes métodos, como entrevistas presenciais, inquéritos *online* ou participação em reuniões conjuntas de empregadores para discutir temas em tendência, como a transformação digital e a economia verde. Ao envolver grupos de empregadores, os prestadores de EFP podem obter uma perspetiva mais ampla das empresas.

Para inovar os percursos formativos, é necessário um profundo envolvimento. Os provedores de EFP e empregadores ganham conhecimento uns dos outros e capacidade de inovar em currículos, estratégias de FCT, serviços de emprego e programas de carreira – por exemplo, nas formações, estágios, *workshops*, FCT, acompanhamento profissional, palestras.

Para os empregadores, a maior vantagem desta participação no desenvolvimento de percursos formativos inovadores é identificar, entrevistar e contratar potenciais trabalhadores que tenham completado com sucesso um percurso de EFP.

Apresentam-se, seguidamente, exemplos de outras atividades que já estão a decorrer nos países parceiros do projeto JOBS4ALL e também em Malta relativamente a percursos formativos inovadores.



MALTA

O impacto macro das microempresas em Malta

www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating_tvet_framework.pdf

Considerando que em Malta 97,3% de todas as empresas são PME com menos de 10 empregados, o Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) foi criado em 2001 para habilitar os formandos a constituir e a gerir pequenas empresas de sucesso.

Até 2019, o MCAST proporcionou mais de 180 cursos vocacionais a tempo inteiro para 4.000 formandos e mais de 300 cursos vocacionais a tempo parcial para 7.000 formandos, envolvendo mais de 750 formadores. Todos os cursos são totalmente acreditados pelo Quadro de Qualificações de Malta (QQM) e pelo Quadro Europeu de Qualificações (QEQ).

Principais conclusões:

- construído sobre 20 anos de vanguarda da EFP em Malta, o MCAST visa fortalecer o espírito de iniciativa e empreendedorismo dos jovens;
- avaliando continuamente e inovando na formação, em produtos e serviços e no ecossistema, o MCAST cria oportunidades e assegura que as práticas existentes permanecem dinâmicas e relevantes.

Todos os programas criados pelo MCAST refletem as tendências e as exigências locais e encontram-se alinhados com os objetivos internacionais da EFP, tais como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que devem ter um impacto imediato ao nível local. Por esta razão, a estratégia MCAST reflete esta realidade e usa-a como uma orientação para moldar políticas, currículos e cultura do campus - uma abordagem que as instituições EFP podem replicar.

CHIPRE

Sistema Cyprus

www.sistemacyprus.com

O Sistema Cyprus é um programa de orquestra e coro social-musical estabelecido em 2018. Disponibiliza formação musical a crianças e jovens do Chipre, incluindo migrantes, refugiados e crianças e jovens com menos oportunidades, assegurando que estes grupos são respeitados, reconhecidos e incluídos na sociedade.

ALEMANHA

IB Oberschule Neuenhagen

oberschule-neuenhagen.de

A Oberschule (ensino secundário geral) é uma escola dirigida pelo IB em Neuenhagen, perto de Berlim. O perfil da escola é caracterizado por um programa integrado de orientação vocacional que permite aos formandos tomar decisões equilibradas sobre os seus percursos profissionais. O programa da escola possibilita:

- experiência profissional nos *workshops* de formação profissional do IB e, nos anos sete e oito, aprendizagens sobre diferentes campos de formação, experimentação de ferramentas e de diferentes materiais e o conhecimento de currículos de formação, necessidades e competências para perfis profissionais;
- estágios em empresas regionais e, nos anos nove e dez, aprendizagens sobre o trabalho diário e os desafios na área escolhida, para terem conhecimento sobre as exigências dos empregos nessa área;
- a formação pré-vocacional como parte integrante do conceito da escola;
- cooperação estreita com as empresas;
- *workshops* sobre perfis profissionais, incluindo avaliação de competências.



GRÉCIA

Projeto Pinolo

www.pinoloeurope.eu

O Pinolo é um projeto Erasmus+, destinado a artistas desempregados, criativos, formadores, organizações de orientação profissional, conselheiros e a todos os profissionais que trabalham na área da arte. Tem como objetivos:

- introduzir a formação experimental;
- influenciar os decisores políticos da UE para melhorar as condições do mercado de trabalho e criar oportunidades de emprego;
- fornecer ferramentas promotoras de iniciativas sociais empreendedoras e criadoras de oportunidades de emprego;
- estimular a experimentação de novas técnicas e a melhoria de competências;
- estabelecer a arte como uma das melhores formas de expressão, mesmo em ambientes educacionais;
- consciencializar para a discriminação que os desempregados enfrentam e promover a sua inclusão.

O projeto tem uma forte parceria ao nível europeu com organizações empenhadas em prestar apoio aos artistas na obtenção de emprego, contribuindo também para o desenvolvimento social.

IRLANDA

Projeto Skills 4 Work

skills4workproject.eu

O projeto Skills 4 Work é financiado pela Agência Nacional Irlandesa (Leargas) ao abrigo do Programa Erasmus+. Visa melhorar os percursos de experiência de trabalho dos trabalhadores do EFP, através da criação e da validação de um modelo de implementação de FCT, envolvendo organizações de EFP e empresas. O foco está em aprender com a experiência uns dos outros e envolver-se num diálogo real com os empregadores, desenvolvendo o modelo em estreita colaboração com as empresas locais. Através da implementação prática de diferentes abordagens de FCT e do *feedback* das empresas, o projeto desenvolveu diretrizes de implementação prática que irão melhorar significativamente a qualidade da experiência de trabalho tanto para os trabalhadores do EFP como para as empresas dos países parceiros. Beneficiou os formadores de EFP ao criar materiais de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) e a transferência transnacional de boas práticas, através de eventos conjuntos de formação entre pares como parte do DPC. Tem como objetivos:

- conhecer os programas de experiência de trabalho nos países parceiros, através de visitas de estudo práticas organizadas para formadores de EFP, como parte da estratégia do DPC;
- criar um Grupo de Trabalho de EFP & Empregadores em cada país parceiro, para colaborar no desenvolvimento e na validação de um modelo de implementação de FCT e dialogar sobre práticas de experiência de trabalho significativas;
- desenvolver diretrizes de implementação da FCT para o EFP;
- desenvolver materiais de DPC para formadores de EFP;
- alargar a participação dos empregadores nas práticas de FCT nos países parceiros.

Foram desenvolvidos os seguintes resultados do projeto:

1. Diretrizes de implementação *online* da FCT para o EFP;
2. Materiais de DPC para formadores de EFP;
3. Parcerias EFP-Empresas.

POLÓNIA

Centro de Formação Profissional em Wysokiem Mazowieckiem

www.ckzwm.edu.pl

Esta escola coopera com empresas que operam no mercado de trabalho local (p. ex., com a Cooperativa de Lacticínios Mlekovita). A fábrica de produção leiteira, em desenvolvimento dinâmico, implementa novas tecnologias, permitindo uma grande automatização e robotização dos processos tecnológicos. Como resultado, apresenta uma crescente procura por pessoal técnico de nível médio bem preparado e capaz de enfrentar os desafios. A cooperação da escola com a Mlekovita durante muitos anos resultou na implementação de novos campos de estudo, como a mecatrónica, desde 2005.

Em 2017, seguindo o exemplo de Mlekovita, implementou a formação de técnicos de refrigeração e ar condicionado. É a única escola em Podlaskie Voivodeship onde se pode adquirir qualificações nesta profissão. Os formandos que aprendem as profissões implementadas em cooperação com a Mlekovita realizam os seus estágios na fábrica; os formadores cooperam com o pessoal técnico e os licenciados encontram lá emprego.

Em 2021, a escola recebeu um prestigioso prémio da Comissão Europeia pelo seu ensino inovador, em resultado da criação de um modelo de currículo para a formação sobre fontes alternativas de propulsão automotiva. Todos os materiais que foram criados estão disponíveis na plataforma AlterDrive e podem ser usados para ensinar técnicos automotivos praticamente em toda a Europa (www.alterdrive.eu).

PORTUGAL

Escola Profissional para a Indústria da Metalurgia e da Metalomecânica (EPIM)

escolaprofissionalmoita.com/empresas-pedagogicas/epim/

A Escola de Formação Profissional para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (EPIM) visa criar ligações eficazes entre o percurso de formação dos formandos e a realidade do mercado de trabalho local, regional e nacional. Para tal, a EPIM funciona como uma “empresa pedagógica” - uma oferta inovadora no Sistema Nacional de Educação que liga permanentemente formandos, a EPIM, empresas e, conseqüentemente, o mercado de trabalho.

O conceito de “empresa pedagógica” apresenta um modelo pedagógico estruturante e diferenciador, com mudanças efetivas na gestão da estrutura de formação.

A “empresa pedagógica” é um espaço de formação num contexto real, prático e concreto, em que os formandos mobilizam as suas competências transversais e técnicas através da prestação de serviços ou da conceção de produtos destinados a uma carteira de clientes existentes no mercado.

Apresentam duas tipologias:

- empresas que “nascem” na EPIM, desenvolvendo um plano de negócios e tornando-se estruturas autónomas logística e financeiramente;
- empresas/instituições que colaboram com a EPIM, fornecendo as disciplinas técnicas através da alocação de espaços, recursos materiais e equipamentos.

Assim, as Empresas/Instituições parceiras têm intervenção direta no processo de formação de futuros profissionais da sua área, podendo adaptar os currículos às exigências do mercado de trabalho e integrar jovens profissionais com custos de adaptação reduzidos.



Innobasque

www.innobasque.eus

O Innobasque é o agente único da Rede Basca de Ciência, Tecnologia e Inovação, criada por iniciativa do Governo Basco em 2007, para assistir na conceção, na implementação e na promoção de políticas de inovação. Configura-se como uma associação privada sem fins lucrativos para promover o processo de transformação social e económica através da inovação e transformar o País Basco numa sociedade inovadora em todas as suas áreas. A organização proporciona:

- formação em inovação: um programa aberto e gratuito que inclui desde conceitos e ferramentas básicas de inovação até ao conhecimento sobre a gestão e exploração da Investigação e Desenvolvimento (I&D), oportunidades de internacionalização e financiamento europeu, áreas de especialização inteligente para o País Basco, entre outras;
- perfil de inovação – ajuda a conhecer o grau de inovação real de qualquer organização;
- subsídios para I&D e inovação – facilita a procura de todos os recursos públicos que as administrações bascas, estatais ou europeias colocam à disposição das pequenas e médias empresas;
- hazinnova: um serviço no qual as pessoas podem solicitar aconselhamento gratuito a um consultor especializado para iniciar microprojetos inovadores numa empresa;
- procura de oportunidades de negócios: com um localizador de parceiros para mais de 60 países;
- Inovação em Modelos de Negócio: para permitir visualizar e ordenar o que vai ser oferecido ao mercado e de que forma, para determinar com precisão a quem se destina uma oferta e como obter rentabilidade com a mesma.



1.2 Fortalecer o EFP inclusivo



1.2 Fortalecer o EFP inclusivo

Apoiar os empregadores a fornecer percursos de formação mais eficientes no local de trabalho para todos, com especial enfoque nas pessoas vulneráveis à exclusão, criando um ambiente de formação aberto e inclusivo, considerando a Declaração de Salzburgo “Para um ambiente de formação mais inclusivo na Europa”.

Os sistemas de EFP devem proporcionar EFP inclusivo, oferecendo oportunidades de coesão social e económica, transmitindo valores europeus e promovendo a cidadania. Os formandos devem ter a oportunidade de desenvolver todo o seu potencial profissional e pessoal, numa perspetiva de formação ao longo da vida.

Para ser inclusivo, um percurso de EFP deve considerar e integrar os quatro princípios seguintes:

- aquisição de competências e de qualificações que garantam o desenvolvimento pessoal e profissional, a empregabilidade, a cidadania ativa e a adaptabilidade dos formandos;
- criação de currículos acessíveis, atrativos, relevantes e inovadores;
- resposta às necessidades económicas e sociais;
- integração da diversidade e responsabilidade partilhada.

A partir destes princípios, várias medidas concretas podem ser postas em prática, para que os percursos de EFP sejam inclusivos, garantindo oportunidades de formação para todos. Para que tal ocorra, é necessário:

- um acesso ao EFP equitativo em termos de género;
- oportunidades para jovens e para adultos;
- reconhecimento de formações anteriores;
- validação da formação não formal e informal;
- certificação da formação adquirida;

- serviços de orientação para o desenvolvimento de planos de carreira individuais, que devem ser revistos e ajustados ao longo do tempo, considerando as necessidades dos empregadores e as competências dos formandos;
- uma perspetiva de formação ao longo da vida, integrando o EFP inicial e o EFP contínuo;
- uma ligação com estratégias sociais e de emprego ao nível local, regional, nacional e europeu.

O EFP deve ser promovido em todos os níveis de ensino e de formação, incluindo nos níveis superiores, como parte do EFP superior, os quais apresentam níveis de implementação bastante diferentes entre os países europeus.

Quando o EFP segue o primeiro princípio do pilar europeu dos direitos sociais, é benéfico para todos, independentemente do contexto socioeconómico, o nível de competências ou o estatuto profissional. Sendo inclusivo, o EFP pode permitir que os indivíduos sejam cidadãos conscientes e profissionais eficazes.

Tendo em conta o ponto de vista dos empregadores, é necessário que os sistemas de EFP:

- aconselhem os empregadores sobre a importância da integração da diversidade nos locais de trabalho;
- considerem os conhecimentos, aptidões e atitudes necessários no local de trabalho, pois só assim será relevante para formandos e profissionais, independentemente da sua formação.

Apresentam-se, seguidamente, abordagens ilustrativas que estão em curso nos países parceiros do projeto JOBS4ALL e na Áustria relativamente ao fortalecimento do EFP inclusivo.

ÁUSTRIA

AQUA

op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en

O AQUA é um programa ativo do mercado de trabalho do Serviço Público de Emprego austríaco (AMS), que se dirige a desempregados sem qualificações adequadas com uma taxa de empregabilidade abaixo da média do país. Tem como objetivo assegurar que as organizações participantes empregam as pessoas depois de completarem o programa.

A formação pode levar até um ano. Em média, dois terços do tempo é gasto em FCT nas empresas participantes e um terço em aprendizagens. Proporciona formação ao longo da vida e promove a inclusão social, uma vez que visa aumentar o nível de qualificação dos desempregados.

O programa alcançou bons resultados, com um total de 3.000 participantes e uma taxa de desistência de 35%, em que cerca de 2.000 pessoas alcançaram uma qualificação, sendo que 65% estão empregadas três meses após a conclusão do programa.

CHIPRE

Projeto Lighthouse

www.lighthouse-project.eu

O CARDET aspira a ser um dos principais institutos de investigação da região Euro-Mediterrânica nas áreas da formação, desenvolvimento sustentável, justiça social e soluções com poder tecnológico.

Esta organização participa no projeto Lighthouse, que visa estabelecer um modelo inovador e disponibilizar ferramentas de apoio à formação ao longo da vida e aos percursos profissionais dos migrantes, através de aconselhamento personalizado e do reconhecimento de formações anteriores para melhorar as competências, a empregabilidade e a mobilidade.

ALEMANHA

Escola Universitária de Dresden

universitaetsschule.org

A Escola Universitária de Dresden é um projeto conjunto da cidade de Dresden e da Universidade de Tecnologia de Dresden. Abrange as seguintes entidades formadoras: 1) escola pública primária e secundária, dirigida pela cidade, onde formas inovadoras de ensino e formação são testadas sob supervisão científica; 2) instituição de pesquisa pedagógica; 3) instituição de formação e aperfeiçoamento para futuros e atuais formadores.

Os principais elementos que formam o conceito da Escola são: multilingue, interdisciplinar, inclusivo, formação ao longo do dia, autodeterminado, cooperativo e digitalizado.

Tem também como objetivo facilitar a transição da Escola para o trabalho, desenvolvendo um conceito abrangente de orientação e preparação para a carreira e para essa transição. Todos os formandos aprendem num ambiente inclusivo, ou seja, independentemente da sua origem, necessidades especiais, idade, etc.

Aprender na Escola Universitária significa ter compromissos em vez de horários; projetos em vez de disciplinas; equipas de projeto em vez de aulas; ambientes reais de trabalho em vez de salas de aula (jardim, oficina, laboratório, cozinha, escrivania).

A Escola promove percursos individuais de formação; desenvolvimento de talentos especiais; responsabilidade pessoal; autorrealização; a singularidade do indivíduo; relacionamento, em vez de parentalidade. Mais informações em <https://www.youtube.com/watch?v=r9nE8rqRyVI>

GRÉCIA

Projeto ELMI

www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50

Educação para a integração no mercado de trabalho: Enabling Educators to Better Target Low Qualified Adults (ELMI) é um projeto Erasmus+, com os objetivos de:

- aumentar as competências dos formadores;
- desenvolver as capacidades das organizações que formam adultos que enfrentam múltiplas discriminações;
- identificar, recolher e analisar as boas práticas e a sua transferibilidade;
- permitir aos formadores promover uma melhor integração dos beneficiários finais na sociedade e no mercado de trabalho em geral;
- estabelecer uma rede internacional de organizações de formação de adultos para trabalhar em projetos futuros baseados no projeto ELMI;
- promover o diálogo interétnico e a luta contra a discriminação.

IRLANDA

Great Place to Work Team: CACI – Creating Opportunities for Connection

www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952

A CACI combina as sugestões dos trabalhadores com engenho, o que se traduz na promoção de mudanças significativas em todas as áreas do bem-estar, compilando e implementando as melhores práticas e compromissos de responsabilidade social corporativa e atividades sociais. Criar um sentido de pertença para todos os colaboradores, independentemente da sua ocupação, idade ou origem, é um esforço nobre, mais proeminente do que nunca entre muitas organizações. Alcançar esse objetivo requer práticas significativas, que deem voz a todos os colaboradores.

POLÓNIA

Fundação para a Reabilitação Ativa (FAR)

www.far.org.pl/select-your-language/english.html

A FAR foi fundada por utilizadores de cadeiras de rodas para utilizadores de cadeiras de rodas e ensina pessoas com lesões na medula espinhal ou inércia de membros a viver uma vida normal e alcançar os seus objetivos de vida, estabelecidos antes do evento que provocou a sua situação atual. Implementa e desenvolve um programa abrangente de estímulo social e profissional. O seu principal objetivo é encontrar uma solução sistemática para o maior número possível de problemas que contribuem para a marginalização das pessoas portadoras de deficiência.

A Fundação integra pessoas portadoras de deficiência na vida social e profissional através de uma série de atividades, designadamente campos de reabilitação ativa, cursos de formação e reabilitação, aulas, seminários, cursos de informática, cursos para obtenção de carta de condução, fornecimento de equipamentos, eventos desportivos e de integração, atividades de aconselhamento e informação, e orientação profissional.

As áreas de atividades incluem desporto, turismo, *hobbies*, reabilitação, serviços sociais, apoio psicológico, desenvolvimento de competências e entrada e reintegração no mercado de trabalho.



PORTUGAL

Centro de Reabilitação e Formação Profissional da CERCIGUI (CRFP)

cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-reabilitacao-e-formacao-profissional

O Centro de Reabilitação e Formação Profissional (CRFP) é um centro de formação que visa promover a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência no mercado regular de trabalho, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva. Conduz o encaminhamento, avaliação e orientação profissional dos formandos, apoiando o seu processo de integração e pós-integração no mercado de trabalho.

O Centro dispõe de áreas de oficinas onde os formandos podem realizar tarefas relacionadas com a profissão que escolheram. Os cursos de formação incluem formação básica, formação para a integração e formação tecnológica. Após a formação tecnológica, os formandos realizam um estágio num contexto real de trabalho, com entidades parceiras dos Centros e empresas. O CRFP fornece apoio técnico às entidades parceiras e informações sobre os incentivos dados para a contratação de formandos.

Disponibiliza os seguintes cursos: carpinteiro, serralheiro, cozinheiro, pasteleiro, padeiro, operador de costura, trabalhador administrativo, operador de computador e operador de serigrafia.

ESPAÑA

Lantegi Batuak

www.lantegibatuak.eus

A Lantegi Batuak é uma organização sem fins lucrativos que gera oportunidades de emprego para pessoas portadoras de deficiência em Bizkaia, para alcançar sua inclusão, máximo desenvolvimento e qualidade de vida. Transformam as necessidades dos seus clientes em oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência.

Estão envolvidos em processos de desenvolvimento territorial, com uma rede de centros e de serviços presentes em todos os municípios, garantindo proximidade com clientes e pessoas e colaborando de forma limitada com instituições públicas e entidades sociais e empresariais. É promovida pela Gorabide, a associação Biscaia a favor das pessoas portadoras de deficiência intelectual.

As suas principais áreas de ação centram-se:

- na inclusão e no desenvolvimento profissional: gerar oportunidades de emprego de qualidade e acompanhar as pessoas na formação para o desenvolvimento profissional com o necessário apoio individualizado;
- na transferência de conhecimento: partilhar os avanços nos modelos de gestão e de pesquisa com entidades e instituições, para avançar para uma sociedade mais justa e inclusiva;
- na competitividade: envolver-se nos resultados dos seus clientes e fornecer soluções adaptadas às suas necessidades, com respostas baseadas em multitecnologias;
- na participação e na inovação – através de múltiplas iniciativas de *networking* e colaboração em fóruns de inovação social e profissional, com ações de promoção e sensibilização.



1.3 Impulsionar a digitalização

1.3 Impulsionar a digitalização

Apoiar os empregadores na identificação das suas necessidades de literacia digital através do quadro da UE DigComp, para que possam proporcionar a FCT nas indústrias 4.0 e 5.0.

Os sistemas de EFP devem conhecer as competências exigidas pelo mercado de trabalho para apoiar os formandos na obtenção de conhecimentos e de competências alinhados com o desenvolvimento da sociedade, incluindo – em larga escala – a digitalização, assegurando, ao mesmo tempo, a transição para economias mais verdes e o desenvolvimento sustentável.

O tema da digitalização foi alvo de um interesse generalizado em vários setores desde o início da pandemia COVID-19. Vários governos lançaram diretrizes, num curto período sobre a implementação da formação à distância e formandos e formandos foram obrigados a melhorar as suas competências digitais para poderem continuar a participar no processo formativo. Consequentemente a pandemia COVID-19 tem aumentado o espírito de resiliência às adversidades normalmente trazidas pela transformação digital.

O DigComp – Quadro Europeu de Competências Digitais – é uma referência para o planeamento estratégico de iniciativas ao nível europeu e dos Estados-Membros e pode ser utilizado pelos empregadores e prestadores de EFP para identificar as competências necessárias para os formandos e trabalhadores. É composto por cinco áreas, 21 competências e oito níveis de proficiência para cada competência, seguindo a estrutura do Quadro Europeu de Qualificações que tem oito níveis, desde os básicos (1 e 2) até aos altamente especializados (7 e 8). Cada nível da hierarquia representa um nível superior de competências adquiridas, considerando a complexidade das tarefas e a autonomia na realização das tarefas. As cinco áreas são:

- 1. informação e literacia de dados:** articular as necessidades de informação, a localização e a recuperação de dados, informações e conteúdos digitais; avaliar a relevância da fonte e do seu conteúdo; armazenar, gerir e organizar os dados, informações e conteúdos digitais.

2. **comunicação e colaboração:** interagir, comunicar e colaborar através das tecnologias digitais e, ao mesmo tempo, estar consciente da diversidade cultural e geracional; participar na sociedade através de serviços digitais públicos e privados e da cidadania participativa; gerir a presença digital, identidade e reputação;
3. **criação de conteúdo digital:** criar e editar conteúdo digital; melhorar e integrar informações e conteúdos num corpo de conhecimento existente e, ao mesmo tempo, entender como os direitos autorais e as licenças devem ser aplicadas; saber como dar instruções compreensíveis para um sistema informático;
4. **segurança:** para proteger dispositivos, conteúdo, dados pessoais e privacidade em ambientes digitais; proteger a saúde física e psicológica e estar atento às tecnologias digitais para o bem-estar social e a inclusão social; estar atento ao impacto ambiental das tecnologias digitais;
5. **resolução de problemas:** identificar necessidades e problemas e resolver problemas conceptuais e situações problemáticas em ambientes digitais; utilizar ferramentas digitais para inovar processos e produtos; para se manter atualizado com a evolução digital.

A digitalização no EFP e a FCT é mais bem-sucedida se:

- a tecnologia fizer parte de uma estratégia digital mais ampla, apoiada por meios tecnológicos adequados;
- forem estabelecidas parcerias públicas e privadas para definir uma visão e obter financiamento para a introdução de tecnologias;
- as instalações e os equipamentos forem suficientemente flexíveis para incorporar novas tecnologias, evitando que se tornem obsoletas;
- a formação formal e não formal incluir tecnologias que não requerem alfabetização especial (por exemplo, vídeos e *podcasts*);
- os formadores adaptarem os materiais de formação para entrega através das TIC.

Embora a pandemia COVID-19 tenha aumentado a digitalização geral da sociedade, os países encontram-se em diferentes fases da transição digital, pois alguns implementam-na de uma forma mais gradual do que outros. Independentemente do estágio em que um país se encontra, a digitalização do EFP deve ser consistente entre os sistemas de EFP e um tópico essencial sobre o envolvimento do empregador com o EFP.

Apresentam-se, seguidamente, exemplos dos países parceiros do projeto JOBS4ALL relativos ao fomento da digitalização no EFP.

ESPANHA

IKANOS

ikanos.eus/pt/

O Ikanos foi lançado em 2012 pelo Governo do País Basco, visando promover e facilitar o desenvolvimento contínuo da competência digital como motor fundamental para a inovação e competitividade.

Tem como principais marcos: cartografar experiências com a avaliação e a certificação da competência digital em Espanha e na Europa; desenvolver um teste de autoavaliação (SAT) de competência digital para cidadãos e um guia para intermediários; definir quatro perfis digitais profissionais; organizar *workshops* temáticos com *stakeholders* de toda a sociedade basca; divulgar o projeto ao nível nacional e europeu.

Os perfis profissionais definidos são: técnico administrativo; operador de maquinaria; comercial; empreendedor. Os perfis da Indústria 4.0 são: técnico em mecatrónica; técnico de manutenção; técnico em CNC; desenhador para fabrico; operador de maquinaria de fabrico; técnico em transformacional digital para PME.

Recursos *online*: o SAT está disponível em euskara, espanhol e inglês; os perfis digitais profissionais estão disponíveis em espanhol; o guia para perfis digitais profissionais é uma ajuda para conduzir a entrevista com especialistas em alguma atividade; outros documentos estão no ambiente pessoal de aprendizagem Ikanos.

O Ikanos é um estudo de caso apresentado na publicação “DigComp at Work”, disponível em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376>

CHIPRE

Projeto DigitACT

csicy.com/

O projeto DigiACT é composto por uma equipa de profissionais com mais de 50 anos de experiência coletiva em áreas como a formação, tecnologias de informação e comunicação, empreendedorismo, inovação social e desenvolvimento e motivação de jovens.

O contexto do DigitACT resulta da pandemia que tem afetado fortemente as artes performativas. Os jovens atores e técnicos que estão prestes a entrar ou que entraram recentemente no respetivo mercado de trabalho enfrentam dificuldades de adaptação a estas novas circunstâncias, para as quais provavelmente não foram suficientemente formados nas suas entidades formadoras. Em vários países, muitas peças de teatro foram transmitidas através da *web* em qualidade reduzida, degradando a imagem do produto artístico e dos próprios artistas.

Por outro lado, jovens atores, que agora tentam construir o seu perfil profissional, ou seja, a sua presença na *web* – plataformas profissionais, portfólios digitais, espaços de *networking* digital, currículos digitais, vídeos de audição, autoapresentação durante entrevistas/audições *online* – devem atualizar suas competências digitais como forma de aumentar as suas competências pessoais de *marketing* digital, melhorando o seu desenvolvimento profissional.

O projeto DigitACT aborda as necessidades mencionadas, ajudando jovens atores e jovens técnicos a serem mais bem incluídos no mercado de trabalho das artes performativas, que está a passar por grandes alterações.



ALEMANHA

Silicon Saxony - A Rede de Alta Tecnologia para o Sucesso Global

www.silicon-saxony.de/en

Com 390 membros, a Silicon Saxony é a maior rede de alta tecnologia da Saxónia e um dos maiores *clusters* de microeletrónica e TI da Alemanha e da Europa. Fundada em 2000, é uma associação autofinanciada que junta fabricantes, fornecedores, prestadores de serviços, universidades, institutos de investigação, instituições públicas, bem como *start-ups* relevantes para a indústria na Saxónia e não só.

Fazem parte do portfólio da rede vários grupos de trabalho que se focam na digitalização. O mais relevante para a FCT na indústria 4.0/5.0 é a SchuleWirtschaft, uma rede para a cooperação regional baseada em parcerias de empresas com entidades formadoras. Tem como objetivo satisfazer a crescente procura de trabalhadores qualificados, através de uma orientação profissional de alta qualidade. O grupo de trabalho SchuleWirtschaft Dresden disponibiliza às entidades formadoras e às empresas a oportunidade de se conhecerem mutuamente, bem como de cooperar no campo da orientação profissional e formativa. No essencial pretende:

- criar entusiasmo pela matemática, ciência da computação, ciências naturais e tecnologia;
- promover parcerias de cooperação entre entidades formadoras e empresas;
- fortalecer a orientação profissional e académica;
- tornar a formação mais orientada para a prática;
- apoiar o desenvolvimento da qualidade e independência das entidades formadoras.

GRÉCIA

The Welcome Programme

digitalwelcome.eu

O projeto europeu AMIF The Welcome Programme (WELCOME) visa o intercâmbio de boas práticas entre organizações especializadas na inclusão digital de grupos desfavorecidos e, com base neste intercâmbio, desenvolver e testar uma metodologia inovadora para a inclusão social de nacionais de países terceiros em atividades educativas e sociais, vida cultural, voluntariado e atividades de criação digital. Para tal, o consórcio desenvolveu um programa de *workshops* criativos de TI, incluindo a metodologia e os materiais de formação, com base, mas não só, nas melhores práticas dos parceiros. Formadores de organizações parceiras foram formados para utilizar o programa e os seus materiais em formações piloto.

A parceria incluiu a Grécia, Bélgica, Alemanha, Itália e Espanha e o projeto foi premiado como melhor prática na “Promoção de Valores” dos *Lifelong Learning Awards*.

IRLANDA

Regional Skills Fora

www.regionalskills.ie/rsf-statement-of-activity-2020-4.pdf

A Network of Regional Skills Fora foi criada como parte da Estratégia Nacional de Competências (NSC) do governo e proporciona uma oportunidade para os empregadores e para o sistema de formação trabalharem em conjunto para satisfazer as necessidades emergentes de competências das suas regiões. Em 2020, o NSC identificou a disparidade de competências digitais entre a economia e a sociedade irlandesa como uma prioridade fundamental, sublinhando que existe uma coincidência significativa entre aqueles que atualmente sofrem o impacto da pandemia Covid-19 e os que apresentam baixos níveis de competências digitais. O NCS destacou a necessidade de satisfazer estas necessidades para impulsionar o desenvolvimento da economia e procurar acelerar o amplo desenvolvimento das competências digitais em todos os setores económicos.



POLÓNIA

JCommerce

www.jcommerce.eu/industry-4-0

Desde 2005, a JCommerce é especialista em serviços de desenvolvimento de *software*. É uma das poucas empresas de TI e de *software* na Polónia que combina competências tecnológicas no desenvolvimento de *software*, e.g., em RPA, *Machine Learning*, computação na nuvem e plataformas digitais, com conhecimento dos processos de negócios decorrentes da implementação de sistemas de inteligência empresarial e gestão da mobilidade empresarial (Jamf Pro).

Disponibiliza serviços de consultoria, implementação e desenvolvimento relacionados com a digitalização de processos industriais e de desenvolvimento de *software* para a Indústria 4.0 adaptados às necessidades individuais do cliente. Inicia e executa muitos projetos de pesquisa e desenvolvimento, para reunir e desenvolver competências na área de soluções de TI para as indústrias de construção, energia, automação industrial, robótica e eletrónica. Desenvolve ferramentas de TI existentes e criam ferramentas, assim como desenvolve algoritmos mais rápidos e seguros para otimizar os processos de produção.

Paralelamente, desenvolve projetos específicos de apoio aos processos tecnológicos de produção, bem como de gestão, planeamento e avaliação de riscos, principalmente na área de processamento e análise de dados, bem como de controle em setores específicos. Tem como missão criar soluções inovadoras, graças às quais a indústria atual será capaz de enfrentar os desafios que enfrenta, tais como a implementação da Indústria 4.0, o desenvolvimento sustentável e o aumento da eficiência da produção, reduzindo ao mesmo tempo os danos ambientais e sociais.

PORTUGAL

IEFP + APDC + Institutos de Educação Tecnológica

upskill.pt/

A UPskill é um projeto nacional que visa capacitar profissionais para trabalharem no setor das TIC ou em empresas que necessitam de pessoal em TIC, após um período de formação.

Participantes:

- Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP): o serviço público de emprego e formação disponibiliza aos formandos bolsas de formação e o pagamento de despesas com a prestação da formação;
- Institutos de Educação Tecnológica: oferecem formação nas diferentes áreas tecnológicas;
- Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações (APDC): associação de empresas do setor das TIC, que coordena a participação das empresas no projeto.

Faseamento:

- as empresas identificam as suas necessidades nas áreas tecnológicas, as áreas onde necessitam de recursos humanos qualificados e o seu número;
- a direção da UPskill aprova (ou não) as ações de formação;
- institutos e empresas desenvolvem conjuntamente o conteúdo da formação;
- o projeto lança um processo de candidatura para pessoas com formação secundária;
- os candidatos realizam testes de inglês e psicométricos *online*;
- os candidatos com a melhor avaliação fazem entrevistas com as empresas e com o IEFP;
- os candidatos são classificados e colocados em cursos de formação – os cursos duram seis meses em ambiente académico, seguidos de três a seis meses de FCT nas empresas;
- as avaliações são realizadas, sendo duas delas monitorizadas pelas empresas;
- os candidatos fazem entrevistas nas empresas, as quais contratam os que aprovam.

TKNIKA

tknika.eus/pt

O Tknika é um Centro Basco de investigação aplicada ao EFP, desenvolvido pelo Ministério do Ensino e Formação Profissional do Departamento de Educação do Governo Basco.

A inovação e a investigação aplicada são questões centrais para o Tknika, que tem promovido esforços contínuos para colocar a formação profissional basca na vanguarda europeia. Tem como modelo alguns dos centros de formação profissional mais avançados do mundo.

Através do *networking* e do envolvimento direto do pessoal docente da Formação Profissional Basca, desenvolve projetos inovadores nas áreas da tecnologia, formação e gestão.

O objetivo do Departamento de Inovação, aplicado a cenários estratégicos do EFP do Tknika, é impulsionar a inovação no setor empresarial, procurando desenvolver novas competências e atitudes necessárias para a mudança e transformação, no quadro da participação da empresa no processo de formação.

O Teknik estabelece programas para incentivar ações com o objetivo de lidar com ambientes altamente avançados tecnologicamente. Estes programas desenvolvem a transferência bidirecional através de projetos com empresas para satisfazer as suas necessidades inovadoras e melhorar a sua competitividade, especialmente para as pequenas e médias empresas. É o programa que desenvolve projetos de inovação em cenários estratégicos do setor produtivo.



NÍVEL 2: PROMOVER A SUSTENTABILIDADE EFP-EMPRESAS

2.1 Tendências do mercado de trabalho



2.1 Tendências do mercado de trabalho

Aconselhar os empregadores sobre a dinâmica atual da procura de mão-de-obra e sobre a necessidade de reforçar e melhorar a atratividade dos currículos de EFP.

Os governos e os parceiros sociais têm vindo a trabalhar em conjunto para antecipar os objetivos identificados no Comunicado de Bruges, de 2010. O Comunicado de Bruges corresponde a um conjunto de objetivos e de ações que visam aumentar a qualidade do EFP na Europa, tornando-o mais relevante para as necessidades do mercado de trabalho.

O EFP inicial é mais relevante para as necessidades do mercado de trabalho ao incluir FCT ou estágios profissionais. Embora a qualidade dos sistemas de EFP varie, o EFP inicial está bem estabelecido nos programas nacionais. Em relação ao EFP contínuo, também se está a dar mais atenção ao apoio ao aumento das competências e à requalificação de adultos.

O pilar europeu dos direitos sociais estabelece uma base sólida para alcançar um equilíbrio adequado entre o EFP inicial e contínuo, através da referência ao direito à formação inclusiva e de qualidade e o direito a receber apoio na procura de emprego, na formação e na requalificação.

Como resultado de várias publicações emitidas ao nível europeu, nomeadamente a Recomendação do Conselho 2020 sobre o EFP e o Pacto para as Competências, são identificadas as seguintes tendências emergentes no EFP:

- deve disponibilizar uma mistura de competências básicas, transversais e profissionais, preparando os indivíduos para os empregos atuais e futuros e para a criação de emprego;
- deve difundir os valores europeus e aumentar a cidadania;
- espera-se que a oferta de formação se torne mais flexível em relação às molduras dos perfis institucionais, públicos-alvo, currículos e ambientes;

- o ensino geral, o EFP e o ensino superior são suscetíveis de ter os seus limites menos definidos e de se tornarem mais interligados;
- devido à rápida e contínua evolução do mercado de trabalho, a permanência do EFP e do desenvolvimento profissional ao longo da vida é uma necessidade crescente;
- o financiamento do EFP aumenta os orçamentos para a formação de trabalhadores adultos;
- as políticas e as estruturas de EFP devem ser mais orientadas para a prática e responder às necessidades do mercado de trabalho e dos trabalhadores;
- a antecipação de competências deve ser captada mais rapidamente e adotada com celeridade pelos sistemas de EFP, especialmente no que diz respeito às novas tecnologias emergentes e métodos de organização do trabalho;
- os sistemas de EFP podem desenvolver formatos flexíveis de currículos para que as novas competências ou de nível superior possam ser facilmente acolhidas;
- o EFP deve equilibrar as expectativas dos formandos quanto às competências que lhes são adequadas, as dos empregadores quanto às necessidades de competências no local de trabalho e a produtividade esperada e as da sociedade quanto à coesão social;
- o envolvimento dos *stakeholders* ao nível nacional, regional, local, institucional e setorial e dos parceiros sociais na governança das políticas de EFP deve ser reforçado;
- a introdução de ferramentas de formação baseadas na tecnologia no EFP e na FCT deve aumentar;
- a inovação nos currículos de EFP deve ser instigada;
- o EFP deve contribuir para a competitividade e o crescimento dos países.

Em termos gerais, os países europeus enfrentam os mesmos desafios, mas os relacionados com o EFP não são os mesmos em todos os países. Em alguns, existe uma imagem positiva e um aumento de inscrições no EFP, enquanto noutros continua a persistir uma diminuição do interesse pelo mesmo.

Os sistemas de EFP são diversos, sendo alguns de âmbito estritamente académico enquanto noutros existem sistemas duais. Estas diferenças exigem que as respostas aos desafios tenham de ser adaptadas ao contexto específico de cada país. Apresentam-se, seguidamente, algumas tendências em curso nos países da parceria JOB4ALL e nos Países Baixos.

PAÍSES BAIXOS

TechWise Twente – Skills Labs

www.techwisetwente.nl/skills-labs/

A TechWise Twente é uma cooperativa que reúne entidades formadoras e empresas para o desenvolvimento de soluções feitas sob medida e novos módulos formativos. Sinaliza as necessidades formativas das empresas e desenvolve cursos de formação profissional para responder a essas necessidades.

A procura por talento técnico move-se à velocidade da luz. Neste contexto, a TechWise visa aprofundar a formação tecnológica através de uma cooperação constante com uma rede de PME de alta tecnologia. Incentiva as empresas a oferecer estágio ou trabalho prático aos formandos, ajudando-os a aprender pela prática; envolve diretamente as empresas no desenvolvimento de módulos formativos, recolhendo *feedback* sobre a sua procura e tendências futuras.

A TechWise criou os Laboratórios de Competências, *workshops* de alta tecnologia organizados em entidades formadoras ou em empresas, onde formandos e trabalhadores cooperam. Os materiais didáticos combinam trabalhos práticos, teoria e questões de inovação das empresas. Os Laboratórios de Competências cobrem as seguintes áreas:

- mercado de instrumentos de pesquisa em engenharia mecânica: laboratório para a formação em engenharia de precisão e desenvolver as suas competências;
- tecnologia de maquinaria de engenharia mecânica;
- tecnologia de soldagem de robôs de engenharia mecânica;
- mecatrónica;
- tecnologias elétricas e de instalação: laboratório para preparar os formandos para a realização da transição energética;
- durabilidade: laboratório que abrange os desenvolvimentos tecnológicos decorrentes da transição climática e energética;
- ICT: laboratório focado na tradução de processos ICT para a indústria inteligente.

CHIPRE

Centro de Produtividade do Chipre (CPC)

www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument

Através de Formação Profissional (FP), o CPC oferece formação inicial e contínua intensiva aos técnicos da indústria e aconselhamento técnico às empresas para a resolução de problemas específicos. Os programas de formação são organizados em laboratórios especialmente equipados em Nicósia, Limassol e Lárnaca, por formadores qualificados.

Os programas de formação são disponibilizados nas seguintes áreas: instalações mecânicas, maquinaria, soldadura, canalização, aquecimento central e hidráulica, manutenção de instalações, construção de edifícios, carpintaria e marcenaria, mecânica automóvel, instalações elétricas, *design* e produção de vestuário, telecomunicações e telefonia móvel, automação, reparação de carroçarias de automóveis, refrigeração e ar condicionado e construções com alumínio.



ALEMANHA

Industrie und Handelskammer Dresden (IHK) Bildungszentrum Dresden (Centro de Formação Profissional da Câmara de Comércio e Indústria)

www.bildungszentrum-dresden.de

A Câmara de Comércio e Indústria gere o seu próprio centro de formação para apoiar as empresas regionais na formação prática e contínua dos seus trabalhadores qualificados. Disponibilizam uma ampla oferta, desde seminários de um dia até cursos de formação avançada de vários anos com qualificações reconhecidas ao nível nacional, bem como formação inicial interempresarial para empresas que não podem fornecer todo o conteúdo formativo para os seus formandos. O apoio é oferecido através de formações, projetos e cursos diversos, dando resposta à procura do mercado de trabalho e reforçando as competências. Alguns exemplos: comércio exterior; pedagogia vocacional e profissional; administração de empresas; tecnologias CNC e CAD; engenharia elétrica e mecatrônica; saúde e serviços sociais; comércio, logística e transporte; *marketing*, media e comunicação; hotelaria, *catering* e turismo; ambiente e energia; governança corporativa; gestão de projetos; direito.

GRÉCIA

Projeto ASSESS PLUS

www.assess-plus.eu

O projeto “ASSESS PLUS” visa apoiar auditorias de competências na formação de adultos através de ferramentas e produtos digitais inovadores, disponibilizando a identificação e triagem de competências, incluindo a validação das adquiridas através da formação informal e não formal e facilitar o progresso de adultos pouco qualificados e desfavorecidos para qualificações mais elevadas.

Para tal, sete provedores europeus de formação de adultos, especialistas em avaliação e validação de competências e em soluções digitais aplicadas à formação e ao emprego, de seis países – França, Espanha, Áustria, Irlanda, Bulgária e Grécia – trabalharam para criar um conjunto de ferramentas inovadoras e soluções digitais, incluindo:

- um Quadro Europeu de Competências em Auditorias de Competências para a Formação de Adultos;
- um CAMPUS Virtual ASSESS PLUS, que inclui os seguintes recursos educacionais abertos: i) um guia de instruções *online* sobre competências digitais para aprendizagem virtual; ii) um conjunto de módulos de formação estruturados; iii) cursos EFP *online* abertos (VOOC);
- uma App de avaliação de auditorias de competências;
- diretrizes para promover a transparência e o reconhecimento de competências e qualificações através de auditorias de competências na formação de adultos.

IRLÂNDIA

Imagem e atratividade do EFP

www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness

As campanhas promocionais e de *marketing* podem ajudar a aumentar a consciencialização sobre o EFP e combater quaisquer associações negativas que possa ter. A *internet* e as redes sociais podem ser uma boa forma de envolver as pessoas nessas campanhas, o que pode incluir, por exemplo, a promoção de histórias de sucesso. Eventos como concursos anuais de competências também podem ajudar a elevar a imagem dos percursos de EFP, celebrando as conquistas dos jovens que estudam no EFP. As semanas de EFP podem representar uma oportunidade de focar a atenção no EFP como uma opção de formação. A um nível local, as visitas dos formandos a entidades formadoras e empresas que oferecem estágios podem ajudar a aumentar a consciência e a compreensão das opções de EFP. Há também um papel a desempenhar pelos empregadores na promoção do EFP como uma escolha acertada. Os empregadores podem mostrar aos jovens que esses percursos podem levar ao sucesso profissional, através da participação em feiras de emprego, por exemplo, e do desenvolvimento de materiais promocionais do formando.

Os trabalhadores estão a responder à pandemia Covid-19 através de processos de requalificação e de formação ao longo da vida, de acordo com o segundo índice do Labour Market Pulse publicado pela Investment Development Agency (IDA) Ireland em parceria com a Microsoft e o LinkedIn. O Labour Market Pulse combina a visão em tempo real do LinkedIn sobre os seus dois milhões de membros irlandeses com informações disponíveis ao público pela IDA Ireland e pelo Central Statistics Office. Examina conhecimentos atualizados em três áreas principais: i) as tendências do mercado de trabalho e o impacto da pandemia e das restrições em curso; ii) as oportunidades de emprego de setores em crescimento; iii) o aumento de competências e formação ao longo da vida em tecnologia e aptidões interpessoais.

POLÓNIA

O Corpo de Trabalho Voluntário (OHP)

www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps

A OHP é uma unidade organizacional estatal que trabalha para prevenir a exclusão social dos jovens. Em consonância com a atual Lei de Promoção do Emprego e Instituições do Mercado de Trabalho, é supervisionada pelo Ministro da Família, Trabalho e Política Social que realiza tarefas estatais dirigidas aos adolescentes maiores de 15 anos e aos desempregados menores de 25 anos, incluindo serviços de emprego, combate à marginalização social e à exclusão social, bem como tarefas relacionadas com a formação. Para traduzir a evolução da situação social, a OHP transforma o formato das suas atividades e estrutura organizacional, reforçando os seus métodos de formação de jovens e os serviços do mercado de trabalho. Como resultado, demonstra um potencial que a torna capaz de empreender novos desafios na política social ativa nos seus aspetos relevantes para os jovens. As suas estruturas são compostas por 721 unidades organizativas e delegações que operam em toda a Polónia. Dependendo do tipo de atividades, incluem: 217 unidades de acolhimento e formação, onde os jovens podem complementar a sua formação geral e profissional; uma rede de 504 organismos que implementam iniciativas no mercado de trabalho, onde os jovens podem beneficiar de aconselhamento e orientação profissional, serviços de adequação ao emprego e formação e informação profissional. Todas estas instalações encontram-se em instituições abertas que implementam a agenda para a comunidade local em cooperação com as autoridades locais de autogestão, empregadores, associações e fundações que operam em áreas relevantes.

PORTUGAL

Escola de Comércio de Lisboa

escolacomerciolisboa.pt

A Escola de Comércio de Lisboa implementa várias atividades com o objetivo de conhecer as tendências do mercado de trabalho e, assim, melhorar os currículos de EFP.

Fórum dos Empresários:

- organismo consultivo composto por 40 participantes do comércio, turismo e serviços (associações profissionais, câmaras municipais, fóruns de emprego, sindicatos e empresas locais, regionais e nacionais);
- é baseado em pequenos grupos especializados que se reúnem para partilhar com a Escola informações atualizadas sobre as tendências e os desafios do setor;
- dão opiniões sobre o projeto formativo da Escola e sobre os cursos, assim como propõem a criação de novas qualificações.

Empresas na Escola:

- parcerias entre a Escola e empresas de diferentes partes do país e áreas de atividade;
- no início de cada ano letivo, os formandos visitam a empresa que irá apoiar a sua turma ao longo do ano, para que experimentem numa proximidade efetiva com a realidade empresarial desde o início;
- dispõem de conferências e de masterclasses promovidas por empresários convidados que se concentram em temas relevantes dos cursos para proporcionar aos formandos um contato direto com a realidade empresarial e o mercado de trabalho, complementando a formação em sala de aula.

ESPAÑA

Orkestra

www.orkestra.deusto.es/en

A Orkestra, Instituto Basco da Competitividade, é uma iniciativa da Universidade de Deusto, através da Fundação Deusto, para o estudo da competitividade e do desenvolvimento regional mediante diferentes linhas de investigação, com três objetivos:

- contribuir para a melhoria da competitividade do País Basco;
- promover a melhoria do bem-estar dos cidadãos;
- criar conhecimento da competitividade regional.

Formada em 2006, a equipa do Orkestra promove uma investigação transformadora. Este tipo de investigação é definido pela análise, reflexão, avaliação e proposta de ações, de forma permanente, visando dar respostas inovadoras para a resolução dos desafios considerados, enquanto são adquiridos conhecimentos de investigação.

Para isso, o Orkestra desde o início tem sido um exemplo de sucesso na cooperação público-privada, e trabalha com muitas redes, empresas, governos e instituições em vários projetos. Desta forma, para além de ser um agente de mudança, impulsionando a competitividade no País Basco, tornou-se hoje um exemplo internacional na análise da competitividade regional num ambiente global.



2.2 Networking e lobbying



2.2 Networking e lobbying

Construir parcerias entre o EFP, empregadores e *stakeholders* que transformem os sistemas de força de trabalho locais, regionais e nacionais, considerando o custo da formação e promovendo o crescimento dos setores alvo.

Os sistemas de EFP necessitam de uma governação ativa dos *stakeholders*, nomeadamente os parceiros sociais, bem como do diálogo entre sindicatos e empregadores, relativamente aos diferentes níveis de relações laborais e serviços de formação. Os múltiplos atores a diferentes níveis devem também ter voz no financiamento do EFP.

À medida que os prestadores de EFP e os empregadores estabelecem parcerias, começam a abordar setores económicos específicos e podem alargar a sua influência sobre outras organizações de EFP, empresas e *stakeholders* que atuam na mesma área ou em setores semelhantes, para sustentar um desenvolvimento económico e de formação local, regional e/ou nacional mais amplo e forte, centrado na criação de emprego e de empresas.

Existem inúmeras formas como os prestadores e empregadores de EFP se podem envolver. Os empregadores podem utilizar os seus próprios meios para estabelecer parcerias ou podem beneficiar de programas governamentais, tais como os que levam associações empresariais e empregadores individuais a colaborar e dos quais os prestadores de EFP também podem tirar proveito.

Outros *stakeholders* que podem ser envolvidos neste processo são os sistemas de força de trabalho público; as organizações sem fins lucrativos; os prestadores de serviços baseados na comunidade; as autoridades de desenvolvimento económico; as universidades e outros prestadores de formação relevantes. Quanto mais ampla for a rede de parceiros relevantes, mais bem-sucedida tende a ser, devido às diferentes perspetivas e ideias com que cada um pode contribuir.

A base para o *networking* é encontrar pontos comuns que sirvam simultaneamente os interesses dos prestadores de EFP e os interesses dos empregadores/*stakeholders*, o que permite que as atividades das partes envolvidas sejam mais eficazes e que a comunidade seja mais bem servida por esta integração. Garante igualmente que os investimentos em formação estão alinhados com os investimentos no desenvolvimento da força de trabalho.

Os processos de decisão na *network* podem assumir várias formas, como, por exemplo, mesas redondas com representantes dos centros de EFP e das organizações de empregadores. Estas reuniões podem servir diferentes propósitos:

- identificar que áreas profissionais têm falta de pessoal de nível básico ou necessidades de competências dos atuais trabalhadores que precisem de ser atualizadas/requalificadas;
- identificar quais as áreas com elevada rotatividade e compreender se esta pode ser reduzida, através do investimento na formação profissional e na FCT;
- decidir como são feitos os investimentos na FCT;
- desenvolver programas de formação;
- alinhar a formação entre os prestadores de EFP e outros prestadores de formação, como escolas secundárias e prestadores de formação pós-secundário;
- definir como os estagiários são distribuídos entre as organizações patronais.

Os consórcios devem estabelecer planos de ação considerando os tópicos que abordam em cada reunião, atendendo às necessidades de todas as partes envolvidas.

Para manter uma *network* de sucesso a longo prazo, é necessária uma comunicação contínua que sustente uma participação ativa na construção do envolvimento, onde a mesma visão é alinhada. Este processo garante um maior sucesso dos formandos durante a formação teórica e prática, possibilitando igualmente que os empregadores tenham à sua disposição trabalhadores qualificados que satisfaçam as suas necessidades.



Organizações de diferentes regiões podem trabalhar em conjunto, mesmo unindo financiamento público e privado, para apoiar o alinhamento dos programas de EFP com as necessidades comuns.

A altura em que os empregadores estão mais envolvidos acontece quando uma empresa ou associação assume a liderança para iniciativas ou parcerias de desenvolvimento da força de trabalho. Neste período, podem trazer os seus recursos combinados, conhecimentos e influência na resolução de questões laborais relacionadas com a formação de uma forma sustentável. Se uma parceria está realmente interessada no desenvolvimento regional, ajuda a reduzir as barreiras de confiança que muitas vezes inibem os empregadores a partilhar informações e colaborar de forma eficaz. Para os parceiros de EFP e outros prestadores de ensino e formação, estas parcerias ajudam a garantir que os currículos respondem às necessidades dos empregadores.

Algumas recomendações adicionais para parcerias de liderança:

- estabelecer uma estrutura formal e um memorando de entendimento para gerir a parceria;
- promover a partilha das melhores práticas dos participantes;
- manter uma base de organizações permanentes para apoiar a cooperação com outros *stakeholders* que possam entrar/sair da parceria;
- permitir que as parcerias cresçam, se desenvolvam e se adaptem ao ambiente em constante mudança do setor económico e às consequentes exigências laborais;
- mapear os prestadores de EFP da área, a sua oferta de formação e recursos, ajudando os empregadores a entender como podem apoiar o desenvolvimento da sua força de trabalho;
- avaliar o impacto das parcerias e incentivar a melhoria constante;
- recolher dados sobre o progresso e os resultados dos participantes, analisá-los e pedir o *feedback* dos empregadores, uma vez contratados os participantes após a FCT. Desta forma, o retorno do investimento para todas as partes é avaliado.

Apresentam-se, seguidamente, os procedimentos concretos que estão a decorrer nos países parceiros do projeto JOBS4ALL e de forma transversal em toda a UE no que diz respeito ao *networking* e ao *lobbying* entre os prestadores de EFP, empregadores e *stakeholders*.

Comunidade europeia de prestadores de ensino

www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers

Em 2017, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) criou a Comunidade Europeia de prestadores de ensino, reunindo seis organizações que partilham os mesmos objetivos:

- preparar a comunidade de prestadores de EFP para futuros desafios;
- aumentar o impacto da cooperação ao nível da UE no EFP;
- selecionar boas práticas;
- produzir orientações práticas sobre temas prioritários.

Os membros da comunidade são:

- EfVET – European forum of Technical and Vocational Education and Training, sediado em Bruxelas, representando mais de 1.500 instituições de ensino e formação profissional na Europa;
- EVBB – European Association of Institutes for Vocational Training, associação europeia de prestadores de ensino gratuito e sem fins lucrativos;
- EVTA – European Vocational Training Association, composta por 15 membros de sete países europeus, representando milhares de formadores nacionais e serviços nacionais de emprego;
- EUCEN – European University Continuing Education Network, que visa fomentar a influência das universidades no desenvolvimento da formação ao longo da vida;
- EUproVET – European Providers of Vocational Education and Training, uma plataforma que oferece aos prestadores de EFP a possibilidade de uma forte representação ao nível europeu;
- EURASH - European Association of Institutions in Higher Education, que promove o ensino superior profissional (PHE) para defender os interesses do setor extrauniversitário do ensino superior.

No período 2017-2020, foram constituídos três grupos de trabalho para formular sugestões e recomendações sobre os seguintes tópicos:

- aprendizagem com base na tecnologia (TEL);
- prestadores de EFP e a mobilidade na UE;
- capacitação e integração através da formação.

A comunidade está a trabalhar ativamente em dois projetos relacionados:

- garantir a qualidade no EFP para promover a qualidade da prestação de formação e aumentar a transparência da evolução das políticas de EFP entre os Estados-Membros;
- desenvolver o Painel de Avaliação da Mobilidade, uma ferramenta de apoio à elaboração de políticas de mobilidade internacional na formação, fornecendo informação detalhada sobre a mobilidade de formandos de EFP inicial na UE.



CHIPRE

Centro de Produtividade de Chipre (CPC)

www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument

Através de Formação Profissional (FP), o CPC oferece formação inicial e contínua intensiva aos técnicos da indústria e aconselhamento técnico às empresas para a resolução de problemas específicos. Os programas de formação são organizados em laboratórios especialmente equipados em Nicósia, Limassol e Lárnaca, por formadores qualificados.

Os objetivos de longo prazo do CPC passam pela sua melhoria contínua, a introdução da inovação e a prestação de novos serviços, programas e atividades baseados nas necessidades das organizações e dos seus trabalhadores, contribuindo assim para o fortalecimento da sua competitividade e apoiando-os para que possam enfrentar com sucesso os desafios do século XXI.

ALEMANHA

Silicon Saxony - Rede de Alta Tecnologia para o Sucesso Global

www.silicon-saxony.de/en/home/

A Silicon Saxony é a maior rede de alta tecnologia da Saxónia e oferece o acesso a uma das maiores redes de microeletrónica e TIC da Europa. Disponibiliza oportunidades, seja ao nível local, nacional ou internacional.

Networking implica:

- que os membros tenham uma palavra a dizer em questões estratégicas;
- o contato com mediadores e *networking* direcionado;
- o início da cooperação;
- o acesso a VIP através da *network*.

Os membros têm acesso a:

- transferência de conhecimento e tecnologia;
- informação atual do setor;
- conferências, simpósios, *workshops*;
- apresentações de eventos.

Representação de interesses:

- em relação às autoridades;
- intercâmbio com decisores políticos;
- participação em comités regionais e nacionais.

Ferramentas de *marketing*:

- *stands* conjuntos nas principais feiras internacionais;
- divulgação na *newsletter*;
- apoio no recrutamento de trabalhadores qualificados.



GRÉCIA

Projeto NOW

nowmooc.eu

O Projeto Europeu Erasmus+ NOW – New opportunities for Women – consiste numa *network* internacional entre Portugal, Reino Unido, Chipre, Irlanda, Grécia, França, Espanha e Islândia, que fornece orientação e apoio às mulheres migrantes. Mais especificamente, estabelece ligações entre estas mulheres migrantes e outras mulheres que se destacaram na sociedade, proporcionando encontros educacionais contínuos para construir competências de liderança.

O projeto NOW pretende inspirar as mulheres com modelos e líderes femininos nas comunidades locais. Através de perfis em vídeo, estudos de caso e histórias inspiradoras, os parceiros desenvolveram uma gama de materiais educacionais e ferramentas de autodesenvolvimento para ajudar as mulheres migrantes a abraçar papéis de liderança em todos os aspetos das suas vidas.

O projeto criou uma *network* transnacional de apoio através da formação entre pares, da partilha de experiências e da discussão das boas práticas emergentes, permitindo a criação de uma comunidade *online* única, na qual as mulheres podem ter acesso a apoio e a aconselhamento para superar os desafios que enfrentam.

Esta plataforma *online* permite o acesso das mulheres a uma série de materiais educacionais de apoio ao reconhecimento dos seus pontos fortes e qualidades como líderes e a desenvolverem as suas capacidades de liderança. Os materiais incluídos nesta plataforma inspiram e encorajam as mulheres migrantes a dar os próximos passos na liderança das suas próprias vidas, a apropriarem-se das suas vidas e carreiras e a adquirirem as competências e o apoio de que necessitam para alcançar os seus objetivos.

IRLANDA

Innovate Limerick

innovatelimerick.ie/

O Innovate Limerick foi criado pela cidade e pelo município de Limerick para ajudar a impulsionar a inovação e agir como mecanismo de concretização dos projetos definidos no plano Limerick 2030 e nos planos de implementação de regeneração de Limerick, entre outros.

É uma empresa de parceria público-privada, cujo Conselho de Administração é composto por parceiros-chave do setor privado, juntamente com membros eleitos e representantes dos setores público e privado, incluindo Limerick Clare ETB, Enterprise Ireland, University of Limerick e Limerick Institute of Technology, focados no desenvolvimento do ecossistema empresarial de Limerick, através da implementação de projetos de inovação e de apoio empresarial.

Tem como um dos principais objetivos trabalhar com os principais *stakeholders* para desenvolver o ecossistema empresarial de Limerick e posicionar a cidade e o município como um dos locais mais atrativos para iniciar e desenvolver um negócio. Procura acelerar a inovação, proporcionando um ambiente de apoio que facilita e encoraja níveis mais elevados de inovação entre os vários intervenientes e setores.

POLÓNIA

Agência Rzeszow para o Desenvolvimento Regional (RARR)

rarr.rzeszow.pl

A RARR é uma sociedade anónima sem fins lucrativos, criada em 1993. Tem como objetivo apoiar o desenvolvimento da Região de Podkarpackie, melhorar a qualidade e o nível de vida dos seus habitantes, divulgar as oportunidades oferecidas pela região – incluindo os seus excelentes recursos naturais e o seu potencial turístico – e promover uma nova imagem como um lugar moderno, inovador e economicamente desenvolvido. As principais atividades destinam-se a apoiar e a coordenar o desenvolvimento regional, possibilitando um maior crescimento económico e promovendo a eficiência empresarial e a competitividade, bem como o turismo e a cultura de emprego para melhorar e apoiar o desenvolvimento sustentável na região. Procura implementar programas de desenvolvimento económico de apoio à inovação e às atividades de investigação das PME, desenvolvimento regional, aumento das exportações, desenvolvimento dos recursos humanos e utilização de novas tecnologias. Está envolvida na implementação de projetos nacionais e internacionais financiados pelos fundos estruturais, pelo orçamento do Estado e pelos programas plurianuais da Comissão Europeia, e participa ativamente na criação e implementação efetiva da política estatal de empreendedorismo, inovação e adaptabilidade dos recursos humanos, esforçando-se por se tornar uma instituição chave responsável pela criação de um ambiente de apoio aos empresários. Gere também o Centro Regional de Transferência de Inovação e a Rede de Pontos de Contato em Podkarpackie Voivodeship e executa tarefas para criar ligações entre os participantes dos sistemas de inovação na região. Realiza também cursos de formação para empresários e trabalhadores do governo local interessados em vários temas relacionados com a inovação. Mais de 6.500 pessoas já participaram em programas de formação.

PORTUGAL

Escola de Comércio de Lisboa

escolacomerciolisboa.pt

A Escola de Comércio de Lisboa implementa várias atividades com o objetivo de criar *networking* e *lobbying*, designadamente:

- conselheiro profissional: empresário ou trabalhador de uma empresa que orienta uma aula durante o ano letivo. Visita a classe, participa nos seus projetos, apoia os formandos e ajuda-os no processo de estágio, para melhor integração no mercado de trabalho;
- viagens de campo: proporciona aos formandos o contato com a empresa, complementando a formação em sala de aula;
- plano de negócios: abrange diferentes tipos de organizações relevantes e tem lugar através do estabelecimento de parcerias, representação institucional e contatos com parceiros atuais e/ou potenciais.
- satisfação dos *stakeholders*: como forma de avaliar a satisfação dos diferentes *stakeholders* em relação aos serviços prestados pela Escola, disponibiliza questionários de satisfação aos formandos, aos seus responsáveis, ao pessoal docente e não docente e a empregadores.

ESPANHA

IKASLAN

www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama

A Ikaşlan Bizkaia é uma associação formada por 28 centros públicos de formação profissional, cujo principal objetivo é oferecer uma formação moderna e de qualidade, ajustada às necessidades do mercado de trabalho, tendo em atenção o desenvolvimento pessoal dos seus formandos.



2.3 Promover a mobilidade e a internacionalização

2.3 Promover a mobilidade e a internacionalização

Aconselhar empregadores sobre o planeamento estratégico da cooperação internacional da FCT.

Os sistemas de EFP devem ser abertos no que diz respeito às estratégias de internacionalização e às mobilidades transnacionais, para melhorar a qualidade da prestação do EFP e contribuir para a oferta de competências mais amplas, formando assim profissionais mais competentes que possam tirar partido dos desenvolvimentos no mercado de trabalho em geral e, especificamente, na indústria 4.0.

As parcerias estratégicas envolvendo prestadores de EFP internacionais e empregadores de diferentes dimensões, áreas geográficas e setores podem contribuir positivamente para a melhoria das cinco áreas anteriores da JOBS4ALL Metodologia.

Devido à globalização atual do mercado de trabalho, existe a necessidade de uma força laboral qualificada que esteja cada vez mais apta a trabalhar no estrangeiro. O desenvolvimento da cooperação internacional em matéria de FCT contribui para apoiar esta necessidade.

Esta cooperação e mobilidade podem ser úteis de diferentes maneiras. Por exemplo, alguns países europeus têm elevadas taxas de desemprego, especialmente juvenil. A cooperação internacional entre os empregadores de EFP pode fornecer novos profissionais qualificados a uma força de trabalho globalmente consciente, aumentando a competitividade dos países ou tornando-a competente para trabalhar no estrangeiro. Para isso, é extremamente importante que os currículos e qualificações sejam definidos em conjunto e reconhecidos entre os países cooperantes.

O ponto de partida para cada organização de EFP que pretenda trabalhar no envolvimento de empregadores ao nível internacional deve ser a definição dos objetivos a alcançar com a internacionalização das suas atividades, considerando, designadamente, os seguintes tópicos:

- Que alterações irá introduzir na organização interna?
- Qual será o impacto para formadores e formandos em termos práticos?
- Com que áreas geográficas/tipos de organizações é importante trabalhar e porquê?
- Em que setores devem ser feitos investimentos – tendo em conta as necessidades futuras de mão-de-obra – e que acordos serão necessários?
- De que forma os currículos precisam ser desenvolvidos/adaptados ou o que será avaliado no estrangeiro?

Após refletir sobre estes tópicos, deve ser definido um plano de ação detalhado. O estabelecimento de ligações com organizações no estrangeiro pode ser feito utilizando diferentes abordagens, como por exemplo:

- criação/participação em atividades internacionais, tais como conferências e seminários, que promovam o envolvimento dos empregadores na formação. Muitos desafios atuais podem ser o tema de tais atividades, como por exemplo “Como a FCT tem sido abordada durante a pandemia da COVID-19”;
- desenvolvimento de comunidades internacionais de práticas, focalizadas em setores específicos, para servir como um local de partilha e de aprendizagem contínua visando inspirar provedores e empregadores de EFP. Numa comunidade de práticas, os parceiros podem partilhar objetivos, interesses, problemas e como os abordam. Os meios digitais podem contribuir para o sucesso da implementação de uma comunidade internacional de práticas, que é também um dos resultados do projeto JOBS4ALL. Sendo digital, permite maior participação, mais oportunidades e acesso mais fácil aos *stakeholders*;
- juntar-se a redes já existentes, nas quais muitos *stakeholders* podem ser alcançados. Algumas das redes potenciais que podem ser relevantes para o envolvimento internacional dos empregadores de EFP são:
 - EfVET, Fórum Europeu do Ensino e Formação Técnica e Profissional, que facilita o *networking* entre os profissionais para criar ligações entre as empresas, o EFP e os investigadores;
 - EUproVET, uma plataforma para prestadores de EFP que visa fornecer ao mercado de trabalho mão-de-obra qualificada;
 - EVBB, a Associação Europeia de Institutos de Formação Profissional, cujo objetivo é a melhoria qualitativa do EFP na Europa;
 - CEDEFOP, que contribui para o desenvolvimento de políticas de EFP e para a sua implementação;



- Grupo Internacional RC2020 College Group, uma rede sem fins lucrativos de faculdades que discute questões globais para que os formandos beneficiem de melhores oportunidades de formação.
- cooperação através de projetos financiados entre prestadores de EFP e empregadores, que desta forma podem-se conhecer melhor e estabelecer planos relativos à mobilidade dos formandos do EFP. A participação em atividades de formação e de disseminação e exploração nos projetos permite aos *stakeholders* ter acesso aos resultados dos projetos, criando, assim, novas sinergias e processos cooperativos.

Todos os meios mencionados podem abrir percursos para a FCT em diferentes países. Os formandos e os trabalhadores devem estar preparados para a mobilidade internacional antes que a mesma aconteça, os acordos de formação devem ser firmados e o alojamento deve ser organizado. Nas instalações onde decorrerá a FCT e durante a mobilidade, os formandos devem ser orientados e apoiados.

A cooperação internacional entre os prestadores de EFP e os empregadores também permite a capacitação dos profissionais de EFP para o envolvimento efetivo dos empregadores em toda a Europa. O mundo do trabalho está a mudar a diferentes ritmos nos vários países e, por esta razão, as visões fornecidas pelos parceiros do projeto JOBS4ALL são consideradas para que possa existir apoio mútuo entre os países dos parceiros e noutros países, preparando-se da melhor forma possível os novos desafios relacionados com a FCT que possam abordar.

Finalmente, é importante avaliar os resultados para melhorar a qualidade da cooperação, o que deve ser feito através da monitorização regular da implementação das parcerias, utilizando indicadores quantitativos e qualitativos para aceder ao progresso na direção dos objetivos, obter *feedback* dos participantes, controlar o número de pessoas envolvidas e analisar quaisquer outros dados de mobilidade relevantes.

Apresentam-se, seguidamente, outros exemplos de medidas que estão a ser concretizadas nos países parceiros do projeto JOBS4ALL no que se refere à promoção da internacionalização entre os prestadores de EFP, empregadores e *stakeholders*.

ITÁLIA

Centro Studi Cultura Sviluppo (CSCS) – Italian Mobility (IMY)

italymobility.org/

A IMY é a iniciativa para a mobilidade na formação lançada pela CSCS, uma organização europeia sem fins lucrativos líder no setor da formação profissional com sede em Itália. O objetivo é combinar cada oportunidade de estágio com as necessidades individuais do estagiário.

No âmbito da iniciativa, a CSCS disponibiliza os seguintes serviços:

- IMY Programa de mobilidade virtual: uma solução de estágio à distância para enfrentar os desafios da pandemia COVID-19, promovendo a aquisição de competências para o trabalho à distância. É gerido através de *software* de teletrabalho que permite atividades de automonitorização, incluindo gestão de tarefas e de tempo, possibilitando um alto nível de foco e de atenção;
- IMY Work Placement: um programa de duas a doze semanas que proporciona aos participantes uma imersão num ambiente de trabalho real, realizando tarefas concretas e acordadas no contexto de um determinado posto de trabalho. Os alvos das iniciativas são formandos no final de seus estudos ou trabalhadores que precisam de formação num contexto específico/inovador;
- IMY Curso de Língua e Cultura: curso de imersão total de uma semana de língua italiana (nível básico) + 2 horas uma vez por semana durante o período de estágio;
- visitas de estudo: as visitas são desenhadas com o cliente e com os *stakeholders*, antecipando os efeitos de cada reunião, propondo soluções e reavaliando-as dentro num processo contínuo de gestão da qualidade;
- tutoria e apoio;
- alojamento e serviços de *transfer*.

CHIPRE

YEU Chipre

www.yeucyprus.org/

YEU Chipre significa Youth for Exchange and Understanding Cyprus e é uma organização não política e não governamental (ONG) sediada no Chipre. Foi criada em 1995 com o objetivo de promover uma cooperação mais estreita e uma melhor compreensão entre os jovens, através do intercâmbio de informações, experiências e ideias.

A YEU Chipre defende os direitos dos jovens no que se refere a ter voz na sociedade cipriota e não só. Os temas abordados focam-se nos direitos humanos, direitos das minorias, racismo, xenofobia, extremismo, etc.

A metodologia das atividades é baseada na formação não formal e na formação experimental. Além disso, organiza e participa como parceiro em várias atividades e eventos internacionais e locais. Ao nível internacional, organiza e realiza cursos de formação, intercâmbios de jovens e projetos ESC sobre diferentes tópicos, focando sempre no desenvolvimento dos jovens, na sensibilização e no desenvolvimento de capacidades.

A YEU Chipre também dá aos seus membros a oportunidade de participar em atividades internacionais no estrangeiro, tais como cursos de formação de parceiros, intercâmbios de jovens, Serviço Voluntário Europeu, Corpo Europeu de Solidariedade, Atividades de Construção de Parcerias, seminários, eventos SALTO e a Convenção Internacional da Juventude YEU.



ALEMANHA

Escola Superior de Turismo

www.schule-fuer-touristik.de

Esta escola oferece uma variedade de cursos e formações iniciais e contínuas de formação profissional em formato duplo (formação em sala e formação em contexto de trabalho). Dependendo do tipo de curso ou formação, disponibiliza formação para pessoas interessadas em trabalhar num ambiente internacional e com pessoas de diferentes culturas e línguas, disponibilizando também formação para os cursos de Assistente de Turismo Internacional e Assistente de Aviação Internacional e cursos de formação profissional contínua, tais como Administração de Empresas em *E-Commerce*, Gestão Turística e Escriturários de Serviço na Aviação. Os graduados da escola encontrarão emprego na área de aviação e turismo, tais como agências de viagens, aeroportos, companhias aéreas internacionais.

A Escola coopera com companhias aéreas, como por exemplo, a Lufthansa e a Turkish Airlines e a Barig (Conselho de Representantes de Companhias Aéreas na Alemanha), fornecedores de viagens como a AIDA, a AMEROPA e a DER Touristik, e operadores de aeroportos, como o Fraport (Aeroporto de Frankfurt), que oferece estágios, conhecimentos baseados no trabalho e oportunidades de emprego para os graduados da escola.

GRÉCIA

Projeto YOU WEEN!

www.youween.eu

O projeto europeu YOU WEEN! centra-se nas jovens mulheres que enfrentam uma combinação única de desafios formativos devido a fatores culturais, políticos e sociais que as mantêm afastadas da escola e do mercado de trabalho. Tem como objetivo fornecer ferramentas eficazes às jovens mulheres nas regiões rurais de toda a Europa, para assumirem o controlo da sua vida através da formação empresarial em desenvolvimento sustentável, o que melhora a sua empregabilidade, o seu desenvolvimento sócio formativo e pessoal.

O projeto promove a formação e o desenvolvimento de atividades de empreendedorismo entre as jovens mulheres, sensibilizando-as para o pensamento verde e para a sustentabilidade, promovendo o desenvolvimento em zonas rurais e/ou isoladas, trocando boas práticas e proporcionando-lhes conhecimentos e experiência.

IRLANDA

Ireland's National Skills Strategy 2025

assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf

O sistema de formação irlandês desempenha um papel fundamental no estabelecimento de relações globais cruciais e na construção de uma perspetiva e consciência internacional. Uma das principais ambições da Estratégia Nacional para o Ensino Superior até 2030 é apoiar o desenvolvimento de “instituições de orientação internacional e globalmente competitivas” e esta é uma das sete prioridades nacionais estabelecidas para o sistema de ensino superior no *System Performance Framework* (em português, quadro de desempenho do sistema).

Em particular, a mobilidade internacional pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento de competências. A mobilidade de formandos, trabalhadores e investigadores irlandeses e a experiência intercultural que proporciona ajuda no desenvolvimento de competências linguísticas e de outras competências essenciais. O objetivo da Comissão Europeia de assegurar que pelo menos 20% dos formados em 2020 realize um período de estudo ou formação no estrangeiro foi também incluído no quadro de desempenho do sistema.

Em 2011/12, 10,1% dos graduados do Nível 8 do Quadro Nacional de Qualificações estudaram ou fizeram um estágio no estrangeiro, valores que estão de acordo com a média europeia. A maioria dos formandos do Ensino Superior que estudam atualmente no estrangeiro fazem-no no âmbito do programa de mobilidade Erasmus+ da UE.

Exemplo de boas práticas

Todos os anos, milhares de formandos completam FCT com empregadores. Existem exemplos de boas práticas em todo o sistema que destacam os benefícios de formandos, empregadores e formadores trabalharem juntos. Por exemplo, o University College Cork tem um modelo de estágio de trabalho muito bem-sucedido que envolve um pré-planeamento estruturado para maximizar o sucesso do estágio, tanto para o formando, como para o empregador.

No Ano 1, os formandos recebem aconselhamento sobre CV e desenvolvimento de competências e os empregadores encontram-se com os formandos pela primeira vez. No Ano 2, os formandos beneficiam de *workshops* de orientação que se focam na autoconsciência do formando sobre suas competências e pontos fortes. No Ano 3, os empregadores recrutam formandos para as colocações disponíveis, os quais recebem uma lista de opções para assegurar que são colocados em setores em que estão interessados e são adequados. Este modelo leva a uma taxa de conversão de estágios para recrutamento que pode chegar a 80% em algumas disciplinas.

No Galway-Mayo Institute of Technology (GMIT), a Escola Hoteleira tem um módulo de estágios de trabalho muito bem-sucedido para todos os formandos de nível 7 (que corresponde ao nível de mestrado) e 8 (que corresponde ao nível de doutoramento) que inclui um foco particular nos formandos que refletem sobre a sua experiência. Quando os estágios são concluídos, os formandos completam um relatório formal de negócios sobre sua experiência e este relatório é classificado. Este relatório, juntamente com reuniões pós-colocação com o pessoal do GMIT, facilita uma reflexão coordenada e estruturada sobre a experiência de colocação, melhorando significativamente os resultados de formação para o formando, a instituição e o empregador.

POLÓNIA

Câmara de Comércio Regional de Katowice

rig.katowice.pl/pt/

As atividades da Câmara de Comércio Regional de Katowice estendem-se muito para além das fronteiras da Polónia ou da União Europeia, alcançando a África, a Ásia, restante Europa e a América do Norte. Fazem todos os esforços para garantir que os empresários polacos da região entrem efetivamente nos mercados estrangeiros, de acordo com suas necessidades e possibilidades. O seu objetivo é conectarem-se a negócios globais, através da celebração de contratos benéficos para os empresários polacos, tornando as marcas “*made in Poland*” atores importantes no comércio global. Esta assistência vai além do setor económico, uma vez que também apoia a cooperação com o setor científico internacional ou governos autónomos de todo o mundo. Organiza missões de estudo económico e apoia intercâmbios de cooperação interna; implementa fóruns; organiza seminários internacionais de resolução de problemas com a participação de peritos nacionais e estrangeiros; divulga programas e fundos nacionais e estrangeiros de apoio ao desenvolvimento do empreendedorismo; disponibiliza guias, catálogos, boletins e estudos especializados nacionais e estrangeiros; presta assessoria a investidores nacionais e estrangeiros; emite certificados de origem e legaliza documentos no comércio externo.

As autoridades da Câmara cooperam com câmaras estrangeiras de indústria e comércio, missões diplomáticas e comerciais e instituições de desenvolvimento e promoção económica, principalmente da Europa e na implementação de programas de ajuda da UE, juntamente com a Agência Polaca para o Desenvolvimento Empresarial e o Ministério da Economia.

PORTUGAL

Escolas do Turismo de Portugal

escolas.turismodeportugal.pt

As Escolas tornam possível a realização de FCT e de estágios num contexto internacional com escolas similares e outros parceiros relevantes. Assim, permitem o contato precoce com diferentes culturas, o que é um valor agregado para aceder a um mercado de trabalho intercultural.

Tipologias de mobilidade:

- candidaturas autopropostas: reembolso ao formando que se candidata a um estágio internacional por iniciativa própria;
- Erasmus+: cerca de 30 formandos por ano cumprem um mês de FCT num país europeu, em hotéis e estabelecimentos de restauração (Suécia, Reino Unido, Itália, Espanha, França e Estónia);
- participação em associações internacionais que proporcionam aos formandos experiências de estágio em diferentes países, nomeadamente a Associação Europeia de Escolas de Hotelaria e Turismo e a EURHODIP;
- programas de intercâmbio com a School of Hospitality and Culinary Arts do Northern Alberta Institute of Technology (Canadá) e o Salgaocar Institute of International Hospitality Education (Índia).

ESPAÑA

HETEL

www.hetel.eus/index.php/en/international

A HETEL é uma associação de 30 entidades formadoras, localizada no País Basco. Um dos valores que distinguem os centros HETEL é a internacionalização, estando ligada a centros e organizações relacionadas com a formação profissional e os negócios em todo o mundo. Esta rede permite:

- oferecer experiência internacional em empresas europeias aos formandos dos centros, através de bolsas de estudo Erasmus;
- oferecer experiência internacional em empresas de qualquer parte do mundo a graduados em formação profissional superior e universitários do País Basco (Global Training);
- trabalhar com centros de EFP, universidades e empresas de qualquer parte do mundo para que o pessoal docente seja continuamente atualizado do ponto de vista técnico, pedagógico e de competência (projetos europeus).



BOAS PRÁTICAS E FATORES DE SUCESSO NA FCT E NO ENVOLVIMENTO DO EMPREGADOR

A JOBS4ALL Metodologia oferece orientação prática para a sua implementação e exemplos de modelos/práticas de envolvimento de empregadores nacionais e europeus para cada uma das seis áreas abrangidas.

Visando assegurar uma implementação mais eficaz desta Metodologia, apresenta-se adicionalmente algumas das melhores práticas e fatores de sucesso no EFP e no envolvimento de empresas de EFP nos países participantes do JOBS4ALL, mas também de outros países europeus. Estas práticas estão principalmente relacionadas com jovens desempregados, integração da diversidade, formação ao longo da vida, planos de resiliência pós-Covid-19 e transformação digital, incluindo trabalho remoto, competências transversais, sustentabilidade e flexibilidade dos sistemas de EFP relativamente ao envolvimento dos empregadores. São também mencionadas algumas recomendações e políticas da União Europeia.

Considerar essas melhores práticas e fatores de sucesso pode ser relevante para adaptar e implementar localmente a JOBS4ALL Metodologia aos contextos específicos dos países.

UNIÃO EUROPEIA

Competências-chave para a formação ao longo da vida

op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en

Em 2006, o Conselho da União Europeia adotou uma recomendação baseada em oito competências-chave para promover a formação ao longo da vida:

1. competência literária;
2. competência multilingue;
3. competência matemática e em ciência, tecnologia e engenharia;
4. competência digital;
5. competência pessoal, social e aprender a aprender competência;
6. competência de cidadania;
7. competência empreendedora;
8. competência de consciência cultural e de expressão.

Estas competências-chave são essenciais aos cidadãos para a realização pessoal, um estilo de vida saudável e sustentável, empregabilidade, cidadania ativa e inclusão social, e, por esta razão, as instituições de EFP devem incluí-las nos seus currículos de formação.

Agenda de Competências 2030 da UE

ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=pt

A mudança para uma Europa neutra para o clima, a transformação digital e a pandemia Covid-19 mudaram a forma de trabalhar e de aprender. Adquirir novas competências e mudar para novos empregos num setor diferente é fundamental. Neste contexto, a Agenda de Competências da UE representa um plano quinquenal para ajudar os indivíduos e as empresas a aumentarem e a reorientarem as suas competências. A Agenda inclui 12 ações organizadas em torno de quatro blocos de construção:

- um apelo para unir forças numa ação coletiva;
- ações para garantir que as pessoas tenham as competências certas para o trabalho;
- ferramentas e iniciativas para apoiar as pessoas nos seus percursos de formação ao longo da vida;
- um quadro para desbloquear investimentos em competências.

Através desta iniciativa, a Comissão Europeia propõe alcançar, até 2025, um conjunto de objetivos claros baseados em indicadores quantitativos bem estabelecidos (ver *link* acima). Os progressos serão acompanhados e os resultados serão publicados no Relatório Conjunto Anual sobre o Emprego, servindo de base para recomendações específicas por país em matéria de competências e de formação.

Comunicado de Bruges e princípios orientadores do desenvolvimento profissional dos formadores de EFP

www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers

Em 2010, os Ministros Europeus do EFP, os Parceiros Sociais Europeus e a Comissão Europeia adotaram o Comunicado de Bruges, um plano de ação para o período 2011-2020 destinado a aumentar a qualidade da formação profissional na Europa, tornando-a mais acessível e relevante para as necessidades do mercado de trabalho.

O Comunicado definiu objetivos comuns, tais como a recolha de melhores práticas e de princípios orientadores no que diz respeito à mudança dos perfis dos formadores de EFP.

Estes são os princípios orientadores identificados pelo CEDEFOP, a Comissão Europeia e o grupo de trabalho temático:

- os formadores são formandos para toda a vida: há necessidade de reconhecer e apoiar a sua formação ao longo da vida;
- o apoio das empresas é crucial para o desenvolvimento profissional contínuo dos formadores: as empresas devem apoiar a formação e os formadores;
- o desenvolvimento das competências dos formadores beneficia de uma abordagem sistemática: é necessário definir as necessidades dos formadores, proporcionar oportunidades de formação e reconhecer as competências;
- apoiar os formadores nas empresas é uma responsabilidade partilhada: deve ser assegurada uma cooperação e coordenação eficazes;
- os formadores competentes nas empresas são importantes: há necessidade de tornar os formadores parte de uma agenda mais ampla e utilizar todos os fundos e programas disponíveis.



CHIPRE

Avaliar as competências transversais dos jovens desempregados – Cyprus Productivity Centre (CPC)

O objetivo do CPC é ajudar as organizações privadas e públicas a utilizar os seus recursos humanos e de capital da melhor maneira possível para aumentar a produtividade.

A componente de Desenvolvimento da Gestão visa ajudar e apoiar as organizações privadas e públicas a encorajar a sua modernização e contribuir para a sua adaptação efetiva ao mercado global em mudança e competitivo. Este objetivo é prosseguido através de uma variedade de atividades e serviços, tais como formação, informação e publicações.

Através de Formação Profissional (FP), a CPC oferece formação inicial e contínua intensiva aos técnicos e aconselhamento técnico às empresas para a resolução de problemas específicos. Os programas de formação são organizados em laboratórios especialmente equipados, que se situam em Nicósia, Limassol e Lárnaca, por formadores qualificados.

Plano de Recuperação e Resiliência de Chipre (CRRP)

O CRRP visa a modernização do sistema educacional, considerando a transformação digital, através do aumento de competências e da reconversão profissional nas escolas, enquanto garante que nenhum formando fica para trás. Inclui também a modernização das infraestruturas escolares e a disponibilização de equipamento adequado a todos os formandos e formadores, bem como o apoio ao ensino à distância. Além disso, inclui a atualização e a promoção do EFP e da sua relevância para o mercado de trabalho cipriota. Da mesma forma, aumenta a atratividade das disciplinas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática desde a mais tenra idade.

Várias iniciativas de EFP ao longo dos últimos anos visaram melhorar a sua relevância para as necessidades do mercado de trabalho e aumentar a sua atratividade. Foram construídas novas instalações, o equipamento foi melhorado, os currículos estão a ser modernizados e foram estabelecidos novos cursos para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho. Os Institutos de Educação Técnica Pós-Secundária receberam um novo impulso e os seus licenciados têm elevadas percentagens de empregabilidade. O sistema de formação também está a ser modernizado, oferecendo percursos de formação com perspetivas para os seus formandos.

Cyprus Vision 2035 – Uma estratégia a longo prazo para o crescimento sustentável do Chipre

Este plano estratégico estabelece as condições para assegurar que a difusão da prosperidade no Chipre seja justa e inclusiva para todos os seus cidadãos. Inclui a melhoria e a promoção do ensino profissional com novas entidades formadoras profissionais e o restabelecimento de um Instituto Técnico de Ensino Superior, ambos oferecendo cursos codesenhados e dirigidos por empregadores. As iniciativas visam mudar os comportamentos, tanto no local de trabalho, como na sociedade. Especificamente, formar os cidadãos sobre formas verdes e sustentáveis de vida e de trabalho, incorporar a ética e a anticorrupção na sociedade, mudar as perceções da formação profissional e criar uma cultura de formação e de atualização ao longo da vida.

Os formandos no ensino profissional com idades entre 16 e 19 anos são encorajados a desenvolver ideias relacionadas com a empresa, enfatizando a cooperação com empresas externas e outros *stakeholders* e redes relevantes.

ALEMANHA

EFP Diversificado

www.bibb.de/de/65925.php

A Alemanha é um dos poucos países com um sistema dual de EFP, o que significa que a formação consiste numa parte teórica (escola profissional) e numa parte prática (empresas). São regularmente elaborados novos regulamentos para a formação inicial e contínua e os existentes são revistos. O resultado são novas e modernizadas formações iniciais e contínuas para profissões que satisfazem as atuais exigências da economia, das políticas e da sociedade.

A reorganização da formação inicial e contínua assegura a competitividade da formação dual na Alemanha, o que inclui uma diversificação e especialização de formações normalizadas e diplomas de EFP reconhecidos.

Em 2019, existiam 326 profissões reconhecidas ou consideradas reconhecidas na Alemanha.

Generalização da formação no setor dos cuidados

www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html

O setor de cuidados é parte da “infraestrutura vital” na Alemanha e é fortemente atingido pelas mudanças demográficas. Por um lado, o envelhecimento da sociedade cria uma maior necessidade de cuidados, especialmente no campo dos cuidados geriátricos e, por outro, a baixa taxa de natalidade nos últimos 20 anos na Alemanha leva a uma falta de trabalhadores qualificados em geral e no setor de cuidados. A pandemia Covid-19 agravou ainda mais a questão.

Para capacitar o pessoal de atendimento intersetorial para o futuro, o Ministério Federal da Saúde realizou uma reforma da formação profissional de atendimento, designada de “Generalism”. A nova formação generalista funde três profissões assistenciais anteriores nas áreas de “cuidados geriátricos”, “saúde e cuidados de enfermagem” e “saúde e cuidados de enfermagem infantil” para permitir aos formandos cuidar de pessoas de todas as idades em todas as áreas de cuidados.

Esta nova formação oferece novas oportunidades profissionais aos diplomados devido ao reconhecimento automático da qualificação profissional generalista. É também válida em noutros estados-membros da UE e permite aos trabalhadores dos cuidados trabalhar em vários campos de atividades de cuidados, desde cuidados agudos a cuidados ambulatoriais e a cuidados de longa duração e adaptar ainda melhor a sua vida profissional ao seu próprio desenvolvimento pessoal e situação de vida.

Digitalização do setor do EFP devido às Indústrias 4.0/5.0

www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html

A indústria 4.0 facilita os negócios de produção com tecnologia de informação e comunicação de última geração. Esta situação exige um profundo processo de transformação do setor de EFP para atender às necessidades do mundo empresarial e inclui a requalificação da mão-de-obra atual e a nova qualificação da força de trabalho futura.

O VET 4.0 foi lançado em 2016, com a seleção de 14 profissões reconhecidas na Alemanha. Elaborou recomendações para a estrutura do EFP inicial e contínua, bem como para o desenvolvimento de um quadro sistemático e para a continuação do desenvolvimento da regulamentação nacional em matéria de ensino e formação profissional inicial e contínua. Um estudo complementar sobre o VET 4.0 está disponível em alemão em

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371

GRÉCIA

Projeto InTraRed

www.intrared.eu/en/about

Após anos de crise económica e política, o crescimento económico resiliente regressou à Europa, o desemprego está a diminuir e a Europa está pronta para estabelecer as bases para o seu futuro. As PME e os empresários são cruciais para identificar novas vias para um crescimento mais sustentável e inclusivo, devido ao seu duplo papel na criação e difusão da inovação e na criação de emprego.

Os prestadores de EFP são a principal ponte educacional entre a formação e as PME e o projeto InTraRed centra-se na construção de parcerias de formação robustas e sustentáveis entre ambos os setores na procura da excelência na gestão da inovação. Os prestadores de EFP estão em melhor posição para desenvolver e implementar os recursos necessários para apoiar esta área em rápido desenvolvimento.

O projeto InTraRed visa a construção da gestão da inovação das PME através do envolvimento ativo com profissionais de EFP. Existe frequentemente uma fragmentação no processo de gestão da inovação nas empresas e o ónus recai sobre os prestadores de EFP como intervenientes-chave na formação para o abordar. Em resposta a esta fragmentação, o projeto InTraRed desenvolve e fornece:

- um currículo de gestão da inovação combinada para PME que reconhece o tempo e os recursos humanos disponíveis nas PME;
- um programa de formação ativo para profissionais de EFP para apoiá-los no desenvolvimento dos novos recursos curriculares e no *coaching* de PME, através do processo de gestão da inovação;
- um observatório de boas práticas para compreender o significado de inovação e perturbação e aprender sobre que tipo de pessoas lideram a inovação no mundo empresarial atual em cada país parceiro;
- uma plataforma *online* dinâmica que facilita a formação móvel, *on-demand* e um documento de reflexão política sobre o tema da inovação, baseado nas atividades de implementação do projeto.

Pacto Empresarial para o Desenvolvimento (CPDF)

www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269

A CPDF, através do programa operacional “Competitividade, Empreendedorismo e Inovação”, financia programas de formação e de certificação de colaboradores de várias indústrias para a aquisição de novos conhecimentos e competências especializadas e horizontais. Os programas são implementados por organismos profissionais e industriais.

Os convites são dirigidos aos beneficiários/empregados para que possam participar nos programas de formação. No seu site, são publicados os convites enviados pelos organismos profissionais/setoriais.

Institutos de Formação Profissional do OAED

www.oaed.gr

O OAED – Manpower Employment Organisation – é o Serviço Público para o Emprego da Grécia. Opera 30 institutos EFP em toda a Grécia, com 35 especialidades modernas frequentadas por 2.800 formandos.

Os institutos do OAED são supervisionados pelo Secretariado-Geral de Aprendizagem ao Longo da Vida do Ministério da Educação e Religiões e proporcionam a formação profissional inicial. Através do desenvolvimento das competências e das qualificações necessárias e fornecendo conhecimentos científicos, técnicos, profissionais e práticos, o OAED procura a integração harmoniosa no processo de produção.

A duração dos estudos é de cinco semestres:

- quatro semestres de formação teórica e laboratorial, com uma duração total de até 1.200 horas letivas de especialidade, de acordo com os programas de estudo específicos;
- um semestre de estágio ou formação com uma duração total de 960 horas.

O OAED possibilita a obtenção aos seus diplomados, após os exames iniciais de certificação, do Diploma de Especialidade Profissional Nível 5. Para informações sobre a certificação, é possível consultar o *website* da EOPPEP – Organização Nacional para a Certificação de Qualificações e Orientação Profissional – www.eoppep.gr



IRLANDA

Teletrabalho

www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021

O Governo irlandês publicou o Projeto de Lei 2021 sobre o direito de solicitar o regime de teletrabalho, o qual apresenta um quadro legal em torno do qual se pode basear a aprovação ou recusa de um pedido de teletrabalho.

Todos os locais de trabalho devem ter uma declaração que estabeleça a Política de Teletrabalho da empresa, especificando a forma como os pedidos para tal são geridos e as condições aplicáveis na organização. A nova lei que dá aos trabalhadores o direito de solicitar o teletrabalho faz parte dos planos do Governo para proporcionar melhores condições aos trabalhadores devido às consequências da pandemia.

Requisitos de competências transversais

www.manpowergroup.com

Além de preencher funções com candidatos qualificados, os empregadores estão cada vez mais à procura de trabalhadores que não só possuam as competências técnicas necessárias para os cargos, mas também as competências transversais relevantes. Em tempos de rápida transformação e de incerteza, essas *soft skills* são mais importantes do que nunca. Quando questionados, os empregadores revelaram que as cinco competências transversais mais difíceis de encontrar são as seguintes:

- responsabilidade, fiabilidade e disciplina;
- resiliência, tolerância ao stress e adaptabilidade;
- tomada de iniciativa;
- raciocínio e resolução de problemas;
- liderança e influência social.

Qual o tema fundamental das competências? As pessoas são importantes. Os empregadores devem investir no seu talento para garantir que apresentem a combinação adequada de competências técnicas e transversais para ter sucesso na era digital.

Planeamento da Força de Trabalho

https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQiA09eQBhCxARIsAAYRiylfLa9myRdKoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbU5UaAimHEALw_wcBption

Com o envelhecimento da força de trabalho e a escassez de competências técnicas e de engenharia no mercado de trabalho, a previsão da procura e oferta futuras de talentos é um dos desafios estratégicos mais críticos que as organizações do setor da energia e dos serviços públicos enfrentam atualmente. É necessária uma abordagem estratégica de longo prazo à gestão de talentos, para utilizar de forma eficaz e eficiente todos as reservas de recursos humanos disponíveis.

POLÓNIA

Instituto Empresarial de Varsóvia (WEI)

wei.org.pl/pt/about-us/

O sistema de EFP na Polónia baseia-se em sólidos pilares legais, não sendo necessária uma grande revolução legislativa para melhorar a sua condição. Ações pontuais, mas decisivas, destinadas a resolver com precisão os problemas diagnosticados do EFP, serão suficientes. Tomar medidas corretivas é certamente um grande desafio, uma vez que estas se relacionam, na sua maioria, não tanto com a esfera formal e processual, mas com a organização e geração de boas práticas.

A WEI apresentou recomendações relativas a mudanças no EFP:

- reforçar a eficácia da reforma do sistema de EFP, designadamente através do envolvimento dos pais, que devem ser submetidos a uma pedagogia vocacional;
- introduzir um sistema de orientação EFP que permita o diagnóstico dos pontos fortes, fracos e predisposições de um formando e, conseqüentemente, a escolha de um percurso profissional adequado;
- criar canais de distribuição de informação sobre os percursos de formação profissional, potenciais etapas do ensino superior e do mercado de trabalho na região;
- introduzir mecanismos de cooperação entre empresários e entidades formadoras ao nível local, melhorando a qualidade do ensino e a situação dos jovens no mercado de trabalho;
- promover a aquisição de formação complementar prática por parte de conselheiros profissionais e formadores de disciplinas profissionais, com base nas melhores práticas e com a participação de empresários;
- promover um sistema de subsídios que abranja livros didáticos para o EFP;
- estabelecer um sistema que ajuste o tipo de formações básicas e superiores conduzidas em cada região às necessidades reais do mercado de trabalho regional.

Ministério da Educação e Ciência

www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe

A partir de 2019, foram introduzidas muitas mudanças no EFP para aproximar a formação ao mercado de trabalho e responder mais adequadamente às necessidades dos empregadores.

Desde 2019, como relatado pelo Ministério da Educação polaco, cerca de 1,5 milhões de formandos começaram a aprender em escolas secundárias – liceu geral, escolas secundárias técnicas, escolas profissionais e escolas preparatórias para o trabalho – e a implementação de novos currículos principais foi igualmente iniciada. Em todas as primeiras turmas de entidades formadoras que providenciam EFP, aplica-se a nova classificação de profissões no ensino.

As empresas têm agora maior influência sobre o EFP e podem deduzir as doações feitas a essas entidades formadoras. Foi também introduzida a cooperação obrigatória entre entidades formadoras e empregadores, através de um contrato ou acordo. Outra novidade são os estágios de formandos com empregadores, os quais são contabilizados como parte do período de emprego e o empregador pode incluir os benefícios pagos ao formando nos custos dedutíveis nos impostos.

Os especialistas do relatório “O mercado de trabalho através dos olhos dos empregadores” sublinham também que a atual situação do mercado de trabalho polaco é afetada pelas ondas de emigração económica dos trabalhadores de colarinho azul, pela crise demográfica e pelo aumento de pessoas profissionalmente inativas e, por último, pelo desajustamento entre a formação profissional e as necessidades reais das empresas. Nos próximos anos, espera-se uma escassez de cerca de 3 a 4 milhões de trabalhadores no mercado de trabalho polaco e, até 2050, este número

poderá aumentar até 10 milhões. São agora necessárias ações destinadas a colmatar a escassez de mão-de-obra, uma vez que serão necessários alguns anos para os seus efeitos se concretizarem.

AVENHANSEN - Empresa de formação e consultoria profissional

szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html

O investimento em recursos humanos é, de facto, um investimento na própria empresa. Aumenta as competências dos profissionais, contribuindo para a competitividade no setor em que opera. A formação está no centro de tais investimentos. Graças à formação, é possível cumprir os princípios da aprendizagem ao longo da vida. Do ponto de vista do empregador, ganham trabalhadores competentes que se tornam especialistas em cada área e trabalham para o bem de toda a empresa. A formação pode motivar os colaboradores e, ao mesmo tempo, proporcionar-lhes um percurso profissional atraente.

Outra vantagem da formação é o contato com outros profissionais da mesma área, o que permite uma efetiva troca de conhecimentos e experiências, assim como o estabelecimento de valiosos contatos profissionais, o que no futuro poderá resultar num importante contrato ou na seleção da oferta da empresa em concurso.

O investimento em formação periódica, seja de natureza obrigatória, como a saúde e a segurança no trabalho, ou de natureza não obrigatória, proporciona aos trabalhadores mais qualificados, novos conhecimentos sobre o que se passa no mercado em que a empresa opera. Os gestores também devem participar em formações, para que possam preparar melhor a empresa para mudanças bruscas no ambiente de negócios, para desenvolver o negócio ou para conquistar novos mercados.

A formação melhora o envolvimento, o profissionalismo e a qualidade do trabalho realizado, minimizando o risco de erros. A formação também pode servir a função de recompensa e de distinção para um colaborador por um bom trabalho.

PORTUGAL

INCoDe

www.incode2030.gov.pt

Iniciativa de políticas públicas dedicada ao fortalecimento das competências digitais, com forte enfoque na formação profissional. É desenvolvida através de iniciativas convergentes promovidas por entidades públicas e privadas.

Apresenta cinco áreas-chave de ação, designadamente:

- EFP: formação de jovens através do fortalecimento das competências digitais em todos os níveis de qualificação e modalidades de ensino e formação;
- qualificação e requalificação: formação profissional para adultos, proporcionando-lhes as competências digitais valorizadas na integração e reintegração no mercado de trabalho;
- inclusão: formação e acesso de toda a população às tecnologias digitais;
- formação avançada: promoção da formação de nível superior, reforçando os cursos técnicos superiores, bem como a formação profissional graduada e pós-graduada;
- investigação: garantia de condições para produzir novos conhecimentos em tecnologias disruptivas e participar em programas internacionais de I&D.

A iniciativa assegura, transversalmente, a promoção da igualdade de género, desconstruindo estereótipos na área tecnológica e promovendo a igualdade de oportunidades.

Programa Ser Pro

www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro

O “Programa Ser Pro” visa melhorar a qualidade da formação dos jovens, focalizado nos formandos que desejam completar o ensino secundário com uma formação prática e uma qualificação profissional.

Este programa cria maior proximidade entre a realidade nos centros de formação e a realidade nas empresas e permite a adaptação da formação profissional às oportunidades de emprego em cada região.

Reúne entidades formadoras e empresas, facilitando a transição de formandos com qualificações adequadas para a vida profissional e reduzindo o défice de técnicos especializados nas empresas.

Os municípios fornecem apoio institucional para estabilizar a relação entre entidades formadoras e empresas, ajudando a identificar as áreas profissionais mais relevantes nas regiões e as empresas com melhores condições de parceria com as entidades formadoras. O Programa está atualmente a decorrer em 13 entidades formadoras e com 14 cursos em todo o país.

Marca Entidade Empregadora Inclusiva

iefponline.iefp.pt/IEFP/apoioIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp

A “Marca Entidade Empregadora Inclusiva” destina-se a reconhecer e distinguir publicamente as práticas de gestão aberta e inclusiva desenvolvidas pelos empregadores em relação às pessoas portadoras de deficiência, direcionada para empregadores que contribuem para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e que se distinguem por práticas de referência nas áreas de recrutamento, desenvolvimento e progressão; manutenção e retoma; acessibilidade; e serviço e relacionamento com a comunidade. Podem participar os empregadores dos setores público, privado, cooperativo e da economia social, assim como as pessoas portadoras de deficiência envolvidas na criação de empresas como empresários ou autoemprego. A Marca é atribuída a cada dois anos àqueles que, nos dois anos anteriores à candidatura, tenham implementado as práticas acima mencionadas.

ESPAÑA

Fundación Novia Salcedo

www.noviasalcedo.es

A Fundação Novia Salcedo (NSF), uma organização privada sem fins lucrativos, acompanha os jovens há mais de 40 anos para melhorar a sua empregabilidade e apoiá-los no acesso ao trabalho digno a partir da perspetiva do Desenvolvimento Humano (Agenda 2030), num ambiente global de mudança de paradigma no qual o emprego não é garantido.

A Fundação acredita que este é um grande motor para a transformação económica e social das pessoas, organizações/empresas e do mundo em geral. A sua concretização depende:

- da liderança da formação para a empregabilidade e o acesso ao trabalho digno para os jovens através das empresas, a partir de perspetivas locais e globais;
- do desenvolvimento da investigação e do conhecimento em inovação social aplicados a todos os programas, avaliando os resultados e difundindo-os na sociedade;
- da obtenção do compromisso de atores relevantes das esferas política, socioeconómica e cultural, procurando a sua colaboração ativa.

A Fundação é reconhecida pelas Nações Unidas (ONU) com um estatuto consultivo especial perante o Fórum Económico e Social e é associada do Departamento de Comunicações Globais da ONU.

Fundación Peñasal

www.grupopenascal.com

Peñasal é uma entidade de iniciativa social, sem fins lucrativos e declarada de utilidade pública desde 1986. O seu objetivo é integrar pessoas em risco de exclusão social devido a circunstâncias pessoais, académicas ou sociais. Promove uma qualificação profissional com valores e atitudes de responsabilidade e solidariedade, para que as pessoas sejam os protagonistas soberanos e ativos nas suas próprias vidas e na sociedade e possam encontrar um emprego ou melhorar sua situação laboral. O serviço de orientação ajuda os formandos a desenvolver um plano pessoal de inserção profissional. Informa-os sobre ofertas de emprego e como realizar uma procura ativa de emprego. Esta entidade está empenhada em aproximar a formação das necessidades reais do mercado de trabalho. Para isso, além de manter uma estreita colaboração com as empresas no seu meio e apoiar os processos de empreendedorismo e autoemprego, promove as suas próprias empresas de inserção em diferentes setores de atividade. Nessas empresas, as pessoas em risco de exclusão ou com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho têm novas oportunidades.

ELORRIETA-ERREKA MARI - Centro EFP

elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio

Este Centro pertence à Rede de Centros Integrals criada pelo Departamento de Educação do Governo basco para o desenvolvimento do Plano Basco de Formação Profissional, a qual é composta por centros de formação profissional superior que, pelas suas características e qualidade, são considerados como centros condutores para outros.

O Centro tem formadores qualificados e material atualizado para formar os formandos ao nível e nas tecnologias atualmente exigidas pelas empresas. Para tal, faz um esforço permanente de atualização dos seus recursos humanos e materiais para os adaptar aos avanços técnicos.

Os intercâmbios com outros centros europeus e os estágios em empresas correspondem a outros recursos utilizados pelo Centro para oferecer aos formandos uma formação de qualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dimensão inovadora da JOBS4ALL Metodologia consiste em satisfazer as necessidades específicas das organizações dos parceiros e dos seus países, abordando o desajustamento entre a procura e a oferta concretas no mercado de trabalho nos países da parceria e em toda a Europa.

Esta Metodologia de dois níveis é ajustável. Dadas as necessidades dos prestadores e empregadores de EFP, alguns aspetos podem não ser aplicados, contratados simultaneamente ou implementados em ordem diferente da proposta.

Como a Metodologia está disponível em seis idiomas – português, inglês, espanhol, alemão, grego e polaco – aumenta seu potencial de transferência para outros países e também pode ser usada em noutros setores de formação, tais como a Educação de Adultos e o Ensino Superior, ou por outros atores, incluindo serviços de emprego e outros *stakeholders*.

Complementarmente à JOBS4ALL Metodologia, o Programa de formação contínua foi concebido de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), o Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais (ECVET), o Quadro Europeu de Competência Digital para Educadores (DigCompEdu) e a Declaração de Educação de Salzburgo. Possui seis módulos, concebidos para o formato combinado, oferecendo um conjunto de recursos práticos para apoiar os profissionais do EFP nas suas práticas diárias e uma cooperação eficaz entre o EFP e as empresas. A duração do programa de formação contínua é estimada em 60 horas (10 por módulo), incluindo aulas presenciais, autoformação e horas de avaliação. Todos os recursos são adaptados aos contextos locais e às necessidades específicas dos formandos.

Uma das principais conclusões resultantes da conceção da JOBS4ALL Metodologia é que a cooperação entre empresas de EFP e o envolvimento efetivo dos empregadores pode ser vista como um desafio contínuo que deve ser continuamente adaptado estrategicamente a ambas as partes – as necessidades dos prestadores de EFP e o contexto empresarial local/regional/nacional e mesmo internacional que define as tendências globais do mercado de trabalho.

Para que tal aconteça, é crucial ter recursos humanos qualificados e disponibilidade temporal. Para os prestadores de EFP, implica capacitar os gestores e os profissionais de EFP. No entanto, do ponto de vista dos empregadores, disponibilizar os seus trabalhadores, recursos, instalações e tempo de trabalho para estabelecer relações com o EFP e acolher os formandos no local de trabalho não são normalmente as suas prioridades. Assim, é necessário investir neste relacionamento, ultrapassando obstáculos e envolvendo os empregadores de uma forma que seja atrativa para ambas as partes.

O objetivo da estrutura do projeto JOBS4ALL é precisamente este: fornecer uma metodologia sólida e holística norteada para a ação para orientar qualquer prestador de EFP que necessite de estabelecer, gerir e/ou melhorar uma política e agenda interna de envolvimento eficaz com o empregador. O percurso de dois níveis e as suas seis áreas fornecem exemplos práticos que podem ser transferidos e adaptados a outros países e organizações para cultivar a relação entre o EFP e as empresas.

Quanto mais áreas de envolvimento forem aprofundadas, mais benefícios haverá para as partes envolvidas. Contudo, pode nem sempre ser necessário implementar todas as áreas de ambos os níveis, dependendo de cada contexto e necessidades. O mais importante é envolver os empregadores de forma estratégica, criando valor para estes, mas também para os prestadores de EFP, através do desenvolvimento de ações concretas que sejam benéficas para ambos.

Apresentam-se algumas recomendações finais para o estabelecimento de uma relação *win-win* entre EFP e empresas:

- **selecionar os parceiros certos:** é necessário realizar algumas pesquisas iniciais sobre os parceiros relevantes e definir estratégias adaptadas a cada um, pois todos são diferentes. É importante definir que setores devem ser abordados, identificar uma pessoa de contacto que tenha o poder de decisão em cada empresa, verificar se as organizações têm experiência de envolvimento com entidades de EFP ou que relações têm com outros *stakeholders*, tais como instituições governamentais;
- **criar uma equipa com representantes de empresas com diferentes funções:** cada empregador envolvido no EFP deve ter algumas

peças envolvidas nesse relacionamento, tais como representantes dos recursos humanos, trabalhadores e funcionários com cargos de gestão, o que contribui para se obter uma visão mais ampla das necessidades da empresa, evitando também que uma única pessoa fique sobrecarregada de trabalho. Além disso, se alguém deixar a equipa de trabalho com o EFP na empresa, pode ser facilmente substituída, contribuindo para uma melhor sustentabilidade do projeto;

- **compreender o mundo empresarial:** é essencial compreender o foco dos empregadores, que muitas vezes é mais na produção de bens ou na oferta de serviços que geram lucro, em vez de proporcionar oportunidades de emprego ou contribuir para o desenvolvimento dos trabalhadores. Conhecer as prioridades de cada lado desse processo de envolvimento facilitará a definição de objetivos comuns que contribuem para o sucesso de ambas as partes no relacionamento;
- **agregar valor:** os prestadores de EFP precisam trazer valor acrescentado para os empregadores com quem se envolvem, como a oportunidade de contribuir para um currículo adaptado às necessidades das empresas em termos de conhecimentos e de competências dos trabalhadores. Além disso, os prestadores de EFP devem apresentar uma visão holística das tendências do mercado de trabalho nas áreas em que as empresas operam e relacioná-las com o restante setor de atividade que as rodeia;
- **nutrir a relação:** como qualquer outra relação, é necessário alimentar continuamente a relação entre os prestadores de EFP e os empregadores. Portanto, por exemplo, além do passo inicial de contribuir para o currículo, é importante estar ciente do progresso dos formandos no local de trabalho, verificando também se demonstram quaisquer lacunas de competências, para que possam ser feitas possíveis melhorias nos currículos. Assim, são continuamente adaptados às necessidades reais dos empregadores;
- **disseminar esta relação para um público mais amplo:** explicar como contribui positivamente para todas as partes envolvidas, que podem ser vistas como agentes de mudança e modelos para os indivíduos e para o ambiente económico e social local;
- **desenvolver uma *network*:** através do envolvimento com alguns empregadores, é possível ter acesso a novos parceiros que estão nas suas redes, incluindo associações comerciais ou profissionais. Os prestadores de EFP podem aproveitar esta oportunidade para expandir os seus contatos, considerando as suas necessidades e sempre visando

melhorar as relações entre o sistema de EFP e os empregadores, aproveitando as melhores práticas com as quais cada elemento da rede pode contribuir.

Finalmente, a JOBS4ALL Metodologia é complementada por:

- **JOBS4ALL Programa de formação contínua**, um recurso de formação em *b-learning* para ajudar os gestores e os formadores do EFP a desenvolver o seu percurso no JOBS4ALL e a construir a excelência no envolvimento dos empregadores;
- **JOBS4ALL Estudos de caso em vídeo**, um conjunto de estudos de caso em vídeo emergentes das práticas dos parceiros do projeto, grupos de peritos locais e formações piloto, com o objetivo de suscitar uma reflexão sobre as necessidades e os desafios comuns em matéria de envolvimento efetivo dos empregadores e de cooperação entre o EFP e as empresas;
- **JOBS4ALL Portal de aprendizagem e comunidade de prática** – <http://jobs4all.erasmus.site> –, para proporcionar acesso aberto e instantâneo a todos os resultados produzidos no âmbito do projeto JOBS4ALL, orientando os prestadores de EFP e os empregadores, através dos dois níveis de envolvimento dos empregadores.

Juntos, estes recursos disponibilizam aos prestadores de EFP uma solução completa para envolver os empregadores na prestação de EFP e formas de gerir eficientemente o relacionamento, através das diferentes áreas de interação, que não são necessariamente sequenciais ou obrigatórias, oferecendo uma visão de múltiplas oportunidades e atividades que podem ser implementadas para uma cooperação *win-win* entre os prestadores de EFP e os empregadores.