



Incorporar a Relevância do Mundo Real no Currículo

A lacuna entre o que as universidades ensinam e o que os empregadores precisam não se vai fechar por si só. A Formação em Contexto de Trabalho é a ponte, mas a sua implementação exige repensar a forma como concebemos, oferecemos e avaliamos a educação.

A REALIDADE

Os Estudantes Conhecem a Teoria, Mas os Empregadores Dizem Que Eles Não Conseguem Fazer o Trabalho

Em toda a Europa, os empregadores relatam constantemente o mesmo problema: os recém-licenciados chegam com credenciais académicas, mas sem as competências necessárias para desempenhar funções desde o primeiro dia. Não conseguem resolver problemas ambíguos. Não compreendem como as organizações realmente funcionam. Têm dificuldades em colaborar em ambientes de trabalho reais. [\(Cedefop, 2015\)](#).

Isto não é uma lacuna de conhecimento. É uma lacuna de relevância. Há mais de 15 anos, a Formação em Contexto de Trabalho tem sido apresentada como a solução, mas a integração continua a ser inconsistente, fragmentada e muitas vezes superficial nas instituições de ensino superior europeias.

57.1% dos inquiridos identificam a discrepância entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho como um dos principais desafios [\(WBL Champion Consolidated Report, 2025\)](#).

O Relatório Consolidado do WBL Champions revela que isto não é uma questão de falta de políticas.

Os quadros existem. O problema é a implementação, e manifesta-se de forma diferente dependendo de quem você é.



Evidência na prática

As Instituições Que Acertaram

Nos países representados no WBL Champions (Malta, Itália, Irlanda e Portugal), algumas instituições e organizações decifraram o código. Elas foram além de tratar a Formação em Contexto de Trabalho como um módulo opcional e incorporaram-na como uma abordagem central.

KNIGHTS COLLEGE (MALTA)

Formação em Contexto de Trabalho formalizada como um modelo de “Locais de Aprendizagem”, onde o local de trabalho é um espaço ativo de instrução académica. Os estudantes completam 15–30 ECTS através de estágios práticos, com supervisão dupla de tutores académicos e mentores da indústria. Os resultados de aprendizagem são vinculados explicitamente ao Quadro de Qualificações de Malta e às expectativas da indústria.

A descoberta: os empregadores tornaram-se co-educadores, não apenas anfitriões de estágios. A avaliação é triangulada, combinando a reflexão do aluno, o feedback do empregador e a avaliação académica. Isso cria responsabilidade e relevância em simultâneo.

UNIVERSITY OF L’AQUILA + ENEL (ITALIA)

Formação em alternância no ensino superior, onde os estudantes concluem o mestrado em engenharia elétrica enquanto trabalham a tempo parcial numa empresa líder no setor da energia. O currículo foi concebido em conjunto pela instituição e pela entidade empregadora para responder às necessidades reais da indústria em matéria de transição energética e transformação digital.

La svolta: Não há separação entre a teoria e a prática. Os estudantes experimentaram ambas simultaneamente, o que significou que a sua formação foi imediatamente testada e aperfeiçoada em tempo real. A empresa obteve talento já formado de acordo com as suas necessidades.

TU DUBLIN (IRLANDA)

Estágios estruturados de 3 a 6 meses no terceiro ano, precedidos por módulos pré-estágio que abrangem a preparação do currículo, técnicas de entrevista e etiqueta profissional. Durante os estágios, os professores realizam verificações regulares e reuniões tripartidas estruturadas reúnem o aluno, o orientador e o empregador para avaliar o progresso em relação aos resultados de aprendizagem.

A descoberta: Consistência institucional. Todos os alunos recebem a mesma preparação rigorosa, estrutura de apoio e quadro de avaliação. Não existe uma abordagem de «esperar e ver o que acontece». A Formação em Contexto de Trabalho é gerida como qualquer outra componente académica crítica.

UNIVERSITÀ DI PORTO (U. PORTO) & FACOLTÀ DI SCIENZE (FCUP) (PORTOGALLO)

Lançado em 2006 pela Faculdade de Ciências (FCUP), o programa ECCE conecta o estudo académico ao mundo profissional. Os estudantes realizam estágios em PMEs e grandes empresas, aplicando os seus conhecimentos técnicos e científicos a desafios empresariais reais. O programa promove a colaboração entre a Universidade do Porto (U. Porto) e a indústria, ajudando a colmatar a lacuna entre a teoria e a prática.

A descoberta: a U.Porto criou um modelo estruturado, abrangente a toda a instituição, que apoia tanto os estudantes como os empregadores. O programa integra a aprendizagem baseada no trabalho no currículo através de estágios orientados, mentoria ativa e parcerias sólidas com a indústria. Os estudantes adquirem competências de trabalho em equipa, gestão do tempo e comunicação, enquanto as empresas beneficiam do acesso a talentos formados e orientados para a inovação.

A MUDANÇA QUE SE AVIZINHA

A FCT É O FUTURO DA EDUCAÇÃO

As instituições líderes em FCT não a tratam como uma atividade opcional. Elas reconhecem-na como uma mudança fundamental na forma como a educação prepara as pessoas para o trabalho.

Estes são os pontos que estão a ficar claros:

1. A elaboração do currículo deve começar com a contribuição dos empregadores

Se os currículos do ensino superior forem elaborados sem a contribuição dos empregadores ou da indústria, existe um risco significativo de que eles se tornem desalinhados com as necessidades atuais do mercado de trabalho, muitas vezes num prazo relativamente curto, uma vez que os requisitos de emprego e os padrões da indústria evoluem rapidamente. É necessário um envolvimento regular com as partes interessadas da força de trabalho para garantir que os currículos permaneçam relevantes e equipem os diplomados com as habilidades práticas e competências exigidas pelos empregadores.

2. A avaliação deve medir o que o trabalho realmente exige

As avaliações académicas geralmente testam o conhecimento em ambientes controlados. O trabalho exige resolver problemas ambíguos, colaborar sob pressão e adaptar-se quando os planos mudam.

3. Os quadros de qualidade devem ser relevantes, não burocráticos

As instituições precisam de quadros que melhorem os resultados da FCT, não apenas que documentem que a FCT ocorreu. Isso requer adaptação local, não padrões únicos para todos.

4. A FCT deve ser acessível, não exclusiva

Atualmente, as oportunidades de FCT estão concentradas em setores populares e instituições com muitos recursos. Os estudantes em nichos específicos, áreas rurais ou instituições menores têm dificuldade em aceder a estágios relevantes. Uma FCT equitativa significa criar modelos flexíveis, estágios virtuais, alternativas baseadas em projetos e parcerias com PMEs para que todos os estudantes possam desenvolver competências práticas, independentemente do setor ou localização.

O QUE PRECISA DE SABER

O PROJETO WBL CHAMPION ESTÁ A DESENVOLVER SOLUÇÕES PARA SI

A pesquisa está concluída. As melhores práticas foram identificadas. As lacunas são claras. Agora vem o trabalho prático: criação de ferramentas que os líderes académicos possam realmente usar.

INICIATIVAS EMPOLGANTES ESTÃO A CHEGAR!

Concebidos para académicos, profissionais de garantia de qualidade e líderes institucionais, estes cursos irão prepará-lo para integrar sistematicamente a FCT nos seus programas curriculares:

1. Três Novos Cursos de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para Líderes e Mentores

Aprenda a avaliar a aprendizagem em contexto de trabalho sem criar uma carga administrativa. Este curso fornece estruturas, modelos e ferramentas de avaliação alinhadas com o EQAVET e adaptadas ao contexto da sua instituição.

2. Reformulação do Currículo para Integração da Formação em Contexto de Trabalho

Orientação prática sobre como incorporar a Formação em Contexto de Trabalho nos programas existentes, desde o envolvimento da indústria até a concepção dos resultados de aprendizagem e a supervisão no local de trabalho.

3. Curso sobre Kit de Ferramentas de Garantia de Qualidade

Desenvolvimento profissional contínuo para as pessoas que fazem a aprendizagem baseada no trabalho funcionar — coordenadores docentes, mentores no local de trabalho e funcionários responsáveis pela garantia de qualidade. Competências práticas em mentoria, feedback, avaliação e envolvimento das partes interessadas.

Seguitemi sui social media per aggiornamenti regolari sugli annunci relativi al lancio dei corsi, sulle opportunità di accesso e sulle risorse WBL disponibili:

eguendo il progetto WBL Champion, sarai il primo a sapere quando i corsi saranno disponibili sulla piattaforma digitale e quando verranno rilasciate le nuove risorse. Entrerai inoltre a far parte di una comunità in continua crescita di educatori che stanno ripensando il modo in cui prepariamo gli studenti al mondo del lavoro reale.

Partner del progetto WBL Champion: VITECO (Italia), KNIGHTS College (Malta), INOVA+ (Portogallo), e Technological University Dublin (Irlanda).

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Erasmus+ National Agency – INDIRE. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. Project No: 2024–1–IT02–KA220–HED–000245540.