

WORK BASED LEARNING

ENSINO DUAL (WORK BASED LEARNING) - LOCAL E INTERNACIONAL

Projeto número 2015-1-LV01-KA202-013386

Resultado 1 - Relatório Síntese da Investigação

Maio 2016

Elaborado por



Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete unicamente as opiniões do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso feito da informação contida no presente documento.

Índice

1. Enquadramento	3
2. Investigação Documental – Ensino Dual (WBL) nos países parceiros	5
2.1. Portugal	5
2.2. Áustria	10
2.3. Letónia	13
2.4. Polónia	16
3. Investigação Documental – Melhores Práticas de Ensino Dual (WBL) nos países parceiros.....	17
3.1. Portugal	17
3.2. Áustria	20
3.3. Letónia	22
3.4. Polónia	23
4. Resultados da Investigação de Campo – Análise dos Questionários.....	27
4.1. Questionários Professores/formadores/pessoal educativo/ prestadores de EFP	27
4.1.1. Perfil dos Participantes	27
4.1.2. Experiência do participante	28
4.1.3. Conclusões	39
5. Questionários dirigidos aos Empregadores ou orientadores das empresas de diferentes setores envolvidos em experiências de ensino dual (WBL).	41
5.1. Perfil dos participantes	41
5.2. Experiência do participante	42
5.3. Conclusões	51
6. Considerações finais.....	54
7. ANEXO I – Questionário dos prestadores de EFP	56
8. ANEXO II – Questionários dos Empregadores.....	61



1. Enquadramento

Este documento é o resultado do Guia Eletrónico de Produtos Intelectuais (IO) *Ensino Dual (Work Based Learning) - a tua oportunidade*, desenvolvido com o objetivo de resumir as principais perceções e necessidades sentidas pelos sistemas educativos e do mercado de trabalho em relação às práticas de ensino dual (WBL). Este documento consiste num relatório síntese de investigação relativo ao primeiro capítulo dos Resultados Intelectuais (IO) - **Materiais de Formação para Professores do EFP e o para o Pessoal das Empresas** – desenvolvido para se obter um entendimento claro e profundo dos principais desafios, motivações, incentivos e obstáculos enfrentados por 1) professores/formadores/pessoal educativo e 2) empregadores/pessoal das empresas envolvidos nas experiências de ensino dual (WBL). Para alcançar este nível de entendimento, foi desenvolvida a seguinte metodologia:

- Uma investigação **documental** para compreender as realidades nacionais;
- Uma investigação **de campo** mediante a aplicação de um inquérito aos dois maiores grupos descritos anteriormente.

Todos os parceiros implementadores realizaram a investigação documental e de campo necessária no seu país com base nas diretrizes desenvolvidas pelo ISQ, o líder dos Resultados Intelectuais (IO).

Para a **investigação documental**, de acordo com os objetivos do primeiro capítulo, cada parceiro contribuirá com:

- uma **breve visão geral da situação do ensino dual (WBL)** no seu país. São esperadas informações como: ano de implementação no país, dados atuais, descrição do processo, principais atores envolvidos no processo,



procedimentos institucionais relacionados com os empregadores e as empresas e alguns dados relativos à taxa de emprego dos jovens nas empresas.

- Pelo menos um exemplo das melhores práticas em programas/experiências de ensino dual (WBL). Este exemplo deve ser apresentado com base na revisão da literatura que sumaria investigações, relatórios, estudos de casos/boas práticas sobre o papel dos prestadores/escolas de EFP e também empregadores que apoiam as experiências de ensino dual (WBL).

Estes exemplos podem ser nacionais ou internacionais e podem ser retirados de projetos Europeus anteriores.

A **investigação de campo** consiste na implementação de dois questionários diferentes, de acordo com as especificações dos diferentes grupos alvo (formadores/professores/orientadores e empregadores). Ambos os questionários estão organizados em três partes principais - perfil, experiência e conclusões - com um total de 16 questões fechadas e sete questões abertas.

A forma de obtenção das respostas podia ser livremente escolhido e o número mínimo de respostas era de pelo menos **cinco** para o grupo alvo dos professores e formadores e de pelo menos **10** para o grupo alvo das empresas.

Este relatório consiste na primeira parte das duas previstas para os Resultados Intelectuais. O segundo capítulo (parte dois) incluirá informação complementar - dicas úteis, recomendações e outras diretrizes - principalmente dirigidas aos alunos e jovens. No segundo capítulo, também serão apresentados os materiais e principais resultados dos eventos de formação - experiências reais de WBL - que tiveram lugar durante os dois anos de duração do projeto.

Este relatório apresentará os resultados e as conclusões da parceria durante a fase de investigação do projeto.



2. Investigação Documental – Ensino Dual (WBL) nos países parceiros

2.1. Portugal

Em Portugal, o Ensino e Formação Profissional (EFP) existe desde 1984, abrangendo o sistema de formação profissional, a certificação dual e o sistema de aprendizagem formal e inicialmente regulado pela Lei nº. 102/84 de 29 março. Esta lei foi substituída doze anos mais tarde pela Lei 205/96 de 25 outubro em que o governo introduziu alterações pedagógicas e organizacionais relativas à necessidade de ajuste de acordo com as alterações no ensino, formação e mercado de trabalho mantendo, no entanto, a natureza, os princípios e os fins estabelecidos na sua constituição inicial. Nas políticas educativas e de formação, a reintrodução da formação profissional em Portugal, que tinha sido descontinuada em 1974, foi permitida pela total integração na Comunidade Económica Europeia (1986) e teve lugar após a aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986, Lei nº 46/86, de 14 outubro, em que foi criada a formação profissional nas escolas privadas, (Lei nº 26/89, de 21 janeiro, alterada pela Lei nº 4/98, de 8 janeiro), sob a supervisão do governo Português, pelo Ministério da Educação.

O principal objetivo consiste em melhorar as competências dos recursos humanos promovendo a transparência e comparabilidade entre os sistemas assim como a mobilidade e a empregabilidade dos alunos.

Atualmente, o Ministro da Educação é responsável pela maioria dos tipos de ensino, incluindo o ensino e a formação profissionais baseados em escolas enquanto o Ministério do Emprego é responsável pelo sistema de aprendizagem e pelas políticas do mercado de trabalho ativo CVET. Os ministérios partilham responsabilidades pelo EFP e desenvolvem políticas-chave enquanto as respetivas entidades regionais são responsáveis pela implementação. O



sistema nacional de qualificações (SNQ) reorganizou o EFP no ensino e no mercado de trabalho num único sistema.

De 2004 a 2014, tanto nas escolas de formação profissional públicas como nas privadas, o número crescente de alunos foi claramente expressivo, aumentando quase 50% nas escolas privadas e 38% nas escolas públicas, ultrapassando largamente os cursos regulares de ensino secundário.

Os jovens podem escolher diferentes tipos de programas EFP se cumprirem os requisitos em termos de idade e formação académica. A permeabilidade é assegurada entre os programas gerais e os programas

EFP. De seguida são apresentados os principais cursos existentes para jovens, no sistema EFP Português:

- **Programas EFP no ensino básico** (programas EFP para jovens: cursos de ensino e formação de jovens (CEF), são baseados na escola e incluem o ensino dual (WBL), referido como formação prática no contexto nacional).
- **Os programas EFP do ensino secundário** (programas profissionais, CEF e programas de ensino artístico) são baseados na escola e incluem o ensino dual (WBL) salvo para alguns programas de ensino artístico.
- Os **Programas de Aprendizagem** incluem 40% de formação no local de trabalho. A celebração de um contrato de trabalho entre a empresa e o estagiário é obrigatória.
- **Programas de nível pró-secundário não terciário** combinam formação geral, científica e tecnológica em escola com ensino dual (WBL). O ensino dual (WBL) consiste em 30 a 46% em programas de especialização tecnológica (TSP) e 18% em CEF pós-secundário.

Durante um longo período, os **Cursos de Aprendizagem** foram a via principal para qualificar e certificar os jovens que abandonavam a escola e o sistema educativo. Os Cursos de Aprendizagem são disponibilizados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e regulados pelo Ministério do Emprego na



medida me que este Instituto reconhece as empresas como locais privilegiados para a formação em contexto real de trabalho, que é uma parte importante da aprendizagem.

Os **Cursos de Formação Profissional de nível secundário** caracterizam-se por uma forte ligação ao mundo do trabalho. Os alunos frequentam um curso de 3 anos cujo conteúdo é regulado pelo Ministério da Educação no **Catálogo Nacional de Qualificações**¹. Considerando os interesses dos alunos, estes cursos focam-se nestes valores para: ajudar a desenvolver competências pessoais e profissionais necessárias para a obtenção de uma profissão com uma forte relação ao setor empresarial local; dar prioridade a ofertas de formação que correspondem às necessidades de emprego locais e regionais e preparar os alunos para acederem à formação pós-secundária ou ao ensino superior se assim o desejarem.

Nos cursos de formação profissional, os conteúdos são divididos em 4 áreas: sociocultural, científica, tecnológica e prática. O número de horas destes cursos varia entre 3200 e 3440 horas; a componente técnica é responsável por 1100 horas; a verdadeira formação profissional em empresas pode variar entre 600 a 840 horas e pode ser dividida em 1º, 2º ou 3º ano do curso dependendo do acordo da escola com o Ministério da Educação. No final do terceiro ano do curso, os estudantes planificam e defendem um trabalho prático (Prova de Aptidão Profissional) numa sessão pública formal.

No final do curso, os estudantes são certificados com uma qualificação profissional e um diploma do ensino secundário para entrarem imediatamente no mercado de trabalho ou prosseguirem os seus estudos no ensino superior.

¹ O Catálogo Nacional de Qualificações - onde se encontram todos os níveis de qualificação nacional de acordo com os sistemas QEQ e QNQ. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt>



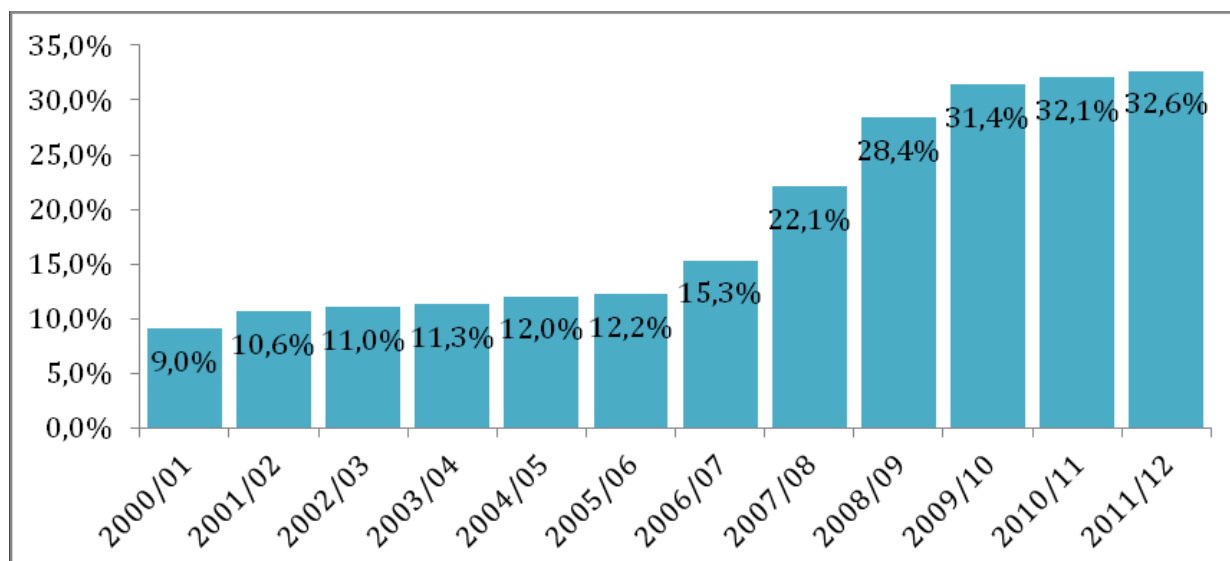


Gráfico nº 1. Taxa de jovens em cursos de formação profissional (públicos e privados) em Portugal, 2000-2012).

Fonte: DGEEC (GEPE) (2000-2012)

Em Portugal, as principais instituições de Ensino e Formação são:

- ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (Conceção e Atribuição de Qualificações)
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional
- MEC - Ministério da Educação e das Ciências (setor educativo)
- MESS - Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (formação)

A escola **CEFAE/EPFA** e o **ISQ** são ambas instituições que participam no consórcio de ensino dual (WBL).

A **CEFAE/EPFA** é uma escola profissional privada que disponibiliza cursos profissionais (9 cursos) concedendo aos estudantes qualificações de nível secundário e profissionais - nível IV da União Europeia, de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações.

Este ano a EPFA organiza períodos de formação profissional para os nossos estudantes que frequentam cursos profissionais em diferentes áreas



educativas: Curso de Animação Audiovisual, Social e Cultural, Turismo, Cuidados Sociais/Psicológicos; Curso de técnico de gestão desportiva; Viticultura e Enologia, Controlo de Qualidade Alimentar, Agricultura, Curso de técnico de Cuidados de Saúde, por um período de 10 semanas no 2º e 3º anos do curso.

Os intervenientes no processo são a escola que envia o aluno (o conselho e o coordenador de cada curso), a empresa que recebe o aluno (um orientador), os alunos e seus representantes (família). Esta formação profissional é preparada, planificada, monitorizada e avaliada pela escola (coordenador de cada curso), o orientador da empresa e o aluno.

Na EPFA, o conselho de administração da escola e os coordenadores gerem uma base de dados/plataforma com informação acerca dos empregadores e esta é atualizada mediante reuniões regulares como parte da abordagem à formação com base na parceria. Os funcionários da escola encorajam e apoiam todos os participantes na formação profissional como forma de manter uma boa relação com a comunidade envolvente, empresários e também promover uma experiência alargada aos nossos alunos no mercado de trabalho.

O ISQ - Instituto de Soldadura e Qualidade é uma organização Portuguesa privada e independente, sem fins lucrativos e fundada em 1965 que disponibiliza apoio científico e tecnológico e promove a melhoria contínua, a inovação e a segurança das pessoas e da propriedade na Indústria e Serviços com uma presença e vocação internacional, com filiais e empresas em mais de 40 países em todo o mundo, assegurando a sua sustentabilidade e o desenvolvimento dos seus colaboradores.

O ISQ oferece cursos de formação do nível 2 (básico) ao nível 8 (pós-graduação), esquemas de avaliação de competências e certificações de indivíduos e também diversas soluções para empresas focadas nos projetos de Valorização do Capital Humano e nos projetos de formação chave na mão .



O ISQ é um especialista na formação tecnológica em áreas extremamente inovadoras para todos os setores em que opera e complementa o âmbito de formação transversais, incluindo áreas empresariais, pedagógicas cognitivas e comportamentais. Encontrar e disponibilizar caminhos de aprendizagem alternativos e metodologias de formação flexíveis é parte do seu objetivo e da sua atividade diária, e é também a razão porque o ISQ está envolvido em Projetos Europeus há mais de 20 anos.

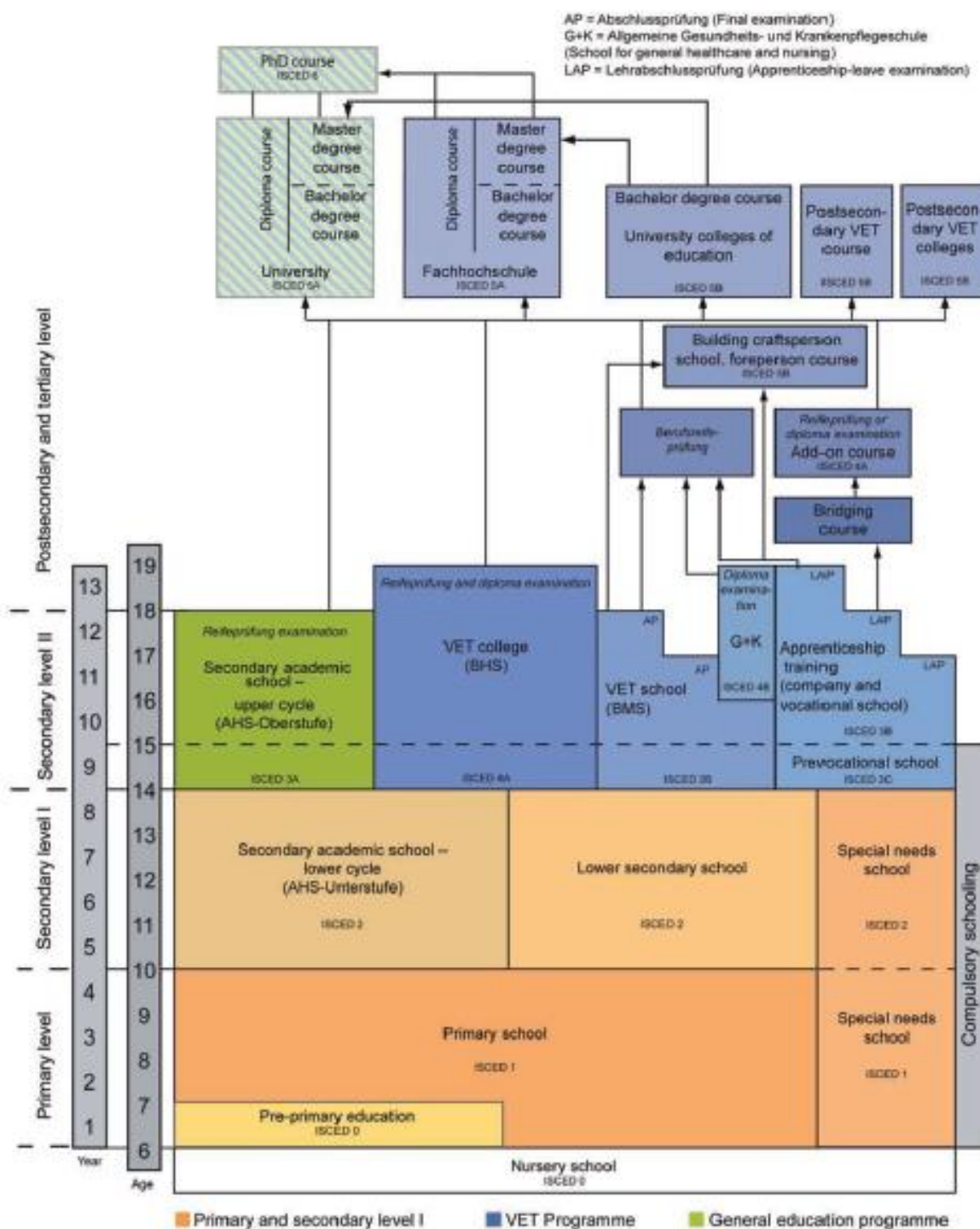
2.2. Áustria

Um sistema dual de ensino combina a aprendizagem numa empresa e o ensino profissional numa escola profissional num único curso. Este sistema é praticado em diversos países, nomeadamente na Áustria, Alemanha e Suíça, mas também na Dinamarca, Países Baixos e França.

No sistema dual Duales Ausbildungssystem , os jovens Austríacos podem aprender uma das 214 (stand 2014) profissões de aprendizagem, tais como Assistente de Médico, Ótico-optometrista ou até Construtor. As competências precisas e a teoria ensinadas são estritamente reguladas e definidas pelas normas nacionais: Um Gestor Industrial (Industriekaufmann) adquiriu sempre as mesmas competências e completou os mesmos cursos em planificação de produção, contabilidade e controlo, marketing, gestão de RH, leis do comércio, etc.

Conforme demonstrado pelo gráfico abaixo, na Áustria após o 8º ano de escolaridade, os alunos podem escolher entre duas vias: uma via de formação profissional e uma via de ensino geral.





Source: ibw

Note: ISCED = International Standard Classification of Education

Como parte do curso de ensino dual, os estudantes são formados numa empresa durante três a cinco dias por semana. A empresa é responsável por assegurar que os estudantes obtêm a quantidade e a qualidade padrão de formação estabelecida nas descrições de formação para cada ofício.

Na Áustria, esta formação prática pode ser complementada com mais aulas práticas em oficinas geridas pelas corporações e pela câmara do comércio para compensar a tendência resultante da formação exclusivamente em empresa. Estes cursos extra duram cerca de três a quatro semanas por ano. O tempo despendido na escola profissional é de cerca de 60 dias por ano em blocos de uma a duas semanas ao longo do ano. A outra parte deste curso de ensino dual envolve aulas numa escola profissional.

A responsabilidade por esta parte do curso é das autoridades escolares em cada estado Austríaco. São lecionadas tanto as aulas gerais (por exemplo Alemão, política, economia, religião ou até desporto) como as aulas teóricas específicas da profissão. As aulas podem ser em tempo parcial (um ou dois dias por semana) ou em blocos de várias semanas.

Esta última situação é preferida para profissões aprendidas por um pequeno número de estudantes em que estes podem ter de viajar longas distâncias até à escola profissional mais próxima que ensina determinada disciplina.²

²

Para informações adicionais:

http://www.ibw.at/images/ibw/bbs/bb_europa_14_en.pdf



2.3. Letónia

A implementação de esquemas do tipo estágio de ensino dual (WBL) está a tornar-se cada vez mais uma prioridade do ensino e da formação profissional na Letónia - com uma consciência crescente da necessidade de uma melhor correspondência entre a disponibilização de formação e as necessidades do mercado de trabalho atual.

Os governos da Letónia e da Alemanha assinaram em 2013 um acordo sobre o apoio e o aconselhamento para introduzir o sistema ensino profissional dual. A intenção é adaptar o sistema de ensino Alemão às realidades Letãs e introduzi-lo parcialmente. O Ministério da Educação e da Ciência da Letónia iniciou um ateliê piloto em ensino dual (WBL) - utilizando a abordagem ascendente mediante convites a instituições de formação profissional para se envolverem no projeto-piloto numa base voluntária. Foi um importante desafio dada a ausência de experiência anterior se considerarmos que a Letónia implementa tradicionalmente um sistema de ensino e formação profissional com base na escola.

Em 2013, o Ministério da Educação e Ciência requereu a 10 escolas profissionais que considerassem a possibilidade de iniciar um projeto-piloto e seis escolas concordaram em iniciar o referido projeto no ano escolar 2013/2014. Primeiras Escolas Profissionais envolvidas no projeto-piloto:

- Escola Secundária Profissional de Valmieras
- Escola Técnica do Estado de Riga
- Centro de competências de ensino profissional Ziemeļkurzemes - escola Técnica Ventspils
- Colégio Técnico do Estado de Ogre
- Escola Técnica de Jelgavas
- Escola Técnica do Estado de Smiltene
- Colégio Técnico de Riga



No projeto-piloto participaram 145 estudantes em 17 programas diferentes e 29 empresas. Neste momento, participam já 20 escolas e 170 empresas.

Os primeiros resultados da implementação do projeto foram realmente inspiradores - segundo todos os agentes envolvidos, incluindo as famílias, os próprios jovens sentiram orgulho em estar presentes no contexto real de trabalho e em assegurarem o seu próprio salário. Note-se que a popularidade e a consideração pelo ensino dual (WBL) está a aumentar já que a maioria das instituições EFP estatais expressou a sua prontidão em participar no projeto-piloto no ano académico 2014/2015. Este exemplo pode ser considerado como um sucesso tremendo dado que há apenas um ano e meio poucos agentes tinham conhecimento das abordagens com base no contexto de trabalho no EFP, já que na Letónia estes esquemas eram típicos apenas no setor do artesanato. O Ministério da Educação e da Ciência analisará os resultados da implementação deste projeto e tomará uma decisão acerca da introdução das abordagens de ensino dual (WBL) ao nível do sistema considerando o contexto específico da Letónia - as necessidades da economia local, a prevalência de micro e pequenas empresas e outros.

No entanto, os primeiros grandes desafios já se tornaram evidentes - alterações necessárias no enquadramento legal, necessidade de um sistema de incentivos para os empregadores e acima de tudo - necessidade de uma campanha de informação e promoção devidamente concebida que alcance um largo espectro de grupos alvo e apoiada por um sistema de orientação da carreira eficaz. Os grupos alvo são os prestadores de ensino e formação, os empregadores e as associações profissionais, as administrações públicas ao nível local, regional e nacional, que devem ser abordados com uma mensagem clara para uma excelente oferta de formação e potencial emprego.

Com base no memorando dos governos da Letónia e Alemanha, assim como de outros estados membros da UE assinado em 2012, a Letónia estabeleceu uma



aliança com os objetivos comuns de desenvolver formas sustentáveis e baseadas na prática de ensino profissional e promover o emprego jovem.

Desde outubro 2013, a Câmara Germano-Báltica (AHK), o Ministério da Educação e da Investigação Alemão e diversos outros parceiros em estreita colaboração com o Ministério da Educação e da Ciência da Letónia iniciaram as seguintes atividades.

- Troca de experiências: trabalho em rede, conferências, visitas de estudo
- Formar os formadores: material e cursos de formação
- Aconselhamento a empresas acerca de como estarem envolvidas no ensino dual (WBL)
- Desenvolvimento de um módulo prático para especialistas em expedição de mercadorias como projeto-piloto adicional para o ensino dual (WBL)
- Ideias para a estratégia de marketing para a que ensino dual (WBL) desenvolva uma imagem mais positiva na sociedade.

Algumas destas atividades estão em execução e é possível analisar os primeiros resultados nas estatísticas da Agência Estatal para o Emprego (SEA). De acordo com os dados da SEA, o ano passado na Letónia existiam 7880 desempregados jovens até aos 24 anos. Este ano este número diminuiu 17,8% ou seja existem menos 1409 desempregados. Em 2015, 21094 jovens deixaram as filas de desempregados e entraram na circulação do mercado de trabalho.



2.4. Polónia

O sistema educativo Polaco oferece as seguintes vias de ensino e formação profissional.

- Sistema de cursos.
- Escola profissional (3 anos - após o ensino secundário)
- Escola profissional superior (4 anos - após o ensino secundário)
- Escolas profissionais para adultos (1,5 - 2 anos após o ensino secundário).

Os exames profissionais têm duas partes: teórica e prática. O Conselho Central de Avaliação prepara as tarefas. Durante a mesma sessão, as tarefas são as mesmas para todo o país.

Todas as formas de ensino profissional incluem formação prática - a duração depende do nível de ensino e da profissão.

A instituição que apoia a divulgação do ensino profissional é o Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻiU) - Centro Nacional para o Apoio ao Ensino Profissional e Contínuo que consiste num centro público, uma instituição de nível nacional que disponibiliza serviços de desenvolvimento profissional para professores sob a alçada do Ministério da Educação Nacional.

Os principais objetivos do Centro são: inspirar, preparar e coordenar atividades relativas ao desenvolvimento profissional dos professores das escolas profissionais e escolas para adultos; preparar e executar iniciativas educativas relativas aos estádios de transformação educativa na Polónia.

O Centro coopera com outras instituições do governo central e educativas, assim como com organizações não-governamentais da Polónia e do



estrangeiro. O Centro recolhe, processa e dissemina informação pedagógica relativa ao ensino profissional e contínua.

A informação publicada na revista diz respeito ao ensino profissional e contínua e a novas iniciativas do Ministério da Educação.

3. Investigação Documental – Melhores Práticas de Ensino Dual (WBL) nos países parceiros

3.1. Portugal

Melhor prática 1 - ensino dual (WBL) na indústria metalúrgica e da engenharia

O Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica é uma organização sem fins lucrativos criado mediante protocolo entre o Instituto do Emprego e da Formação Profissional e as associações de empregadores do setor tecnológico da engenharia e da metalúrgica. Este centro disponibiliza formação para jovens e adultos e procedimentos para reconhecer aprendizagens prévias obtidas por adultos em contexto informal e não-formal.

Os cursos de aprendizagem do CENFIM têm a duração de cerca de 106 semanas e incluem 43 semanas de ensino dual (WBL) em empresa. Os cursos são organizados em três períodos de formação com base num modelo de alternância. Cada período de formação começa com formação no centro e acaba com ensino dual (WBL), conforme indicado de seguida:

- 1º período de formação – 34 semanas incluindo uma colocação de 9 semanas a tempo inteiro;
- 2º período de formação – 36 semanas incluindo uma colocação de 15 semanas a tempo inteiro;
- 3º período de formação – 36 semanas incluindo uma colocação de 19 semanas a tempo inteiro;



O programa em contexto de trabalho do CENFIM incorpora cinco grupos de pessoas: o empregador, o centro de formação; o coordenador da formação; o orientador em contexto de trabalho e o aluno. Para assegurar a sua sustentabilidade, cada programa em contexto laboral é desenvolvido em três estádios:

- antes do estudante iniciar as atividades em contexto de trabalho;
- monitorização e apoio durante o período de ensino dual (WBL);
- acompanhamento e avaliação;

O CENFIM utiliza a norma ISO 9001:2000 como base para a implementação do ciclo de qualidade.

O modelo rotativo ajudou a desenvolver sinergias entre o prestador de EFP e o mercado de trabalho. Também originou uma taxa de empregabilidade de 90% dos aprendizes. Adicionalmente, os questionários pós-qualificação aos empregadores demonstraram o quanto os aprendizes utilizam as capacidades que adquiriam durante a sua formação.

Ao longo do processo de ensino dual (WBL) são realizadas reuniões regulares entre o CENFIM e os empregadores para monitorizar o progresso. Estas permitem que todo o programa seja avaliado resultando numa avaliação contínua.

Em média, o CENFIM trabalha com 600 a 700 empresas em programas de ensino dual (WBL) e cerca de 2000 formandos completam um estágio cada ano. Cada formando alcança a qualificação de nível 4 do QNQ que inclui um certificado de ensino secundário e um certificado profissional.

<http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/casestudies/Portugal-1.aspx>

Melhor Prática 2 - Obter uma maior participação dos empregadores



A Escola Profissional de Aveiro (EPA) é uma escola profissional gerida por uma associação regional sem fins lucrativos - a Associação para a Educação e Valorização dos Recursos Humanos do Distrito de Aveiro. A EPA aumentou voluntariamente a quantidade de ensino dual (WBL) nos seus cursos profissionais. Este facto ajuda a fortalecer a participação das empresas na formação dos jovens, desenvolve programas que correspondam melhor ao mercado de trabalho e ajuda os alunos a familiarizarem-se com o mundo do trabalho.

Os alunos completam uma experiência de trabalho em cada ano do curso. Mediante um modelo rotativo, os alunos combinam o tempo nos laboratórios do campus tecnológico da EPA com o trabalho a tempo inteiro com o empregador. Foram desenvolvidas diferentes combinações para preencherem as necessidades das empresas locais como resposta à situação nacional atual ou como parte de um projeto Europeu organizado pela escola. Na EPFA, a equipa profissional e de monitorização gere uma plataforma online com informação acerca dos empregadores - esta é atualizada mediante reuniões regulares como parte da abordagem à formação com base na parceria. Esta equipa fomenta e apoia todos os participantes no ensino dual (WBL): formandos (e seus pais), orientadores na escola de EFP e os orientadores do ensino dual (WBL). A formação dos alunos é registada e monitorizada via a plataforma online. Esta está disponível a todos os agentes permitindo-lhes comentarem o seu nível de satisfação e as suas necessidades de formação. A natureza transparente desta plataforma online reforça o compromisso da EPA com o ensino dual (WBL) e apoia a melhoria contínua.

Os cursos profissionais da Escola Profissional de Aveiro (EPA) têm uma duração de cerca de 112 semanas e incluem ensino dual (WBL) mediante um modelo rotativo com duas abordagens principais: na maior parte dos três anos académicos, os estudantes encontram-se na empresa um dia por semana (cerca de 80 dias no total). O programa dual da EPA incorpora seis grupos de pessoas: o empregador, a escola de EFP, a equipa profissional de



monitorização, o coordenador do curso; o orientador em ambiente de trabalho e o aluno. Para assegurar que cada programa de ensino dual (WBL) é sustentável, é utilizado um processo de desenvolvimento de cinco estádios: planificação, monitorização e avaliação contínua, melhoria e adaptação contínuas, avaliação final e seguimento.

http://eqavet.eu/workbasedlearning/gns/casestudies/all-case-studies/portugal/14-03-12/Portugal_2_%e2%80%93_Getting_employers_more_involved.aspx

3.2. Áustria

Melhor Prática 1 - Aliança de formação

No enquadramento de uma aliança de formação, as empresas podem formar estagiários quando as capacidades e os conhecimentos estabelecidos para uma profissão em aprendizagem não são plenamente transmitidas por uma única entidade. Neste caso, a Lei da Formação Profissional (Berufsausbildungsgesetz, BAG) oferece uma aliança de formação obrigatória: É autorizado a disponibilização de formação se medidas de formação complementares são desenvolvidas em outra empresa ou instituição educativa (ex. WIFI, bfi) adequadas a este fim. No entanto, deve ser possível formar os conhecimentos e as capacidades para a profissão em aprendizagem principalmente na própria empresa de formação. Neste contrato de estágio (ou um dos seus apêndices), é alcançado um acordo acerca do conteúdo da formação que será fornecido fora da atual empresa de formação assim como parceiros de aliança (empresas ou instituições adequadas. Mas também é possível estabelecer alianças de formação voluntárias se as empresas de



formação desejarem transmitir qualificações especiais aos estagiários - possivelmente, ir além do perfil ocupacional, competências em língua estrangeira, soft skills, etc.).

Em algumas províncias foram estabelecidas alianças de formação institucionalizadas (tais como a Aliança para a Formação Empresarial da Alta Áustria - FAV OÖ) que disponibilizam informação e apoio a empresas acerca de possíveis empresas e instituições educacionais parceiras e assumem a coordenação de diversas medidas da aliança de formação.

Formas de formação de alianças:

1. Aliança obrigatória de formação

- 1.1.** Para empresas que não têm a capacidade de ensinar todos os conteúdos de formação de um estágio

2. Aliança voluntária de formação

- 2.1.** Formação de conhecimentos e capacidades adicionais que vão para além do perfil ocupacional

3. Opções organizacionais

- 3.1.** Troca mútua de estagiários entre duas ou mais empresas
- 3.2.** Envio unilateral de estagiários para outra empresa ou diversas empresas ou suas oficinas de formação (normalmente mediante pagamento)
- 3.3.** Frequência de programas ou cursos nas instituições do Ensino e Formação Profissional Inicial (EFP-I) mediante pagamento

Melhor Prática 2 - Prémios para empresas de formação

Prémio estatal Empresa de formação homenageada pelo estado

O Ministério da Economia atribuiu o prémio Empresa de formação homenageada pelo estado a empresas de formação por realizações especiais na formação de aprendizagem. Os critérios para a atribuição do prémio estatal incluem: sucesso nos exames de saída da aprendizagem e em competições



nacionais e provinciais; envolvimento dedicado no campo da orientação profissional; iniciativas de cooperação em que a empresa de formação participou e os seus programas internos e externos do CET (Centro de Formação para o Emprego) para estagiários e formadores. As candidaturas a este prémio devem ser submetidas ao conselho consultivo regional sobre a aprendizagem existente no gabinete de aprendizagem da respetiva província.

Prémio estatal Melhores empresas formadoras – Preparadas para o futuro

A cada dois anos, o prémio estatal Melhores empresas formadoras – Preparadas para o futuro é atribuído pelo Ministério das Finanças nas categorias pequenas, médias e grandes empresas. O objetivo do prémio estatal consiste em melhorar a qualidade, a inovação e a sustentabilidade na formação de aprendizagem. Mais especificamente, o prémio estatal visa:

- _ demonstrar claramente a qualidade da aprendizagem,
- _ reconhecer o excelente trabalho da economia Austríaca no campo da formação dos jovens,
- _ ajudar a conquistar novas empresas para a formação de aprendizagem,
- _ aumentar a consciência entre os pais e os jovens da qualidade da formação oferecida pelas empresas Austríacas e do largo espectro de profissões de aprendizagem.

3.3. Letónia

Benefícios indicados mediante implementação do ensino dual (WBL):

- O sistema de formação profissional dual é caracterizado pelo facto da responsabilidade pelo mesmo ser partilhada entre o estado e os empregadores;
- Para seu local de formação, os estudantes selecionam a empresa em que eles gostariam de trabalhar;
- A formação decorre em contexto real de trabalho;



- Os jovens recebem bolsas;
- Os estudantes apenas aprendem profissões requeridas pelo mercado de trabalho;
- Redução do desemprego jovem;

O melhor exemplo na Letónia até ao momento foi a cooperação entre a sociedade anónima Valmiera Glass Fibre e a escola secundária profissional de Valmieras. Estas são algumas das opiniões dos alunos:

Sintija (de Laudona):

«Apenas tenho de estudar um ano e meio. Gostaria de me tornar numa funcionária séria e determinada da empresa Valviera Glass Fibre»

Santa (de Bauska):

«Com o ensino dual, espero ter uma oportunidade de aprender uma profissão, não só em teoria como na prática.»

Jānis (de Valmiera):

«Este tipo de ensino é novo na Letónia e parece interessante. Uma das grandes vantagens é o apoio financeiro recebido da escola e da empresa.

Não sendo oficialmente designados como de formação dual, todos os programas da escola Secundária Profissional de Malpils são duais já que algumas horas práticas são passadas em empresas. A diferença está apenas no facto de não existirem garantias de trabalho. No entanto, se nos locais práticos os alunos demonstrarem que progridem e estão interessados nas suas tarefas, são frequentemente convidados a ficar na empresa como trabalhadores permanentes após concluírem o curso.

3.4. Polónia

Uniwersytet Lodzki (Polónia)

As Qualificações do Ensino Dual (WBLQUAL) consistem num projeto Europeu financiado pelo programa Erasmus (Direção-Geral da Educação e da Cultura da Comissão Europeia - DG EACAC, Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida



-LLP) em execução em cinco países que procuram aperfeiçoar um método de fornecimento de qualificações para o ensino dual (WBL) que produzirá benefícios para os empregadores em termos de desempenho, comportamento e atitude dos alunos.

Ao desenvolver extensa investigação sobre cada um dos 3 participantes (Instituto para Estudos Avançados - HEI, Empregador, Alunos) em diversas instituições académicas para além das fronteiras nacionais e em diversos setores do emprego, o objetivo do projeto consiste em obter uma compreensão profunda dos assuntos, incentivos e barreiras destes três parceiros e usar esta compreensão para formular uma abordagem tripartida às qualificações do ensino dual (WBL) na UE.³

Universidade de Economia de Cracóvia (Polónia)

O Programa Erasmus financiou o projeto Ensino Dual (WBL) como Currículo Integrado (WBLIC) beneficia das provas e da análise da investigação mais recentes de toda a Europa para identificar os princípios comuns da melhor prática e desenvolver um enquadramento para orientar os planificadores de programas que procuram colaborar ativamente com o ensino dual (WBL) certificado utilizando um currículo integrado.⁴

BGZ (Alemanha)

A BiP – formação prática da Polónia para estagiários de Berlim

Os trabalhadores qualificados com experiência internacional e crescentes conhecimentos acerca do nosso vizinho, a Polónia, são muito procurados pela economia de Berlim. O Projeto de mobilidade BiP responde a esta necessidade.

³ Informação adicional: <http://wblqualv2.clients.apphaus.co.uk/country/poland/>

⁴ Informação adicional: <http://www.wblic.org.uk/>



Os jovens candidatos que completaram um ensino profissional dual em cabeleireiro ou limpeza de edifícios, assim como os jovens que frequentavam um curso de formação na Escola Secundária e num Colégio de EFP de Formação superior ou avançada (OSZ) foram convidados a participar num estágio de três semanas na Posnânia. Os estagiários tiveram a oportunidade de colocarem o seu conhecimento teórico em prática e desenvolverem diferentes métodos de trabalho. O estágio incluía também um programa cultural e aulas de polaco metodologicamente excelentes.

O objetivo do projeto consistia em aumentar a mobilidade assim como melhorar as capacidades e as competências profissionais e sociais dos jovens de Berlim durante o ensino profissional inicial. O BiP foi uma espécie de projeto-piloto na cooperação Alemã-Polaca na área do ensino. A profissão de Técnico de limpeza de edifícios não existe na Polónia e consequentemente foi interessante para ambos os lados analisar como estas capacidades e competências ocupacionais podem ser ensinadas e desenvolvidas num outro país. O BGZ geriu a totalidade do projeto. Os contactos e o trabalho em rede necessários, assim como as atividades organizacionais e formais foram coordenados pelo BGZ e pela câmara do pequeno comércio e artesanato qualificado na Posnânia.⁵

Ośrodek Doradztwa Rolniczego em Kościelec (Polónia)

Um curso de formação de curta duração para os Alunos Polacos de Kościelec do Centro de Aconselhamento Agrícola de Kościelec e para outros alunos de agricultura teve início a 29 de junho e terminou a 28 de setembro 2014. Este consistia num estágio com uma curta experiência de trabalho nas empresas Alemãs de agricultura.

⁵ Informação adicional: <http://www.bgz-berlin.de/en/projects-and-products/project-overview/bip-practical-training-in-poland.html>



O projeto foi apoiado pela Fundação para o Desenvolvimento da Educação no enquadramento do Programa Operacional para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos do Fundo Social Europeu e no âmbito das condições do Programa Leonardo da Vinci. O projeto N° 2013-1-PL1-LEO01-38194 tem o título de Novas capacidades – novas oportunidades nos mercados Europeus de agricultura: estágio com experiência de trabalho em empresas Alemãs de agricultura .

Academia Anton Hearing em Piotrków Trybunalski (Polónia)

A Academia Häring é o local central na empresa para a formação e os estágios. A Academia oferece instalações técnicas modernas que correspondem aos ambientes de produção da vida real e as salas de formação oferecem um local atrativo para outras qualificações.

A Häring oferece um vasto número de oportunidades interessantes e promissoras de formação:

- Mecânico de máquinas m/f
- Mecânico industrial m/f
- Operador de máquinas e fábrica m/f
- Engenheiro de mecatrónica m/f
- Designer técnico de produto m/f
- Técnicos de máquinas m/f

Na Häring, também é possível combinar a formação profissional com um curso geral de engenharia. Em apenas 4 anos e meio podem combinar-se um curso de formação de mecânico industrial e um curso de Bacharel. A vantagem é que a experiência prática obtida do trabalho na empresa é diretamente aumentado com os conhecimentos do curso geral e vice-versa. ⁶

⁶ Informação adicional: http://www.anton-haering.de/cms/en/education/education_info/



4. Resultados da Investigação de Campo – Análise dos Questionários

O número total de contributos da investigação de campo foi de **105**, distribuídos pelo grupo alvo, obtendo um total de 46 respostas de prestadores de EFP e 56 respostas de empregadores e orientadores das empresas. É importante notar que nem todos os participantes responderam a todas as questões.

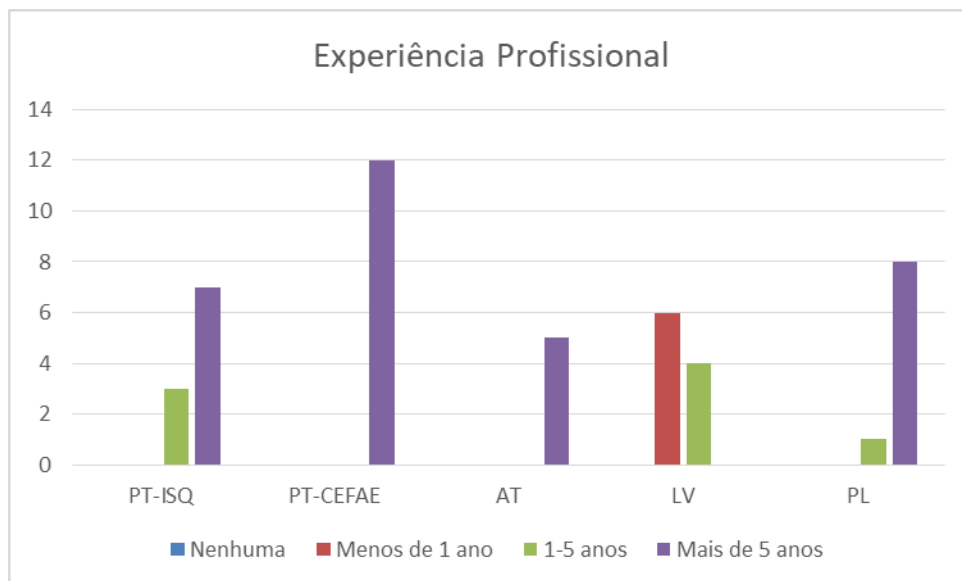
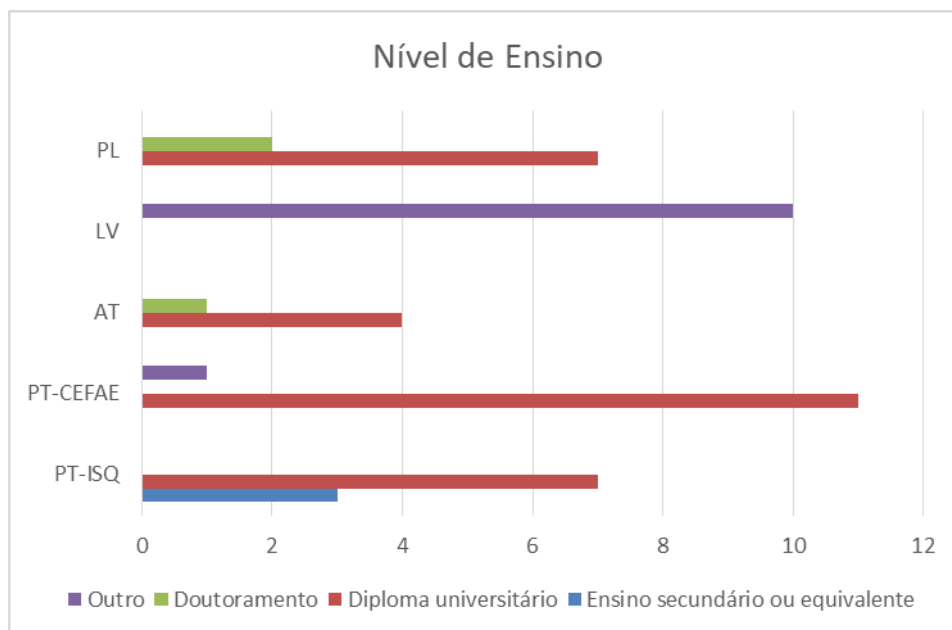
As seguintes secções resumem estas contribuições obtidas na investigação de campo, oferecendo uma breve caracterização dos nossos contribuintes, realçando alguns comentários e opiniões importantes que influenciarão o caminho que o parceiro do ensino dual (WBL) escolher percorrer no Guia Eletrónico Ensino Dual (WBL) - a tua oportunidade para ser desenvolvido neste projeto.

4.1. Questionários Professores/formadores/pessoal educativo/ prestadores de EFP

4.1.1. Perfil dos Participantes

Os nossos participantes no questionário/entrevista são profissionais com experiência, a maioria com um diploma universitário ou mesmo um Doutoramento, apesar de Portugal apresentar um quota importante com ensino secundário ou equivalente.

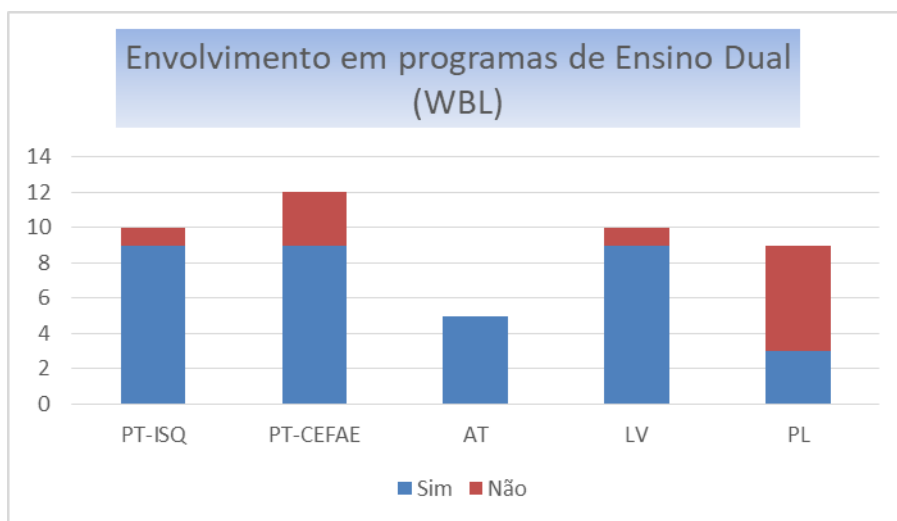




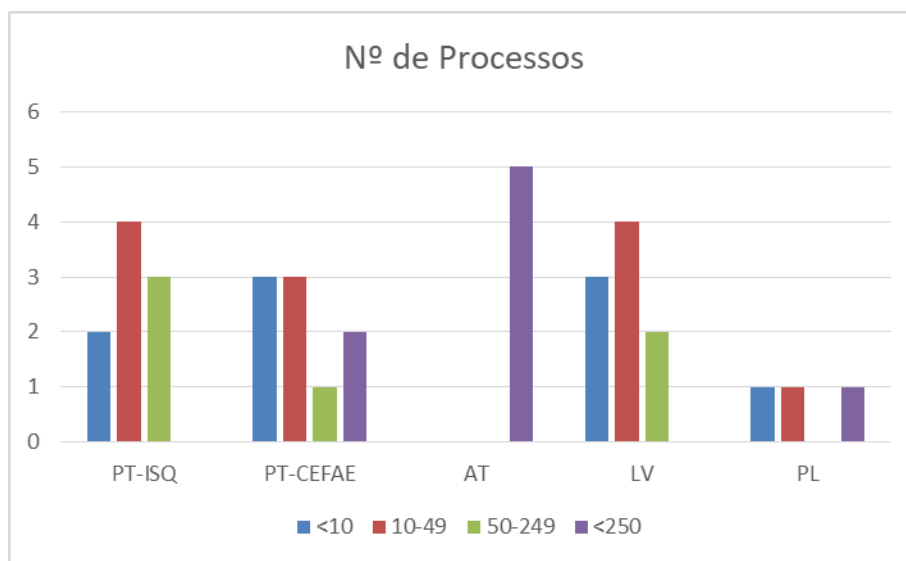
4.1.2. Experiência do participante

Considerando que o questionário foi dirigido aos trabalhadores e ao pessoal educativo a trabalhar com o ensino dual (WBL) e o principal objetivo do

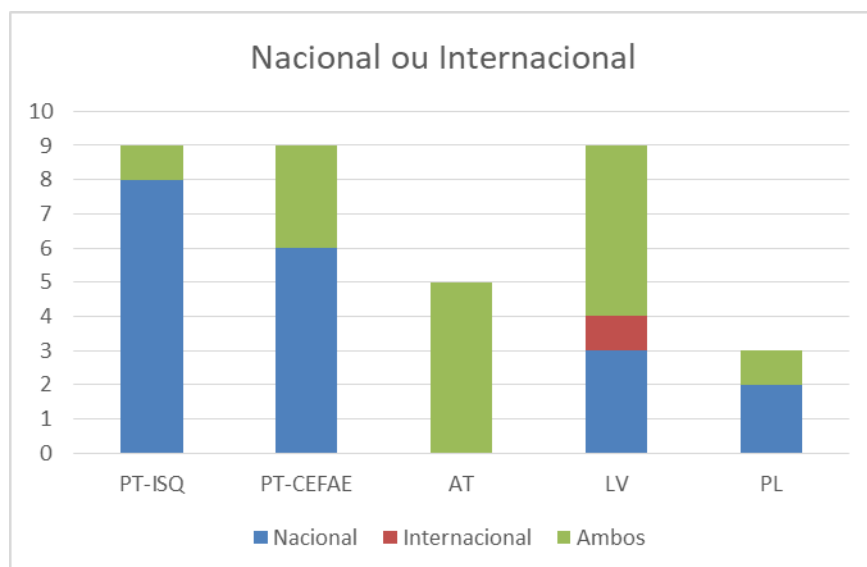
questionário ter sido o de permitir ao parceiro de ensino dual (WBL) ter um entendimento claro acerca das suas necessidades específicas, para melhor construir o Guia Eletrónico esperado neste projeto, foi pedido aos participantes que descrevessem a sua experiência.



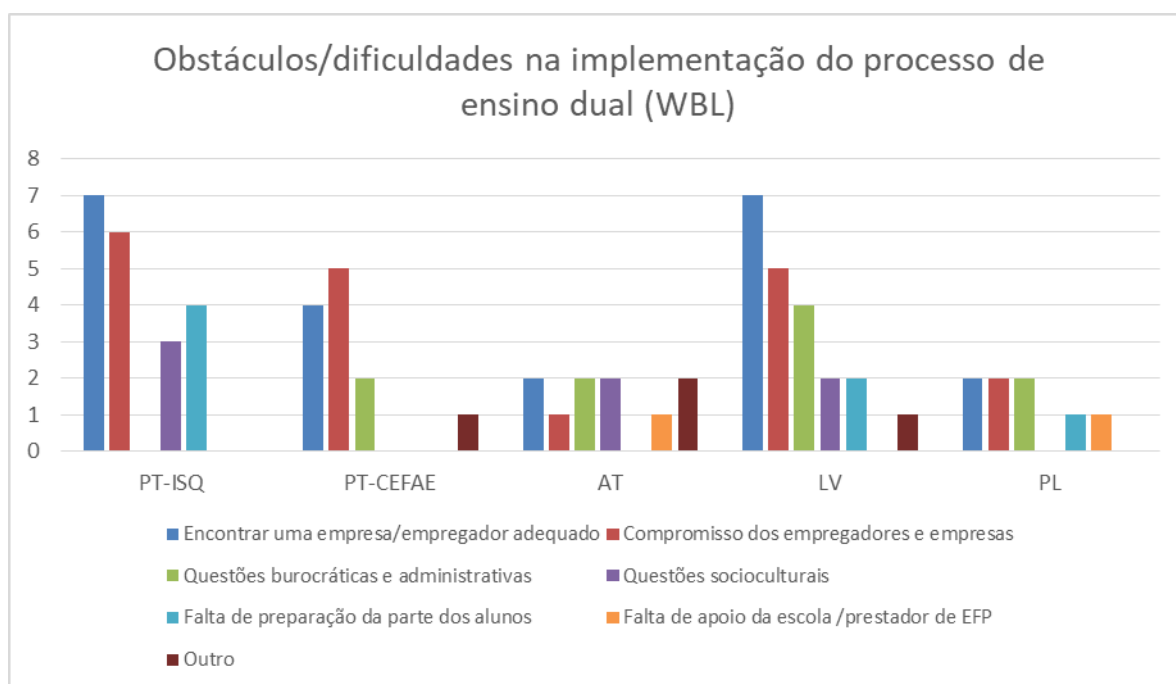
A maioria dos participantes tinha previamente estado envolvido em programas de ensino dual (WBL), salvo na Polónia em que a maioria dos profissionais nunca tinha estado envolvido numa experiência de ensino dual (WBL).



A Áustria apresenta o resultado excecional de todos os seus profissionais que tinham participado em mais de 250 processos de ensino dual (WBL) cada.

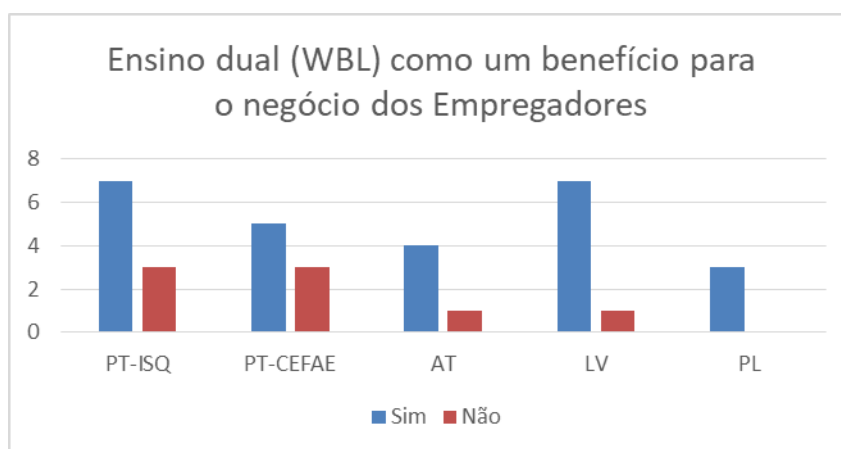


Os profissionais de Portugal e da Polónia possuem a maioria da sua experiência com alunos nacionais. Todos os restantes países apresentam uma vasta experiência com alvos nacionais e internacionais.



Os obstáculos ou as dificuldades mais significativos enfrentados na implementação do processo de ensino dual (WBL) foram:

- encontrar uma empresa/empregador adequado, transversal a todos os países, seguido do
- compromisso dos empregadores e empresas salvo na Áustria.
- todos os países enfrentaram algumas dificuldades com os assuntos burocráticos e administrativos .
- não recebemos contributos nas outras respostas.



A maioria das respostas à questão **Considera o processo de ensino dual (WBL) um benefício para o negócio dos empregadores** foi **sim** , com alguns profissionais a responderem **não** , mas em número reduzido.

Nas questões em aberto do questionário, foram recolhidas numerosas contribuições. As mais relevantes são apresentadas neste relatório, realçando o facto de todos os países terem oferecido contributos significativos.

Acredita que os empregadores e as empresas consideram o processo do ensino dual (WBL) como um benefício para o seu negócio? Explique a sua escolha

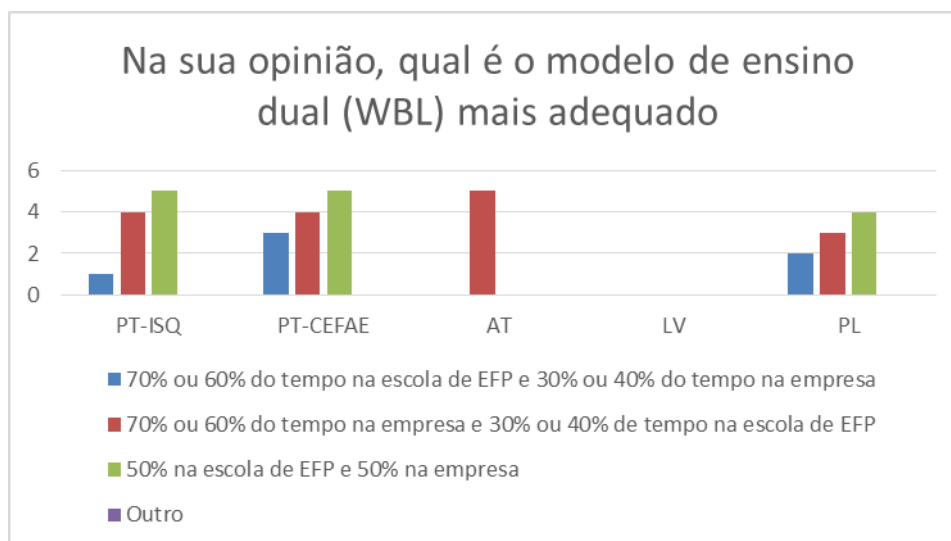
Até agora ainda não sentiram o benefício. Este deveria ser explicado mais claramente. Eles acreditam que é apenas um trabalho adicional.

As condições para preparar o futuro especialista serão preenchidas através da empresa empregadora. E isto trará sucesso ao negócio. AT

Na maioria dos casos, os empregadores consideram que os formadores são uma perda de tempo e de recursos porque necessitam de tempo e de serem acompanhados; disponibilidade por parte dos empregadores; jovens com conhecimentos e capacidades práticas adequadas; é uma forma de mudar o conhecimento, as ideias, como é hábito os formadores são pessoas interessadas e ativas; chegam sem custos à empresa, o que é bom, e podem trazer ideias novas e novas formas de fazer as coisas; é bom para ambos, o conhecimento e a ausência de custos para a empresa; as empresas não apreciam mudar de rotina; não, porque depois os empresários não têm a capacidade financeira de dar em emprego mesmo aos melhores alunos PT

As grandes empresas sim, mas não as pequenas. Os empregadores não querem despende muito tempo na formação e na avaliação dos alunos. Há críticas positivas dos empresários. Metade dos empresários quer pessoal devidamente qualificado; a outra metade não está muito preocupada com isso. Os empresários necessitam de pessoal novo. A maior parte dos pequenos negócios quer pessoal instruído e qualificado e já com experiência. LV

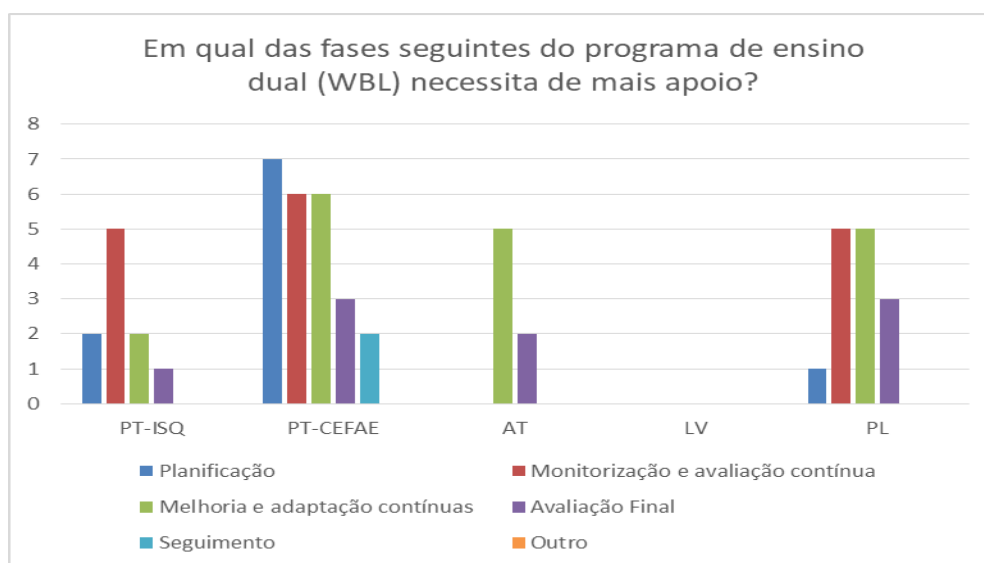
Uma oportunidade para influenciar o processo educativo dos futuros trabalhadores, construindo pontes entre a escola e a empresa, uma possibilidade de partilhar o conhecimento prático acerca do funcionamento da empresa, eles acreditam que é importante porque podem



De acordo com a questão qual é o modelo de ensino dual (WBL) mais adequado , na Áustria, todos os profissionais responderam que a melhor opção é 70% ou 60% do tempo na empresa e 30% ou 40% de tempo na escola de EFP.

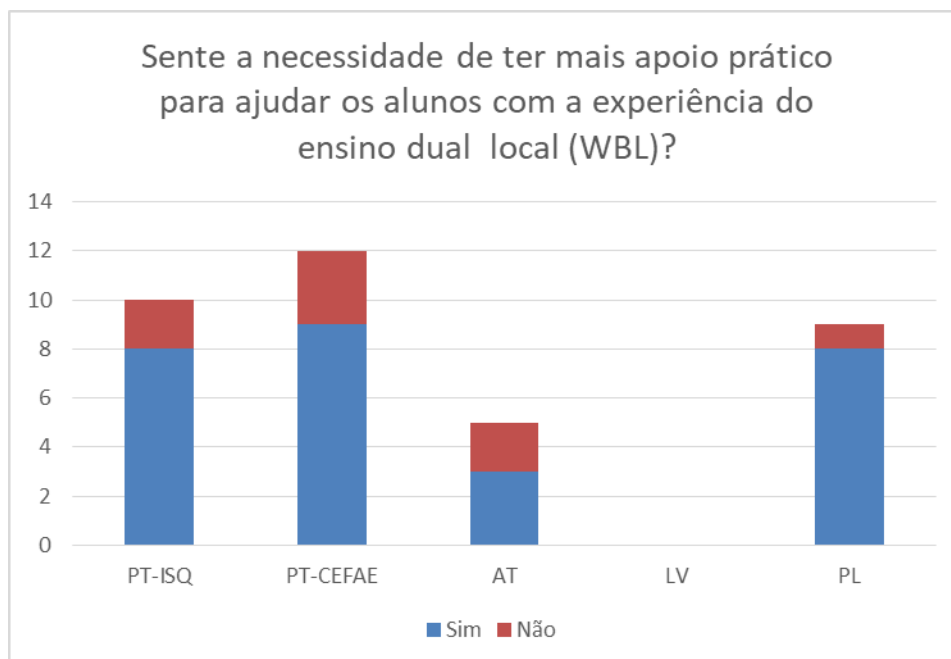
Os profissionais de Portugal e da Polónia têm opiniões diferentes, considerando principalmente que o ensino dual (WBL) deve ser 50% na escola de EFP e 50% na empresa e alguns profissionais até acreditam que dever ser 70% ou 60% do tempo na escola EFP e 30% ou 40% do tempo na empresa mas em número menor.

**O parceiro Letão não respondeu a esta pergunta.*



Na perspetiva do agente educativo, os empregadores poderiam estar mais plenamente empenhados na Melhoria e adaptação contínuas e um pequeno número de respostas de profissionais de todos os países indicou que também deveriam participar na Avaliação Final. Os profissionais de Portugal e da Polónia também consideram que os empregadores deveriam estar mais envolvidos na Monitorização e na avaliação contínua e na Planificação.

**O parceiro Letão não respondeu a esta pergunta.*



Considerando as respostas, a maioria dos profissionais sente a necessidade de ter mais apoio prático para ajudar os alunos com a experiência do ensino dual (WBL) .

**O parceiro Letão não respondeu a esta pergunta.*

Quando lhes foi pedido para explicarem a sua resposta, foi respondido:

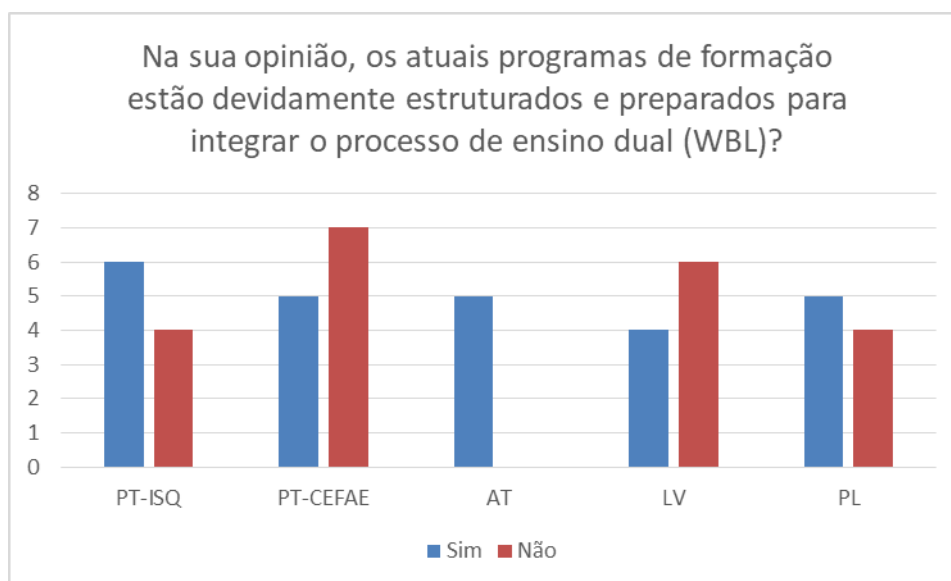
1. Melhor formação para os professores. 2. O entrosamento entre a empresa e a escola profissional deve ser mais técnico e teórico. AT

É muito importante que os alunos tenham apoio prático, especialmente no início da formação profissional, depois tornam-se mais autónomos; quantos mais horas os alunos tiverem de trabalho prático, melhor serão as suas competências e capacidades na área, as empresas não dispõem de recursos humanos suficientes para acompanhar os formadores.

Uma maior participação dos funcionários no desenvolvimento das estratégias de formação no local de trabalho.

Os orientadores devem estar mais recetivos para descrever as atividades a realizar pelos formandos antes de iniciar o estágio. PT

O apoio prático dos alunos a nível universitário é muito baixo. Os alunos devem ter mais iniciativa própria e procurarem eles próprios no mercado de trabalho. O



Em relação à estruturação e à preparação de programas de formação para integrar o processo de ensino dual (WBL), os profissionais da Áustria acreditam que estão devidamente estruturados e preparados.

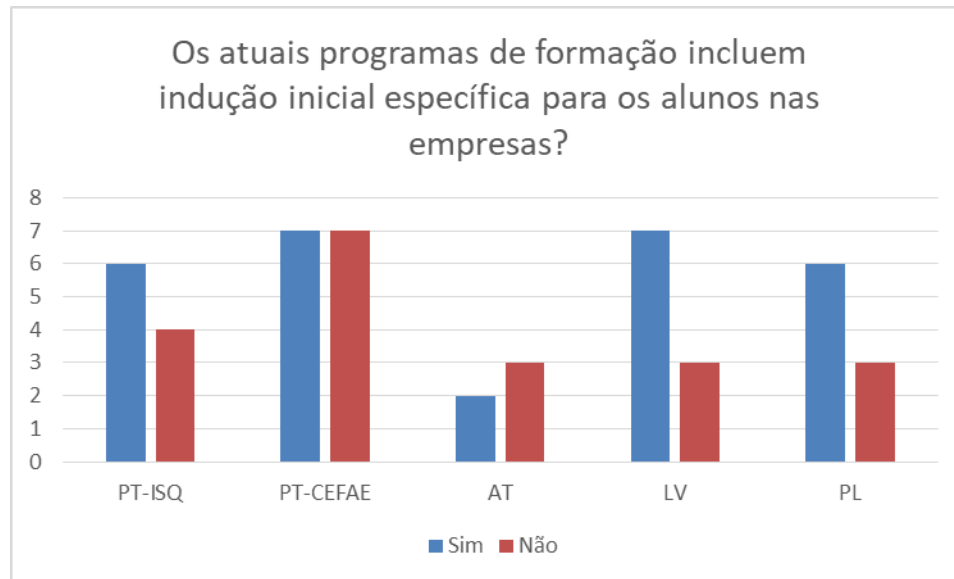
Em todos os outros países, não existe acordo, alguns profissionais pensam que os programas de formação estão devidamente estruturados e preparados e

1. Muito boa abordagem. Os alunos e a empresa podem sair beneficiados. 2. Mais tempo para a especificação dos cursos de formação. AT

Os conteúdos pedagógicos são essenciais na área profissional que os alunos frequentam; os conteúdos devem ser adaptados ao verdadeiro mercado de trabalho; uma parte da área científica e técnica deve ser ajustada à realidade atual; estão devidamente elaborados mas infelizmente as entidades não possuem os recursos humanos necessários para os aplicar corretamente; a nível profissional, sim estão; não, porque os conteúdos são muito específicos de uma determinada área PT

Não, necessitamos precisamente de equilibrar a teoria e a prática em períodos iguais de tempo; Não, os programas são concebidos para ateliês e laboratórios escolares; Não, os programas deveriam ser desenvolvidos para responderem aos requisitos do mercado; Sim, os programas são flexíveis e adaptativos aos requisitos empresariais; Sim, os programas são atualizados e consideramos todas as diferentes opiniões; Não, o programa deveria ser mais baseado nas oportunidades de negócio e nas normas profissionais; Sim, os programas são atualizados; Não, os programas são concebidos superficialmente sem ter em consideração as

alguns pensam que não estão.



De acordo com o gráfico, podemos concluir que em geral existem alguns programas de formação que incluem formação de iniciação específica para os alunos na empresa.

Os principais conteúdos, competências ou temas que os profissionais consideram importantes para o processo de iniciação nas empresas são:

1. Abertura em relação à experiência de ambos os lados; vontade em tentar uma nova forma; boa preparação. 2. Comunicação e competências sociais. 3. Os conhecimentos acerca do trabalho das empresas são fragmentados, não haverá garantias de emprego no futuro. Não existem assim tantas perspetivas. A opinião acerca do trabalho das escolas profissionais por parte da maioria das empresas é bastante negativa. AT

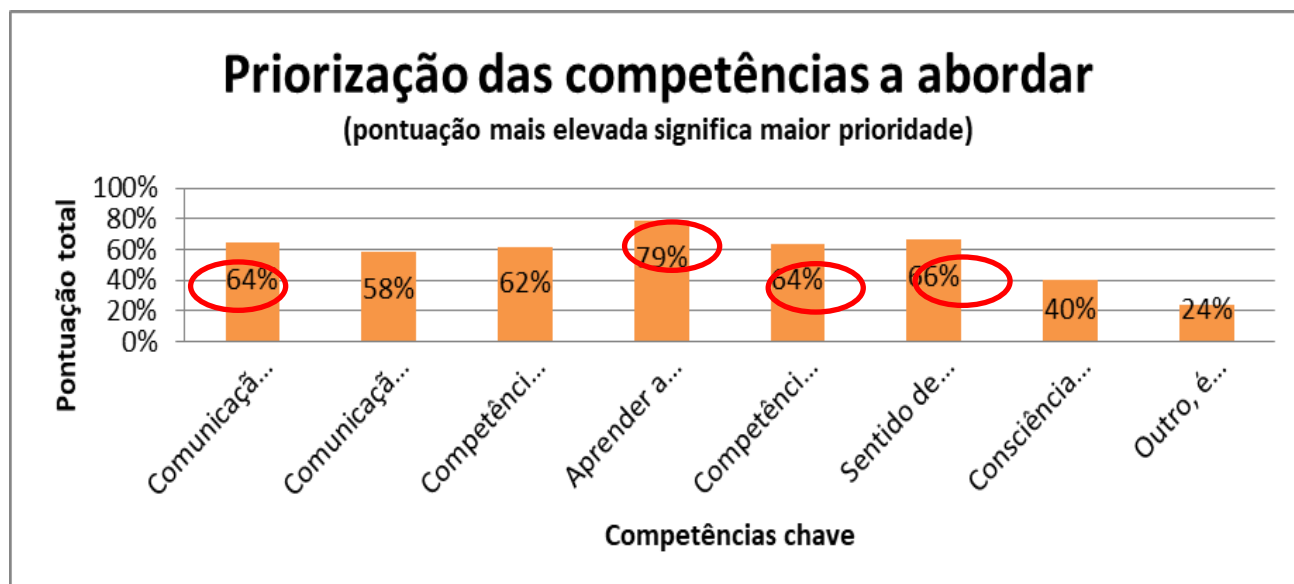
apoio na integração do mercado de trabalho; integração do apoio social e económico; apoio na preparação de viagens e outros assuntos práticos; desenvolvimento de capacidades técnicas na área do aluno; desenvolvimento pessoal e relacional no mercado de trabalho; promover atitudes de trabalho; apoio administrativo na área de receção; receber técnicas e apoio ao cliente; serviço e comunicação; competências sociais, pedagógicas e intelectuais; gestão de conflito, comunicação assertiva; gestão de equipa; conteúdos ; conteúdos TIC PT

O elevado sentido de responsabilidade e vontade em aplicar conhecimento teórico à prática dos alunos; Interesse, disciplina e responsabilidade pelo seu trabalho; capacidades de comunicação; comunicação em línguas estrangeiras; o desejo de trabalhar na profissão que escolhem; motivação; os mais recentes programas de design de aprendizagem; estar aberto a todas as novidades e situações novas; cumprir com os requisitos de qualificação da empresa e do mercado de trabalho; conhecimento da proteção laboral, em materiais, Ciência e equipamentos, conhecimento do mercado comercial, noções básicas de tecnologia. LV

Os alunos deviam conhecer a empresa, os alunos deveriam poder trabalhar em equipa e comunicar com uma equipa internacional, capacidade em aprender, comunicação em língua estrangeira, competência linguística, iniciativa e empreendedorismo, necessidade de melhoria, comunicação, possibilidade de

Para melhor construir o Guia Eletrónico previsto neste projeto, foi pedido aos participantes que - das oito competências chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida - priorizassem as que os alunos deveriam ter para uma experiência de ensino dual (WBL) Os resultados são indicados no gráfico:





A classificação resultante das competências chave que os participantes acreditam que os jovens deveriam ter para o processo de ensino dual (WBL) é:

- 1) **Aprender a aprender**
- 2) **Sentido de iniciativa e empreendedorismo**
- 3) **Comunicação no idioma materno**
- 4) **Competências sociais e cívicas**
- 5) **Competência digital e competências básicas em tecnologia**
- 6) **Comunicação em línguas estrangeiras**
- 7) **Consciência cultural e expressão**
- 8) **Outro**

4.1.3. Conclusões

Acerca da questão na sua opinião, quais são as principais vantagens de implementar um projeto de ensino dual (WBL)? os respondentes consideraram:

Um estágio mais global; multidisciplinaridade; mais formação prática; trocas com outras culturas; transferir aprendizagens e mobilidade Europeia AT

-melhor preparação para o mercado de trabalho; melhoria mais acentuada do Inglês; desenvolvimento e melhoria das competências técnicas, o que melhorará o futuro dos alunos; aprender fazendo; desenvolver competências profissionais de acordo com o perfil e a área do aluno; conhecer o mercado de trabalho; desenvolvimento de capacidades; preparar os jovens para o mercado de trabalho; aumentar a consciencialização entre os jovens; trabalho em equipa; aprofundar e reforçar as capacidades adquiridas durante a formação; aprender novas capacidades; crescer em termos pessoais e profissionais; mostrar o mercado de trabalho aos alunos; aplicar as competências em contexto de trabalho; competências relacionais; diversificar os cursos; criar condições de sucesso; reduz o impacto negativo na primeira experiência de trabalho PT

Um entendimento do que é a profissão escolhida; autodisciplina e responsabilidade no trabalho; teoria mais próxima da prática; exposição ao verdadeiro ambiente laboral; os alunos ganham experiência; compreensão mais fácil da teoria; integração bem-sucedida no ambiente de trabalho e encontrar um emprego; maior consciência dos requisitos do mercado de trabalho; a harmonização das práticas e dos programas de formação pode ajudar a trabalhar eficientemente os assuntos surgidos durante a prática; os alunos podem ver como a teoria funciona na prática; formação de prestígio em instituições educativas; profissões requeridas; a oportunidade de trabalhar com equipamento e materiais modernos; o ritmo do trabalho e a quantidade de trabalho aproximada do mercado de trabalho; formação em comunicação. LV

Implementação dos conhecimentos e capacidades num local de trabalho real, preparar os alunos para o trabalho em contexto real e as tomadas de decisões, - responsabilidade dos alunos - possibilidade de melhorarem as suas competências, a

Em relação à questão “Na sua opinião, o que pode ser melhorado para promover uma experiência de ensino dual (WBL) eficiente e de qualidade para todas as partes envolvidas?”, foram recolhidos os seguintes contributos:

1. Maior e mais vasta implementação/iniciação da mobilidade; 2 Realçar de forma clara as vantagens para a empresa; dar informações claras aos formandos; persuadir um número elevado de formadores/posições chave. AT

- Maior contacto entre a escola e as empresas durante o primeiro ano de escola; motivação; maior participação dos empregadores; mais abertura por parte dos empregadores; maior envolvimento dos técnicos das empresas com os alunos; maior envolvimento entre as empresas e as escolas para definirem o plano de trabalho; existir um contacto mais próximo e aberto entre os empregadores e as escolas; desenvolver atividades relativas às competências pessoais e ao curso frequentado pelos alunos; ajuste do horário de acordo com o setor industrial, a época e o laboratório ou a área; integração em diversas equipas como forma de promover a multidisciplinaridade e um ajustamento correto aos diferentes setores da empresa; planificação do período de formação entre o aluno e o orientador da empresa; acompanhamento da escola e do orientador durante a formação; monitorização e avaliação contínua; uma cooperação eficaz e sólida; realizar a formação não só no final do ano escolar, mas durante todo o ano; preparar um plano de trabalho voluntário para o aluno; dar ao aluno a hipótese de escolher a empresa onde irá realizar a formação; avaliação formativa e regular; melhor monitorização; melhor seleção de empresas; melhor correspondência entre os cursos e a procura do mercado PT

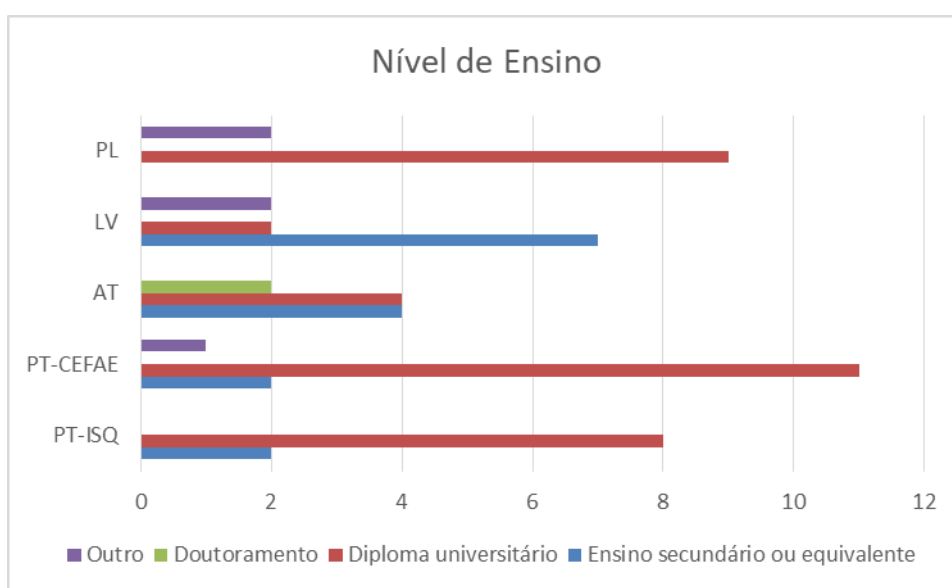
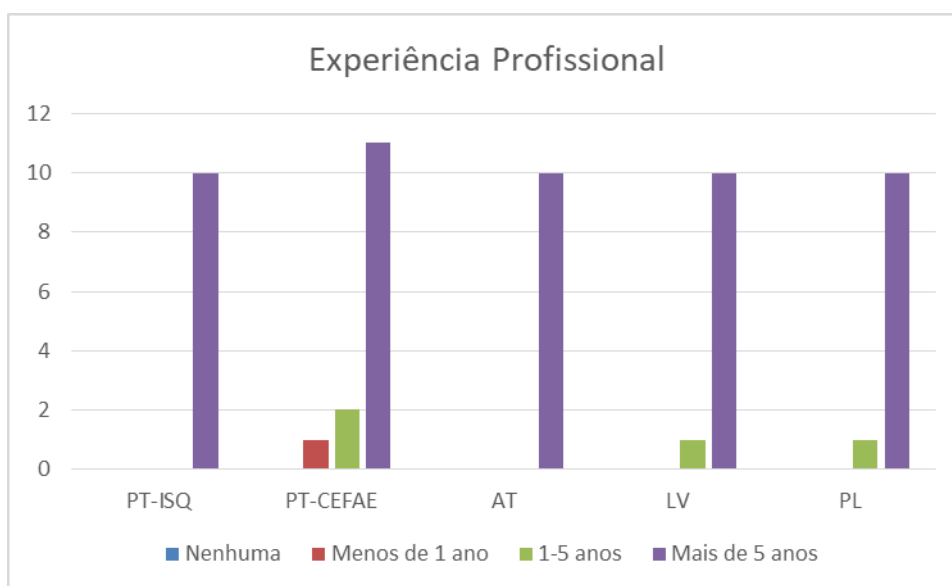
Os empresários querem pessoal devidamente qualificado; As escolas estão prontas para oferecer programas educativos adequados mas os empregadores e os empregados apenas estão interessados no trabalho e o ensino permanece uma segunda escolha; apoio ao financiamento; formação de professores; maior apoio do governo; cooperação com fabricantes e empresas comerciais quanto aos desenvolvimentos mais recentes em tecnologia e materiais; disponibilizar aos formandos uma sala de convívio; disponibilizar aos formandos apoio psicológico, profissional, e social; currículos desenvolvidos pelas escolas e empresas em conjunto; que os empresários ajudem a escola a melhorar os recursos materiais; que as escolas atraiam mais empresas para cooperarem; reporte acerca da procura da profissão e oferta de vagas. LV

As aulas na escola deveriam ser mais focadas nas tarefas práticas, oportunidade para conhecer novas culturas, - utilizando equipamento digital, possibilidade de melhorar e desenvolver as competências linguísticas, uma oportunidade de cooperar com empregadores estrangeiros, fazer amigos, aprender acerca de diferentes culturas, - os empregadores deveriam perceber a necessidade da formação académica, - os empregadores deveriam perceber que o facto de patrocinarem alunos é proveitoso para eles, criação de laboratórios para os alunos por parte das empresas, os alunos devem

5. Questionários dirigidos aos Empregadores ou orientadores das empresas de diferentes setores envolvidos em experiências de ensino dual (WBL).

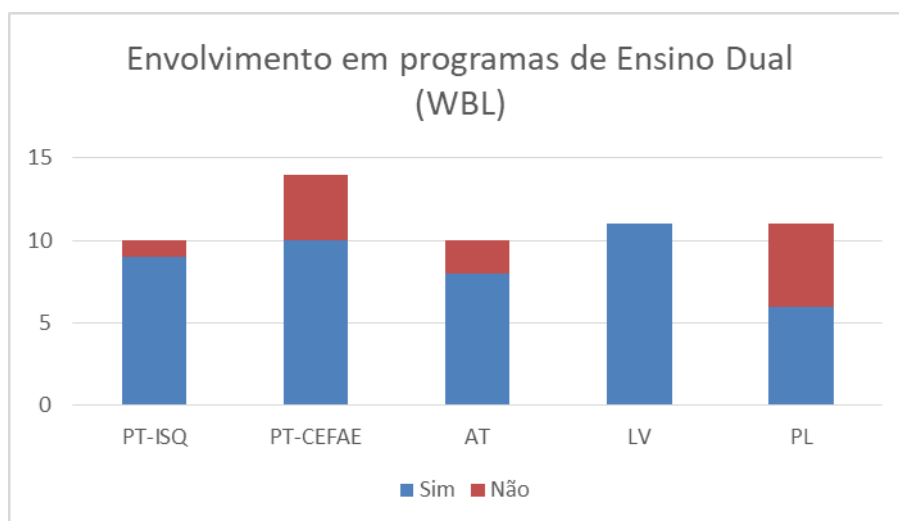
5.1. Perfil dos participantes

Os restantes profissionais que participaram nos questionários como grupo alvo são profissionais com experiência, a maioria dos quais detentores de um curso superior ou de nível secundário ou equivalente.

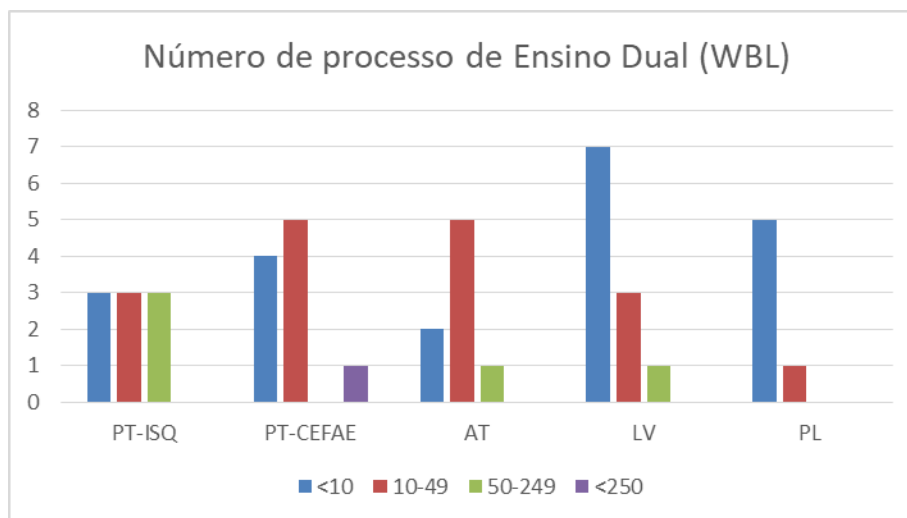


5.2. Experiência do participante

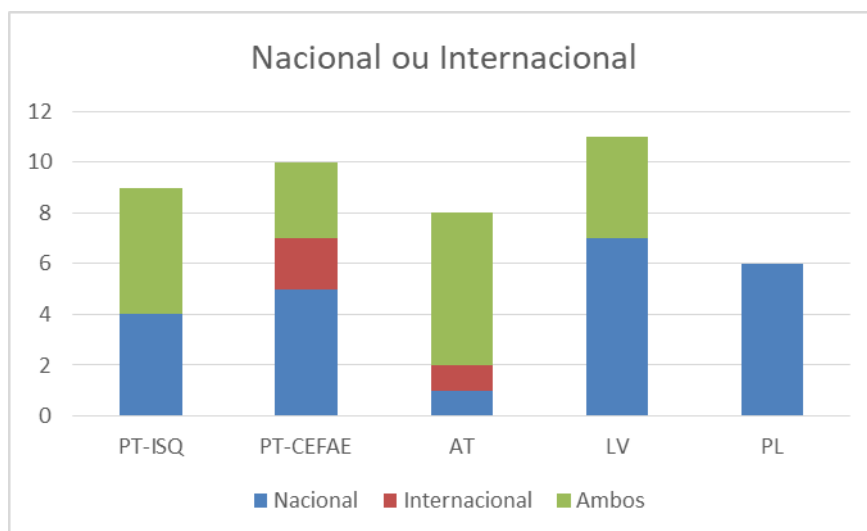
O questionário foi dirigido aos empregadores e orientadores das empresas que participaram em experiências de ensino dual (WBL) para compreender as suas experiências e necessidades específicas. Inicialmente foi pedido aos participantes que descrevessem a sua experiência com este tipo de formação.



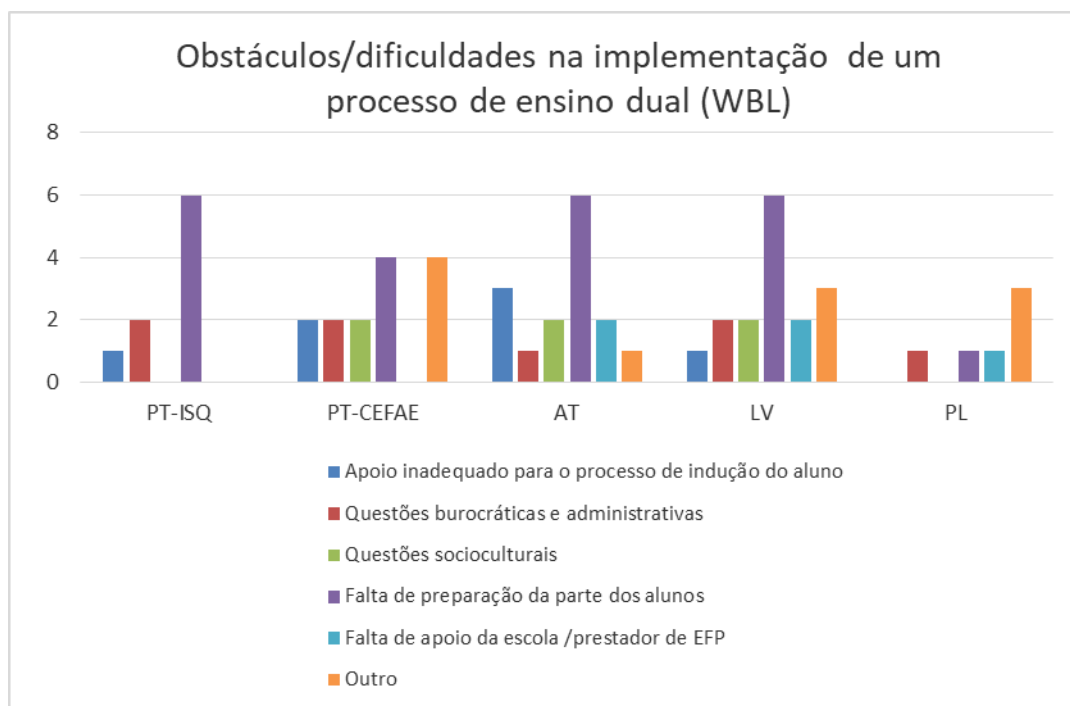
A maioria dos participantes tinha participado em programas de ensino dual (WBL).



A Áustria apresenta o resultado excecional de todos os seus profissionais que tinham participado em mais de 250 processos de ensino dual (WBL) cada. Em comparação, nos outros países este número é inferior.

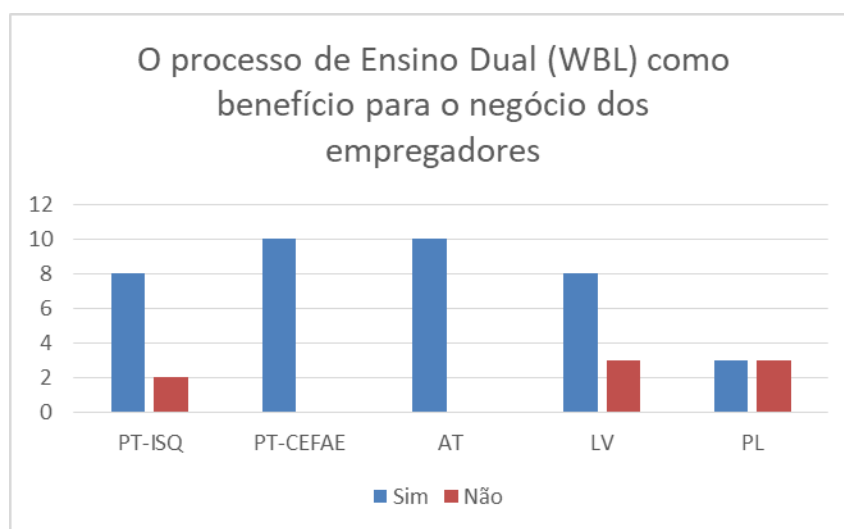


Os profissionais Polacos que responderam aos questionários apenas possuem experiência com alunos nacionais. Todos os restantes países apresentam uma vasta experiência com ambos os alvos.



De acordo com os questionários, os empregadores e os orientadores da empresa referem que os principais obstáculos/dificuldades na implementação do processo de ensino dual (WBL) são:

- falta de preparação da parte dos alunos;
- outro;
- assuntos burocráticos e administrativos.



À pergunta Considera o processo de ensino dual (WBL) um benefício para o seu negócio? , a

maioria das respostas foi Sim . Nas empresas, o ensino dual (WBL) é

É uma ajuda enorme para a empresa; e podemos trabalhar com empregados preparados de acordo com os nossos requisitos AT

os empresários deveriam participar no ensino dos alunos; dar-lhes a oportunidade de conhecerem o verdadeiro mercado de trabalho. Consolidação de capacidades, interação com o contexto real de trabalho. É uma boa experiência, um apoio mútuo, tanto para o alunos como para a equipa técnica. Porque demonstra o nível de preparação das novas técnicas e permite-nos efetuar uma pré-seleção de potenciais empregos PT

Se o ensino dual (WBL) fosse baseado numa cooperação a longo prazo, daria ao empregador a oportunidade de criar uma nova segurança com base no trabalho, de acordo com as especificidades da empresa; identificar custos laborais para os incorporar na estimativa de custo geral. Pessoal jovem e motivado - esta é a base para a inovação e o desenvolvimento sustentável da empresa. A oportunidade dos seus próprios especialistas participarem elimina o caos associado à formação do pessoal (nem todos os funcionários têm os requisitos adequados; ter de procurar outro, o que demora algum tempo - resultando numa situação caótica). Durante o estágio, existe a oportunidade de avaliar os requisitos do empregado em relação à profissão a longo prazo e, se necessário, criar motivação para que o aluno permaneça na empresa após a formação.

Aumentar a quantidade produzida, de acordo com as necessidades específicas das empresas, é possível obter novos empregados com elevada qualidade que podem trabalhar na empresa após a conclusão da formação.

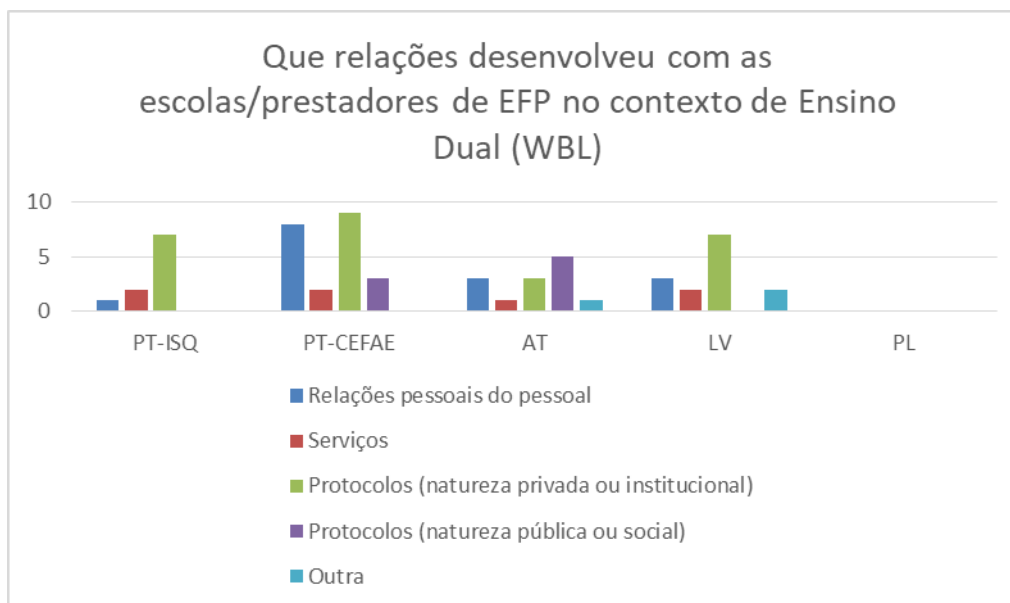
Quanto mais alunos e formandos deste género chegarem e partirem, maior reconhecimento terá a empresa. Também os professores são bons promotores de um bom local para a prática.

A formação prática tem sempre uma orientação positiva. Contribui certamente para o desenvolvimento pessoal do aluno.

O pessoal qualificado promove o desenvolvimento das empresas. A formação contribui para o desenvolvimento do formando e este é o caminho a seguir para o desenvolvimento futuro da empresa. LV

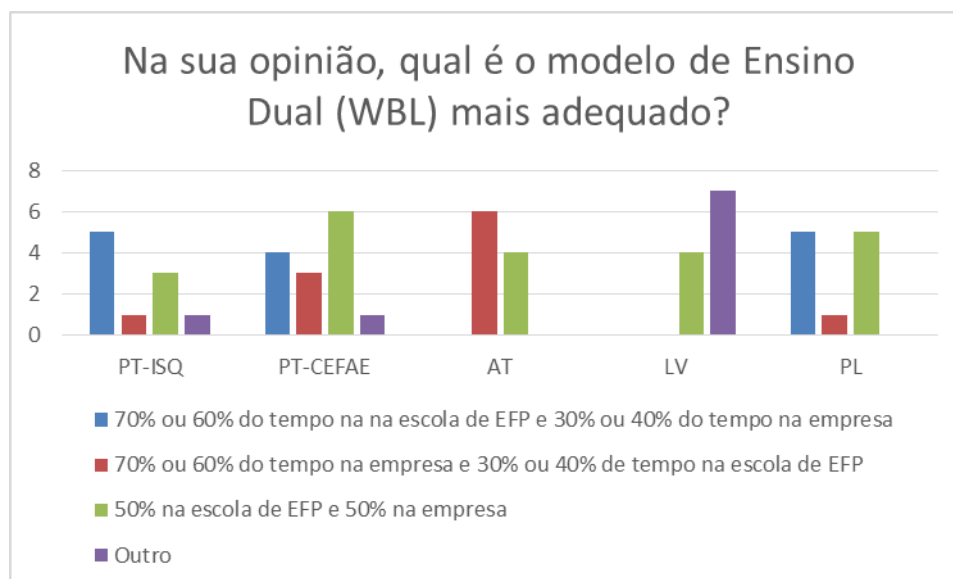
valorizado e reconhecido.





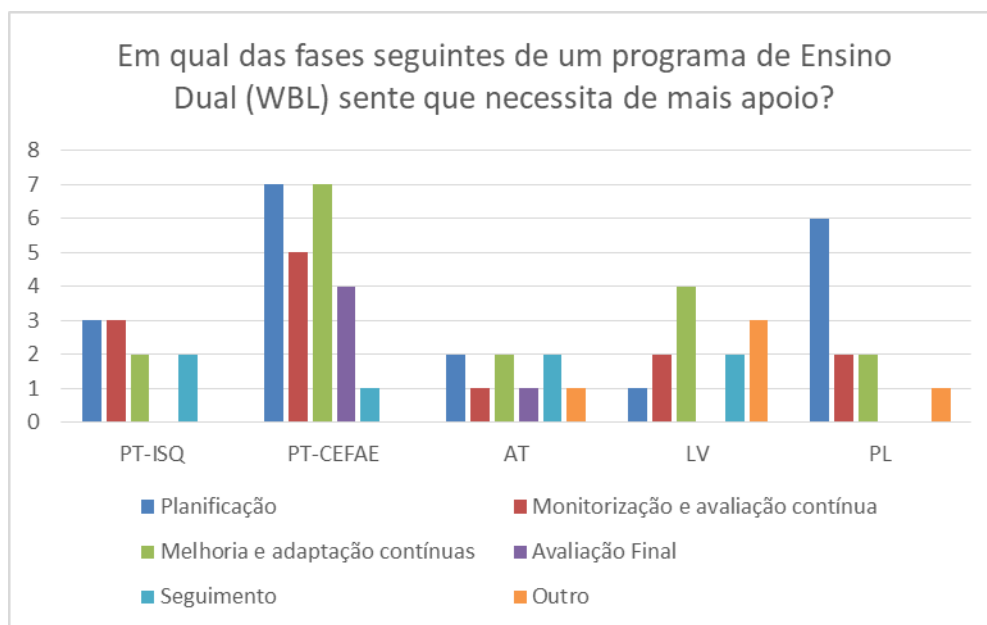
No contexto do ensino dual (WBL), as relações profissionais são estabelecidas com as escolas/prestadores de EFP maioritariamente por protocolos (privados ou públicos) e também por relações individuais do seu pessoal.

**O parceiro Polaco não respondeu a esta pergunta.*

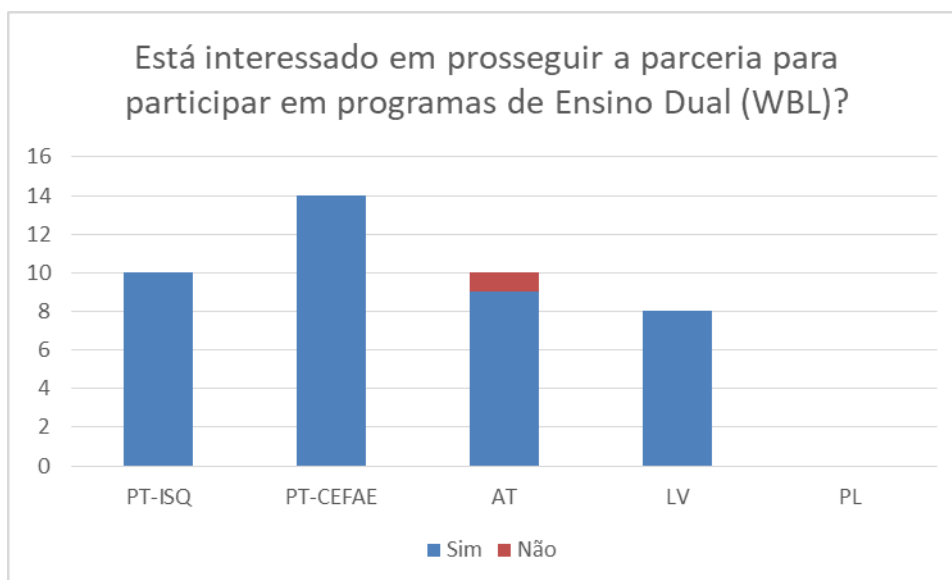


Em relação ao modelo mais adequado de ensino dual (WBL), a resposta mais escolhida foi 50% na escola de EFP e 50% na empresa.

Alguns profissionais das empresas em Portugal e na Polónia consideram que os alunos devem passar 70% ou 60% do tempo na escola de EFP e 30% ou 40% do tempo na empresa, mas em número menor.



As fases em que os empregadores e a empresa sentem maior necessidade de ter apoio são: planificação, melhoria e adaptação contínuas e monitorização e avaliação contínua. Todos os países apresentam necessidades semelhantes durante a sua experiência com os programas de ensino dual (WBL) e os respondentes de Portugal e da Áustria também sentem a necessidade de apoio na avaliação final.



Todos os países, exceto a Polónia que não apresentou resultados, estão interessados em manter a parceira para participarem em programas de ensino dual (WBL). Isto diz-nos que estes programas acrescentam valor às empresas.

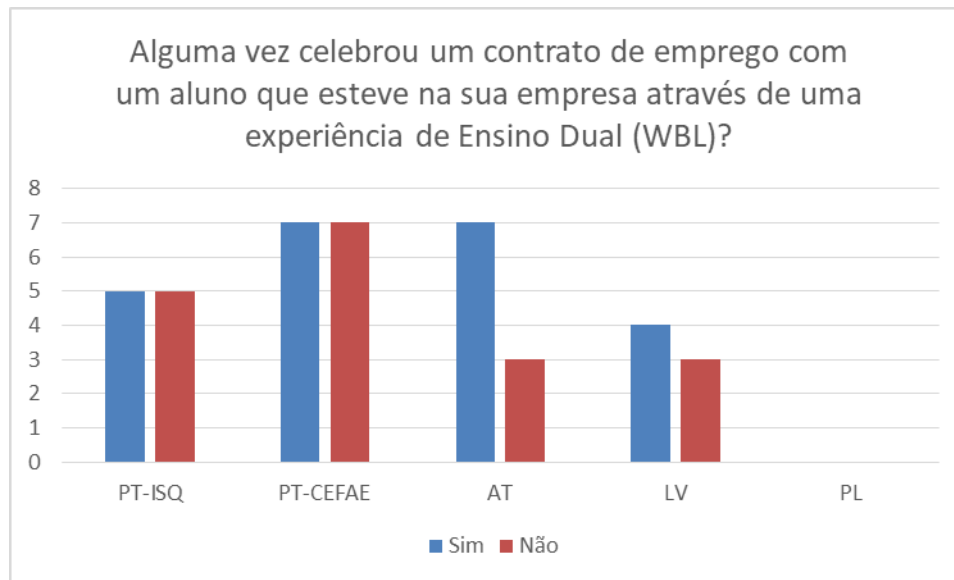
O conhecimento dos alunos; a capacidade de adaptação; iniciativa e vontade em cooperar; competências cívicas e sociais; esta é uma ferramenta que permite contactar com o sistema educativo; melhor ligação entre empresários e escolas; a importância de aprender fazendo ; contacto dos alunos com o mercado de trabalho. É uma vantagem para o aluno e o empregador. Identificação de jovens com potencial. Sem custos laborais para a empresa PT

Valorizamos os novos empregados , especialmente se tivemos a oportunidade de ter tempo prático para os preparar de acordo com as necessidades específicas da empresa. A situação atual do mercado de trabalho indica que existe falta de pessoal da nossa especialidade (técnicos de nível médio e sénior). O ensino dual (WBL) poderia assegurar os recursos laborais. Uma força de trabalho nova, inovadora e responsável na nossa indústria é a base para o potencial de desenvolvimento e crescimento da empresa.

20% dos alunos formados permanecem na empresa como bons empregados.

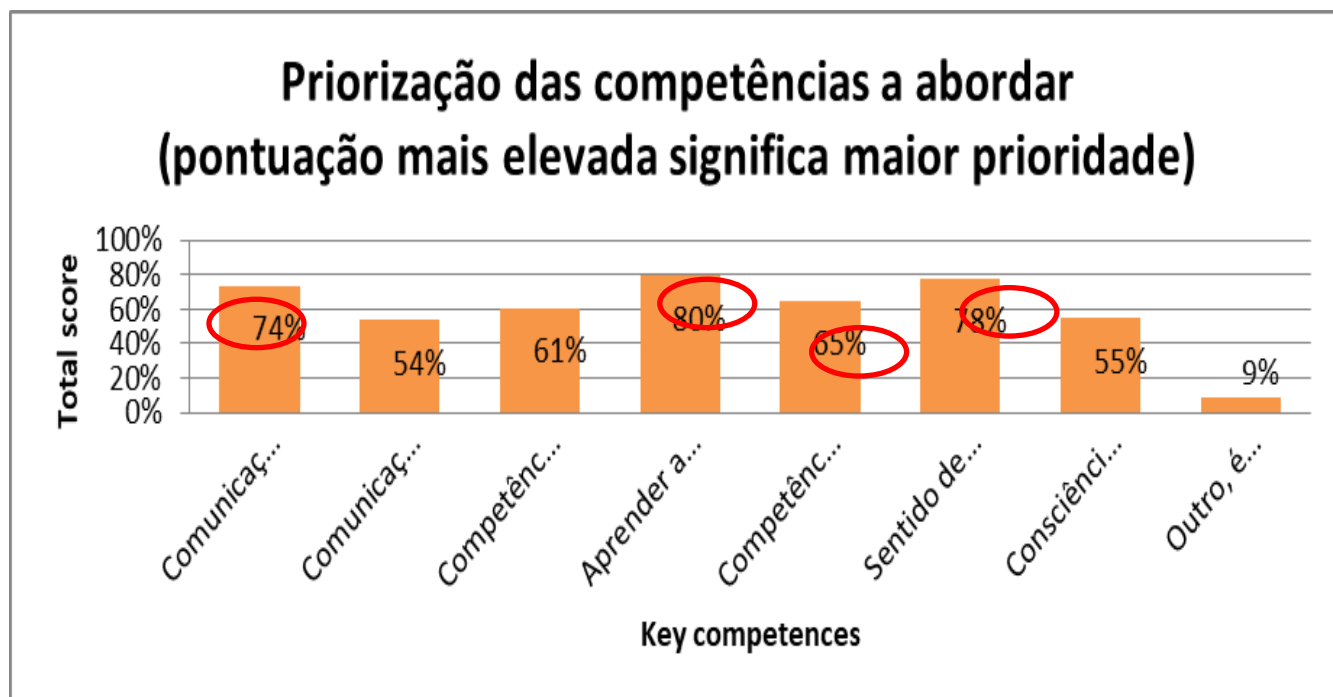
As empresas estão interessadas em obter novos empregados com formação académica.

Para encontrar um empregado adequado. LV



Os empregadores de todos os países já celebraram contratos com alunos. Neste tópico específico, o parceiro Letão não respondeu a esta pergunta.

Foi pedido aos participantes que - das oito competências chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida - priorizassem as que os alunos deveriam ter. Os resultados são indicados no gráfico:



A classificação resultante das competências chave que eles mais valorizam numa experiência de ensino dual (WBL) é:

- 1) **Aprender a aprender**
- 2) **Sentido de iniciativa e empreendedorismo**
- 3) **Comunicação no idioma materno**
- 4) **Competências sociais e cívicas**
- 5) **Competências digitais e competências básicas em tecnologia**
- 6) **Consciência cultural e expressão**
- 7) **Comunicação em línguas estrangeiras**
- 8) **Outro**

5.3. Conclusões

Acerca da questão Enquanto empregador, o que valoriza realmente na experiência de ensino dual (WBL)? os respondentes consideram:

O sistema educativo é bastante benéfico, não só para o aluno mas também para o empregador. Durante o ensino dual (WBL), o aluno obtém também experiências próprias, o que não acontece nos estudos regulares. A formação é sempre desenvolvida em condições reais e no verdadeiro mercado de trabalho, e por isso os formandos deixam de ter medo e tornam-se mais confiantes ao desempenhar a sua função. Aprender a ter autoconfiança e a trabalhar de forma independente, com um orientador como alguém que apoia, origina uma situação em que ambos os lados têm mais vantagens, já que nas escolas profissionais o ensino teórico junta-se às condições reais. A preparação direta de empregados para a empresa permite a esta economizar tempo e verbas, o que nos tempos que correm é muito importante para as sociedades e as empresas. A teoria e a prática estão próximas uma da outra e assim podem ser encontradas novas soluções para preencher as faltas de conhecimentos se o formando não assimilou alguma matéria na escola. Isto significa que os conhecimentos, o apoio formativo e o feedback final são sempre possíveis no sistema de ensino dual (WBL). O empregado cresce juntamente com a empresa, e por isso existe a possibilidade não só de uma relação profissional mas também de uma relação familiar. Isto nunca é aborrecido para o alunos porque há sempre algo diferente - isto aumenta o seu interesse. O pensamento interligado, uma melhor oportunidade de emprego no futuro e qualificações elevadas são a melhor motivação para esta geração de jovens. AT

O conhecimento do aluno acerca da instituição; a capacidade de adaptação a novos contextos; a planificação com ambos os intervenientes; o acompanhamento do aluno; a avaliação da formação; empreendedorismo; o desejo de aprender aprendendo; contacto com o verdadeiro mercado de trabalho; a capacidade de ajuste a novas exigências; compreender a forma como o aluno aplica o seu conhecimento teórico ao mercado de trabalho; ajudar a formar futuros profissionais; ajudar os futuros profissionais numa área prática; adquirir capacidades e competências de acordo com o contexto local; trabalho de equipa; responsabilidade; melhorar as relações; desenvolver melhores atitudes no mercado de trabalho; competências sociais e cívicas. PT

1. O empresário planifica com antecedência para assegurar uma boa prática.
 2. Os alunos têm a oportunidade de pertencer a uma equipa de trabalho e aprender a comunicar com a equipa.
 3. Os alunos têm a oportunidade de aprenderem todos os processos tecnológicos com sucesso.
 4. Os alunos desenvolvem um sentido de responsabilidade que cria um sentido de estabilidade para o empresário.
- Após a formação teórica - formação no trabalho.*
6. Pessoal adicional.
 7. Possibilidade de formar novo pessoal.
 8. O desejo do próprio aluno em aprender, o ambiente de trabalho cria um maior desejo de

Considerando a questão *Na sua opinião, o que pode ser melhorado para promover uma experiência de ensino dual (WBL) eficiente e de qualidade para todas as partes envolvidas*

- Seria útil ter a formação fosse mais específica;
- Alguns assuntos políticos devem ser mais adequados às empresas, escolas e aos alunos;
- É necessária maior cooperação e comunicação entre os membros;
- A motivação dos alunos para aprenderem deveria ser maior do que é atualmente;
- Mais interesse por parte dos pais acerca do ensino em que os alunos/as crianças estão envolvidos seria uma ajuda;
- Métodos comuns mais adaptados às empresas e escolas;
- O ensino do Primeiro Ciclo das escolas deve ser mais aprofundado e impulsionador;
- São necessárias soluções inovadoras para um trabalho atrativo. AT

diálogo entre ambos os intervenientes; clarificar os objetivos; os conhecimentos do aluno acerca da instituição; ajuste do horário; planificação com ambos os intervenientes; acompanhamento dos alunos; a avaliação da formação deve ser adequada às capacidades dos formandos; planificação entre a escola e a instituição recetora; permanecer mais tempo na empresa; ajuste do horário de acordo com o setor industrial e a área de trabalho; contacto mais estreito entre as escolas e os empresários; formar nas áreas da saúde, segurança e higiene; melhorar as condições logísticas e materiais; coordenação de tarefas; ajuste dos conteúdos pedagógicos à procura do mercado de trabalho; melhor envolvimento dos empresários nas escolas; aumentar as horas de formação. PT

1. Cooperação e conversas comuns, debates, comunicação, grupos de trabalho.
2. Oportunidade de planificação a longo prazo.
3. Atrair alunos.
4. Os formandos necessitam pelo menos de incentivos financeiros.
5. A empresa deveria ter crédito fiscal em relação ao salário de um formando.
6. Deve ser dado mais tempo à instituição de ensino para elucidar os formandos sobre o contexto real de trabalho (com histórias sobre a sua experiência, como empregados regulares se tornam empresários e outras histórias motivacionais semelhantes).
7. Alunos adequados ao contexto de trabalho e com vontade de trabalhar;
8. Temos de encontrar uma forma mais eficiente de motivar os alunos a escolherem a profissão que desejam com qualidade.
9. Os alunos têm de estar interessados na profissão.
10. Precisam de adquirir a teoria de forma adequada para serem capazes de a combinar com a prática.
11. Os alunos necessitam de melhorar o sentido de responsabilidade.
12. Os alunos necessitam de melhorar as capacidades práticas.
13. São necessários gestores/orientadores da parte prática com qualidade. LV

cooperação com os pais, maior oferta de cursos pedagógicos para os empregadores, verbas para equipamento utilizado pelos alunos, pequeno salário para os alunos, cooperação mais próxima entre escolas e empresas, menos documentos a preencher, ajuda do governo local,

Foram pedidos alguns comentários adicionais:

O que é feito pelo sistema de ensino profissional é importante para a integração dos jovens no mercado de trabalho. É importante continuar a apoiar o ensino profissional para que continue o seu excelente trabalho; a formação profissional é sempre uma parte importante na vida de uma pessoa enquanto desenvolvimento global; a vontade em participar neste tipo de projetos.

PT

Muito depende da motivação, da responsabilidade, dos interesses dos alunos, dos seus desejos em desenvolver e melhorar as suas capacidades! LV



6. Considerações finais

Esta investigação desenvolvida a nível transnacional em quatro países diferentes permitiu à parceria compreender as necessidades sentidas pelos sistemas de formação e escolas profissionais assim como a perspetiva do empregador para melhor apoiar na implementação do ensino dual (WBL).

De forma geral, são apresentadas as conclusões seguintes:

- A cooperação entre as instituições e o mundo do trabalho é no geral bom. No entanto, esta relação ainda necessita de ser melhorada para assegurar o preenchimento das necessidades do EFP e das empresas.
- Em relação ao valor acrescentado do ensino dual (WBL), do ponto de vista do empregador ainda existem assuntos a abordar para que estes consigam ver o valor acrescentado dessas experiências. As perceções menos positivas foram detetadas em Portugal, Letónia e Polónia;
- Em relação ao modelo mais adequado de ensino dual (WBL), a opinião geral acerca do sistema do EFP é que a maior parte do tempo (70%) deveria ser passado na empresa. Por outro lado, o ponto de vista dos empregadores é o oposto, i.e. 70% do tempo deveria ser passado na escola. Ambos os grupos alvo concordam que 50% em cada local é também uma alternativa adequada.
- A investigação de campo demonstrou que os programas de ensino dual (WBL) ainda necessitam de algumas adaptações para melhor sincronizar os programas de formação com as especificações do mercado de trabalho. Talvez a formação específica para professores/orientadores e também empregadores pudesse ser a solução para uma melhor aliança entre as duas realidades.
- Os empregadores expõem a necessidade de maior cooperação com os sistemas de EFP, especialmente para uma melhor preparação dos alunos antes de iniciarem a formação na empresa.



- Os sistemas de formação, principalmente os de Portugal, Polónia e Letónia enfrentam alguns obstáculos relativos à colaboração do empregador, nomeadamente questões burocráticas, dificuldades em encontrar uma empresa adequada, falta de compromisso e preparação por parte da empresa.
- Em relação à necessidade de maior apoio, tanto as empresas como os sistemas de EFP concordam que as fases em que sentiram maior dificuldade foram as de planeamento, monitorização e melhoria contínuas e adaptação.

Face a estes pressupostos gerais, alcançados na investigação de campo, com o objetivo de melhor conhecer e compreender os obstáculos enfrentados pelos sistemas de EFP e pelos empregadores participantes no ensino dual (WBL), podemos concluir que é de extrema importância a criação de uma Guia-Eletrónico com um conjunto de diretrizes para as principais partes envolvidas no processo: escolas/prestadores de EFP, alunos e empregadores.

Com base nos resultados, o consórcio do ensino dual (WBL) desenvolverá esforços para desenvolver materiais e ferramentas com o objetivo de melhorar a cooperação entre as escolas/os sistemas de EFP e os empregadores e assim contribuir para o desenvolvimento de soluções de ensino dual (WBL) mais eficazes e inovadoras para todos os intervenientes.



7. ANEXO I – Questionário dos prestadores de EFP

QUESTIONÁRIO ACERCA DO ENSINO DUAL (WBL) - ESCOLAS/PRESTADORES DE EFP

Enquadramento

O projeto *Ensino Dual (WBL) - Local e Internacional* é um projeto ERASMUS cofinanciado pela União Europeia, cujo principal objetivo consiste em contribuir para experiências de ensino dual (WBL) sustentáveis e eficientes desenvolvendo um conjunto de orientações para as partes principais envolvidas no processo – escolas/prestadores de EFP, alunos e empregadores - no formato de um Guia Eletrónico.

Este questionário é dirigido especificamente a **professores, formadores e outros profissionais do ensino** e seu o objetivo é permitir que a parceria de ensino dual (WBL) tenha um melhor entendimento das suas necessidades/perceções específicas e usar este entendimento para formular um conjunto de materiais, métodos e diretrizes de formação para promover o seu compromisso efetivo com os programas de ensino dual (WBL).

O questionário é anónimo e não demorará mais de 15 minutos a preencher. A sua participação é muito importante para o projeto de ensino dual (WBL)!

Obrigado pela sua colaboração!

Parte 1. Perfil

País:

- ☐ Letónia
- ☐ Áustria
- ☐ Polónia
- ☐ Portugal

Género:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

Experiência Profissional



- ☐ Nenhuma
- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Nível académico concluído (mais elevado)

- ☐ Ensino secundário ou equivalente
- ☐ Diploma universitário
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro

Profissão/Cargo Profissional/Função

- ☐ Diretor/gestor
- ☐ Consultor/psicólogo/pedagogo/assistente social
- ☐ Professor/formador/educador
- ☐ Gestor educativo e/ou Gestor de formação
- ☐ Consultor/perito independente
- ☐ Prestador de cuidados
- ☐ Outro (É favor especificar: _____)

Parte 2. Experiência

1. Já participou em algum programa de ensino dual (WBL) ou equivalente?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO (se Não, é favor passar para a questão 6)

2. Se Sim, indique o número de processos (nº de alunos) em que participou

- ☐ < 10
- ☐ 10–49
- ☐ 50–249
- ☐ > 250

3. Nesses processos, teve apenas alunos nacionais ou também internacionais

- ☐ Nacionais
- ☐ Internacionais
- ☐ Ambos

4. Com base na sua experiência, quais são os maiores obstáculos/dificuldades na implementação do processo de ensino dual (WBL) (selecione no máximo três)

- ☐ Encontrar uma empresa/empregador adequada/o
- ☐ Participação dos empregadores e das empresas
- ☐ Questões burocráticas e administrativas
- ☐ Questões socioculturais
- ☐ Falta de preparação da parte dos alunos
- ☐ Ausência de apoio da escola/prestador de EFP



☐ Outro (é favor especificar)

5. **Acredita que os empregadores e as empresas consideram o processo do ensino dual (WBL) como um benefício para o seu negócio?**

☐ Sim

☐ Não

É favor explicar a sua escolha (máximo três linhas) [resposta opcional]

6. **Na sua opinião, qual o modelo mais adequado de ensino dual (WBL)?**

☐ 70% ou 60% do tempo na escola de EFP e 30% ou 40% do tempo na empresa

☐ 70% ou 60% do tempo na empresa e 30% ou 40% de tempo na escola de EFP

☐ 50% na escola EFP e 50% na empresa

☐ Outro (é favor especificar)

7. **Em qual das fases seguintes do programa de ensino dual (WBL) considera que os empregadores poderiam ser mais participativos?**

☐ Planificação

☐ Monitorização e avaliação contínua

☐ Melhoria e adaptação contínuas

☐ Avaliação Final

☐ Seguimento

☐ Outro (é favor especificar)

8. **Sente a necessidade de ter mais apoio prático para ajudar os alunos na experiência do ensino dual (WBL) local .**

☐ Sim

☐ Não

Explique a sua escolha. (Máximo três linhas) [Resposta opcional]

9. **Na sua opinião, os atuais programas de formação estão devidamente estruturados e preparados para integrar o processo de ensino dual (WBL)?**

- ☐ Sim
☐ Não

Explique a sua escolha. (Máximo três linhas) [Resposta opcional]

10. **Os atuais programas de formação incluem indução inicial específica para os alunos nas empresas?**

- ☐ Sim
☐ Não

11. **Indique três conteúdos, competências ou temas que acredita serem importantes para o processo de indução nas empresas:**

12. **Priorize as seguintes competências que os alunos devem ter para um processo de ensino dual (WBL). De 1-7, com 7 sendo o mais importante e 1 o menos importante:**

Comunicação no idioma materno	
Comunicação em línguas estrangeiras	
Competências digitais e competências básicas em tecnologia	
Aprender a aprender	
Competências sociais e cívicas	
Sentido de iniciativa e empreendedorismo	
Consciência cultural e expressão	
Outro, é favor especificar	

PARTE 3. Conclusões



13. Na sua opinião, quais são as principais vantagens de implementar um projeto de ensino dual (WBL)? Indique pelo menos **três**.

14. Na sua opinião, o que pode ser melhorado para promover uma experiência de ensino dual (WBL) eficiente e de qualidade a todas as partes envolvidas? Indique pelo menos **três**.

15. Comentários adicionais [resposta opcional]

Obrigado pela sua colaboração!



8. ANEXO II – Questionários dos Empregadores

QUESTIONÁRIO ACERCA DO ENSINO DUAL (WBL) - EMPREGADORES

Enquadramento

O projeto *Ensino Dual (WBL) - Local e Internacional* é um projeto ERASMUS cofinanciado pela União Europeia, cujo principal objetivo consiste em contribuir para experiências de ensino dual (WBL) sustentáveis e eficientes desenvolvendo um conjunto de orientações para as partes principais envolvidas no processo – escolas/prestadores de EFP, alunos e empregadores - no formato de um Guia Eletrónico.

Este questionário é dirigido especificamente a **empregadores, diretores de empresas e diretor dos recursos humanos**, e o seu objetivo é permitir que a parceria de ensino dual (WBL) tenha um melhor entendimento das suas necessidades/perceções específicas e use este entendimento para formular um conjunto de materiais, métodos e diretrizes de formação para promover o compromisso efetivo dos referidos participantes com os programas de ensino dual (WBL).

O questionário é anónimo e não demorará mais de 15 minutos a preencher. A sua participação é muito importante para o projeto de ensino dual (WBL)!

Obrigado pela sua colaboração!

Parte 1. Perfil

País:

- ☐ Letónia
- ☐ Áustria
- ☐ Polónia
- ☐ Portugal

Género:

- ☐ Masculino



☐ Feminino

Experiência Profissional

- ☐ Nenhuma
- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Nível acadêmico concluído (mais elevado)

- ☐ Ensino secundário ou equivalente
- ☐ Diploma universitário
- ☐ Doutorado
- ☐ Outro

Profissão/Cargo Profissional/Função

- ☐ Diretor/gestor
- ☐ Diretor de recursos humanos
- ☐ Consultor/perito independente
- ☐ Outro (É favor especificar: _____)

Parte 2. Experiência

1. Já participou em algum programa de ensino dual (WBL) ou equivalente?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO (se Não, é favor passar para a questão 6)

2. Se Sim, indique o número de processos (nº de alunos) em que participou

- ☐ < 10
- ☐ 10-49
- ☐ 50-249
- ☐ > 250

3. Nesses processos, teve apenas alunos nacionais ou também internacionais

- ☐ Nacionais
- ☐ Internacionais
- ☐ Ambos

4. Com base na sua experiência, quais são os maiores obstáculos/dificuldades na implementação do processo de ensino dual (WBL) (selecione no máximo três)

- ☐ Apoio inadequado no processo de iniciação dos alunos
- ☐ Questões burocráticas e administrativas
- ☐ Questões socioculturais
- ☐ Falta de preparação da parte dos alunos



- ☐ Ausência de apoio da escola/prestador de EFP
- ☐ Outro (á favor especificar)

5. **Considera o processo de ensino dual (WBL) uma vantagem para o seu negócio?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

É favor explicar a sua escolha (máximo três linhas) [resposta opcional]

6. **Que relações mantem com escolas/prestadores de EFP em contexto de ensino dual (WBL)?**

- ☐ Relações individuais do pessoal
- ☐ Serviços
- ☐ Protocolos (privados e institucionais)
- ☐ Protocolos (públicos e sociais)
- ☐ Outro (é favor especificar)

7. **Na sua opinião, qual o modelo mais adequado de ensino dual (WBL)?**

- ☐ 70% ou 60% do tempo na escola de EFP e 30% ou 40% do tempo na empresa
- ☐ 70% ou 60% do tempo na empresa e 30% ou 40% de tempo na escola de EFP
- ☐ 50% na escola EFP e 50% na empresa
- ☐ Outro (é favor especificar)

8. **Em qual das fases seguintes do programa de ensino dual (WBL) sente a necessidade de ter apoio?**

- ☐ Planificação
- ☐ Monitorização e avaliação contínua
- ☐ Melhoria e adaptação contínuas
- ☐ Avaliação Final
- ☐ Seguimento
- ☐ Outro (é favor especificar)

9. **Das experiências em que participou, está interessado em manter essa parceria para participar em programas de ensino dual (WBL)?**



- ☐ Sim
☐ Não

Explique a sua escolha. (Máximo três linhas) [resposta opcional]

10. **Alguma vez celebrou um contrato de trabalho com um aluno que tivesse estado na sua empresa mediante uma experiência de ensino dual (WBL)?**

- ☐ Sim
☐ Não

11. **Priorize as seguintes competências que os alunos devem ter para um processo de ensino dual (WBL). De 1-7, com 7 sendo o mais importante e 1 o menos importante:**

Comunicação no idioma materno	
Comunicação em línguas estrangeiras	
Competências digitais e competências básicas em tecnologia	
Aprender a aprender	
Competências sociais e cívicas	
Sentido de iniciativa e empreendedorismo	
Consciência cultural e expressão	
Outro, é favor especificar	

PARTE 3. Conclusões

12. **Enquanto empregador, o que valoriza realmente na experiência? Indique pelo menos três valores.**

13. Na sua opinião, o que pode ser melhorado para promover uma experiência de ensino dual (WBL) eficiente e de qualidade a todas as partes envolvidas?
Indique pelo menos três .

14. Comentários adicionais [resposta opcional]

Obrigado pela sua colaboração!

