



RETFO P

FED/2017/387-453

Revitalização do Ensino
Técnico e da Formação
Profissional de Angola

Questões críticas relacionadas com a Formação em Contexto de Trabalho

Webinar

15/12/2020

Departamento de Qualificação de Jovens (DQJ)



Ação financiada
pela União Europeia

ANQEP
AGÊNCIA NACIONAL
PARA A QUALIFICAÇÃO E O
ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Entidades Gestoras:

CAMÕES
INSTITUTO
DA COOPERAÇÃO
E DA LÍNGUA
PORTUGAL
MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

**EXPERTISE
FRANCE**



PORTUGAL

Agenda:

1. Histórico do Ensino Profissional
2. Panorama atual do Ensino Profissional
3. Contexto em que se inserem os Cursos Profissionais
4. Caracterização dos Cursos Profissionais
5. Caracterização da Formação em Contexto de Trabalho
6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

1. Histórico do Ensino Profissional

1989: criação das escolas profissionais e do ensino profissional

Resposta a:

- Baixa taxa de escolarização dos jovens
- Elevado insucesso e abandono escolar dos jovens
- Necessidades empresariais de qualificação de técnicos intermédios

1. Histórico do Ensino Profissional

Aposta na criação de escolas fora do quadro normativo existente, de modo a garantir a inovação inerente ao ensino profissional.

Aposta na criação de ambiente educativo estimulante para as aprendizagens, em torno de escolas pequenas com forte base sociocomunitária, tendo em vista a construção, por parte dos jovens, de um conhecimento pessoal e socialmente significativo e útil.

Criação de escolas tendo por base a iniciativa de instituições de base local de todo o país (municípios, empresas, associações empresariais, associações sindicais, outras associações), em cooperação com o Estado, sob a modalidade de contratos-programa.

Instituição de um modelo de gestão autónoma e privada destas escolas, sem prejuízo da natureza pública da sua atividade (autonomia pedagógica, administrativa e financeira, com liberdade de contratação de professores e formadores).

1. Histórico do Ensino Profissional

Criação de modelo pedagógico inovador:

- Matriz pedagógica combinando uma componente de base sociocultural sólida com a formação científica e técnica ou artística.
- Opção por um modelo de ensino/aprendizagem assente na “aprendizagem modular”, permitindo a personalização dos percursos formativos.
- Maior integração interdisciplinar com a criação de uma disciplina de integração, confluência de vários saberes, reduzindo a dispersão disciplinar e integrando as aprendizagens mais práticas numa abordagem cultural e potenciadora de sentido.
- Realização de “provas de aptidão profissional” (PAP), projetos desenvolvidos pelos alunos, em articulação com as suas comunidades, e que servem como modo de conclusão dos cursos.

1. Histórico do Ensino Profissional

Pilares das escolas profissionais e do ensino profissional:

- Audição exaustiva dos principais atores envolvidos (jovens alunos, pais, professores, empresários) aquando da criação do modelo de intervenção.
- Envolvimento dos atores sociais de base local, com grande sentido de serviço à comunidade.
- Negociação política realizada tendo em vista assegurar um amplo apoio político.
- Decisão política de considerar a formação equivalente a qualquer outra (duração, nível etário, certificação, acesso ao ensino superior).

1. Histórico do Ensino Profissional

2005: Alargamento do ensino profissional às escolas secundárias

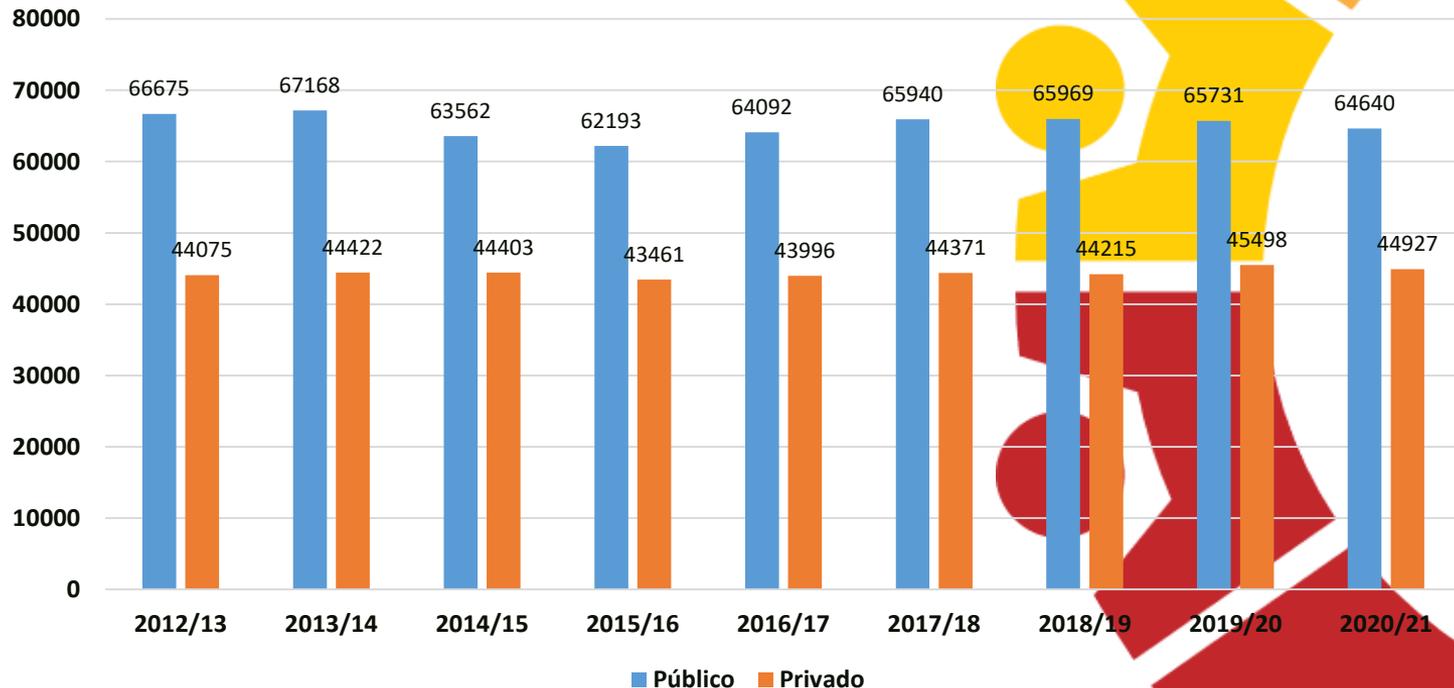
Nº de alunos matriculados em cursos profissionais, por tipo de escolas

Ano letivo	Total	Escolas secundárias	Escolas profissionais
1989-1990	2.088	...	2.088
2003-2004	31.346	...	31.346
2004-2005	33.620	1.368	32.252
2007-2008	66.494	31.094	35.450
2011-2012	109.260	66.374	42.886

Fonte: Joaquim Azevedo. "Ensino profissional em Portugal, 1989-2014: os primeiros vinte e cinco anos de uma viagem que trouxe o ensino profissional da periferia para o centro das políticas educativas".

2. Panorama atual do Ensino Profissional

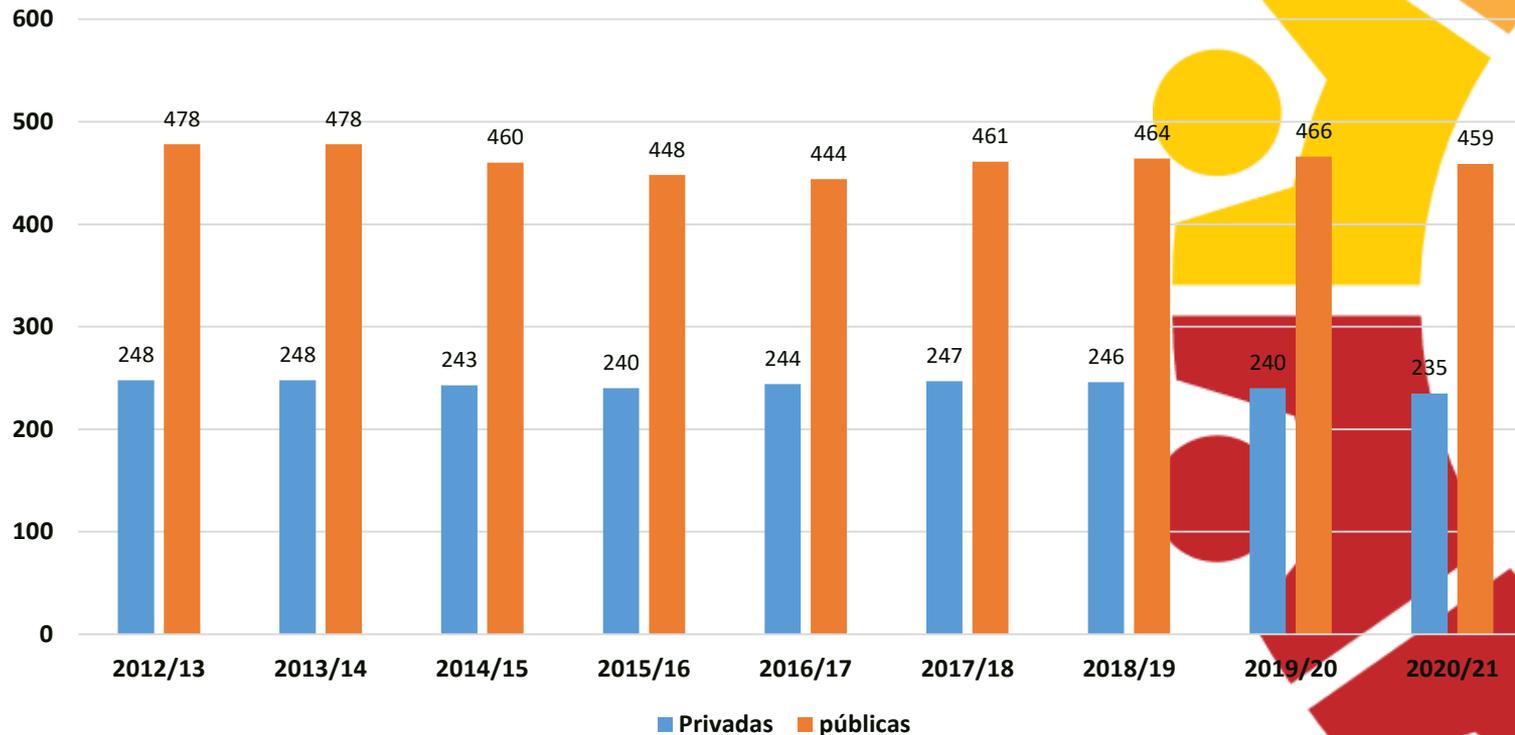
N.º de alunos matriculados em cursos profissionais



Fonte:
Estatísticas da Educação, DGEEC Sigo (2019/20 e 2020/21)

2. Panorama atual do Ensino Profissional

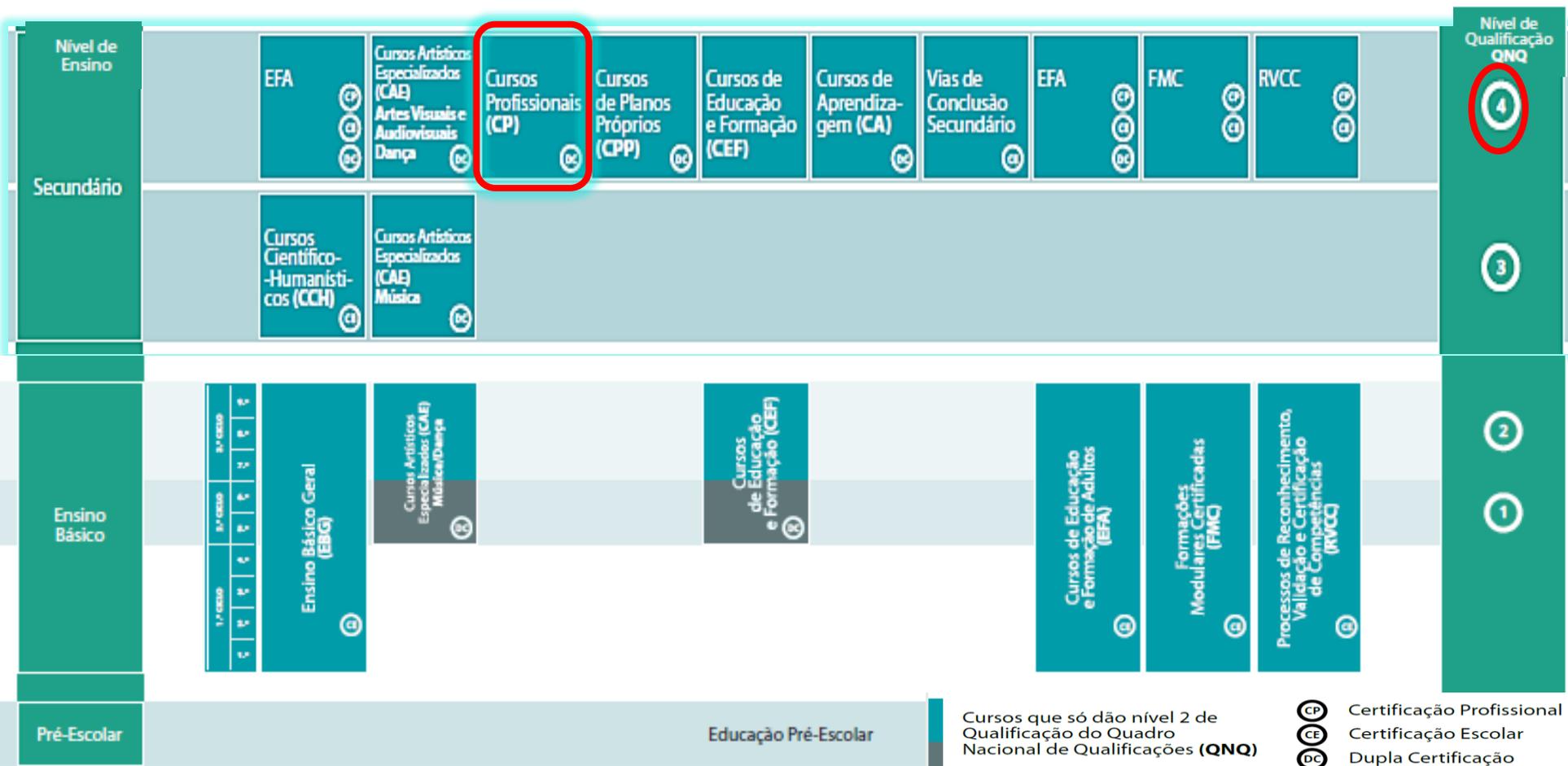
N.º de escolas com oferta de cursos profissionais



Fonte: Sigo

2. Panorama atual do Ensino Profissional

Parte do Sistema Educativo e Formativo Português

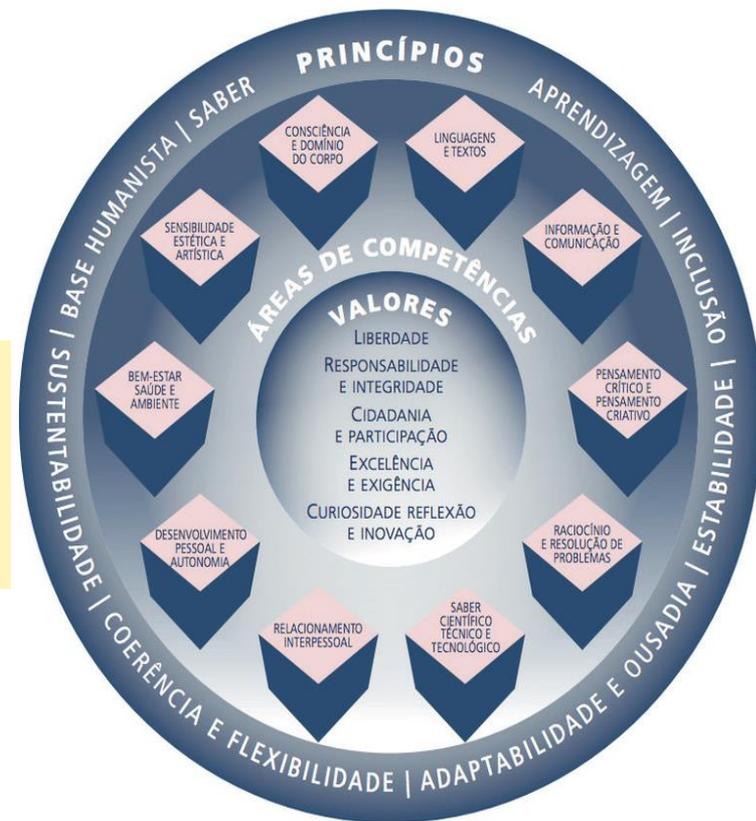


3. Contexto dos Cursos Profissionais

Decreto-Lei n.º 55/2018, de 06 de julho



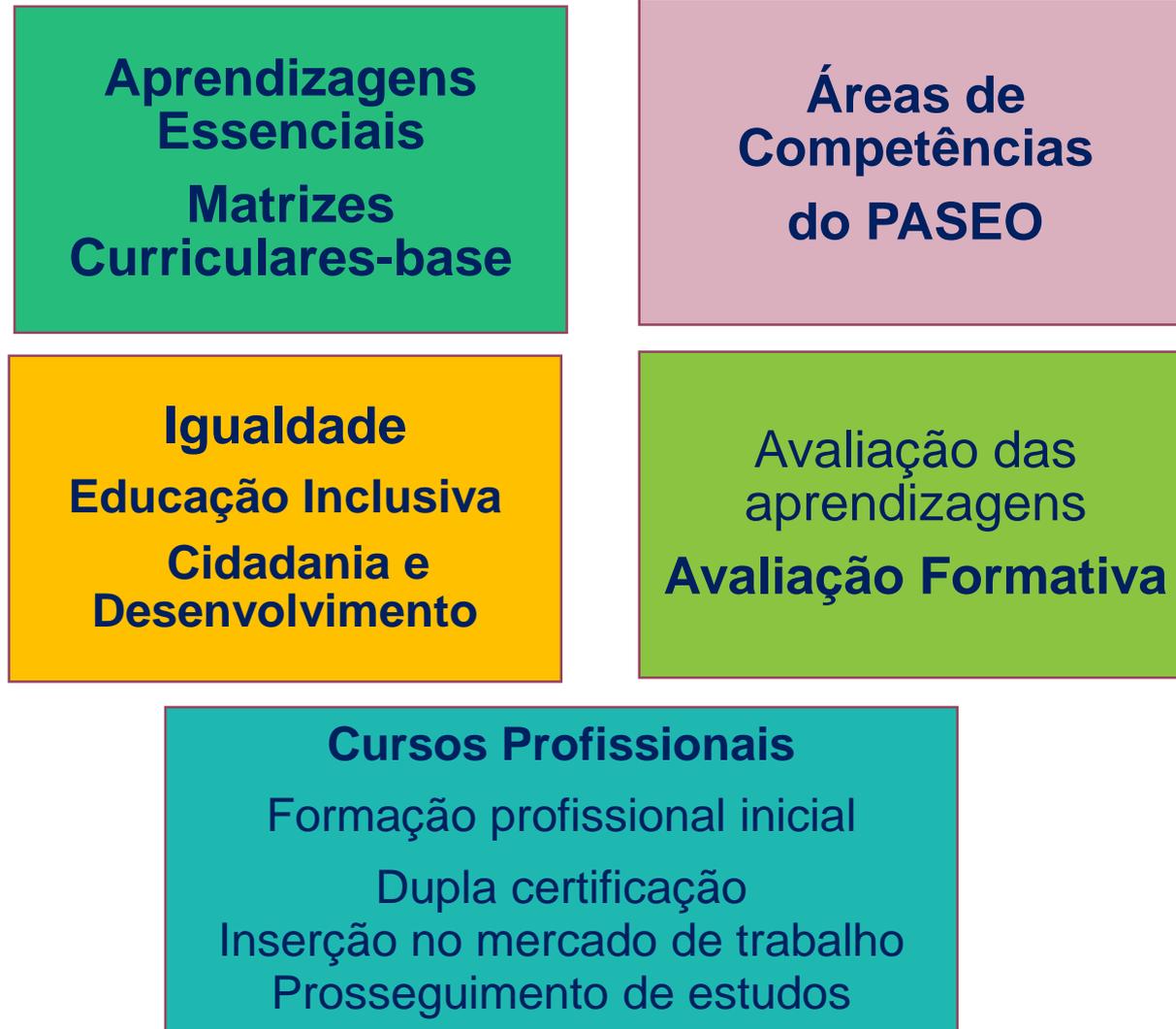
Figura 1: Esquema conceptual de definição de competência (Adaptado de: Progress report on the Draft OECD EDUCATION 2030 Conceptual Framework - 3rd Informal Working Group (IWG) on the Future of Education and Skills: OECD Education 2030)



Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO)

Portaria n.º 235-A/2018, de 23 de agosto

3. Contexto dos Cursos Profissionais - Currículo



3. Contexto dos Cursos Profissionais



Trabalho colaborativo

Trabalho autónomo

Saber em ação

Educação para a cidadania

Interdisciplinaridade

Trabalho de Projeto



Gestão flexível do currículo

Diferenciação Pedagógica

Avaliação Formativa



4. Caracterização dos Cursos Profissionais

Matriz curricular-base estabelecida no Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho – Anexo VIII

A conclusão do ensino secundário nos Cursos Profissionais está dependente da aprovação em todas as disciplinas/módulos, UFCD, FCT e PAP.



4. Caracterização dos Cursos Profissionais

Componentes de Formação	Disciplinas / UFCD		Carga Horária Ciclo de formação (h)
Sociocultural Estruturada em disciplinas comuns a todos os cursos, visa contribuir para a construção de identidade pessoal, social e cultural dos alunos.	Português ou PLNM	Cidadania e Desenvolvimento	320
	Língua Estrangeira I, II, ou III		220
	Área de Integração		220
	TIC/Oferta de Escola		100
	Educação Física		140
	Subtotal		1000
Científica	2 a 3 disciplinas - a fixar nos referenciais de formação do CNQ, em função das qualificações profissionais a adquirir.		500
Tecnológica	UFCD - Unidades de formação de curta duração desenvolvidas de acordo com os respetivos referenciais de formação constantes do CNQ.		1000 a 1300
Formação em Contexto de Trabalho (FCT)	É realizada em empresas ou noutras organizações, em períodos de duração variável ao longo ou no final da formação, e visa a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para a qualificação profissional.		600 a 840
Educação Moral e Religiosa (g)	Disciplina de oferta obrigatória e de frequência facultativa		81
Carga horária total varia entre 3100h e 3400h. Ajusta-se a carga horária da FCT em função da carga horária da componente tecnológica.		Total (h)	3100 a 3440

4. Caracterização dos Cursos Profissionais

Profissionais das equipas técnico-pedagógicas dos Cursos Profissionais.... (FCT)

ORIENTADOR DA FCT	TUTOR DA FCT	DIRETOR DE CURSO
<p>Docente ou formadores das UFCD. Orienta e acompanha o aluno no desenvolvimento do plano de trabalho da FCT.</p> <p>Qualificação profissional para a docência ou habilitação superior + certificado de competências pedagógicas (CCP).</p>	<p>Indicado pela entidade de acolhimento em função do perfil e experiência profissional.</p> <p>Acompanha e orienta o desempenho do formando.</p> <p>Coordena com o orientador da FCT e avalia.</p>	<p>Docente preferencialmente profissionalizado, que leciona as UFCD.</p> <p>Faz a articulação pedagógica das diferentes componentes de formação, disciplinas e UFCD.</p> <p>Coordena e acompanha o orientador e o tutor da FCT, e o orientador da PAP.</p>

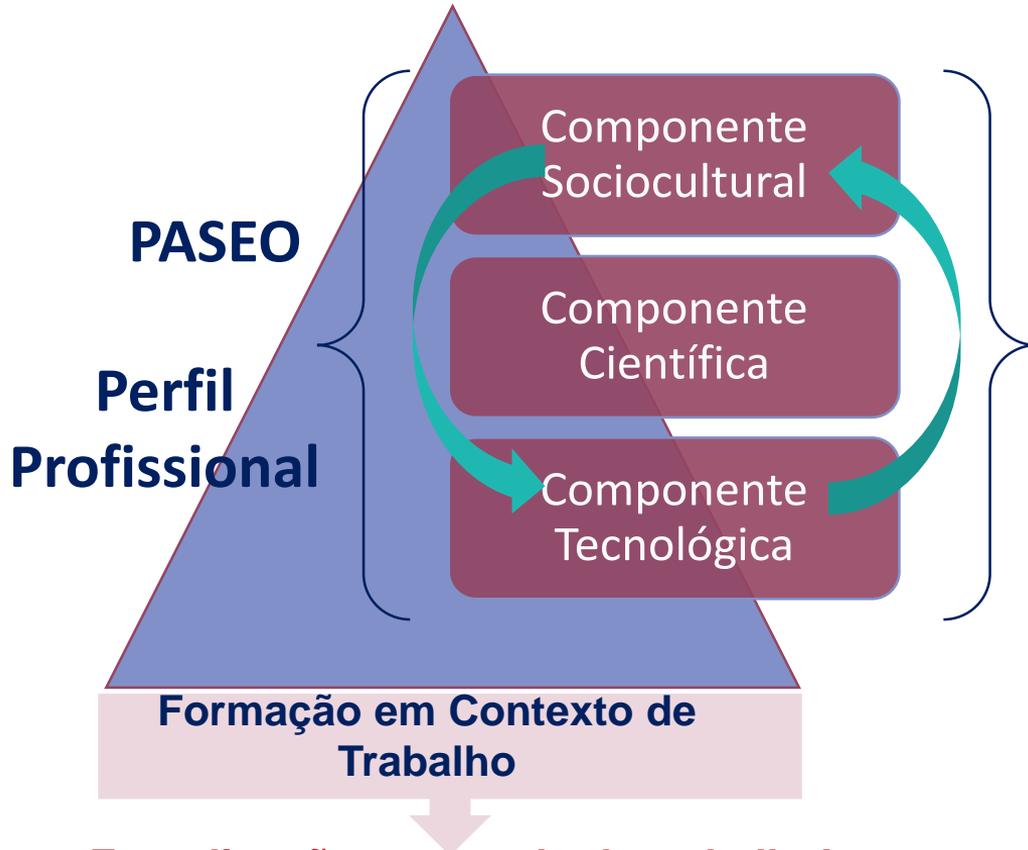
5. Caracterização da FCT

Formação em Contexto de Trabalho (FCT)

- a) Conjunto de **atividades profissionais** (experiências de trabalho, estágio, ...) **compatíveis e adequadas** ao Perfil Profissional (PP) da qualificação;
- b) Coordenadas e acompanhadas pela **escola; Durante/final** do ciclo de formação;
- c) **Entidades de Acolhimento** – empresas, instituições, organizações locais, ...;
- d) Assinatura de um **Protocolo Enquadrador** entre a escola e a entidade de acolhimento – “contrato”;
- e) Protocolo enquadrador inclui o **Plano de Trabalho Individual** de cada aluno, vai integrar o **Contrato de Formação** inicial;
- f) **Regulamento** de funcionamento e organização da FCT - no Regulamento Interno da escola;
- g) Valorização da FCT – captação e cooperação com entidades de acolhimento: Interação com o tecido empresarial/instituições regionais/IES/poder local, ...;
- h) Adequação às necessidades de desenvolvimento económico e social do país/região – Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SANQ);

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

Local privilegiado de aplicação/desenvolvimento das competências/aprendizagens associadas ao PP e PASEO e necessárias ao exercício da profissão.



Forte ligação ao mundo do trabalho!



<https://www.anqep.gov.pt/np4/312.html#12>

Evidenciar saber teórico, prático, atitudinal e resolver problemas em contexto de trabalho. A competência revela-se numa ação vinculada a um determinado contexto.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

Enquadramento da FCT Aspectos determinantes da qualidade

Evolução revela a obrigatoriedade da FCT, o aumento da sua carga horária, a sua constituição como componente de formação *per si* e a flexibilização quanto à sua implementação, duração e calendarização.

A participação e o envolvimento de todos os envolvidos: a escola, a entidade de acolhimento, o aluno, o diretor de curso, o orientador da FCT, o tutor da entidade de acolhimento.

Articulação entre o orientador da FCT e o tutor da entidade de acolhimento – planificação, reuniões, visitas, O Orientador da FCT ter um conhecimento aprofundado do PP e UFCD, estar atualizado cientificamente e tecnicamente nas áreas relacionadas com o CP e o mercado de trabalho em particular.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

Enquadramento da FCT: aspetos a acautelar

Perfil e preparação do tutor da entidade de acolhimento, no âmbito das aprendizagens e das práticas de avaliação – atualização face à reorganização curricular?

Articulação entre as aprendizagens da escola com as aprendizagens da FCT, de modo a formar um todo coerente para o aluno!

Organização/implementação da FCT dependem do contexto cultural e económico-social do país, que impactam na FCT - Tipo de empresa, que mercado de trabalho, ...

Esses impactos têm de ser ponderados aquando da planificação e operacionalização da FCT – que curso? Que atividades? Que entidades? Como envolvê-las? ...

Envolvimento dos *stakeholders*: autarquias, representantes patronais e sindicais, IES, na demonstração de apoio às pequenas empresas quanto à disponibilização de colocação dos formandos.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

1. Organização Curricular

- Carga horária
- Calendarização
- Modalidade(s)

4. Avaliação da FCT

- Avaliação/Classificação

2. Documentos de suporte

- Regulamento da FCT e outros documentos de suporte à implementação

3. Intervenientes

5. Monitorização

- Monitorização e perfil do aluno (SPO)

6. Diagnóstico de necessidades

- Diagnóstico de necessidades territoriais

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

1. Organização Curricular	Observações
Carga horária da FCT ponderada no cômputo da carga horária total do ciclo de formação: entre 19% e 24% da carga horária total do ciclo de formação	A carga horária tem vindo a aumentar e está atualmente dentro dos valores médios encontrados na maioria dos países da OCDE: na média dos países da OCDE varia entre os 20% e 30%.
Calendarização Realiza-se em empresas ou, em períodos de duração variável ao longo ou no final da formação	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="778 571 1787 696">1. A escola deve envolver a entidade de acolhimento na preparação, organização e análise das diferentes opções de calendarização e duração da FCT.<li data-bbox="778 749 1787 917">2. Pode ocorrer em períodos de maior duração (na 2ª metade do 3º ano do curso) - é positivo para empregadores, e facilita a participação do jovem nos processos produtivos da empresa.<li data-bbox="778 971 1787 1138">3. Estar dividida em períodos mais curtos, nos 2º e 3º anos, permite uma maior flexibilidade da empresa para organizar-se para acolher o jovem - no 2º e 3º anos do ciclo de formação, cumprindo-se 30% e 70% da carga horária.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

1. Organização Curricular	Observações
<p>Calendarização</p> <p>Realiza-se em empresas ou, em períodos de duração variável ao longo ou no final da formação</p>	<p>4. Os empregadores são menos entusiastas perante alunos do 1º ano do curso - consideram-nos menos maduros (<i>soft skills</i> pouco desenvolvidas) e com poucas aprendizagens.</p> <p>5. Para os alunos mais desmotivados e menor gosto por aulas teóricas, o contactar o mais cedo possível com o contexto de trabalho poderá promover as aprendizagens na escola.</p>

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

1. Organização Curricular	Observações
<p>Modalidade(s)</p> <p>Experiências de trabalho, designadamente sob a forma de estágio;</p> <p>Pode realizar-se, parcialmente, através da simulação de um conjunto de atividades profissionais relevantes para o PP.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. A modalidade de estágio, pela sua maior duração e âmbito, é a preferida pela entidades de acolhimento, permitindo que a entidade de acolhimento e os jovens se conheçam.2. De acordo com a OCDE, os alunos consideram, no geral, a prática simulada na escola como sendo artificial e menos útil.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

2. Documentos de suporte à organização e operacionalização da FCT	Observações
<p>Contrato de Formação</p> <p>Protocolo Enquadrador da FCT Integra o Contrato de Formação</p> <p>Plano Individual de Trabalho do aluno Integra o Protocolo Enquadrador</p> <p>Seguro de acidentes pessoais durante a FCT</p> <p>Regulamento da FCT Integra o Regulamento Interno da Escola</p>	<ol style="list-style-type: none">1. A planificação das experiências de trabalho têm de ser compatíveis e adequadas ao PP associado à qualificação e atender aos objetivos futuros do jovem.2. A relevância da FCT para os empregadores pode ser maior se forem tidas em atenção as necessidades da empresa durante a planificação e organização da FCT: ex.: duração, calendarização, carga horária da FCT e escolha das UFCD opcionais.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

3. Intervenientes	Observações
<p>Intervenientes</p> <ul style="list-style-type: none">- Aluno- Escola- Diretor de curso- Orientador da FCT- Entidade de acolhimento- Tutor	<ol style="list-style-type: none">1. A aprendizagem na escola e na FCT tem de constituir um “pacote” bem alinhado quanto à teoria e à prática, assegurando uma articulação entre as aprendizagens realizadas na escola e as que são realizadas no local de trabalho, não comprometendo a qualidade da formação – alinhar bem as aprendizagens na escola e na FCT.2. Existe um <i>trade-off</i> entre a FCT e as disciplinas cujas aprendizagens se baseiam na escola. Assim, as componentes mais teóricas (Sociocultural e Científica) dos cursos e as competências vocacionais práticas (Tecnológica) deverão estar alinhadas.3. A escola poderá precisar de apoio e suporte para arranjar uma colocação de qualidade em FCT para os seus jovens, sendo determinantes os parceiros sociais, a administração central e as políticas governamentais.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

3. Intervenientes	Observações
Intervenientes	<p>4. Clarificar aos empregadores que acolher jovens em FCT favorece a sua empregabilidade futura, e isso pode ser benéfico para a capacidade produtiva e de inovação da empresa. O líder da EFP na escola terá um papel importante, na sua visão estratégica e nas parcerias que estabelece na região.</p> <p>5. A colaboração ativa de parceiros comunitários na colocação dos alunos em FCT pode regular a oferta e o comprometimento dos empregadores e das autarquias, e a colocação será fácil se a qualificação refletir as necessidades das empresas e do mercado de trabalho.</p> <p>6. FCT permite transferir os custos de aprendizagens apoiadas por equipamentos dispendiosos das instituições educativas para as empresas/organizações.</p> <p>7. A entidade de acolhimento deverá garantir mais valias para o tutor, e garantir que tem uma formação adequada.</p>

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

3. Intervenientes	Observações
Intervenientes	8. A escola deverá avaliar o potencial de empregabilidade da entidade de acolhimento, a eventual concessão de apoios em matéria de alojamento e de alimentação, a proximidade geográfica entre a localidade de residência e a localidade de realização da FCT, as potencialidades e constrangimentos de serviço da rede regional de transportes públicos, entre outros ...

4. Avaliação	Observações
Avaliação/classificação É responsabilidade conjunta do tutor e do orientador da FCT.	1. Modalidades e Momentos No decorrer da FCT, essencialmente contínua e formativa, e no final de carácter sumativo certificando esta componente de formação. 2. Instrumentos De observação e registo de desempenhos, feitos quer pelo tutor quer pelo orientador, complementados pela análise de conteúdo e discussão do diário de bordo reflexivo feito pelo aluno e/ou de uma narrativa escrita ou oral e por uma entrevista, de carácter reflexivo, portefólio, ... 3. Intervenientes Aluno, orientador e tutor e depois proposta ao CT de avaliação. 4. Feedback É determinante o feedback do tutor para a melhoria das aprendizagens dos alunos.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

5. Monitorização	Observações
<p>Perfil do aluno (SPO)</p> <p>Monitorização da inserção profissional dos futuros diplomados</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Os serviços de psicologia e orientação vocacional têm um papel determinante na ajuda e apoio que prestam ao aluno na altura da escolha da qualificação, bem como acompanharem o sucesso do seu percurso.2. A monitorização da inserção no mercado de trabalho pode ser uma das competências a considerar no âmbito da ação de gabinetes/espços deste género, criados nas escolas, pelo como pelos estudos das autoridades locais/regionais com competência na área.3. Por exemplo, pode ser criado uma “Gabinete de Acompanhamento da FCT” que se encarregue de todo o processo relacionado com a FCT, assumindo um trabalho de supervisão.

6. Fatores Críticos de Sucesso da Formação em Contexto de Trabalho

6. Diagnóstico de necessidades	Observações
<p>Existência de mecanismos de identificação e antecipação de necessidades de qualificações nos territórios.</p> <p>Contribui para o ordenamento da rede de ofertas regionais.</p>	<p>O SANQ (Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações) é um sistema de diagnóstico de necessidades de qualificações e de indicação de áreas e saídas profissionais prioritárias, que permite estabelecer orientações para a definição da rede de oferta formativa, e para a atualização do CNQ.</p> <p>No aprofundamento regional valoriza-se:</p> <ul style="list-style-type: none">- Conhecimento qualitativo e específico das profissões e necessidades de competências;- A especialização regional e/ou estratégias futuras neste domínio;- Acontecimentos recentes não previstos/captados nos dados estatísticos;- Novos investimentos e atividades emergentes;- Planos e prioridades educativas e de desenvolvimento territorial.

OBRIGADA!