



**Co-funded by
the European Union**

**Experiências de EFP da parceria polaco-alemão-portuguesa na adaptação do EFP ao
necessidades do mercado de trabalho e como torná-lo mais atraente.**

O estudo elaborado no âmbito do projeto:

"VET em parceria" - 2021-2-PL01-KA210-VET-000047988.

Projeto parceria



• **Escola Secundária Académica em Lomza, Polónia - líder.**



• **FAV Service gGmbH, Alemanha.**



• **EduPlus - Centro Europeu de Educação e Competências
Desenvolvimento, Lda, Portugal.**

**Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são, no entanto,
apenas os do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os do(s) autor(es)
Europeia ou a Agência Executiva Europeia de Educação e Cultura (EACEA).
Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas por eles.**

Lomza - Gotha - Braga



Co-funded by
the European Union

Índice

Introdução	3
1. Características dos parceiros	6
1.1. ASP - líder (PL)	6
1.2. FAV - parceiro (D)	6
1.3. EduPlus - parceiro (P)	7
2. O sistema nacional de formação profissional formal na Alemanha	10
2.1. Regulamento básico	10
2.2. Estrutura do sistema de ensino e formação profissional	12
2.3. Experiências e boas práticas da FAV na área do EFP	19
3. O sistema nacional de formação profissional formal em Portugal	25
3.1. O sistema educativo em Portugal	25
3.2. Resultados de aprendizagem confirmados pelo exame vocacional no exemplo de cursos selecionados de electricista e técnico automotivo	28
3.3. Procedimentos relativos aos exames de qualificação profissional	33
3.4. Provas formais das qualificações obtidas	34
3.5. Experiências e boas práticas EDUPLUS na área do EFP	35
4. O sistema nacional de formação profissional formal na Polónia	37
4.1. Estrutura do sistema formal de formação profissional	37
4.2. Classificação de ocupações na Polónia no exemplo das profissões de electricista e mecânico de automóveis	39
4.3. Instituições envolvidas no processo de formação profissional	45
4.4. Experiências e boas práticas da ASP na área do EFP	52
Sumário e conclusões	55
Fontes	57



Co-funded by
the European Union

Introdução

O projeto 'VET em parceria' foi implementado pela parceria da Akademicka Szkoła Ponadpodstawowa em Łomża, Polónia (líder), FAV Service gGmbH, Alemanha, EduPlus - Centro Europeu de Educação e Desenvolvimento de Competências, Lda, Portugal (parceiros). A parceria é formada por organizações que atuam na educação profissional e no mercado de trabalho. O comum área está adquirindo, treinando e preparando funcionários qualificados para as profissões esperadas. Nisso respeito, é essencial atrair pessoas dispostas à educação VET formal. Um momento crítico é transição dos alunos do ensino primário (CITE 1 e 2) para o ensino secundário CITE 3 e 4.

Problemas de entrada identificados pelos sócios no âmbito da ação estatutária e a necessidade de cooperação:

- o fenómeno das escolhas equivocadas em termos de formação profissional e carreiras futuras em o mercado de trabalho,
- baixa atratividade da formação profissional e diminuição do número de alunos que optam por formação profissional,
- a presença no mercado de trabalho de jovens cuja escolaridade não corresponde as necessidades do mercado de trabalho.

A parceria identificou áreas prioritárias na área de EFP:

- a adaptação do ensino e formação profissional às necessidades do mercado de trabalho,
- contribuir para a inovação no ensino e formações profissionais,
- aumentar a flexibilidade de oportunidades no setor de EFP, mais relevantes e em linha com os objetivos do projeto.

Os temas mais relevantes abordados pelo projeto são:

- responsabilidade social das instituições de ensino,
- cooperação entre instituições de ensino e empresas

Ao embarcar na colaboração do projeto, seus objetivos foram definidos:

- a criação de uma rede de cooperação específica que proporcione um fórum para o intercâmbio de experiência e práticas inovadoras em



**Co-funded by
the European Union**

• a adaptação do ensino e formação profissional às necessidades do mercado de trabalho,
• conhecer formas de tornar a formação profissional mais atractiva,
• aprendizagem mútua na cooperação intersectorial, aumentando a ligação entre a aprendizagem
fase e o
• emprego,
• troca de informações e experiências sobre a dimensão dos problemas acima mencionados,
• incorporar as soluções aprendidas na prática diária.

Os grupos-alvo do projeto são:

Para ASP:

• pessoal de gestão responsável pela implementação do currículo, a criação de
cooperação com o meio sócio-económico, a criação de uma base estratégica para a
desenvolvimento da atratividade da escola no mercado educacional, o desenvolvimento de
ofertas educacionais e o desenvolvimento pessoal e social dos alunos, a criação de um
Dimensão europeia na formação profissional. Eles serão o diretor da escola, vice
diretor e especialista em gerenciamento de projetos, incluindo projetos internacionais. Em
para cumprir as tarefas mencionadas acima, este grupo precisa construir e desenvolver redes
cooperação para a troca de experiências e práticas inovadoras na área de
adaptar o ensino e a formação profissional às necessidades do mercado de trabalho e
como tornar o ensino profissional mais atraente.

• os alunos, como destinatários das boas práticas aprendidas, das novas soluções e das adotadas pela escola
prática, esperam ser oferecida a dimensão europeia da ASP como condição para
obtenção de emprego e desenvolvimento profissional,

• corpo docente como destinatário das boas práticas aprendidas, novas soluções adotadas e adotadas
na prática escolar. Este grupo-alvo, devido à sua localização periférica, não tem acesso
às práticas europeias, e as atividades do projeto irão aproximá-las de práticas sustentáveis
cooperação,

Para FAV:

• a gestão da organização, o diretor-geral responsável pela implementação
de tarefas estatutárias e projetos, e especialistas no desenvolvimento da qualidade da formação profissional,
aumentar a atratividade da formação profissional como primeira opção. Conhecendo



**Co-funded by
the European Union**

formação profissional e as condições do mercado de trabalho são essenciais para a implementação do tarefas estatutárias.

ÿ empresários que oferecem formação profissional dual. Como provedores de treinamento dual, eles são interessados em atrair estudantes e trabalhadores qualificados.

ÿ jovens com formação profissional insuficiente. Diversas soluções, que consideram também fatores sociais e culturais, aumentam a possibilidade de adaptação profissional e social.

Para EduPlus:

ÿ os gerentes organizacionais são responsáveis pela cooperação na preparação de treinamentos vocacionais práticos programas de formação (estágios, aprendizagens, formações, em diversas modalidades) e a sua implementação. Eles precisam aprender sobre boas práticas de soluções de formação profissional em diferentes países como pré-requisito para a organização da educação profissional prática e para treinar de acordo com a educação profissional básica ou trabalho.

ÿ os empresários locais estão à espera de trabalhadores qualificados,

ÿ jovens que necessitem de uma orientação vocacional relevante para o mercado de trabalho. Esse grupo precisa de uma abordagem original que possa superar sua passividade temporária ou baixa atividade em o mercado de trabalho.



Co-funded by
the European Union

1. Característica dos parceiros

1.1. ASP - líder (PL)



Akademicka Szkoła Ponadgimnazjalna

A Escola Secundária Académica de Lomza faz parte do Complexo de Escolas Académicas, estabelecido em 2009. A atividade principal é a educação profissional dentro das faculdades:

• Técnico de informática,

- engenharia elétrica,

• escola técnica de tecnologia de alimentos.

Atualmente são 208 alunos na escola técnica de informática, incluindo o perfil de informática e uniforme.

Implementa o currículo básico e aplica as regras de avaliação e promoção estabelecidas

pelo ministro responsável pela educação. Oferece atendimento pedagógico, psicológico e de saúde.

Atividades complementares para desenvolver interesses (roda de robótica, clube de canoagem, campos de ciência, integração

viagens, etc.) incluem mais de 100 alunos. A ASP se esforça para garantir que os alunos se desenvolvam em

de acordo com suas necessidades e habilidades psicológicas e físicas, transmitir conhecimentos e habilidades,

respeitar a dignidade pessoal e a visão de mundo e a liberdade religiosa de acordo com o princípio da

oportunidades iguais. Desde 2017, implementa o Plano Europeu de Desenvolvimento. Um

elemento da implementação foi a implementação de 1 projeto de mobilidade (Erasmus+) em 2017,

em que 56 alunos concluíram estágios de trabalho na Grécia. Outro elemento do EPR

implementação foi a mobilidade de 30 alunos em 2021. (Erasmus+). ASP está expandindo sua

contactos internacionais e angariação de parceiros para concretizar a mobilidade de estudantes e docentes. Isso é

transferindo a experiência e competências adquiridas para a criação de uma rede de

cooperação possibilitando o aprendizado de boas práticas, a troca de experiências e projetos

cooperação para a qualidade do EFP em resposta aos novos desafios (transformação digital e

energia), inclusive através da implementação de projetos de parceria estratégica.



Co-funded by
the European Union

1.2. FAV - sócio (D)



FAV é uma organização sem fins lucrativos de mais de 600 empresários na Turíngia. Tem como objetivo fornecer trabalhadores qualificados de acordo com as necessidades de seus membros através da organização de aprendizagem, formação profissional, orientação profissional nas escolas primárias e implementação de projetos orientados para a seleção e formação profissional para as necessidades da Turíngia. A FAV promove e organiza a formação profissional e a formação profissional contínua. O FAV apoia a criação de novos locais de formação qualificada para jovens. Uma importante área de atividade da FAV é a melhoria e aumento da qualidade do treinamento. A FAV colabora com instituições públicas e outras organizações empresariais na Turíngia, bem como com estrangeiros instituições como escolas profissionais, instituições do mercado de trabalho, etc. Além de suas tarefas principais, a FAV está envolvida em vários projetos que visam promover a qualidade da formação profissional e formação contínua e orientação profissional.

A FAV promove o aprimoramento das estruturas regionais de treinamento e se engaja em iniciativas inovadoras projetos para fortalecer a opção de formação profissional dos jovens.

Os principais grupos de aprendizes com os quais a FAV trabalha são:

• jovens interessados em trabalhar no mercado alemão como trabalhadores qualificados, de acordo com o

• com os requisitos exigidos neste mercado. São adultos, de diferentes

países, com educação nos níveis 3 e 4 da CITE, mas não em empregos de acordo com sua perfil educacional ou desempregado. Realizam estágios na dupla formação sistema em condições financeiras especiais que lhes permitem aprender e se sustentar.

• funcionários de empresas que, para manter o emprego, precisam atualizar ou atualizar suas habilidades por meio de cursos e treinamentos,



**Co-funded by
the European Union**

ÿ Nos anos finais do ensino básico a prepararem-se para escolher o seu futuro percurso escolar, os alunos exigem métodos e ferramentas eficazes para apoiar suas decisões na tomada de decisões responsáveis escolha de sua futura educação e profissão.

1.3.EduPlus - parceiro (P)



A EduPlus é uma empresa vocacionada para a implementação de programas de formação, estágios, estágios, painéis de estudo e workshops metodológicos organizados sob vários estruturas e programas, principalmente no âmbito do programa Erasmus+. A EduPlus nasceu da necessidade de uma abordagem inovadora para o jovem trabalhador, estudante, professor, empregador ou ouvinte. O organização de estágios, estágios e formações para melhorar as competências profissionais é uma importante área de atuação. Também colaborou na implementação de projetos voltados para a activação profissional de adultos e jovens desempregados do grupo NEET. Ela tem experiência na área de programas da UE, o

Programas Erasmus+ ou locais (ex. Portugal 2020) de natureza VET. Mobilidade no estrangeiro com a ajuda do EduPlus é intercultural. É um Certificado, uma qualificação profissional, internacionalização, e acima de tudo, é uma oportunidade para a transferência internacional de qualificações e emprego. A participação ativa no setor da mobilidade profissional permitiu-nos ver as lacunas e tornarmo-nos convencido da necessidade de networking, troca de experiências e aprendizado de boas práticas em sua prática.

Coopera com dezenas de empregadores que oferecem aos estagiários estrangeiros ótimas condições de desenvolvimento profissional e desenvolvimento de soft skills. No EduPlus, a experiência pessoal do aluno desenvolvimento não é menos importante do que o desenvolvimento profissional. O objetivo geral é desenhar a atenção dos políticos para a importância do ensino profissional, ensino dual, certificação das qualificações adquiridas e a integração do mercado de trabalho com o ensino profissional.

Mantém relações bilaterais com parceiros, sobretudo da Polónia, mas não estabelece rede em termos de troca de experiências para aumentar a atratividade da formação profissional, novas soluções e boas práticas no domínio da formação profissional prática.

Os principais grupos de alunos com os quais o EduPlus trabalha são:



**Co-funded by
the European Union**

• jovens que não têm lugar no mercado de trabalho (NEET), para os quais a integração

inserção no mercado de trabalho exige o desenvolvimento de competências profissionais correspondentes

necessidades do mercado,

• Alunos de escolas profissionais que fazem estágios e colocações de trabalho como parte de sua escola

formação profissional,

• funcionários cujo emprego exige que eles obtenham ou expandam seus

competências com novas competências específicas obtidas no mercado da UE.

Um elemento vital deste treinamento vocacional prático é ganhar a habilidade de trabalhar em um país estrangeiro

língua e ambiente multicultural.



Co-funded by
the European Union

2. O sistema nacional de formação profissional formal na Alemanha

2.1. regulamento básico

Os pré-requisitos mais importantes para a formação profissional são a livre escolha e o exercício de uma profissão, que estão previstas na Constituição (Grundgesetz: Art. 12) e no Federal Competência do Governo para a formação profissional extracurricular (Art. 72(1) e (2) e Art. 74 (1)).

De acordo com a Constituição, a Federação tem o direito de legislar sobre educação profissional e formação. A Lei de Educação e Formação Profissional (Berufsbildungsgesetz, BBiG) (reformada em 2005) é outro documento legislativo crucial que prevê a organização de atividades extraescolares formação profissional. As recentes alterações à lei dizem respeito ao reconhecimento de prazos de formação no estrangeiro, uma alteração à norma que permite a promulgação de regulamentos de formação pelo Instituto Federal de Educação e Formação Profissional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIB). Outras peças essenciais da legislação relativas ao sistema de formação profissional alemão são:

- A Portaria de Artesanato (Gesetz zur Ordnung des Handwerks, HwO) (alterada em 2006):
regulamenta a formação profissional em ofícios em maior medida de acordo com o BBiG.
- A Portaria de Aptidão do Instrutor (Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO) (alterada 2009) estabelece padrões para a capacidade profissional e relacionada ao trabalho dos instrutores para ensinar.
- A Lei sobre a Proteção de Jovens no Local de Trabalho (Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG) (conforme alterado em 2006): contém disposições de proteção para estagiários e jovens funcionários
- A Lei da Constituição do Local de Trabalho (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) (alterada em 2006):
define os direitos dos conselhos de trabalhadores de participar na promoção e implementação de medidas de treinamento.
- Código Social, Volume III - Promoção do emprego: entre outras coisas, apoia ainda mais formação profissional, reconversão profissional e formação de orientação.
- A Lei de Apoio Treinamento para Avanço Profissional
(Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG) (alterado em 2006): confirma o direito ao apoio estadual para funcionários qualificados que concluíram o ITVET.



**Co-funded by
the European Union**

• A Lei sobre a Proteção dos Participantes na Educação a Distância

(Fernunterrichtsschutzgesetz, FernUSG) (alterado em 2011): regula o licenciamento e forma de contratação de cursos a distância.

• Diretiva de Reconhecimento e Licenciamento da Aprendizagem ao Longo da Vida (Anerkennungs und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZWV) (alterado em 2007).

Na Alemanha, existem dois órgãos centrais do sistema educacional, incluindo todos os níveis de educação e formação profissional: o governo federal e os estados (Länder). Dentro do governo federal, o Ministério Federal de Educação e Pesquisa (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF) é responsável pela política, coordenação e legislação sobre educação profissional e continuada escolar; assistência à formação; regras gerais para o superior sistema de ensino, etc

O Ministério Federal de Economia e Tecnologia (Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, BMWi) ou outro ministério competente pode reconhecer oficialmente as profissões de formação adotando legislação e emitindo regulamentos de treinamento para profissões de treinamento em consulta com o BMBF.

O Instituto Federal de Educação e Formação Profissional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) assessora o governo federal e provedores de treinamento vocacional e empresas de pesquisa formação profissional baseada. Também conduz um diálogo entre os parceiros sociais sobre inovações em formação profissional. No nível regional, os ministérios da educação e cultura do governo federal os estados são as autoridades competentes para a educação escolar de acordo com as disposições do constituição. Os ministérios são obrigados a cooperar entre si e com a União Governo. A plataforma de cooperação chama-se Conferência Permanente dos Ministérios da Cultura (Kultusministerkonferenz, KMK). Visa assegurar a uniformidade e a comparabilidade de política educacional e de ensino superior. Enquanto os parlamentos não aprovarem o resoluções do KMK dos estados federais individuais, eles permanecem recomendações e não são juridicamente vinculativo.

Existem comitês de formação profissional nos Länder nos quais empregadores, empregados e o as mais altas autoridades dos Länder estão igualmente representadas. Empregadores, sindicatos e governo desempenham um papel essencial no processo de tomada de decisão sobre a educação. seu próximo



**Co-funded by
the European Union**

cooperação influencia fortemente o conteúdo e a forma da formação profissional, na qual o requisitos e interesses de todas as partes interessadas são levados em consideração.

As autoridades federais e os Länder desenvolvem em conjunto os currículos-quadro para o dual sistema de educação. A sua cooperação refere-se a regulamentos para educação profissional e no trabalho treinamento.

As regras para promoção e financiamento da educação continuada são estabelecidas nos Estados Federais legislação sobre educação continuada e emprego. Eles reconhecem a liberdade na preparação currículos e independência na selecção do pessoal dos estabelecimentos de educação contínua e contínua.

Acordos coletivos de trabalho, contratos de empresas e contratos de trabalho são continuando Educação problemas regulamentado por o Federal estados (<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=DEU>).

2.2. Estrutura do sistema de ensino e formação profissional

Existem vários caminhos de formação profissional na Alemanha. Para entrar em tal treinamento, completo a escolaridade obrigatória é exigida, ou seja, os candidatos devem passar um número mínimo de anos letivos (geralmente dez) na educação geral, pela qual os Länder são os únicos responsáveis. Os Länder são responsável exclusivo pela educação escolar na Alemanha. Por esta razão, existem diferentes tipos de escolas. No entanto, os Länder concordam com os padrões gerais para que os alunos possam ser transferidos e final qualificações são universalmente reconhecidas.

Organizações de formação profissional

A organização da educação dual requer uma divisão de responsabilidades complexa, mas clara. Os empregadores e os sindicatos desempenham um papel central nas iniciativas de mudança, uma vez que a estrutura do ensino vocacional o treinamento deve atender aos requisitos da indústria. Se for necessário fazer alterações - por exemplo, em requisitos de qualificação - o governo federal, os estados e a indústria concordam com os requisitos básicos princípios de ajuste. O trabalho sobre os regulamentos de treinamento e os currículos-quadro continua e é continuamente coordenado pelos vários parceiros envolvidos.

Legislação federal-quadro



**Co-funded by
the European Union**

As atividades de todos os atores envolvidos na formação dual (governo federal, estados e indústria) são regulados pelas disposições da estrutura federal da Lei de Formação Profissional (BBiG). Em Além disso, as disposições específicas do direito do trabalho em várias áreas do direito também são obrigatórias para inicial e formação profissional contínua.

Por exemplo, as leis e regras sobre contratos de trabalho também se aplicam a contratos de treinamento, a menos que o A BBiG prevê o contrário.

Governo federal

O governo federal é responsável por desenvolver o conteúdo de treinamento para as profissões que reconheceu, a menos que o treinamento ocorra inteiramente na escola. Reconhecimento vinculativo nacional de profissionais de formação garante que os princípios básicos acordados com a indústria e os Länder sejam tidos em conta e que a formação numa profissão reconhecida só ocorre de acordo com as normas de treinamento adotadas pelo governo federal.

As tarefas do governo federal não se limitam à implementação de acordos objetivos: também realiza ações para promover a educação dual.

Estas medidas incluem não apenas programas de apoio individual, como os do Lei Federal de Assistência à Formação (BAföG), mas também programas especiais de financiamento destinados, por exemplo, na criação de locais de formação adicionais em regiões desfavorecidas.

O governo federal financia projetos especiais de pesquisa para garantir que a formação profissional seja constantemente atualizado. Em particular, a investigação em formação profissional visa lançar as bases para formação profissional, acompanhar a evolução nacional e internacional, identificar necessidades de formação em termos de objetivos, conteúdos, estruturas e métodos, e testar os modelos desenvolvidos sob condições experimentais.

Estados Federais

Os Länder são total e exclusivamente responsáveis pela educação escolar. Na educação dual, isso significa que - após um acordo entre os Länder e outras partes envolvidas na educação dual - cada Länder desenvolve currículos para profissões de educação profissional em tempo parcial. Além disso, os Länder supervisionar as atividades das câmaras.



Co-funded by
the European Union

Indústria, empregadores e sindicatos

As propostas feitas pela indústria para desenvolver ou alterar os regulamentos de treinamento são levadas em consideração pelo Governo Federal, desde que tenham sido convencionados por empregadores e sindicatos.

Sem o envolvimento do governo federal, os parceiros sociais pactuam em livre negociar mais detalhes sobre a formação profissional, especialmente o montante do subsídio pago aos aprendizes. Alguns acordos coletivos também incluem disposições sobre questões como a continuação contratação de licenciados em formação com contrato a termo.

Empregadores e sindicatos desempenham um papel central nas iniciativas de mudança, já que a estrutura de o treinamento vocacional deve atender aos requisitos da indústria. Se for necessário fazer alterações - por exemplo, em requisitos de qualificação - o governo federal, os estados e a indústria concordam com os requisitos básicos princípios de ajuste. O trabalho sobre os regulamentos de treinamento e os currículos-quadro continua e é continuamente coordenado pelos vários parceiros envolvidos.

Indústria - autarquias - câmaras

Como órgãos autônomos da indústria, as câmaras receberam tarefas públicas no campo da dupla educação (órgãos competentes).

Isso inclui funções de consultoria e controle para contratos individuais de treinamento. as câmaras consultores de treinamento verificam a adequação de empresas e instrutores para treinamento e fornecem conselhos para empresas e estagiários. Recebem contratos de formação, verificam-nos e registam-nos.

As câmaras intervêm na organização geral dos exames, fixando as datas e nomear as comissões de exame que conduzem os exames. Além disso, o as câmaras emitem certificados, que são entregues aos transeuntes.

As bancas examinadoras são representantes de empregadores, empregados e escolas profissionais.

Câmara cria Conselho de Formação Profissional para ser consultado sobre assuntos importantes relativas à formação profissional. É composto por igual número de representantes de empresas, sindicatos e - com voto consultivo - escolas de formação profissional em tempo parcial (Ministério Federal de Educação e Pesquisa, *Resumo da Formação Vocacional Dupla, Berlim 2011*).

A organização da educação dual requer uma divisão de responsabilidades complexa, mas clara.

Os empregadores e os sindicatos desempenham um papel central nas iniciativas de mudança, uma vez que a estrutura do ensino vocacional



**Co-funded by
the European Union**

o treinamento deve atender aos requisitos da indústria. Se mudanças precisam ser feitas - por exemplo, na qualificação requisitos - o governo federal, os estados e a indústria concordam com o ajuste básico princípios. O trabalho sobre os regulamentos de treinamento e os currículos-quadro continua e é continuamente coordenado pelos vários parceiros envolvidos.

Empregadores - Formação prática ministrada por empregadores

A maioria dos estágios são oferecidos em empresas, no setor público e independentes profissões (saúde, direito, tecnologia/ciência e atividades culturais). As empresas concluem um contrato de formação por um período de 3,5 anos a acordar com o aprendiz.

A empresa assume a responsabilidade de ensinar o conteúdo de treinamento necessário e apoiar no desenvolvimento das competências profissionais de que os estagiários necessitam.

Se uma empresa pretende formar um jovem estagiário, deve haver pelo menos uma pessoa (chef, empregado) que seja capaz de ensinar o estagiário e tenha as competências profissionais e pessoais necessárias (treinador). Assim, o formador tem de frequentar um curso de formação que lhe dê conhecimentos teóricos e práticos orientação sobre o ensino. Para se tornar um instrutor, uma pessoa deve passar em um exame de certificação em um das câmaras.

A empresa desenvolve um plano de formação individual de acordo com o regulamento de formação das autoridades federais. Diferenças devido à prática operacional são possíveis se todo o conteúdo do treinamento pode ser garantido incidentalmente.

Muitas vezes, as pequenas e médias empresas não têm capacidade para ministrar toda a formação contente. Por vezes, isto deve-se à falta de formadores qualificados e, por vezes, devido à sua especialização, o que não lhes permite ministrar todo o conteúdo formativo.

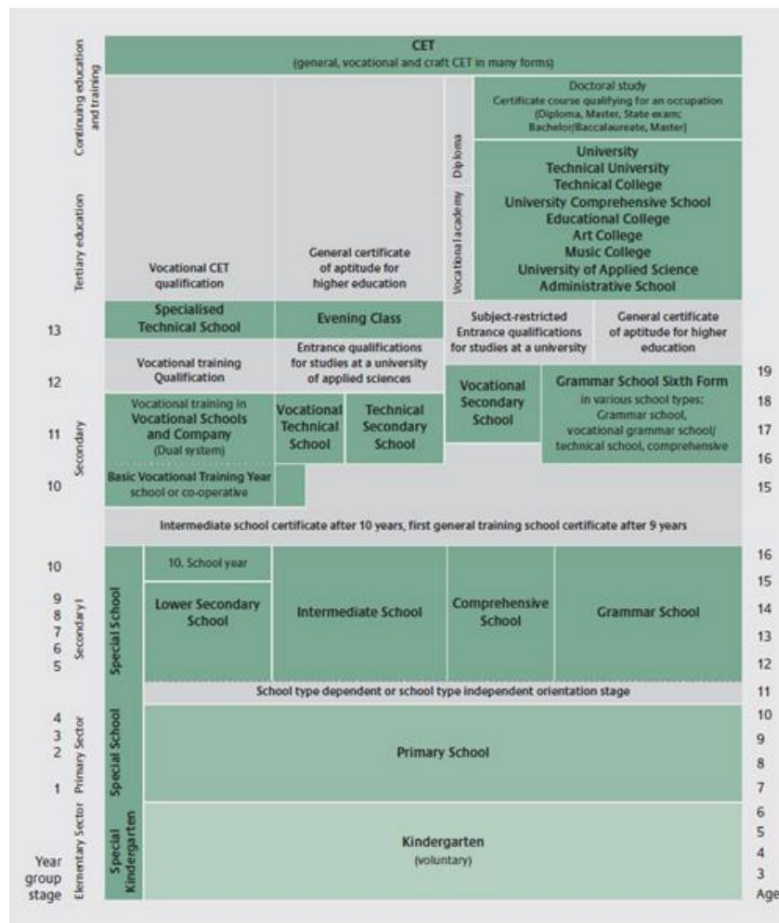
Os seus aprendizes participam em cursos externos de formação profissional ou formação em grupo integrado cursos (organizados em conjunto com outras empresas), durante os quais toda a formação prática necessária conteúdo é transmitido. O governo alemão subsidia esses cursos externos de treinamento vocacional.

(BMBF) (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, Formação Profissional em Alemanha - uma breve descrição, Luxemburgo 2007).



Co-funded by
the European Union

Figura 1: Estrutura do sistema de formação profissional na Alemanha



Fonte: Ministério Federal de Educação e Pesquisa, Situação do reconhecimento de atividades não formais e educação informal na Alemanha - no âmbito da ação da OCDE "Reconhecimento de não educação formal e informal", Berlim 2008.

A maioria dos que abandonam a escola (mais de 60% do grupo etário em causa) exerce dupla Educação. Para além da conclusão da escolaridade obrigatória, não existem escolas formais



**Co-funded by
the European Union**

requisitos para a realização de formação dupla. No entanto, a escolaridade dos candidatos é um critério essencial para a maioria das empresas na seleção de estagiários (Instituto Federal de Formação Profissional Educação e Treinamento, Relatório de Dados VET Alemanha 2013 - Fatos e análises que acompanham o Relatório Federal sobre Educação e Treinamento Vocacional - resultados selecionados, Bonn 2014).

O objetivo é transmitir amplo conhecimento de conteúdo vocacional para permitir que você desempenhe seu futuro profissão de alta competência.

O nome 'Dual Training' ilustra o princípio: dois parceiros compartilham a responsabilidade por ensino e formação profissional: A empresa celebra um contrato de formação com os jovens estagiário e assume a responsabilidade de ensinar o conteúdo de treinamento necessário. A empresa organiza o aprendizado em média três ou quatro dias por semana com base em um plano de treinamento para se qualificar para uma das aproximadamente 328 ocupações de treinamento reconhecidas nacionalmente (Federal Instituto de Educação e Treinamento Vocacional, Índice de Ocupações de Treinamento Reconhecidas, Bonn, 2015).

Formam-se no local de trabalho e, ao mesmo tempo, frequentam uma escola profissional a tempo parcial durante um período designado de dois, três ou três anos e meio.

A formação no local de trabalho familiariza os formandos com os aspetos tecnológicos e organizacionais da processos de trabalho atuais nas empresas. Além disso, os estagiários contribuem para a produtividade do empresa durante a formação, o que reduz o custo global da formação profissional para ambas as empresas e a sociedade como um todo. As empresas arcam com os custos de treinamento e pagam um estágio ao aprendiz salário acordado entre os parceiros sociais do setor (associação patronal e União). O salário de aprendizagem aumenta com cada ano de educação e formação profissional. Isto equivale a cerca de um terço do salário inicial de uma pessoa qualificada.

O período de formação também pode ser prolongado em circunstâncias particulares, se esta for a única forma de garantir que o objetivo do treinamento pode ser alcançado. Critérios para redução do período de treinamento são, em particular, conhecimentos específicos previamente adquiridos no trabalho ou na escola ou acima da média conquistas durante o treinamento. Os estagiários frequentam uma escola profissional em regime de tempo parcial para um ou dois dias por semana, onde aprendem principalmente conhecimentos teóricos e práticos relacionados com a sua profissão; além disso, frequentam aulas de disciplinas gerais como economia e estudos sociais e línguas estrangeiras. O ensino sistemático na escola profissional é um complemento necessário para



Co-funded by
the European Union

o treinamento orientado a processos na empresa, mais baseado em requisitos.

O ensino em tempo parcial em uma escola profissional também considera processos complexos: o conteúdo não é, portanto, ensinado isoladamente, mas no quadro das chamadas áreas de aprendizagem (ver Capítulo 2) e está relacionado com o trabalho da profissão tanto quanto possível. (ver capítulos 2, 6 e 7)

Divisão de exames finais

O exame final é constituído pelas Partes 1 e 2, que decorrem em datas diferentes e de forma maneira escalonada. A tarefa do exame final é determinar se o candidato competência profissional adquirida. No exame final, espera-se que os candidatos demonstrem que adquiriram as habilidades necessárias para isso, que possuem o perfil profissional necessário conhecimentos e habilidades e que estão familiarizados com o material didático fornecido no Escola vocacional.

As câmaras são responsáveis pela organização geral dos exames. Exame conselhos consistem de representantes de empregadores, empregados e escolas profissionais (*Federal Ministério da Educação e Pesquisa, Resumo da educação dual, Berlim 2011*).

Participar no desenvolvimento e modernização dos currículos e regulamentos de formação.

As empresas estão envolvidas não só nas questões práticas da formação profissional, mas também na em desenvolvimento currículo contornos e treinamento regulamentos.

O primeiro ímpeto para modernizar os currículos devido às mudanças tecnológicas e organizacionais geralmente é empresas.

Assim, as empresas comunicam suas necessidades de adaptação aos seus profissionais organizações, que comunicam esses desejos ao Instituto Federal de Formação Profissional (BIBB) (*Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, Formação Profissional em Alemanha - uma breve visão geral, Luxemburgo 2007*).

Benefícios para os empregadores - Desenvolvimento de recursos humanos



**Co-funded by
the European Union**

O treinamento interno contribui para o desenvolvimento sistemático e de longo prazo do pessoal em empresas, que assim permanecem essencialmente independentes das flutuações do mercado de trabalho. Recrutar pessoal qualificado de fora seria mais caro e demorado. Além disso, o treinamento interno ajuda a minimizar o risco de contratar a pessoa errada para o trabalho, o que implica custos adicionais.

Os egressos da dupla formação estão familiarizados com os processos da empresa e já trabalharam com o funcionários da empresa por vários anos. Eles são qualificados para um trabalho específico e geralmente são altamente fiel à empresa. Além disso, durante sua formação na empresa, eles contribuem significativamente para a geração de valor da empresa (*Ministério Federal de Educação e Pesquisa, Ensino Dual em um relance, Berlim 2011*).

2.3. Experiências e boas práticas da FAV na área do EFP

Uma experiência específica da FAV é a participação em projetos direcionadores para o orientação de formandos do ensino fundamental no estado da Turíngia.

Projeto MIFA - iniciativa da região de Mittelthüringen para treinamento vocacional em pequenas e médias empresas de tamanho

Objetivos do projeto:

O MIFA procura atrair ou reativar pequenas e microempresas regionais (MMPs) como locais de trabalho que oferecem oportunidades práticas de aprendizado por meio de aconselhamento e suporte ativo. O acesso sustentável de MMPs a potenciais grupos-alvo candidatos (e vice-versa) deve ser identificados e assegurados. O objetivo é familiarizar os jovens e os pais com o novo estabeleceram perspectivas de formação profissional em MMPs regionais e otimizar o recrutamento de candidatos.

Meios para alcançar objetivos:

A gestão externa da aprendizagem e dos estágios, orientada para a desafios individuais de cada empresa, oferece suporte e assessoria a MMPs e ativa, apoia e treina essas empresas para iniciar e garantir aprendizagens bem-sucedidas em o longo prazo. Através de programas de qualificação modulares feitos à medida, os formadores serão preparados



Co-funded by
the European Union

para as novas demandas do mercado de trabalho, aprendizagem e requisitos especiais

na abordagem aos formandos. O MIFA também visa aumentar a proporção de aprendizes do sexo feminino.

Inovação e usabilidade:

Ao colocar as partes interessadas regionais em contato umas com as outras, estruturas sustentáveis para os alvos a promoção da formação profissional no SMP regional será criada e implementada de forma sustentável (apoio estrutural à formação profissional). Novas estratégias para recrutar e informar os candidatos visam aumentar e divulgar a atratividade do MMP como empresa de oferta de estágio oportunidades. Pacotes de trabalho especificamente adaptados às necessidades regionais garantem relevância no alvo região.

Vantagens únicas da iniciativa:

O MIFA aumenta a disposição de todos os atores regionais relevantes para trabalharem juntos no projeto e, assim, facilita o acesso aos grupos-alvo. Isso cria as melhores condições para alcançar os objetivos, e os jovens e MMPs têm oportunidades únicas para um ajuste perfeito e perspectivas compartilhadas.

Integração em estruturas regionais, cooperação existente, redes

FAV Service gGmbH possui uma rede regional de treinamento vocacional eficiente e única, graças à sua cooperação com parceiros estratégicos e operacionais. Coopera intensamente com todas as instituições envolvidas na formação profissional. Ao trabalhar estrategicamente com o mercado de trabalho regional jogadores, câmaras, empresas, associações empresariais, sindicatos, financiadores de emprego, candidato a emprego provedores de apoio, instituições educacionais, instituições locais/regionais de promoção de negócios e, por último mas não menos importante, escolas profissionais, é possível promover activamente a formação profissional, influenciar a sua qualidade e garantir o desenvolvimento de colaboradores qualificados.

Necessidades específicas do projeto

A demanda por trabalhadores qualificados em MMP é alta e crescente. Prática in-company os estágios (traineeships) são uma forma de atrair trabalhadores qualificados. Por falta de recrutamento estratégia, os SMPs têm dificuldade em atrair candidatos; formação profissional prática (aprendizagem) como critério de atratividade da empresa ainda não é amplamente reconhecido como recurso, especialmente em SMPs. As ofertas de estágio prático em SMPs são pouco conhecidas no



**Co-funded by
the European Union**

região, e as empresas não estão totalmente conscientes da necessidade de preparar estágios e treinamentos atraente e comunicar os benefícios individuais entre os grupos-alvo. Estágios práticos em Os SMPs são implementados esporadicamente e de forma desorganizada, e o suporte externo disponível ofertas raramente são usadas devido à falta de conhecimento em comparação com grandes e médias empresas. Como resultado, isso geralmente leva a desistências e reprovação nos exames. É, portanto, importante melhorar de forma rápida e sustentável a formação profissional oferecida no MMP.

Relevância regional

O alcance das metas do projeto na região contribui significativamente para o envolvimento do SMP na integração regional e novas oportunidades para a transição das escolas para formação profissional prática (que até agora tem sido reservada principalmente para grandes empresas para razões organizacionais e devido à disponibilidade de recursos). Conscientização sobre perspectivas vocacionais no SMP deve ser reforçada, iniciando-se, assegurando-se e melhorando-se a formação profissional através da contribuição e utilização de know-how externo. Os jovens se beneficiam do oportunidades de formação profissional prática e as perspectivas oferecidas "em casa na região"; Os SMPs se beneficiam de novas perspectivas e oportunidades decorrentes do desenvolvimento de profissionais qualificados trabalhadores, e a região (principalmente as áreas rurais) ganha novas esperanças para a geração mais jovem se manter "em lugar" e combater o desemprego ou a migração.

Integração do projeto na estratégia federal-estadual

Além disso, espera-se que o projeto abra caminho para que os alunos encontrem/criem estágios oportunidades como opção de aprendizado prático no MMP e conhecer negócios no região que não foram incluídos anteriormente. O MIFA apoia assim o recrutamento de candidatos num estágio inicial, atraindo locais de trabalho e ajudando com sucesso a conectar candidatos com MMPs. Ao identificar os interesses, preferências e competências dos candidatos (na carreira anterior processo de orientação), pode ser assegurada uma boa correspondência entre estágios/estágios e uma o aumento das desistências pode ser evitado.

O valor agregado do projeto para a região-alvo

O MIFA contribui de forma sustentável para promover o acesso dos candidatos a estágios em MMPs, incluindo aqueles fora das conurbações, e assim apoia as perspectivas de carreira dos jovens



**Co-funded by
the European Union**

peessoas. Apoiamos o início, manutenção e/ou aumento do envolvimento da MMP em formação profissional (estágios) e apoiar as perspectivas de locais de trabalho, garantindo a disponibilidade de jovens profissionais. Ao disponibilizar nossa rede de profissionais em desenvolvimento para pequenas empresas e colocando o MMP em contato de longo prazo com escolas regionais e projetos implementadores, o trabalho do projeto produz resultados sustentáveis na região.

Contribuição para aumentar a atratividade das ofertas de formação profissional em MMP:

Para aumentar sua atratividade aos olhos dos candidatos, os locais de trabalho devem responder a mudanças no mercado de formação profissional e candidatos. Hoje, são os empresários que têm de assegurar que a formação profissional prática seja atraente aos olhos dos jovens. MMPs têm um problema particular com isso. O que os candidatos esperam de locais de trabalho que lhes ensinem uma aprendizagem? A maioria procura um estabelecimento com perspectivas, um bom ambiente de trabalho e uma qualidade comprovada de formação profissional. Os aspectos materiais são essenciais, mas um tanto secundários. Os pontos acima podem ser usados em particular pelos MMPs para traçar o perfil de sua empresa de acordo. O equipe apoia ativamente a MMP neste processo. O objetivo é destacar de forma consistente características especiais, pontos fortes e oportunidades, a fim de tornar a empresa atraente para os candidatos. O novo geração vê o estágio como um investimento no futuro profissional, no qual eles querem ser tão qualificados quanto possível e, ao mesmo tempo, posar desafios pedagógicos aos estabelecimentos de formação. As competências sociais dos profissionais sendo treinados vêm à tona. Os formadores devem abordar os jovens individualmente, o que requer abertura, comunicação e habilidades pedagógicas. Além disso, o conhecimento das condições sociais, o grupo de pares a que pertencem os formandos e o interesse pelo meio social dos jovens pessoas são pré-requisitos essenciais para uma interação bem-sucedida entre formadores e formandos. Os conselheiros no que diz respeito aos problemas sociopedagógicos também apoiam as empresas.

Nossos cursos de treinamento de qualificação para MMPs com especialistas e especialistas externos cobrem o tópicos acima. Nas oficinas, os empreendedores aprendem a aplicar métodos e soluções. Isso é também planejado para apoiar a cooperação entre especialistas em treinamento dentro de redes locais/regionais e fortalecer as competências regionais de forma sustentável. Ofertas de suporte personalizadas para treinamento individual estágios, e até mesmo a possibilidade de ganhar experiência no exterior durante um estágio são aspectos interessantes para os jovens, que podem contribuir claramente para a sua maior motivação e



**Co-funded by
the European Union**

garantir a transferência de conteúdo de treinamento extensivo. O MifA fornece informações sobre tais oportunidades e apóia ativamente o planejamento, organização e implementação. Todos os grupos de os candidatos devem ter a oportunidade de aprender sobre o aumento da atratividade do MMP.

Contribuição do projeto para o objetivo de apoiar as pequenas e micro empresas na captação e recrutamento de candidatos

O projeto oferece serviços de consultoria para MMPs para moldar uma imagem atraente para atrair novos grupos de candidatos, iniciar uma mudança de mentalidade e apoiar o recrutamento de candidatos (feiras, plataformas online, bolsas de estágio/aprendizagem). Dias abertos para candidatos com jogos de planejamento devem ser organizados em escolas cooperantes. Os pais também desempenham um papel essencial na escolha da carreira processo: está provado que os jovens prestam especial atenção aos conselhos dos pais e opiniões ao escolher um estágio. É, portanto, essencial envolver os pais. MMP processos de apresentação que envolvam os pais podem contribuir para o sucesso. Durante as noites dos pais, o equipe de projeto apresentará oportunidades regionais de aprendizado no MMP e os convencerá de novas perspectivas que não haviam considerado anteriormente. Além de reuniões informativas nas escolas, onde alunos, professores e pais aprendem sobre as empresas de aprendizagem e os profissões em oferta, estão previstas excursões organizadas às empresas. Alunos podem participar várias excursões temáticas nos locais de trabalho (classificadas de acordo com áreas profissionais), descubra em site sobre as oportunidades de treinamento prático no MMP e conheça as ofertas de locais de trabalho estágios e aprendizagens. Familiarizar-se com o campo ocupacional no local de trabalho é emocionante para os alunos e permite que eles encontrem uma combinação adequada para a empresa puramente por meio de contatos pessoais e experiência prática. A equipe do projeto representa MMPs em todos os renomados e feiras regionais de empregos ou reuniões de informação, já que os MMPs geralmente não podem comparecer a eles para fins pessoais, razões de tempo e financeiras. Além disso, apoiamos os MMPs na publicação de ofertas de estágio em plataformas existentes. Além disso, em nossos workshops, também discutimos e treinamos os participantes sobre 'sourcing de candidatos', 'processos e procedimentos de recrutamento', 'entrevistas' e outros tópicos. O equipa apoia os processos de recrutamento e formação e implementa-os a longo prazo para remover barreiras pessoais, técnicas e estruturais. Promoção activa desta oferta (folhetos, informações) deve garantir que o MMP seja reconhecido por potenciais candidatos na região e,



Co-funded by
the European Union

ao mesmo tempo, incentive os alunos com certificados fracos ou ausentes, inibições, deficiências e jovens de origem estrangeira para se candidatarem a um estágio no MMP regional.

Programa JOBSTARTER plus

JOBSTARTER plus apoia os objetivos da Alliance for Vocational Education e Capacitação e faz parte da Iniciativa Qualificação do Governo Federal para aumentar a escolaridade oportunidades e flexibilidade no sistema educacional. O programa JOBSTARTER plus contribui para o progresso na transição da escola para a formação profissional prática, apoiando conceitos estruturais de desenvolvimento nas regiões. O programa vincula a formação profissional atual questões de política com as condições regionais atuais e o potencial de desenvolvimento da economia e implementa os princípios de apoio às estruturas de formação profissional orientadas para as empresas. Portanto, os conceitos e serviços dos projetos financiados são voltados principalmente para pequenos e médias empresas.

O declínio no número de abandono escolar precoce na Alemanha devido ao aumento do interesse em formação acadêmica tem impacto no mercado da formação profissional na forma de um número decrescente de novos contratos de formação profissional, diminuição das aprendizagens e vários problemas, dependendo da região, relacionados a abastecimento, recrutamento ou casamento. O principal objetivo destes diretrizes de financiamento é garantir a estabilização dos mercados regionais de aprendizagem e reforçar a formação profissional como pilar essencial para a fixação de trabalhadores qualificados, melhorando oportunidades de integração e tornando a formação em pequenas e médias empresas mais atraente e de qualidade superior.

Estruturas de apoio e serviços de assessoria para PMEs em indústrias com experiência de recrutamento e combinando problemas ou operando em clusters econômicos ou de pesquisa

As PME têm cada vez mais dificuldade em encontrar jovens dispostos a aprender um ofício e muitas vezes precisam de apoio para lidar com o recrutamento ou a falta de adequação em seu setor. Um desafio fundamental é aumentar a atratividade e a qualidade da formação profissional. Com uma escassez emergente de habilidades, é imperativo em muitos sectores manter o envolvimento das PME na formação profissional e atrair novas empresas em treinamento vocacional, especialmente onde as oportunidades de aprendizagem são mal disponível. Nos clusters empresariais ou de investigação, a cultura e o âmbito da formação profissional são ainda muito



**Co-funded by
the European Union**

diferente. Ao mesmo tempo, eles são caracterizados por links estabelecidos e intercâmbio comprovado oportunidades entre os membros, que podem servir de base para o desenvolvimento de serviços de apoio e assessoria à formação profissional em PME. Clusters de negócios ou de pesquisa no sentido dessa linha de financiamento são as redes colaborativas de empresas produtoras e fornecedoras, e instituições de desenvolvimento, centros de competência existentes, empresas de serviços e outros negócios ou entidades de pesquisa que se desenvolveram através do intercâmbio mútuo ao longo da cadeia de valor e/ou têm tornam-se regionalmente concentrados devido à sua localização comum. Eles são geralmente baseados em acordos sobre o tipo e extensão da cooperação entre as empresas e/ou instituições envolvido.

Este programa visa desenvolver estruturas para reduzir os problemas de recrutamento e correspondência em setores específicos ou para aumentar a relevância e o potencial da formação profissional em clusters econômicos ou de pesquisa. Assim, os objetivos do projeto também podem ser implementados por meio de a organização de formação profissional conjunta e a utilização de módulos de formação.



Co-funded by
the European Union

3. O sistema nacional de formação profissional formal em Portugal

3.1. O sistema de ensino em Portugal

O Ministério da Educação é responsável por definir, coordenar, implementar e avaliando a política nacional para o sistema educacional (que inclui educação pré-escolar, ensino primário, ensino secundário e ensino extra-escolar) e para a ligação entre o ensino política à regulamentação das qualificações e da formação profissional em Portugal.

No campo do EFP, bem como na educação de adultos, o Ministério da Educação e o Ministério da O Trabalho, a Solidariedade e a Segurança Social são responsáveis. Dentro da estrutura desses ministérios estão departamentos que integram a administração direta do estado, órgãos da administração indireta do estado, órgãos consultivos e outras organizações e entidades dentro de empresas estatais.

Em Portugal, as escolas constituem uma estrutura designada por agrupamentos escolares, com administração própria e órgãos dirigentes. São constituídos por estabelecimentos de educação pré-escolar e por uma ou mais escolas que se seguem um conceito pedagógico comum.

O Ministério da Educação é responsável pela gestão da rede de pré-escolar, primário e escolas secundárias. Os agrupamentos escolares gozam de alguma autonomia em termos pedagógicos, gestão curricular e pessoal não docente.

A base do sistema de ensino profissional português é a conclusão de um ciclo primário do ensino geral (ensino básico), que inclui:

- ciclo 1 graus I-IV,
- ciclo 2 graus V-VI,
- ciclo 3 graus VII-IX

O ensino primário geral dura um total de nove anos (nove classes). Cada ciclo educativo termina com exames.

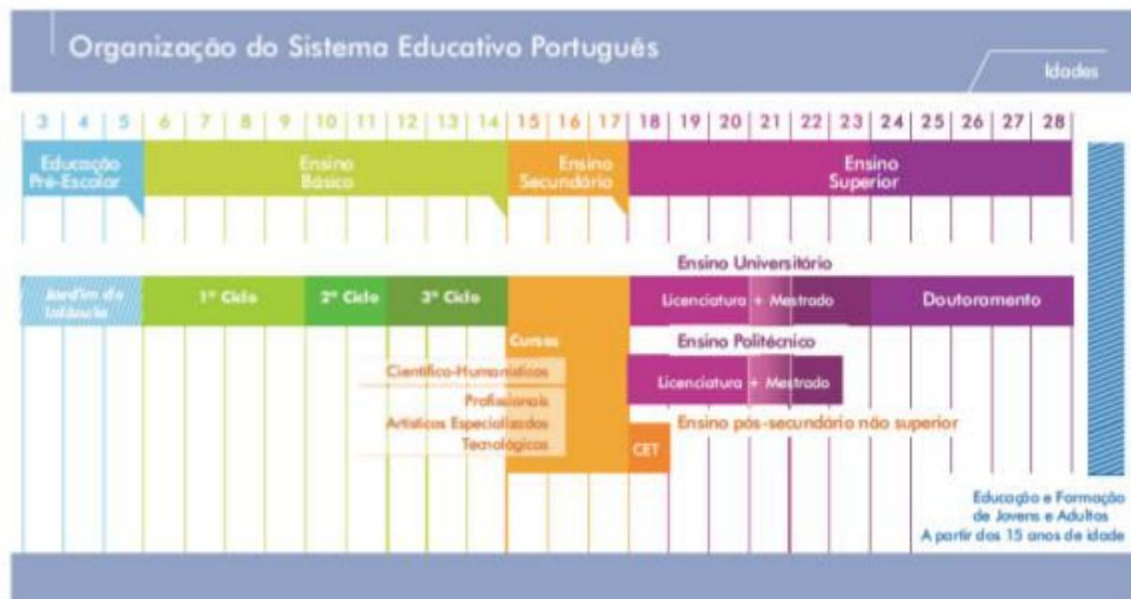
A fase de educação geral termina com um Certificado para estudos posteriores. O exame após o ciclo III inclui uma secção sobre competências linguísticas portuguesas e uma secção sobre a disciplina principal do curso de estudo. A qualificação profissional é obtida ao prosseguir para o ensino secundário escola (classes X, XI e XII) com direção técnica enquanto frequentava um curso profissionalizante de escolha.



**Co-funded by
the European Union**

Em Portugal, a entidade responsável pela organização do sistema de ensino profissional é a Estado. A formação profissional ocorre no ensino secundário superior com um curso técnico ou profissional programa. A formação profissional teórica decorre na escola e a formação profissional prática ocorre na forma de cursos profissionalizantes e estágios com empregadores. O estudante celebra o contrato com o empregador para treinamento profissional prático.

O aluno adquire a qualificação profissional após a conclusão do 12.º ciclo de formação e aprovação num exame vocacional realizado por uma comissão externa. A evidência de qualificação é o certificado de conclusão do ensino secundário e um certificado que confirme a conclusão do curso profissional e a aquisição de uma qualificação na profissão em causa.



PROCEDIMENTO PARA ADQUIRIR QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS ATRAVÉS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - APRENDIZAGEM

A aquisição de uma qualificação numa determinada profissão inclui a aprendizagem profissional para trabalhadores jovens (15 -25 anos). Este treinamento consiste em um treinamento alternativo fornecido pelo Instituto Profissional do Emprego e Formação Profissional - IEFP. Este procedimento visa preparar os jovens para a primeira ocupação e facilitar a sua entrada na carreira profissional. A formação profissional é ministrada através de:



**Co-funded by
the European Union**

• organizar e assinar um contrato entre os estagiários e a empresa com um programa de estágio/formação,

• participação em formação profissional (a duração varia em função do seu comportamento).

A formação profissional inclui:

• formação sociocultural,

• formação científica e tecnológica

• formação prática (em ambiente de trabalho e correspondente a pelo menos 30% do total horas).

A formação em contexto de trabalho é acompanhada por um mentor nomeado pela entidade responsável pela formação componente. Após a conclusão bem-sucedida do processo de treinamento, os participantes recebem:

• Qualificação profissional de nível 2 e certificado do ciclo de ensino básico de nível 3

• Qualificação profissional de nível 3 e certificado de conclusão do ensino secundário.

PROCEDIMENTO PARA ADQUIRIR QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS ATRAVÉS DE

APRENDIZADO AO LONGO DA VIDA

A aquisição das qualificações de electricista e técnico automóvel no quadro de educação continuada é possível através de treinamento adicional. Este procedimento visa adultos que não concluíram as etapas de ensino ou que desistiram. Os caminhos para concluir o ensino secundário e adquirir habilitações são as seguintes:

• curso de formação para adultos,

• cursos educativos.

O processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - RVCC é a plataforma mais popular para acesso a esses cursos. O objetivo desses cursos é melhorar as habilidades acadêmicas do adulto população e qualificações profissionais na profissão escolhida, oferecendo combinações e cursos educacionais. Os cursos são baseados no seguinte:

• percursos de aprendizagem flexíveis destinados a creditar e validar as competências de adultos adquiridas através percursos formais fora dos percursos habituais e informais;

• um percurso educativo coordenado que inclua o ensino primário e técnico ou simplesmente treinamento básico;



**Co-funded by
the European Union**

Estes cursos culminam com a conclusão de um ciclo de ensino e formação profissional de nível 3 e a atribuição de um certificado de Nível 2 ou um certificado de escola secundária e um certificado profissional de Nível III certificado de treinamento.

A participação em um curso EFA que não conduz à certificação dá aos participantes a autoridade para solicitar certificados de validação de habilidades, que listam todas as habilidades validadas durante o curso.

Os cursos EFA são concebidos e ministrados por entidades relevantes ou terceiros. Em ambos os casos, o organismo de formação deve fazer parte de uma rede de instituições de formação localizadas em uma qualificação nacional sistema.

Outro treino

Cursos de formação complementar para pessoas em idade ativa ou desempregadas também são oferecidos para eles como eletricitas e técnicos automotivos, incluindo:

• cursos de qualificação ou reciclagem;

• cursos de atualização, atualização ou complementação;

Normalmente, os percursos formativos incluem unidades ou módulos conducentes à aquisição de competências que podem ser validados para fins de certificação de uma perspectiva de aprendizagem ao longo da vida. Os cursos são geralmente projetado para atender às necessidades e circunstâncias específicas das organizações e dos funcionários. Eles podem, por exemplo, apoiar a introdução de novos equipamentos, tecnologias ou modelos organizacionais para o modernização das empresas. Eles implementam novos métodos de produção e formas de trabalho organização.

3.2. Resultados de aprendizagem confirmados pelo exame vocacional no exemplo de selecionados cursos de eletricista e técnico automotivo

Discriminação das profissões de eletricista e técnico automotivo no âmbito da Lei Nacional

Quadro de Qualificações em Portugal

Técnico automotivo - 525083

Área de educação e treinamento: 525

- Produção e manutenção de veículos automóveis;

Quadro Nacional de Qualificações - Nível 2 (Resultados de aprendizagem correspondentes ao nível 2 - básico fatos do trabalho ou da ciência)



Co-funded by
the European Union

Qualificações:

- (a) Manutenção e diagnóstico de falhas,
- (b) Reparações dos vários sistemas mecânicos de veículos automóveis de acordo com a parâmetros e requisitos especificados pelo fabricante e segurança e meio ambiente regulamentos.

Eletricista - 522060

Área de educação e formação: 522 - Quadro Nacional de Qualificações da Electricidade e Energia -
Nível 2

Qualificações:

- (a) construção de instalações elétricas em edifícios e fornecimento de controles,
- (b) instalação e manutenção de equipamentos elétricos, rádio e automáticos em conformidade com os regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente e a legislação aplicável

Conquistas de treinamento relevantes para qualificações específicas para a profissão de técnico automotivo em Portugal

Resultados de aprendizagem comuns a todas as ocupações

(OSH). Normas de saúde e segurança

Segue as regras e procedimentos de saúde e segurança e proteção ambiental ao realizar atividades profissionais e assume a responsabilidade pelo desempenho de suas atividades.

Cumprir as leis e regulamentos relativos a instalações elétricas na execução de sua atividade profissional.

Organiza estações de trabalho apropriadas para o desempenho adequado da carreira.

(PDG). Iniciando e executando um negócio

Conhece a documentação técnica para registo comercial.

Conhece os regulamentos para a gestão de um negócio e sabe como aplicá-los. Adapta-se ao novo tecnologias técnicas e organiza estações de trabalho para permitir que o trabalho seja realizado corretamente.

(JOZ). Língua estrangeira com orientação profissional

Fala inglês ou outra língua estrangeira apropriada para a tarefa. Usa técnicas específicas de inglês vocabulário



Co-funded by
the European Union

(KPS). Competências pessoais e sociais

Interage com outros membros da equipe para executar tarefas definidas em conjunto durante a execução de um negócio; Cumpre as leis e regulamentos relativos à gestão de um negócio; é capaz de se adaptar às novas tecnologias técnicas, e organiza os postos de trabalho de forma a executá-los corretamente; leva responsabilidade pelas ações no âmbito de suas atribuições; se comporta de forma assertiva nas relações com outros; coopera na consecução de metas estabelecidas. Toma a iniciativa de encontrar a melhor solução.

Conquistas de formação correspondentes a qualificações específicas para a profissão de automóvel técnico

Qualificações:

- (a) Manutenção e diagnóstico de falhas,
- (b) Reparações dos vários sistemas mecânicos de veículos automóveis de acordo com a parâmetros e requisitos especificados pelo fabricante e segurança e meio ambiente regulamentos.

O candidato deverá demonstrar conhecimento nas seguintes áreas:

Desenho técnico (interpretação de desenhos de montagem de peças mecânicas e elétricas); construção, exploração e regulação de gasolina e gásóleo em automóveis de passageiros; construção, manutenção e ajuste de direção, suspensão, freios e sistemas de segurança ativa; construção, manutenção e adequação do sistema de transmissão; construção, manutenção e ajuste de sistemas de ignição automotivos; construção, manutenção e ajuste de instalações elétricas sistemas de energia, turbocompressores e sistemas antipoluição; construção, manutenção e ajuste de sistemas de refrigeração e lubrificação de automóveis; sistemas operacionais e de controle para carros e caminhões; técnico normas (manuais dos fabricantes); metrologia (quantidades, procedimentos de medição, padrões e tolerâncias); tecnologia mecânica; tecnologia de materiais; tecnologia dos equipamentos utilizados na diagnóstico de avarias em automóveis de passageiros; tipos de equipamentos e ferramentas utilizados na reparação de automóveis; manutenção e processos de teste para motores de automóveis de passageiros; processos de manutenção e teste para direção, sistemas de suspensão, travagem e segurança ativa; procedimentos de diagnóstico, anomalias nas rodas e pneus para carros; processos de manutenção e teste de sistemas de transmissão; processos de manutenção para sistemas de acionamento e ignição; Processos de manutenção de sistemas de potência; processos de manutenção para refrigeração e lubrificação sistemas para veículos leves; processos de diagnóstico e componentes para carregamento e partida do motor;



Co-funded by
the European Union

diagnóstico de falhas e processos de substituição de componentes mecânicos de ar automotivo

sistemas de condicionamento.

O candidato irá: identificar falhas e usar equipamentos de diagnóstico; identificar e usar uma variedade de equipamentos e ferramentas utilizados em diferentes sistemas de manutenção de automóveis; identificar e reconhecer o propriedades da gasolina e do gasóleo em automóveis de passageiros; usar métodos e técnicas aplicáveis ao detecção de anomalias na gasolina; utilizar técnicas aplicáveis à manutenção de gasolina e gasóleo motores; usar técnicas apropriadas para diagnosticar problemas de motor a gasolina e diesel em um passageiro carro; identificar e reconhecer as características de direção, suspensão, freios e segurança ativa sistemas; aplicar métodos e técnicas aplicáveis à detecção de anomalias na direção, suspensão, freios e sistemas de segurança ativa; aplicar técnicas para a manutenção da direção, suspensão, freios e sistemas de segurança ativa; usar técnicas para o teste de direção, suspensão, freios e sistemas de segurança ativa; aplicar métodos e técnicas aplicáveis à detecção de defeitos em rodas e pneus automotivos. Aplicar técnicas para estepes e pneus automotivos; identificar e reconhecer características de sistemas de transmissão automotiva, aplicar métodos e técnicas aplicáveis à detecção de anomalias em sistemas de transmissão automóvel; aplicar técnicas de manutenção de sistemas de transmissão de luz; aplicar técnicas para o teste de sistemas de transmissão automotiva; identificar e reconhecer características de ignição de veículos leves sistemas; aplicar métodos e técnicas aplicáveis à detecção de anomalias na ignição do motor sistemas; aplicar técnicas de manutenção para a ignição de sistemas de powertrain; aplicar testes técnicas para sistemas de energia elétrica, turbocompressores e sistemas de controle de emissões; definir e identificar características de sistemas elétricos de potência, turbocompressores e sistemas de controle de emissões; identificar e reconhecer as características de desempenho dos sistemas de refrigeração e lubrificação de veículos leves; aplicar métodos e técnicas aplicáveis à detecção de falhas em refrigeração e lubrificação automotiva sistemas; aplicar técnicas de manutenção aos sistemas de refrigeração e lubrificação do motor; aplicar técnicas de manutenção de sistemas mecânicos de iluminação e ar condicionado; aplicar sistema de refrigeração técnicas de teste; definir e reconhecer características de desempenho para carga e luz do motor partida do motor; aplicar métodos e técnicas aplicáveis à localização de falhas na partida e carregamento sistemas; aplicar técnicas de substituição de componentes dos sistemas de carga e partida do motor; aplicar técnicas e produtos necessários para manter as peças e condições dos sistemas de limpeza; com



Co-funded by
the European Union

procedimentos e produtos necessários para manter a limpeza do posto de trabalho, ferramentas e equipamentos usado.

Conquistas de formação correspondentes às qualificações específicas da profissão de electricista

Qualificações:

- (a) construção de instalações elétricas em edifícios e fornecimento de controles,
- (b) instalação e manutenção de equipamentos elétricos, RTV e automação de acordo com regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente e legislação aplicável.

O candidato deverá demonstrar conhecimentos nas seguintes áreas:

Diagrama técnico, soldadura e familiaridade: Sistemas de telecomunicações; mecânica; eletricidade; eletrônicos; automação residencial; tipologia e características dos materiais relativos à construção e manutenção de instalações elétricas; tipologia e características dos materiais relativos ao construção e manutenção de equipamentos de iluminação e energia elétrica; tipologia e características dos materiais referentes à construção e manutenção de sistemas de tração elétrica instalações do sistema; tipologia e características dos materiais relativos à instalação de infraestrutura associada a antenas de televisão; tipologia e características das ferramentas utilizadas na construção e manutenção de instalações elétricas; tipos e desempenho de sistemas elétricos equipamento de instalação; Tipos e desempenho de equipamentos de sistemas elétricos de iluminação; tipos e execução de instalações de equipamentos de tração elétrica; Instalação e testes elétricos instalações; Técnicas de instalação e ensaio de instalações elétricas e iluminação elétrica; Instalação técnica e controle de instalações elétricas do trem de força; Preventiva e operações técnicas de manutenção, manutenção de instalações elétricas; Manutenção preventiva e técnicas de manutenção para iluminação de equipamentos do trem de força; Preventiva, manutenção e técnicas de manutenção para instalações elétricas de trem de força.

O candidato consegue interpretar especificações técnicas para instalações elétricas e manutenção; técnicas e métodos para preparar equipamentos, ferramentas, componentes e materiais aplicáveis à construção de instalações elétricas e ao desempenho de manutenção; identificar e conhecer as características dos vários tipos de equipamentos, ferramentas, componentes e materiais utilizados na construção de instalações elétricas, iluminação e TV4 antenas. Utilizar as ferramentas e materiais necessários à construção das instalações elétricas; define a disposição e localização das instalações e equipamentos elétricos; usar métodos e



Co-funded by
the European Union

técnicas de determinação de pontos e linhas de referência para instalações elétricas; conhece os procedimentos para verificar os vários modos de instalações; usar procedimentos e técnicas para montar e circuitos de conexão e conhece os equipamentos específicos para os tirantes e entradas de instalações e instalação de iluminação elétrica e sistemas de acionamento, conhece automação instalações, instalações de equipamentos elétricos e instalações de antenas de TV; aplicar apropriado procedimentos, métodos e técnicas de verificação e testar o funcionamento de instalações elétricas, instalações elétricas do sistema de acionamento, instalações aéreas, instalações de TV, instalações de iluminação e instalações de fornecimento de energia; identificar falhas em instalações elétricas, de iluminação e de alimentação de equipamentos elétricos e instalações de antenas de TV; aplicar técnicas e procedimentos para o substituição e manutenção de componentes de circuitos e acessórios elétricos, instalações, instalações de iluminação e alimentação de equipamentos, engenharia elétrica, instalações e equipamentos aéreos; aplicar regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente nos negócios Atividades; aplicar as regras de instalação elétrica de acordo com as normas vigentes.

televisão

3.3. Procedimentos relativos a exames de qualificação profissional

Para ingressar na escola secundária e, assim, começar a estudar no campo de estudo escolhido, um aluno deve ter um certificado de conclusão de nove anos de ensino fundamental. Alunos com mais de 18 que desejam continuar seus estudos seguem programas de educação de adultos. Os alunos são avaliados ao final de cada ciclo. Para ser promovido, é necessário obter um min. 10 pontos (numa escala de 0-20) como resultado de uma avaliação escolar. No final do programa de matemática e humanidades, são organizados exames nacionais para os estudantes. Os alunos que concluírem este ciclo de educação recebem um certificado de conclusão do ensino secundário. Os alunos que concluírem um curso técnico ou escola de arte recebem um certificado de qualificação profissional de terceiro nível e uma escola secundária certificado. Nas escolas profissionais, os alunos recebem um certificado de qualificação profissional de nível 3, que também é reconhecido como equivalente a um certificado de conclusão do ensino secundário. Alunos que se graduam de uma escola pós-secundária recebem um certificado de especialização técnica e nível IV habilidades técnicas. Após a conclusão do ensino técnico especializado, uma qualificação profissional certificado também pode ser obtido. A admissão ao ensino superior depende de exames estaduais (exames nacionais) abrangendo um conjunto de disciplinas designadas pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.



Co-funded by
the European Union

Exame de qualificação profissional.

Avaliação final:

Cursos vocacionais

A classificação final resulta da fórmula:

$$CF = [2MCD + (0,3FCT + 0,7PAP)] / 3$$

Onde:

CF = fim do ranking de odds, arredondado para a unidade mais próxima;

MCD = média aritmética simples dos resultados finais de todas as disciplinas

FCT = classificação da formação em exercício, arredondada à unidade mais próxima;

PAP = teste de capacidade de classificação profissional, arredondado para a unidade mais próxima.

Cursos vocacionais

A classificação final da unidade curricular resulta da fórmula:

$$CF = (mcfcd + MUFCd + EF) / 3$$

Onde:

CF = fim do ranking de odds, arredondado para a unidade mais próxima;

Mcfcd = é a média aritmética simples das notas finais de todas as disciplinas arredondadas para um casa decimal,

Tecnologia e cursos técnicos

A classificação final resulta da fórmula:

$$CFC = (9MCD + 1PAT) / 10$$

Onde:

CFC = classificação de final de curso (arredondado para a unidade mais próxima);

MCD = é uma média aritmética simples, arredondada para unidades,

PAT = notas do teste de aptidão tecnológica.

Atualmente, o sistema é organizado na forma de um exame prático. A tarefa do aluno é preparar uma apresentação sobre um projeto sobre um tema escolhido. Ele ou ela apresenta o trabalho a um painel de especialistas, que avaliam seu trabalho e decidem pela emissão de um certificado.

3.4. Comprovação formal das qualificações obtidas



**Co-funded by
the European Union**

Uma pessoa que passa no exame de qualificação profissional recebe uma qualificação profissional certificado.

O certificado é concedido a uma pessoa que tenha obtido aprovação no exame profissional em todos os qualificações exigidas para a profissão e tem o nível de educação exigido.

Certificado de qualificação profissional

Um certificado de qualificação profissional é concedido a uma pessoa que tenha passado no exame comprovação de qualificação profissional (obtenção de pelo menos 50% dos pontos).

O certificado que confirma a qualificação profissional contém o(s) nome(s) e apelido(s), data e local de nascimento, número de identificação da pessoa que passou no exame confirmando a qualificação profissional e nome da qualificação.

Certificado de qualificação profissional

Um certificado de qualificação profissional pode ser obtido por uma pessoa que tenha o seguinte:

- (1) certificados comprovando todas as qualificações e
- (2) um certificado de conclusão de uma escola secundária inferior ou uma escola secundária atual ou um certificado de aprovação em exames externos com base no currículo geral.

Emitir um certificado

Diplomados de escolas que oferecem cursos profissionais que tenham obtido uma escola secundária certificado em um ano letivo e um certificado confirmando as qualificações na profissão em que eles são treinados são emitidos com base na aprovação em um exame. Este certificado é emitido pelo Ministro da Educação.

Prazo para emissão do certificado de aptidão profissional

O Ministério define a data de emissão do Certificado de Qualificação Profissional - como a data em que foi aprovado o(s) exame(s) de qualificação na profissão.

O diretor da escola ou estabelecimento, ou o empregador ou pessoa autorizada pelo diretor, deve entregar às pessoas que passaram no exame certificados confirmando suas qualificações profissionais.

3.5. Experiências e boas práticas EDUPLUS na VETarea

A EduPlus nasceu da necessidade de uma abordagem inovadora na educação VET dirigida aos jovens trabalhador, estudante, professor, empregador ou aluno. O potencial do EDUPLUS vem da capacidade dos funcionários



**Co-funded by
the European Union**

experiência de seus cargos anteriores. Eles estiveram envolvidos na implementação de vários projetos atividades, incluindo Erasmusplus KA1 e KA2.

Suas atividades contribuem para a promoção da educação VET como um atrativo educacional e plano de carreira profissional.

A EduPLUS tem experiência na área do combate à exclusão social e profissional e inclusão adquirida através da implementação de projetos direcionados a pessoas desempregadas, incluindo os da categoria NEET. Graças a isso, possui uma vasta rede de cooperação com instituições públicas instituições em Portugal que trabalham para o mercado de trabalho e educação profissional, contra a exclusão social.

A EduPLUS tem experiência na implementação de projetos Erasmusplus KA2, sendo parceira em o projeto „Seniority" (parceiros FAV e MANS). A ideia por trás do projeto „Senioratywność" visava contrariar a exclusão informática deste grupo de pessoas, bem como criar condições de utilização a sua experiência profissional e transmiti-la à geração mais jovem.

A EDUPLUS é já um parceiro comprovado no desenvolvimento do valor intelectual, pois é um parceiro na projeto "Pacote de programa de formação integrado para alunos de EFP", número 2021-1-PL01-KA220-VET-000033085. O projeto aborda o grupo-alvo pretendido, ou seja, escolas de EFP, e o parceria fornece desenvolvimento de competências para a cooperação internacional na área KA2 VET.

Os resultados dos projetos em que a EDUPLUS participou incluíram plataformas educativas e guias (por exemplo, para evitar que os alunos fiquem para trás), plataformas online para facilitar a transferência de qualificações em várias profissões, ou guias dirigidos a jovens empreendedores.

A EDUPLUS colabora com as escolas profissionais do Distrito de Braga para a melhoria das condições sociais e competências profissionais de alunos e professores e desenvolver a cooperação internacional, que também promove a educação VET no Distrito. Possui amplos contatos empresariais relacionados ao formação profissional prática dos alunos. Com isso, conhece e atualiza constantemente seus conhecimentos dos problemas e necessidades dos grupos-alvo em Portugal, incluindo aqueles com menos oportunidades.

Por meio dessa cooperação, ele tem acesso a esses grupos.

As melhores práticas do EduPlus incluem:

- A criação de uma rede de cooperação para a formação prática de estudantes envolvendo escolas de Portugal e da UE e empresários capazes de transferir competências profissionais em áreas específicas,
- integração no mercado de trabalho e adaptação social e profissional dos NEET,



**Co-funded by
the European Union**

- cooperação estreita com instituições públicas que implementam políticas (social, inclusão, EFP educação) a nível local e distrital de Braga,
- integração intergeracional em competências sociais e profissionais,
- organização de estágios de EFP para estudantes de diferentes países da UE em grupos internacionais.



Co-funded by
the European Union

4. O sistema formal de formação profissional na Polónia

4.1. Estrutura do sistema formal de formação profissional

No sistema educacional, a educação profissional ocorre nos seguintes tipos de escolas secundárias (públicas e privadas), incluindo educação profissional:

- **escolas profissionais de primeiro e segundo graus**, cuja conclusão habilita o titular a obter um diploma que confirme as qualificações profissionais após aprovação nos exames de confirmação de qualificações em uma determinada profissão;
- **uma escola secundária geral de quatro anos**, cuja conclusão permite obter certificado de conclusão do ensino médio após aprovação no exame de admissão;
- **uma escola técnica de cinco anos**, cuja graduação permite obter um diploma de confirmação das qualificações profissionais após aprovação em exames de confirmação das qualificações em uma determinada profissão, bem como para obter um certificado de matrícula após a aprovação no exame de admissão;
- **uma escola pós-secundária para pessoas com ensino médio**, de um período letivo não superior a 2,5 anos, permitindo a obtenção de um diploma que confirme a qualificação profissional após aprovação em exames que confirmem as qualificações em uma determinada profissão;
- **uma escola especial** para alunos com deficiências mentais moderadas ou graves e alunos com deficiência múltipla, cujo preenchimento permite obter um certificado confirmando a adoção para o trabalho.

Há também **escolas para adultos** no sistema escolar:

Nessas escolas, uma organização separada de educação é aplicada, e pessoas com 18 anos de idade ou que completem 18 anos no ano civil em que são admitidos na escola.

Os adultos têm a oportunidade de combinar a aquisição da educação geral com a aquisição da qualificação profissional no sistema não escolar, nomeadamente na qualificação profissional cursos.

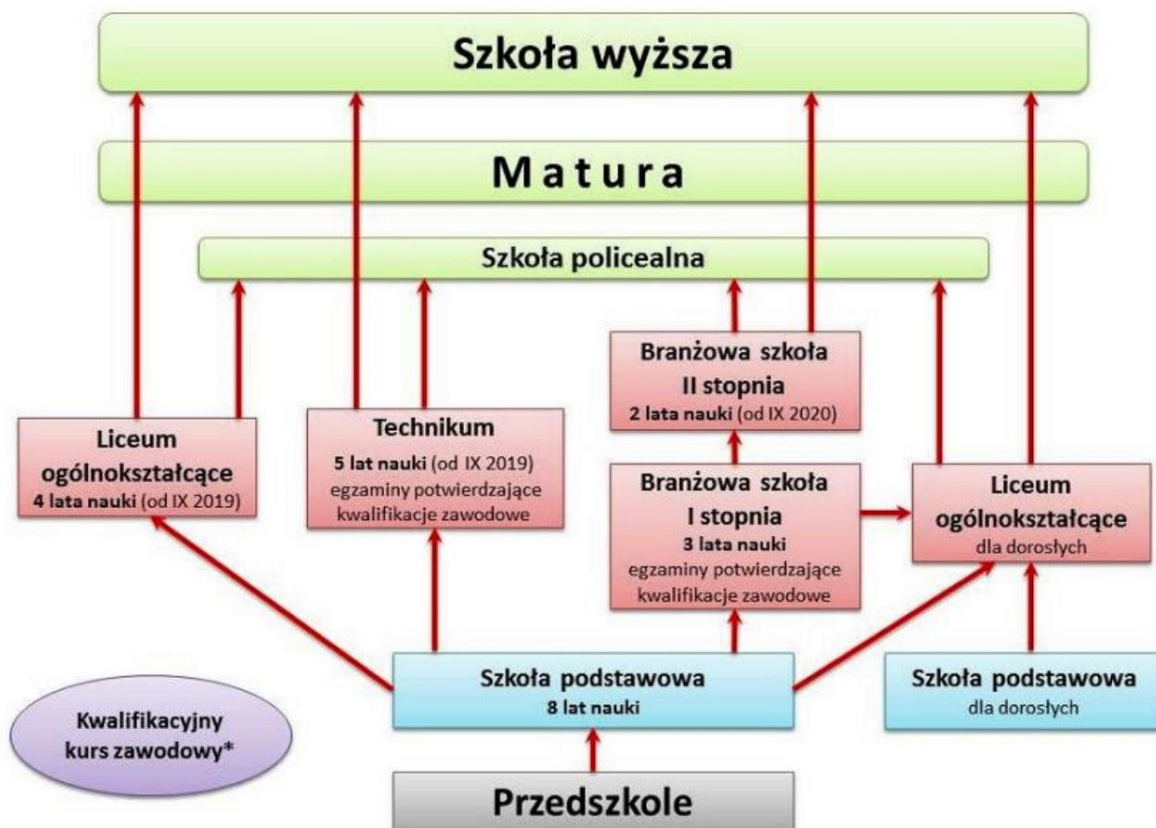
Os organizadores de cursos profissionalizantes qualificantes podem ser:

- escolas públicas que oferecem formação profissional nas profissões em que se formam;



Co-funded by
the European Union

- escolas não públicas com o status de escolas públicas que oferecem treinamento vocacional no
- profissões em que fornecem educação;
- estabelecimentos de ensino superior públicos e não públicos, estabelecimentos de formação prática,
- centros de educação e formação contínua;
- instituições do mercado de trabalho, incluindo OHP;
- peças físicas e jurídicas estão realizando atividades educacionais como parte de suas atividades econômicas
- atividade.



*kwalifikacyjny kurs zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego skierowana do osób, które ukończyły 18 rok życia

Fig. Estrutura da educação na Polónia

Fonte: <https://ksztalacienizawodowe.bialystok.pl/struktura-szkolnictwa/>



Co-funded by
the European Union

4.2. Classificação de ocupações na Polónia no exemplo das profissões de electricista e mecânico de carros

A Classificação das Ocupações do Ensino Profissional é um sistema tabular estruturado incluindo, entre outros: nomes de profissões ensinadas no sistema educacional, organizadas por grandes, grupos de grande e médio porte de acordo com as denominações de grupo estabelecidas *no classificação das profissões e especialidades para as necessidades do mercado de trabalho*, candidatos - órgãos a pedido de quais ocupações foram introduzidas na classificação, áreas de ensino, tipos de escolas pós-primárias, nomes de qualificações distinguidas em uma ocupação, a possibilidade de oferecendo educação em cursos profissionalizantes.

Um traço característico da atual classificação da educação profissional é a distinção entre qualificações individuais no âmbito das profissões, cada uma das quais inclui um conjunto de conhecimentos, habilidades e competências pessoais e sociais, conforme indicado no currículo básico para a formação numa determinada profissão. Cada qualificação pode ser confirmada separadamente no processo de educação no sistema de exames externos.

Tabela 1. Posição da profissão de mecânico de automóveis no NACE/Compatível com os nomes dos grupos da Classificação de Profissões e Especialidades (trecho da classificação propriamente dita)

símbolo digital	Nome do grupo concorrência/ Nome profissão	Candidato Ministro responsável pela profissão	Educação área	tipos de escola			Nomes de qualificações específicas de ocupação	Formação em forma de qualificação cursos profissional
				SB	TS	P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
74	Electricistas e engenheiros eletrônicos							
741	Electricistas prediais, eletromecânicos e instaladores elétricos							
741103	Electricista	economias	E	x			K1. Instalação e manutenção de máquinas e equipamentos elétricos K2. Instalação e manutenção de instalações elétricas	x x



Co-funded by
the European Union

Fonte: Compilação própria com base no regulamento do MINISTRO DA FAMÍLIA E POLÍTICA SOCIAL 1) de 13 Novembro de 2021 que altera o regulamento sobre a classificação das profissões e especialidades para as necessidades do mercado de trabalho e o âmbito da sua aplicação

Tabela 2. Cargo da profissão eletricitista no NACE/Compatível com os nomes dos grupos da Classificação de Profissões e Especialidades (trecho da classificação própria)

símbolo digital	Nome do grupo de ocupação/Nome da ocupação	Candidato Ministro com responsabilidade pela profissão	Educação área	tipos de escola			Nomes de qualificações específicas de ocupação	Formação em forma de qualificação vocacional cursos
				SB	TS	P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Trabalhadores industriais e artesãos							
72	Metalúrgicos, mecânicos de máquinas e instalações e trabalhadores relacionados							
723	Mecânica de máquinas e instalações							
723103	Mecânico de veículos motorizados	economias	MX				K1 Diagnosticar e reparar componentes e montagens de veículos automotores	x

Fonte: Compilação própria com base no regulamento do MINISTRO DA FAMÍLIA E POLÍTICA SOCIAL 1) de 13 Novembro de 2021 que altera o regulamento sobre a classificação das profissões e especialidades para as necessidades do mercado de trabalho e o âmbito da sua aplicação

Explicação dos símbolos nas Tabelas 1 e 2

T	faculdade técnica
Escola Industrial	SB
Colégio	SP
M	Educação área mecânica e mineração e metalurgia
E	Área de educação elétrica e eletrônica



Co-funded by
the European Union

Posicionamento das profissões na classificação europeia de aptidões/competências, qualificações e

Ocupações ESCO usando o exemplo das profissões de eletricista e mecânico de automóveis

ESCO (em construção) - uma classificação multilíngue que atribui habilidades e competências específicas para ocupações específicas. A classificação ESCO é baseada em três pilares:

1. pilar da competição,
2. pilar de habilidades/competências,
3. pilar de qualificação.

Mesa. 3. Estrutura da Classificação Polonesa de Ocupações para o Mercado de Trabalho (KZiS 2010 com base na versão ISCO-08) - um exemplo da ocupação pilar de eletricista

Símbolo KZiS 2010	Nome do grupo/profissão em KZiS 2010	Símbolo ISCO 08	Nome do grupo em ISCO-08
74	Eletricistas e engenheiros eletrônicos	74	Trabalhadores do comércio de eletricidade e eletrônica
741	Eletricistas prediais, eletromecânicos e instaladores elétricos	741	Instaladores e reparadores de equipamentos elétricos
7411	Eletricistas prediais e relacionados	7411	Eletricistas prediais e relacionados
741103	Eletricista (profissão escolar)	7411	Eletricistas de construção e afins

Fonte: Regulamento do MINISTRO DA FAMÍLIA E DA POLÍTICA SOCIAL¹⁾ de 13 de novembro de 2021 que altera o Regulamento sobre a classificação das profissões e especialidades para efeitos do mercado de trabalho e seu âmbito de aplicação; Classificação Padrão Internacional de Ocupações ISCO-08. International Labour Office, Genebra, 2012, p.289-290, 299-300.

Mesa. 4. Estrutura da Classificação Polonesa de Ocupações para o Mercado de Trabalho (KZiS 2010 com base na versão ISCO-08) - um exemplo da ocupação pilar de mecânico de automóveis

Símbolo KZiS 2010	Nome do grupo/profissão em KZiS 2010	Símbolo ISCO 08	Nome do grupo em ISCO-08
7	Trabalhadores industriais e artesanais	7	Trabalhadores artesanais e relacionados
72	Metalúrgicos, mecânicos de máquinas e instalações e trabalhadores relacionados	72	Trabalhadores de metal, máquinas e comércios relacionados
723	Mecânica de máquinas e instalações	723	Mecânicos e reparadores de máquinas
723	Mecânica de máquinas e instalações	723	Mecânicos e reparadores de máquinas



Co-funded by
the European Union

7231	mecânica de veículos automotores	7231	Mecânicos e reparadores de veículos automóveis
723103	Mecânico de automóveis (<i>profissão escolar</i>)	7231	Mecânicos e reparadores de veículos automóveis

Fonte: como acima

A situação das profissões no Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e no Quadro de Qualificações (PRK) no exemplo das profissões de eletricista e automóvel mecânico

O Quadro Europeu de Qualificações (EQF) é um ponto de referência europeu comum, o principal cuja missão é reunir os sistemas nacionais de qualificações que operam em diferentes países. Os principais objetivos subjacentes ao seu desenvolvimento foram promover a mobilidade dos cidadãos entre países e mostrar os benefícios associados à ideia de aprendizagem ao longo da vida (*European Classification of Abilities/Competencies, Qualifications and Occupations A ESCO como instrumento apoiando a adaptação da educação às necessidades do mercado de trabalho*, Iłycka H., Marszałek A., Ministério do Trabalho e Política Social, Departamento do Mercado de Trabalho, Varsóvia, 2011, p. 37).

O Quadro Polaco de Qualificações (PRK), tal como o QEQ, distingue oito níveis de qualificações. Cada nível PRK foi caracterizado por resultados gerais de aprendizagem necessários para um determinado nível de qualificação, ou seja, conhecimentos, habilidades e competências sociais. Um polonês único solução são as características de dois níveis (Tabela 5). As características de primeiro nível (universal) se aplicam a todos os tipos de educação. Eles são então desenvolvidos em características de segundo nível em variantes: típico da educação geral; para o nível 5 do PRK, que não é típico do VET; típico para ensino superior; típico para VET. As características dos níveis de primeiro e segundo nível devem ser lidos juntos (*Quadro de Qualificações Polonês*, Chyży-Domińczak A., Sýawiński S., Kraźniewski A., Chmielecka E., Instytut Badań Edukacyjnych Varsóvia 2015, p. 4).

As profissões de eletricista e mecânico de automóveis situam-se no nível 3 do QEQ.



Co-funded by
the European Union

A seguir estão as características de segundo nível típicas da educação e formação profissional qualificações, PRK nível 3. As entradas - conhecimento, habilidades, competência social - devem ser relacionadas a uma atividade profissional específica.

Tabela 5. Características definidoras do PRK nível 3, típicas do ensino profissionalizante, inclusive nas profissões de eletricista e mecânico de veículos

	categorias descritivas	Essencial aspectos	Nível 3
			SABE E ENTENDE:
	teorias e princípios	Métodos e soluções	conceitos básicos e terminologia relativos às tarefas profissionais
		Negócios Atividades	princípios elementares de trabalho autônomo e empreendedorismo
		Ética	
	Fenômenos e processos	Características e condições	fenômenos e processos relacionados com as tarefas profissionais desempenhadas
	organização do trabalho	Métodos e tecnologias	métodos e tecnologias padrão usados na realização de tarefas profissionais
		Arranjos organizacionais	arranjos organizacionais padrão usados na realização de tarefas profissionais
		Saúde e segurança no trabalho	regras, padrões e procedimentos de saúde e segurança relevantes para as tarefas de trabalho executadas
	Ferramentas e materiais	Ação	princípios de operação e uso de ferramentas, máquinas e equipamentos usados para realizar tarefas profissionais não complexas
		Características	as principais características dos materiais utilizados e produtos fabricados
	Informação	Documentação lidar	com documentação para tarefas profissionais pouco complexas
		O cálculo, análise, síntese e previsão	pesquisar, comparar, avaliar e analisar informações necessárias para realizar tarefas profissionais
			realizar cálculos não muito simples relacionados a tarefas profissionais



Co-funded by
the European Union

	organização do trabalho	Planejar e ajustar planos	preparar e revisar, de acordo com as circunstâncias, um plano para a execução de tarefas profissionais não complexas
		Fazendo	realizar atividades que incluam tarefas profissionais não complexas
			organizar o trabalho de uma pequena equipe de funcionários realizando tarefas profissionais pouco complexas
		Ação corretiva	resolver problemas simples que ocorrem durante a execução de tarefas profissionais pouco complexas
		circulação de Informação	receber e transmitir informações necessárias para o desempenho de tarefas profissionais pouco complexas

	Ferramentas e materiais	Uso, seleção	organizar os locais de trabalho associados a tarefas profissionais não complexas, tendo em conta os requisitos de segurança
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Auto desenvolvimento	analisar ofertas de emprego em termos de competências e desenvolvimento profissional
estabelecer contatos de forma independente com potenciais empregadores			

			ESTÁ PRONTO PARA:
	Observar sem regras	Regras, instruções, lei	cumprir as regras que regem o exercício das funções profissionais
			fornecer informações confiáveis sobre assuntos relacionados às suas tarefas profissionais
			acordos de honra para cooperação no desempenho de tarefas profissionais
	Cooperação	Comunicação	comunicar-se no ambiente de trabalho de forma que não interfira no fluxo de informações relacionadas às tarefas profissionais desempenhadas
		Relacionamento no ambiente profissional	agir em equipe ao realizar tarefas profissionais
	Responder atividade	Padrões éticos	o desempenho diligente das tarefas profissionais atribuídas
			ter em conta os efeitos imediatos e diferidos da forma como as tarefas profissionais são executadas



Co-funded by
the European Union

			controlar a qualidade das tarefas profissionais da equipe em que trabalha
			assumindo a responsabilidade pelas tarefas profissionais que lhes são confiadas

Fonte: Quadro de Qualificações Polonês, Chyży-Domińczak A., Szwabiński S., Krajniowski A., Chmielecka E., Instituto de Pesquisa Educacional Varsóvia 2015, p. 10.

4.3. Instituições envolvidas no processo de formação profissional

Na Polónia, existem muitas instituições envolvidas no processo de educação profissional. Dependendo os poderes estatutários concedidos, vários níveis de responsabilidade das instituições para o funcionamento e desenvolvimento do sistema de educação profissional pode ser distinguido:

Nível do sistema (Ministro da Educação e Ciência, Ministro da Família e Política Social, Comissão Central de Exames)

A Comissão Central de Exames é responsável pela preparação e realização de exames confirmando conhecimentos específicos, habilidades e competências no ensino secundário e nível escolar de maturidade e exames profissionais. Esta Comissão prepara formação para candidatos a examinadores e coopera com os empregadores no processo de criação de exames tarefas.

A colaboração visa:

- 1) garantir acções coerentes e complementares para desenvolver uma formação profissional adaptada às necessidades de empregadores, mercados de trabalho locais e uma economia moderna e inovadora,
- 2) promover e desenvolver a cooperação entre escolas e empregadores na formação profissional e aumentar a participação dos empregadores na formação profissional prática.

O Ministério da Educação e Ciência também realiza supervisão pedagógica e coordena o toda a área de modernização da qualificação em soluções para o desenvolvimento da educação de forma moderna e prática em cooperação com os empregadores, a fim de responder às necessidades o mercado de trabalho. Além disso, está desenvolvendo ferramentas adicionais para testar competências e aptidões. Também introduz mudanças nos currículos básicos, currículos para diferentes tipos de escolas e profissões, bem como novos livros didáticos e outra documentação necessária.



**Co-funded by
the European Union**

Existe um Departamento de Estratégia, Qualificações e Formação Profissional (DSKKZ) dentro do Ministério da Economia, ao qual compete o exercício das atribuições do Ministro no que diz respeito à coordenação do planeamento estratégico e implementação da política de aprendizagem ao longo da vida e coordenação da política de Estado na área da formação profissional.

As competências do Departamento incluem, em particular, assuntos relacionados com:

- planeamento estratégico na área do sistema educativo, incluindo a coordenação de tarefas relacionadas para a preparação de materiais para planeamento estratégico, modificando documentos estratégicos como parte de conduzir a política de desenvolvimento e monitorar sua implementação;
- a coordenação da política de aprendizagem ao longo da vida, incluindo a implementação do Programa Integrado Estratégia de Competências e apoio ao trabalho da Equipa Interdepartamental para o Lifelong Aprendizagem e Sistema Integrado de Qualificações;
- Sistema Integrado de Qualificações, incluindo o papel do Ministro como Ministro Coordenador para o Sistema Integrado de Qualificações;
- projeções da demanda por empregados nas ocupações de educação profissional no mercado de trabalho nacional e provincial;
- cooperação com o Gabinete Central de Estatística no que diz respeito à pesquisa do mercado de trabalho demanda por trabalhadores em profissões específicas;
- acompanhamento das carreiras dos diplomados do ensino pós-primário com recurso aos recursos do Centro de Informática para a Educação e Ciência;
- orientação profissional no sistema educativo;
- promoção da aprendizagem profissional e ao longo da vida;
- classificação das profissões de ensino e formação profissional;
- ocupações do ensino profissional com especial significado para a cultura e herança;
- atividades experimentais na educação profissional e de adultos;
- o currículo básico do ensino profissional e o currículo básico do ensino profissional treinamento;
- competências profissionais adicionais em profissões de formação profissional seleccionadas;
- currículos-quadro para escolas públicas que oferecem formação profissional e educação de adultos;



**Co-funded by
the European Union**

- a criação, transformação e liquidação de escolas públicas de formação profissional
formação e escolas para adultos;
- consentir com o estabelecimento ou funcionamento de uma escola não pública que forneça formação profissional
educação que não atenda às condições especificadas no Artigo 14(3) da Lei de 14
Dezembro de 2016. - Direito da Educação, em especial reconhecido como experimental;
- organização do trabalho e estatutos das escolas de ensino profissional e de educação de adultos;
- as condições e procedimentos para a admissão de alunos e estudantes em escolas que oferecem
formação profissional e escolas de adultos, e a transferência de alunos e alunos de um tipo
de escola de formação profissional para outro tipo de escola ou entre escolas do
mesmo tipo;
- o funcionamento de escolas públicas e privadas de formação profissional, excluindo
escolas especiais;
- o funcionamento de escolas públicas e privadas para adultos;
- as regras de avaliação, classificação e promoção de alunos e estudantes no ensino profissional e
educação geral em escolas para adultos, escolas secundárias profissionais e pós-secundárias
escolas;
- elaborar exemplares de certificados, diplomas e outras formas de formação profissional
escolas e escolas para adultos;
- determinar as condições a preencher pelo requerente de um diploma profissional ou de um
diploma comprovativo de qualificação profissional;
- o lançamento da formação profissional;
- determinar as condições e procedimentos para organizar e realizar
formação profissional por estudantes;
- estágios para alunos das escolas técnico-profissionais e do ensino secundário industrial
escolas que não são trabalhadores jovens;
- formação profissional de trabalhadores adolescentes e subsidiar os empregadores dos custos desta
treinamento;
- as regras dos exames de qualificação profissional e profissional e do estágio
exames;



**Co-funded by
the European Union**

- manter uma lista de árbitros para conhecer dos recursos relativos ao exame vocacional e o exame comprovativo das qualificações profissionais;
- o estabelecimento de regras para a realização de exames de qualificação para os títulos de jornalista e mestre de profissão pelas bancas examinadoras das câmaras de ofícios;
- o funcionamento e organização dos estabelecimentos de ensino superior públicos e não públicos e centros de formação profissional públicos e privados;
- determinar as condições e o procedimento para obtenção e complementação de conhecimentos, competências e qualificações profissionais em modalidades não escolares;
- estabelecer princípios para a implementação e coordenação de soluções para o desenvolvimento do ensino à distância ao longo da vida;
- melhorar o sistema de acreditação da formação contínua em modalidades não escolares;
- torneios de formação profissional e olimpíadas;
- a concretização das prioridades do processo de Copenhaga na formação profissional e cooperação com instituições europeias no desenvolvimento da formação profissional, incluindo o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional - CEDEFOP;
- participação em grupos de trabalho, de peritos e de alto nível da UE (Diretores-Gerais de Formação Profissional) sobre o desenvolvimento da formação profissional, educação de adultos e quadros de qualificações;
- cooperação e colaboração com instituições governamentais, autoridades locais e parceiros, incluindo empregadores, no desenvolvimento da educação profissional e educação de adultos aprendizado;
- cooperação com a DKOPP na formação contínua de professores de ensino teórico vocacional professores de disciplinas e formação profissional prática sob a forma de formação específica da indústria;
- cooperação com a DKOPP na supervisão e coordenação da supervisão pedagógica no país e supervisionar as atividades dos superintendentes escolares no âmbito do jurisdição do departamento;
- implementação da reforma A3.1 no âmbito do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência.
- Trabalhar com DFS para implementar investimentos A3.1.1 como parte da Recuperação Nacional e Plano de Resiliência.



Co-funded by
the European Union

O HCCC trata de questões relativas à supervisão do Ministro de:

ÿ Comissão Central de Exames de Provas e Exames Profissionais

confirmação de qualificações em uma profissão e exames extramuros;

ÿ Instituto de Investigação Educacional - excluindo a investigação educacional na área da educação

e educação, digitalização dos sistemas educacionais e ensino superior e ciência,

a inovação e a construção e desenvolvimento da sociedade da informação;

ÿ O Centro para o Desenvolvimento da Educação no que diz respeito às tarefas relacionadas com o

educação e aconselhamento.

O HCCCC presta serviços ao Plenipotenciário do Governo para Apoio à Educação

Função das Escolas e Instituições, Educação Inclusiva e Formação Profissional - no que diz respeito

formação profissional.

Para apoiar a aprendizagem ao longo da vida, foi implementado um Sistema Integrado de Qualificações em

Polónia desde 2016. É um sistema que visa garantir a qualidade das qualificações atribuídas,

independentemente de como as habilidades correspondentes a essas qualificações foram alcançadas. Todas as qualificações

incluídos no Sistema Integrado de Qualificações são inscritos no Sistema Integrado de Qualificações

Registrar (ZRK). Isso significa que eles correspondem aos padrões de garantia de qualidade exigidos e

são descritos em detalhes. O ZRK é uma base de conhecimento de qualificações que todas as partes interessadas

pode usar.

Nível regional (Superintendente de Educação, Junta Distrital de Exames)

O Superintendente da Educação, subordinado ao Ministro da Educação e Ciência e

que exerce diretamente a supervisão pedagógica sobre as Superintendentes de Ensino, exerce a

tarefas decorrentes de leis e outros regulamentos legais na área de voivodia em nome do

voivoda. Os Superintendentes de Educação realizam uma variedade de atividades no campo da formação

aconselhamento de forma a apoiar o processo de recrutamento para escolas secundárias e proporcionar um

ampla gama de informações sobre formas e direções de educação profissional, oportunidades para

aquisição de qualificações profissionais, bem como nas necessidades do mercado de trabalho regional e local.

Estas atividades devem ser dirigidas especialmente aos alunos.



**Co-funded by
the European Union**

As Juntas de Exames Distritais (OKE) fazem parte do sistema de exames externos do Centro Comissão de Exames e também fornecer treinamento para candidatos a examinadores com base em materiais preparados pela Comissão Central de Exames. Os Conselhos de Educação realizam suas tarefas estatutárias em estreita colaboração com os OKEs.

Nível local (autoridade principal, escola, Centro de Educação Vocacional e Contínua)

As tarefas da autoridade máxima relacionadas com a supervisão do trabalho das escolas e estabelecimentos incluem:

- disposição de recursos orçamentários,
- as condições de saúde e segurança do funcionamento da escola,
- a organização do trabalho da escola ou estabelecimento.

As questões administrativas e as decisões relativas aos recursos financeiros das escolas são assuntos de consultas entre a escola e o órgão dirigente, que é a autarquia. Dentro do estojo das escolas secundárias, incluindo escolas vocacionais, são os escritórios do governador do condado ou da cidade salões. O procedimento para o controle do corpo dirigente da escola resulta da organização regulamentos da autarquia local detalhando os princípios (critérios, objetivos, etc.) ou referindo-se a regulamentos de controle separados.

Os estabelecimentos públicos de educação continuada são Centros de Educação Continuada (CKUs). O estrutura operacional desses estabelecimentos é oferecer educação continuada no ensino não escolar formas e nas escolas para adultos.

As principais tarefas dos Centros incluem:

- o desenvolvimento e divulgação de materiais metodológicos e pedagógicos adequados ao a formação ministrada,
- a elaboração de uma oferta formativa dirigida aos participantes neste tipo de formação de forma a aumentar a sua empregabilidade e cooperação com os empregadores a este respeito,
- recolha de informação científica e técnica para a aprendizagem ao longo da vida com referências específicas às direções e formas dessa aprendizagem,
- realização de formação profissional prática decorrente dos currículos da profissão.



**Co-funded by
the European Union**

Os CKU cooperam com os serviços de emprego na organização de formações e cursos para os desempregados e com os empregadores em termos de educação continuada para os empregados.

Nível da instalação - escola profissional - planos, currículos, cooperação com os empregadores

As escolas vocacionais implementam programas de treinamento vocacional baseados em recomendações de ensino. Muitos empregadores poloneses acham difícil recrutar funcionários. A razão para este fenómeno é o desfasamento entre as qualificações dos trabalhadores e as necessidades do mercado de trabalho. Vale ressaltar que as formas mais comuns de cooperação, além de atividades extracurriculares e estágios, são: consultas, obtenção de materiais de treinamento, organização de viagens disciplinares e organização de competições e olimpíadas para estudantes.

Participação do empregador na formação profissional

De acordo com a legislação polaca, uma escola é uma entidade autónoma que implementa educação de acordo com currículos aprovados pelo diretor da escola. A educação profissional inclui a organização da formação profissional prática sob a forma de aulas práticas e estágios.

Na ASP de *jomya*, o treinamento prático é realizado na forma de aulas práticas para a profissão de Informática. As aulas práticas visam o domínio por parte dos alunos das competências profissionais habilidades necessárias para iniciar o trabalho na profissão. A formação profissional prática é organizada em , escola workshops, estabelecimentos de formação contínua, estabelecimentos de formação prática ou/e em empregadores.

Formas de cooperação entre a ASP e os empregadores

- organização das atividades práticas dos alunos,
- estágios para estudantes,
- patrocínio escolar para atividades que aumentam o conhecimento profissional dos alunos (por exemplo, viagens para feiras de comércio),
- enriquecer a base escolar com material didático na forma de doação de equipamentos para o laboratórios de assunto,
- um acordo de parceria definindo a contribuição da empresa para o processo de treinamento,
- fornecimento de materiais/matérias-primas para formação profissional prática,
- Consultoria e colaboração com empregadores no desenvolvimento de currículos,
- Cooperação na organização de competições profissionais de conhecimento e habilidades,



**Co-funded by
the European Union**

- Financiamento de bolsas de estudo para estudantes,
- treinamento prático para professores profissionais,
- organização de estágios e colocações no estrangeiro.

4.4. Experiências e boas práticas ASP na área do EFP

A Academic High School é uma escola não pública com privilégios de escola pública. Era fundada pelo Reitor do Agribusiness College em yomya em 2009 e está localizada no colégio edifícios. A mensalidade é gratuita. A escola forma na profissão: Técnico de Informática.

Os pontos fortes da escola também estão em suas instalações de ensino - salas de aula modernas, bem equipadas oficinas e laboratórios, auditórios, pavilhão desportivo, refeitório e loja.

A ASP não tem experiência na implementação de projetos financiados pelo Erasmusplus e outros fundos, por isso está trabalhando ativamente para estabelecer parcerias específicas nesta área. O ASP tem rede parcerias com:

- Associação Intercultural Amigos da Mobilidade (AI.AM) de Portugal,
- EduPlus Portugal,
- Serviço FAV Alemanha,
- Koledz Vinnitsa Ucrânia

A ASP adoptou um Plano de Desenvolvimento Europeu que visa:

1. melhorar as habilidades e qualificações dos funcionários/professores aprendendo novos métodos de ensino ferramentas/métodos,
2. melhorar as habilidades linguísticas de alunos e professores,
3. implementação de novos currículos tendo em conta a dimensão europeia da Educação,
4. melhorar a organização do ensino e aprendizagem, tendo em conta o oportunidades oferecidas pelo Erasmusplus e outros programas financiados pela União Europeia,
5. fomentar atitudes de curiosidade e aceitação do multiculturalismo,
6. aumentar o conhecimento dos alunos sobre como funciona o mercado de trabalho e os requisitos de empregadores em diferentes países da UE,
7. fomentar uma atitude de mobilidade na educação e no mercado de trabalho entre os alunos,



**Co-funded by
the European Union**

8. maior envolvimento de professores e alunos em programas europeus de mobilidade.

O objetivo estratégico do Plano Europeu de Desenvolvimento Escolar:

- Melhorar as competências dos alunos através da organização de estágios no estrangeiro (utilizando o ECVET como uma ferramenta para melhorar as competências profissionais dos alunos),
- melhorar as habilidades e qualificações dos professores (com ênfase particular em suas habilidades linguísticas, competências culturais, metodológicas e de TI),
- melhorar a qualidade do ensino de disciplinas vocacionais, aumentando o conhecimento e as habilidades em relação a novas tecnologias, soluções organizacionais e técnicas e assuntos vocacionais metodologia de ensino,
- reforçar a dimensão europeia da escola,
- usando experiência internacional e boas práticas para integrar a transformação digital, o ambiente e combate às alterações climáticas no âmbito da formação profissional,
- criar condições para aumentar a resiliência do processo educativo para variabilidade ambiental, incluindo pandemias, utilizando as boas práticas europeias.

Efeitos/resultados esperados/planeados da implementação do Plano de Desenvolvimento Europeu:

1. Na área de alunos e funcionários

- aumento da competência dos professores no ensino e autodesenvolvimento na introdução de temas cortantes de promoção dos valores de inclusão e diversidade, tolerância de participação na vida democrática,
- Aumentar as competências profissionais dos alunos, incluindo as habilidades específicas necessárias para o mercado de trabalho europeu e empregabilidade, tendo em conta os temas e questões da o European Green Deal e a transformação digital,
- Uma melhor compreensão por parte dos professores das práticas, políticas e sistemas educativos em diferentes países europeus,
- maior capacidade para criar mudanças de modernização na escola e maior abertura ao credos associados à Declaração de Osnbruck,
- uma maior compreensão da inter-relação entre educação formal e não formal,
- aumentar a qualidade do trabalho dos professores em benefício de seus alunos,



**Co-funded by
the European Union**

- maior compreensão e valorização da diversidade social, linguística e cultural de a UE,
- aumentar o apoio e a promoção da mobilidade,
- Aumentar as oportunidades de carreira e desenvolvimento profissional para os alunos,
- aumento das habilidades linguísticas de alunos e professores,
- aumento da motivação e satisfação no trabalho diário e na aprendizagem
- aumentar a consciência ambiental no contexto dos credos climáticos e do digital transformação da economia,
- desenvolver habilidades profissionais específicas dos alunos em soluções inteligentes para apoiar instalações gestão para a transformação digital e energética.

2. na dimensão da ASP enquanto instituição:

- adaptando a oferta educativa e incorporando os objetivos da educação europeia área,
- Criar soluções inovadoras de aprendizagem digital para aumentar o alinhamento da escola com requisitos de sustentabilidade,
- maior capacidade para criar mudanças de modernização na escola e maior abertura ao UE, incluindo a criação de programas mistos combinando mobilidade e e-learning,
- uma ação mais eficaz para dar resposta às preocupações da sociedade da UE,
- a participação na criação e desenvolvimento de redes profissionais reúne representantes de diversos setores.

No âmbito dos dois projetos de mobilidade realizados (Programa Erasmusplus), o ASP visa garantir que os programas de estágio desenvolvam competências específicas no contexto da profissão que os alunos estão aprendendo, respondendo a ideias relacionadas à transformação digital e energética. O os programas incluirão o aprendizado sobre as tecnologias e soluções mais recentes que geralmente são mal disponível na Polónia. Além disso, os projetos no âmbito do Programa Operacional da Voivodia de Podlaskie (ROP) são implementados em cooperação com o ARR em jomya. Como resultado, os alunos adquirem novos e competências complementares, por exemplo, uma licença SEP, que desenvolve a sua formação profissional competências necessárias no mercado de trabalho. Como parte desses projetos, as salas de aula são equipadas com equipamentos modernos necessários para o treinamento profissional prático.



Co-funded by
the European Union

Sumário e conclusões

Nos três sistemas educativos muito diferentes da Alemanha, Polónia e Portugal, o sistema de exames de qualificação profissional é, por um lado, semelhante mas com especificidades nacionais.

Semelhanças de sistemas de exame:

- O exame prático é a base para a certificação das qualificações profissionais em cada país,
- especialistas externos realizam a avaliação,
- é emitido um certificado de capacidade profissional

Ainda há uma semelhança entre a Polónia e a Alemanha no processo de exame:

Bancas examinadoras são criadas em ambos os países para organizar e realizar exames que consistem em de partes práticas e teóricas.

Diferenças nos sistemas de exame:

- as organizações e instituições envolvidas,
- tarefas de exame,
- procedimento de candidatura ao exame,
- a organização de exames/procedimentos de exames,
- duração dos exames,
- confirmação das qualificações,
- taxas de aprovação,
- reexames.

As especificidades do sistema em Portugal são:

- emissão de certificado de qualificação profissional pelo Ministério da Educação,



**Co-funded by
the European Union**

- a competência profissional é avaliada pela avaliação da apresentação preparada pelo aluno e apresentado ao exame.

- os alunos que obtiveram um certificado de conclusão da escola têm direito a fazer um estágio exame.

- os exames começam após o final do ano letivo.

Alemanha - sistema duplo

O papel dominante desempenhado pelo sistema de treinamento dual na Alemanha deve-se principalmente aos muitos vantagens deste sistema para os seus participantes, fruto da cooperação a vários níveis entre o governo federal/fundiário, os parceiros sociais/a Câmara e o empresas. Especifico elemento é a forma como é financiada a formação dual, com os empresários a contribuírem para o custos da formação, bem como ser responsável pelos resultados da aprendizagem, o que contribui para sua eficiência.

Na Polónia, o sistema escolar de educação VET é o mais desenvolvido. Essa educação é fornecida por uma escola secundária superior ou secundária, que é responsável pela organização da educação e seus resultados. A educação em escolas profissionais é impopular porque é considerada pouco atraente, com o resultado que a maioria dos alunos optam por escolas técnicas.



Co-funded by
the European Union

Fontes:

- 1) Centrum Danych Badawczych Federalnej Agencji Zatrudnienia, FDZ Methodenreport - Niemiecka Klasyfikacja Zawodów 2010 - struktura, kodowanie e tabela przeliczeniowa, Nuremberga 2013.
- 2) Europejska klasyfikacja umiejytnooci/Kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO jako instrumento wspomagajcy dostosowanie ksztaycienia do potrzeb rynku pracy, lyycka H., Marszaek A., Ministerstwo Pracy i Polityki Spoycznej, Departamento Rynku Pracy, Varsovia, 2011
- 3) Europejskie Centrum Rozwoju Ksztaycienia Zawodowego, Ksztaycienie zawodowe w Niemczech - krutki opis, Luksemburg 2007.
- 4) Federalna Agencja Pracy, Niemiecka Klasyfikacja Zawodów 2010 - Struktura i Klasyfikacja, Nuremberga 2013.
- 5) Federalne Ministerstwo Edukacji i Badaŷ Naukowych, Ksztaycienie dualne w skrócie, Berlin 2011.
- 6) Ministros federais, dois Edukacji e Badaŷ Naukowych, Niemiecki Raport Referencyjny EQR, Berlim 2013.
- 7) Ministros federais, dois Edukacji e Badaŷ Naukowych, Status uznawania ksztaycienia nieformalnego i incydentalnego w Niemczech - w ramach dziajajy OECD "Uznawanie ksztaycienia nieformalnego i incydentalnego", Berlim 2008.
- 8) Federalny Dziennik Ustaw, Regulamin ksztaycienia mechatroników pojazdów samochodowych 20.07.2007, Bonn 2008
- 9) Federalny Dziennik Ustaw, Regulamin ksztaycienia techników elektroników 25.07.2008, Bonn 2008



Co-funded by
the European Union

- 10) Federalny Instytut Kształcenia e Szkolenia Zawodowego, Arkusz danych dla techników elektroników, Bonn 11.01.2016
- 11) Federalny Instytut Kształcenia e Szkolenia Zawodowego, Arkusz danych dla technika mechatronika pojazdów samochodowych, Bonn 11.01.2016
- 12) Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, Indeks uznanych zawodów szkoleniowych, Bonn, 2015 r.
- 13) Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, VET Data Report Germany 2013 - Fakty i analizy towarzyszące Relatório Federal sobre Educação e Treinamento Vocacional - selecionado descobertas, Bonn 2014
- 14) <http://landesrecht.thueringen.de/>
- 15) <http://www.dqr.de>
- 16) <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=DEU>
- 17) <https://ec.europa.eu/esco>
- 18) <https://www.aubi-plus.com/berufe/elektroniker-fachrichtung-energie-und-gebaeudetechnik>
38/
- 19) <https://www.aubi-plus.com/berufe/kraftfahrzeugmechatroniker-127/>
- 20) Classificação Padrão Internacional de Ocupações ISCO-08. Escritório Internacional do Trabalho, Genebra 2012
- 21) Koncepcja pracy szkoły Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 w Ostrołęce w latach 2013 – 2018, dostęp online: http://zsz1ostroleka.edu.pl/dok/Koncepcja_pracy_szkoly.pdf
- 22) Kształcenie zawodowe i ustawiczne vademecum. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
- 23) Polska Rama Kwalifikacji, Chyży-Domińczak A., Sławiński S., Krajniński A., Chmielecka E., Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa 2015
- 24) Program nauczania dla zawodu elektryk, 741103 o strukturze przedmiotowej, type szkoły: zasadnicza szkoła zawodowa, rodzaj programu: liniowy, KOWEziU, Warszawa 2012
- 25) Program nauczania dla zawodu mechanik pojazdów samochodowych, 723103 o strukturze przedmiotowej, type szkoły: zasadnicza szkoła zawodowa, rodzaj programu: liniowy, KOWEziU, Warszawa 2012



**Co-funded by
the European Union**

- 26) Reforma systemu kształcenia zawodowego w Polsce – zakładane cele i oczekiwane rezultaty, Departamento Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Ministeros dois Edukacji Narodowej, Varsóvia 2012
- 27) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 07 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 204)
- 28) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2015 r., poz. 1183)
- 29) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7, z późn. zm.)
- 30) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145)
- 31) Statut Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 im. Józefa Psarskiego w Ostrołęce, dostęp online: <http://zsz1ostroleka.edu.pl/dok/statut14.pdf>
- 32) Stowarzyszenie Niemieckich Izb Przemysłowo-Handlowych, "Czym są Niemieckie Ramy Kwalifikacji", Nuremberg 2013
- 33) Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.)
- 34) Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi Terapijniejszości i przyszłości, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
- 35) www.arbeitsagentur.de
- 36) Zarys programu nauczania dla kształcenia zawodowego w zawodzie technik mechatronik pojazdów samochodowych, Uchwała Konferencji Ministrów Kultury e Edukacji z dnia 25 kwietnia 2013 r.
- 37) Zarys programu nauczania dla kształcenia zawodowego w zawodzie technik elektronik, Uchwała Konferencji Ministrów Kultury i Edukacji z dnia 16.05.2003 r.)



**Co-funded by
the European Union**