



Relatório Nacional de Malta 2025



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista aqui expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ - INDIRE. Nem a União Europeia nem a entidade financiadora podem ser responsabilizadas por eles.
N.º do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540

Índice

Resumo executivo	1
Introdução	2
2.1 Objetivos do Projeto WBL Champion	
2.2 Estrutura e âmbito do projeto	
2.3 Metodologia	
2.4 Importância e benefícios da formação em contexto do trabalho	
Panorâmica das políticas nacionais e da UE em matéria de formação em contexto do trabalho	6
3.1 Quadros jurídicos e regulamentares nacionais	
3.2 Governação e coordenação institucionais	
3.3 Integração dos quadros europeus	
3.4 Resumo do panorama político	
Melhores práticas locais em formação em contexto do trabalho.....	11
4.1 KNIGHTS (anteriormente Central Mediterranean Business School)	
4.2 EY Malta	
4.3 JA Malta	
4.4 Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta (MFHEA)	
Análise das lacunas e dos desafios	19
5.1 Resultados do inquérito: lacunas e desafios de implementação	
5.2 Interpretação dos resultados do inquérito	
5.3 Comparação com a literatura nacional de Malta e as ambições do FCT	
5.4 Afirmar as ambições, necessidades e objetivos do projeto FCT	
5.5 Reflexões	
5.6 Recomendações para o reforço da FCT em Malta	
Conclusão	32
Referências	34
Anexo	36
8.1 Dados do inquérito	
8.2 Resumo da análise do inquérito	
8.3 Modelos de melhores práticas	
8.4 Lista de partes interessadas	
8.5 Formulários de consentimento	

1 Resumo executivo

O presente relatório apresenta os resultados nacionais do Projeto WBL Champion em Malta, uma iniciativa multilateral que visa reforçar a implementação e integração da Formação em Contexto do Trabalho (FCT) nos sistemas educativos europeus. O relatório nacional maltês baseia-se tanto em investigação documental como em trabalho de campo, incluindo uma análise aprofundada dos quadros políticos nacionais, das melhores práticas institucionais e dos dados primários recolhidos através de um inquérito estruturado às partes interessadas.

Malta estabeleceu uma base sólida para a FCT, apoiada por instrumentos-chave como a Lei da Formação em Contexto de Trabalho e dos Estágios (2018), o Quadro de Qualificações de Malta (MQF) e o trabalho regulador da Autoridade de Educação Superior e Contínua de Malta (MFHEA). Além disso, estratégias nacionais como a Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023–2030 e a Visão Económica de Malta 2021–2031 dão prioridade ao desenvolvimento de competências, ao alinhamento entre a indústria e a educação e à aprendizagem ao longo da vida, fatores que contribuem para um ambiente propício à FCT.

No âmbito do trabalho de campo para este relatório, um inquérito às partes interessadas recolheu respostas de 30 indivíduos de diversos setores, incluindo o ensino superior, a indústria, a função pública e a sociedade civil. O inquérito explorou temas como a sensibilização para as políticas de FCT, o envolvimento dos empregadores, a preparação digital e as perceções sobre os desafios de implementação. Serviu também para validar a relevância dos objetivos do Projeto WBL Champion no contexto local.

As principais conclusões do relatório incluem:

- Um forte reconhecimento do FCT como um modelo valioso para colmatar a lacuna entre a educação e o emprego, mas desafios persistentes no envolvimento dos empregadores (43,3%) e no alinhamento dos currículos (63,3%).
- Lacunas significativas na preparação digital, com 70% dos inquiridos a desconhecerem as ferramentas digitais de FCT existentes, apesar de 90% confirmarem a sua importância.
- Uma necessidade urgente de uma comunicação mais clara, simplificação dos processos administrativos e acesso mais alargado a financiamento para a coordenação e orientação do FCT.
- Um interesse encorajador na participação das partes interessadas, com 86,7% dos inquiridos a manifestarem disponibilidade para participar em futuras iniciativas de FCT, tais como workshops ou diálogos sobre políticas.

O relatório apresenta também quatro boas práticas nacionais que exemplificam a implementação bem-sucedida do FCT em Malta:

- KNIGHTS (anteriormente CMBS): Integração do FCT em programas de ensino superior acreditados através de modelos flexíveis e híbridos.
- EY Malta: Demonstrar a integração do FCT num ambiente empresarial através de estágios, academias virtuais e percursos de início de carreira.
- JA Malta: Promoção do FCT empreendedor através de programas experienciais e parcerias entre escolas e empresas.
- MFHEA: Desempenhar um papel central como entidade reguladora, desenvolvendo diretrizes para a FCT, garantindo a qualidade dos programas e alinhando o sistema de Malta com os quadros europeus.

Com base nos dados recolhidos, o relatório apresenta nove recomendações estratégicas, incluindo a ampliação dos incentivos aos empregadores, a melhoria das infraestruturas digitais, o desenvolvimento de formação contínua para mentores e o reforço das campanhas de sensibilização. Estas recomendações não são apresentadas como críticas ao sistema atual, mas sim como melhorias destinadas a aproveitar o impulso crescente de Malta na integração da formação em contexto do trabalho FCT.

O Projeto WBL Champion serve de catalisador para o avanço desta agenda, através da implementação de práticas inovadoras, da facilitação do diálogo entre o meio académico e a indústria e do fornecimento de perspetivas comparativas que possam informar tanto as políticas nacionais como a colaboração a nível da UE. As conclusões e recomendações deste relatório contribuirão diretamente para os resultados transnacionais do projeto e moldarão o papel de Malta como um defensor proativo da FCT em toda a Europa.

2 Introdução

Este relatório faz parte do trabalho realizado no âmbito do projeto Erasmus+ «Work-Based-Learning Champion». O projeto procura elevar a Formação em contexto do trabalho FCT ao estatuto de metodologia de referência nas Instituições de Ensino Superior (IES), desenvolvendo um quadro estruturado para a implementação eficaz desta prática em toda a UE. Reconhecendo que a FCT colmata a lacuna entre o conhecimento teórico e as necessidades do mercado de trabalho, este projeto visa reforçar a integração de experiências do mundo real nos currículos educativos, garantindo que os estudantes adquiram competências relevantes para o emprego e uma maior preparação para o mercado de trabalho.

Embora existam políticas de FCT nos quadros educativos da UE, as inconsistências na qualidade e na implementação nos vários países da União dificultam a sua adoção generalizada nas IES.

Para resolver esta situação, o WBL Champion realiza uma análise regulamentar das políticas de FCT, redesenha cursos de ensino superior que atualmente carecem de práticas de FCT, desenvolve um conjunto de ferramentas de garantia de qualidade e concebe três cursos de Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD) para apoiar o pessoal das IES e os mentores da indústria. Além disso, uma plataforma online promoverá a colaboração entre os profissionais de FCT e testes-piloto nos países parceiros validarão a eficácia dos currículos redesenhados com metodologias de FCT integradas.

Os principais destinatários do projeto são os docentes, estudantes e pessoal das IES, bem como as empresas e os mentores da indústria que se envolverão no projeto para avaliar a eficácia da implementação das práticas de FCT.

3 Objetivos-chave do Projeto WBL Champion:

Objetivo 1: Reforçar as competências digitais dos profissionais das IES, como forma de integrar ferramentas digitais nas práticas de FCT, o que, por sua vez, apoiará a transformação digital na educação. Isto capacitará os educadores para incorporarem eficazmente a tecnologia nos programas de FCT, em consonância com as prioridades da UE em matéria de preparação digital.

Objetivo 2: Fornecer ferramentas acessíveis e inovadoras para o pessoal das IES, estudantes, empresas e mentores da indústria. Ao desenvolver recursos de fácil utilização, este projeto garantirá que todos os participantes nos programas de FCT possam interagir com confiança com as ferramentas digitais, promovendo uma abordagem simplificada ao FCT em todas as instituições.

Objetivo 3: Redesenhar seis cursos existentes em IES para incorporar a FCT nos currículos, respondendo diretamente à procura do mercado de trabalho por licenciados com experiência prática. Ao integrar a FCT nas IES parceiras, este projeto facilitará a transição dos estudantes para o mercado de trabalho e reforçará o alinhamento entre os programas de ensino superior e de EFP.

Através destes objetivos, o projeto WBL Champion criará um quadro e ferramentas unificados para apoiar as IES e os líderes da indústria, promovendo assim uma utilização mais sistemática e impactante da FCT no ensino superior.

Para alcançar os objetivos acima mencionados, o projeto está dividido em Pacotes de Trabalho, cada um com o seu conjunto específico de objetivos. O projeto começa por estabelecer uma base sólida para melhorar as práticas de FCT no ensino superior, analisando as políticas de FCT existentes nos países parceiros da UE (Malta, Itália, Portugal e Irlanda) e a nível europeu, e aplicando esses insights à reformulação dos cursos das IES. Este Pacote de Trabalho, doravante

designado por WP2, é essencial para garantir que as IES integram efetivamente a FCT nos seus currículos, melhorando assim os resultados de aprendizagem, promovendo o desenvolvimento de competências relevantes e alinhando os programas educativos com as exigências do mercado de trabalho.

O primeiro principal resultado do projeto é o relatório sobre «Identificação das políticas nacionais e da UE em matéria de FCT». Será o principal resultado do WP2 do projeto e fornecerá informações detalhadas sobre as políticas e práticas de FCT existentes nos países parceiros, bem como identificará as melhores práticas que estão atualmente a ser utilizadas tanto nas IES como nas empresas. Este relatório é crucial para o projeto, uma vez que servirá de base para o desenvolvimento de estratégias, conceção de cursos e ferramentas digitais que se alinhem com as necessidades dos formadores e dos estudantes das IES, bem como para orientar a implementação eficaz de currículos integrados com a FCT, o que será o foco principal da fase seguinte do projeto.

Âmbito deste relatório

Este relatório centra-se na identificação de políticas e melhores práticas de Formação em contexto do trabalho, bem como na análise de lacunas e desafios em Malta, e apresenta um conjunto de recomendações relacionadas para a melhoria e maior adoção da FCT.

Metodologia

Para além do envolvimento das principais partes interessadas, este relatório baseia-se numa análise exaustiva da literatura nacional recente publicada nos últimos três anos. Em particular, a Autoridade de Educação Superior e Contínua de Malta (MFHEA) produziu duas publicações fundamentais que moldaram a compreensão nacional da Formação em contexto do trabalho FCT: o *Relatório de Avaliação sobre a FCT* (2022), que oferece uma análise fundamental do panorama da FCT em Malta e delineia considerações políticas essenciais, e as *Orientações para a Garantia da Qualidade de Cursos que incluem uma Componente de Formação em contexto do trabalho* (2023), que fornecem um quadro estruturado para assegurar a qualidade académica e experiencial em todos os programas de FCT.

Estes documentos foram complementados por uma análise dos desenvolvimentos estratégicos de instituições de ensino e organismos nacionais. A recente inclusão do MCAST na Aliança EU4Dual marca um passo significativo no compromisso de Malta com a educação transnacional de modelo dual. Esta iniciativa reflete uma profunda integração entre a indústria e o meio académico e introduz programas duales de mestrado e doutoramento cofinanciados pela UE no âmbito do Erasmus+, sinalizando ainda mais o papel ativo do país na inovação a nível europeu em matéria de formação em contexto do trabalho.

O contexto político foi ainda extraído da *Estratégia Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida 2023–2030*, lançada pela Direção para a Aprendizagem ao Longo da Vida e a Empregabilidade (MEYR). A estratégia reforça a FCT como um pilar fundamental na diversificação das abordagens de aprendizagem de adultos e na melhoria da inclusão, particularmente para populações pouco qualificadas e vulneráveis. Promove a FCT como um veículo crucial para alcançar as metas nacionais de Malta em matéria de emprego, participação na educação e redução da pobreza.

Para garantir que este relatório reflete as realidades atuais e as práticas institucionais, a MFHEA, a EY Malta e a JA Malta foram também contactadas diretamente. Estas interações ofereceram uma oportunidade para validar e aprofundar as conclusões da literatura, ao mesmo tempo que recolheram perspetivas práticas das perspetivas regulatória, industrial e de desenvolvimento juvenil. O feedback recolhido destas partes interessadas fundamentais foi fundamental para moldar a análise e as recomendações apresentadas.

Por fim, os dados nacionais e os comentários da plataforma Eurydice ajudaram a situar as reformas de Malta num contexto político europeu mais amplo, destacando a abordagem em evolução do país em relação ao ensino profissional, à aprendizagem de adultos e ao desenvolvimento de competências.

Em conjunto, estas fontes constituem a espinha dorsal da investigação documental e de campo, e influenciaram diretamente a conceção, a seleção das partes interessadas e a análise temática no âmbito deste relatório nacional.

Importância e benefícios da FCT

A Formação em contexto do trabalho aborda diretamente a desconexão entre a aprendizagem académica e as exigências do mercado de trabalho. Ao integrar a experiência prática com o conhecimento teórico, a FCT proporciona aos estudantes uma experiência de aprendizagem abrangente que os prepara para os desafios do mundo real nas suas respetivas áreas.

Conforme sublinhado pela Fundação Europeia para a Formação, a FCT oferece benefícios significativos a várias partes interessadas, melhorando a educação, o emprego e a elaboração de políticas:¹

As empresas beneficiam grandemente da FCT, uma vez que esta promove ambientes onde a aprendizagem contínua é incentivada, levando a um aumento da inovação e da produtividade. Isto não só melhora a qualidade dos produtos e o serviço ao cliente, como também reduz a

¹ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf

rotatividade de pessoal, tornando os empregos mais envolventes e, conseqüentemente, reduzindo os custos de recrutamento e formação.

Para os formandos, a FCT transforma os programas educativos, tornando-os mais relevantes e diretamente ligados ao local de trabalho. Esta abordagem prática não só torna a aprendizagem mais interessante, como também melhora significativamente as perspectivas de emprego, dotando os estudantes de competências relevantes para o trabalho e estabelecendo ligações diretas com potenciais empregadores. Isto é particularmente benéfico para grupos desfavorecidos, ajudando a expandir as oportunidades e a aumentar a inclusão social no mercado de trabalho.

Os colaboradores também obtêm benefícios substanciais da FCT. Torna o seu trabalho mais envolvente e oferece oportunidades para aprender novas competências, o que pode conduzir a um maior desenvolvimento profissional e progressão na carreira. A natureza dinâmica da FCT garante que os colaboradores se adaptem continuamente e se mantenham competitivos nas suas áreas de atuação.

Os decisores políticos e as instituições públicas reconhecem a formação em contexto do trabalho pela sua capacidade de proporcionar competências relevantes e de alta qualidade, mais em sintonia com as exigências atuais do mercado de trabalho do que a aprendizagem tradicional exclusivamente em sala de aula. A FCT reforça a cooperação entre instituições de ensino e empresas, o que ajuda a alinhar os resultados educativos mais estreitamente com as exigências reais do mercado de trabalho. Além disso, envolver os empregadores na conceção e gestão do ensino e formação profissionais (EFP) aumenta a sua confiança no sistema de EFP e faz sentido do ponto de vista económico, uma vez que partilha os custos entre empregadores e governo.

As instituições de ensino beneficiam da integração da FCT, uma vez que esta ajuda a desenvolver competências sociais essenciais, tais como o trabalho em equipa e a resolução de problemas, para além de incutir hábitos de trabalho básicos, como a pontualidade. Mostrar aos alunos a aplicação prática dos seus cursos aumenta o seu interesse pelos estudos e pode ser particularmente importante para aumentar a participação e melhorar os resultados entre os alunos desfavorecidos.

Em geral, as vantagens abrangentes da Formação em contexto do trabalho tornam-na uma pedra angular das estratégias modernas de educação e emprego. Reforça a ligação entre a educação e o mercado de trabalho, tornando a força de trabalho mais adaptável e qualificada. Isto não só beneficia os indivíduos em termos de empregabilidade e progressão na carreira, como também reforça a competitividade e a inovação das empresas, contribuindo, em última análise, para o crescimento económico e a estabilidade social.

3 Panorama geral das políticas nacionais e da UE em matéria de formação em contexto do trabalho

A Formação em contexto do trabalho em Malta é regida por um quadro jurídico e político multifacetado que integra tanto regulamentação nacional como estratégias a nível europeu. Embora Malta tenha feito progressos notáveis no alinhamento dos seus sistemas de ensino profissional e superior com os princípios da FCT, os dados do inquérito sugerem que a familiaridade das partes interessadas com os quadros reguladores continua a ser limitada. Apenas 46,7 % dos inquiridos referiram ter conhecimento das políticas nacionais ou da UE em matéria de FCT, enquanto 53,3 % indicaram uma falta de familiaridade — o que salienta uma necessidade clara de maior visibilidade, clareza e divulgação dos quadros relevantes.

3.1 Quadros jurídicos e regulamentares nacionais

A Lei da Formação em contexto do trabalho e do Aprendizado (2018) é o principal instrumento legislativo que regula a FCT em Malta. Esta lei proporciona uma base jurídica estruturada para os acordos de aprendizagem e FCT, definindo termos-chave, estabelecendo as funções e responsabilidades das organizações de acolhimento e delineando as proteções dos formandos. Também impõe o desenvolvimento de normas de garantia da qualidade e incentiva as parcerias entre empregadores e instituições de ensino.

O Quadro de Qualificações de Malta (MQF) reforça ainda mais o panorama da FCT, classificando as qualificações em oito níveis e associando a aprendizagem formal aos resultados de aprendizagem, incluindo os obtidos através da experiência profissional. Assegura que as qualificações nacionais são comparáveis ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF), permitindo a mobilidade dos formandos e o reconhecimento transfronteiriço da aprendizagem.

A Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta (MFHEA) atua como o órgão regulador nacional que supervisiona a qualidade dos programas de FCT. Tem competência para acreditar instituições, rever o conteúdo dos programas, garantir práticas de garantia de qualidade e emitir diretrizes.

As Orientações de 2023 da MFHEA para a Garantia da Qualidade de Cursos que incluem uma Componente de Formação em contexto do trabalho proporcionam uma abordagem

estruturada para as instituições que integram a FCT em cursos académicos. Estas orientações definem os requisitos para o planeamento, monitorização, orientação e avaliação da FCT no âmbito das qualificações formais e servem de referência para garantir a qualidade e a relevância.

Outros mecanismos nacionais incluem o Programa de Estágios e Colocações (IPS), coordenado pela Função Pública de Malta, e o Programa «Investing in Skills», administrado pela Jobsplus. Estes oferecem apoio financeiro e estrutural tanto aos formandos como aos empregadores, facilitando estágios de FCT e de aprendizagem de alta qualidade, especialmente nos setores público e privado.

Instituições académicas como a Universidade de Malta (UOM) e o Malta College of Arts, Science & Technology (MCAST) também mantêm quadros internos de FCT, regidos por regulamentos institucionais de estágio e apoiados por parcerias com a indústria. Notavelmente, o recente envolvimento do MCAST na Aliança EU4Dual sublinha o seu compromisso estratégico com a FCT, tanto a nível nacional como europeu.

3.2 Governação e Coordenação Institucionais

A governação do FCT em Malta está distribuída por várias entidades:

- MFHEA: Autoridade reguladora responsável pela acreditação, garantia de qualidade e implementação das diretrizes do FCT.
- Ministério da Educação, Desporto, Juventude, Investigação e Inovação (MEYR): Define estratégias nacionais, como a Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023–2030, que integra a FCT como um pilar da inclusão e do desenvolvimento económico.
- Jobsplus: Agência pública de emprego responsável por programas de financiamento relacionados com a FCT, como o Investing in Skills.
- Instituições de ensino: Concebem e ministram programas com componentes de FCT integrados, frequentemente desenvolvidos em conjunto com os empregadores e apoiados por políticas institucionais e gabinetes de colocação profissional.

A coordenação entre estas entidades continua a ser fundamental para sustentar e alargar modelos eficazes de FCT em Malta. No entanto, persistem desafios para alcançar uma coerência política total e garantir um envolvimento consistente dos empregadores.

3.3 Integração dos quadros europeus

Malta incorpora ativamente os princípios europeus no seu quadro político nacional de FCT. O Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Formação em Alternância (EFQEA) inspira muitas das diretrizes de qualidade da MFHEA, particularmente no que diz respeito aos resultados de aprendizagem, planos de aprendizagem estruturados e critérios de avaliação. Além disso, a participação no Programa Erasmus+ permite que os formandos e as instituições maltesas beneficiem do financiamento e da colaboração da UE para experiências transnacionais de FCT.

Os resultados do inquérito refletem uma confiança moderada das partes interessadas nestes quadros. Entre aqueles que estão familiarizados com as políticas de FCT, 64,3% classificaram a sua eficácia como «3» numa escala de 1 a 5, enquanto 28,6% as classificaram como «4». Quando questionados sobre as políticas a nível da UE, 46,7% dos inquiridos consideraram que iniciativas como o Erasmus+ e o EFQEA apoiam positivamente a FCT em Malta, embora 33,3% se tenham mantido neutros e 10% tenham referido não ter conhecimento.

3.4 Resumo do panorama político

A estrutura da FCT em Malta é apoiada por um quadro jurídico e institucional abrangente, com forte alinhamento com as estratégias da UE. No entanto, a sensibilização e a eficácia percebida variam, indicando a necessidade de uma maior visibilidade das políticas, reforço de capacidades e uma governação simplificada. Um maior envolvimento das partes interessadas e a colaboração interagências serão cruciais para continuar a integrar a FCT como uma componente central da educação e formação em Malta.

4 Melhores práticas locais em FCT

4.1 KNIGHTS *(formalmente conhecida como Central Mediterranean Business School)*

A KNIGHTS destaca-se como um exemplo de excelência institucional na implementação da Formação em contexto do trabalho em Malta. Na KNIGHTS, a FCT não é tratada como uma experiência acessória, mas como uma componente central, estruturada e intencional da oferta académica. A escola define a FCT como uma forma de aprendizagem que ocorre no local de trabalho e está formalmente integrada nos seus programas académicos acreditados. Este modelo pedagógico assenta na convicção de que o próprio local de trabalho funciona como uma extensão da sala de aula, oferecendo aos estudantes a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos em ambientes do mundo real, ao mesmo tempo que desenvolvem competências técnicas e profissionais essenciais.

O FCT está integrado numa ampla gama de ofertas de licenciatura e pós-graduação da KNIGHTS, particularmente nos Níveis 6 (Licenciatura) e 7 (Mestrado) do MQF. Dependendo da estrutura do programa, o FCT constitui normalmente entre 15 e 30 créditos ECTS. Os alunos alternam entre a aprendizagem em sala de aula e estágios práticos, com flexibilidade para acomodar tanto alunos a tempo inteiro como profissionais em atividade. Os estágios podem ser agendados de forma simultânea ou consecutiva para satisfazer as necessidades tanto dos alunos como dos empregadores, apoiando a abordagem inclusiva e adaptável da escola ao ensino superior.

A KNIGHTS colabora com empregadores dos principais setores económicos de Malta, incluindo finanças, contabilidade, consultoria empresarial, TIC, hotelaria e marketing. Parcerias estratégicas com empregadores líderes, como a EY Malta, são desenvolvidas e mantidas através de resultados de aprendizagem partilhados, avaliações conjuntas e mecanismos estruturados de feedback. Os empregadores são vistos como co-educadores, ativamente envolvidos na definição das expectativas de aprendizagem e na avaliação do desempenho dos alunos ao longo do ciclo de estágio.

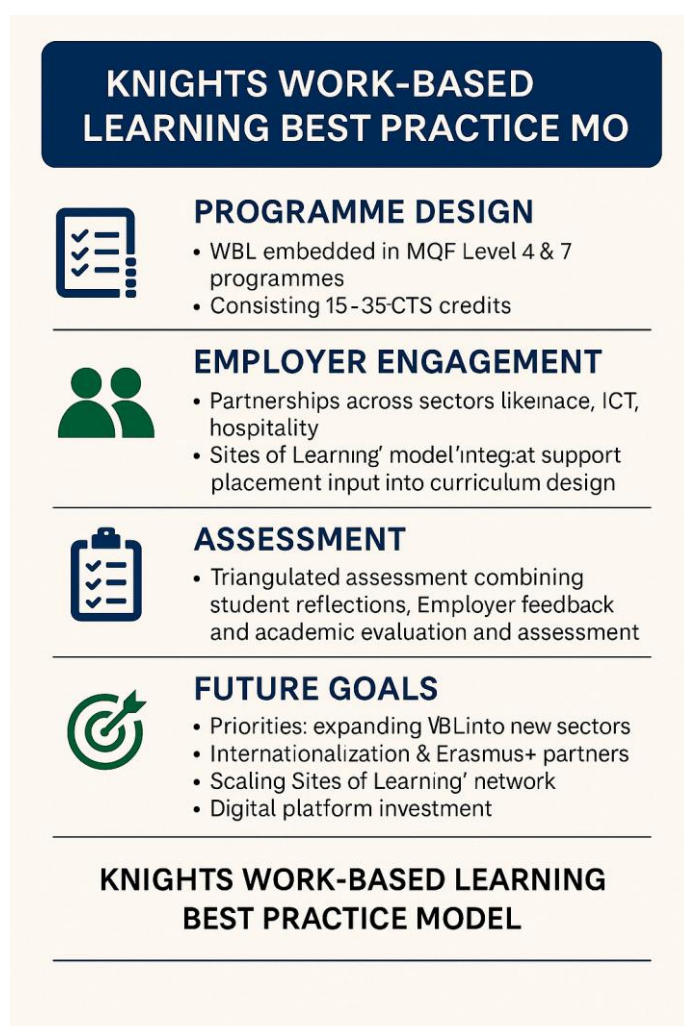
Uma inovação fundamental introduzida pelo KNIGHTS é o seu modelo «*Sites of Learning*», que reconhece formalmente o local de trabalho como um espaço ativo de instrução académica. Este modelo garante que o contributo do empregador é central na conceção e implementação do currículo, mantendo simultaneamente a integridade académica através de resultados de aprendizagem bem definidos, trabalhos de reflexão e supervisão dupla por parte de tutores académicos e mentores no local de trabalho. Os resultados de aprendizagem estão explicitamente alinhados com os descritores do Quadro de Qualificações de Malta (MQF) e mapeados em relação às expectativas da indústria, garantindo que os licenciados estejam bem preparados para o mercado de trabalho.

A avaliação da formação em contexto do trabalho é triangulada, envolvendo reflexões dos alunos, feedback dos empregadores e avaliação académica. Normalmente, os alunos têm de apresentar relatórios, diários de trabalho ou projetos práticos, que são avaliados pelos docentes. Os empregadores contribuem através de formulários de feedback estruturados, utilizados tanto nas avaliações intercalares como nas finais. Este método promove o alinhamento, a transparência e um envolvimento mais profundo entre as instituições académicas e os parceiros do setor.

A KNIGHTS também abordou desafios comuns na implementação do FCT, tais como a preparação inconsistente dos empregadores e a disponibilidade limitada de estágios em setores de nicho, desenvolvendo práticas sólidas de formação e mentoria para empregadores. A escola utiliza ferramentas digitais para monitorizar o progresso dos alunos, apoiar estágios à distância e facilitar a comunicação contínua entre todas as partes interessadas. É dada especial atenção aos alunos adultos que já estão empregados, com estágios adaptados para validar e ampliar a sua experiência profissional dentro de um quadro académico.

Olhando para o futuro, a KNIGHTS está a dar prioridade à expansão das oportunidades de FCT em setores emergentes, tais como a sustentabilidade, a inovação digital e o empreendedorismo. A instituição está também a reforçar os seus esforços de internacionalização, incluindo a participação em parcerias Erasmus+, e está a investir em plataformas digitais para o acompanhamento dos estágios e o feedback sobre o desempenho. A KNIGHTS aspira a desempenhar um papel ativo na definição de um quadro nacional de FCT e a contribuir para o diálogo político mais alargado sobre a integração da educação e da indústria em Malta.

Como modelo holístico que combina rigor académico, relevância para o local de trabalho e adaptabilidade institucional, a KNIGHTS exemplifica as melhores práticas na implementação do FCT e serve como um caso replicável para outras instituições em Malta e na UE.



4.2 EY Malta

A EY Malta representa um modelo sólido de Formação em contexto do trabalho liderada pelo empregador em Malta. A sua abordagem está firmemente enraizada na convicção de que a FCT faz a ponte entre o conhecimento académico e a preparação profissional para o mundo real. Na EY, a FCT é definida como uma experiência de aprendizagem estruturada e prática, integrada diretamente no ambiente operacional da empresa. Os estudantes que participam nos programas de FCT da EY não são observadores; são tratados como membros ativos da equipa, contribuindo para os projetos dos clientes enquanto desenvolvem competências técnicas e sociais essenciais para ter sucesso no setor dos serviços profissionais.

Uma iniciativa de destaque é a colaboração da EY Malta com a KNIGHTS no Programa de Estudo-Trabalho Acelerado ACCA de Nível 7 do MQF, no qual os estudantes prosseguem simultaneamente uma licenciatura em Contabilidade e Finanças e concluem a sua qualificação ACCA enquanto trabalham na EY. Este modelo de dupla via garante que a excelência académica e a aplicação prática ocorram em simultâneo. A EY também oferece estágios formais e programas para recém-licenciados em departamentos como fiscalidade, auditoria, relato financeiro e serviços de consultoria. Estas colocações destinam-se a estudantes com formação em gestão, TI e finanças, sendo os participantes tratados como profissionais juniores desde o primeiro dia.

O que distingue o modelo da EY é o seu sistema de mentoria e feedback em várias camadas. A cada aluno do FCT é atribuído um orientador responsável por acompanhamentos regulares e pelo acompanhamento do desempenho, complementado pela supervisão diária dos membros da equipa de projeto. O progresso é monitorizado utilizando as ferramentas globais de gestão de desempenho da EY e alinhado com os Requisitos de Experiência Prática (PER) da ACCA. Isto garante que os formandos são avaliados em relação a padrões de referência profissionais em áreas como a resolução de problemas, o julgamento ético, a comunicação e o trabalho em equipa.

A colaboração da EY com instituições académicas como a KNIGHTS assenta no alinhamento mútuo dos currículos. A empresa está diretamente envolvida na definição do conteúdo do programa, na determinação da duração do estágio e na garantia de que as avaliações académicas refletem as necessidades práticas do setor. Esta conceção conjunta assegura que os estudantes adquiram as competências exigidas nas linhas de serviço da EY, mantendo simultaneamente a integridade académica.

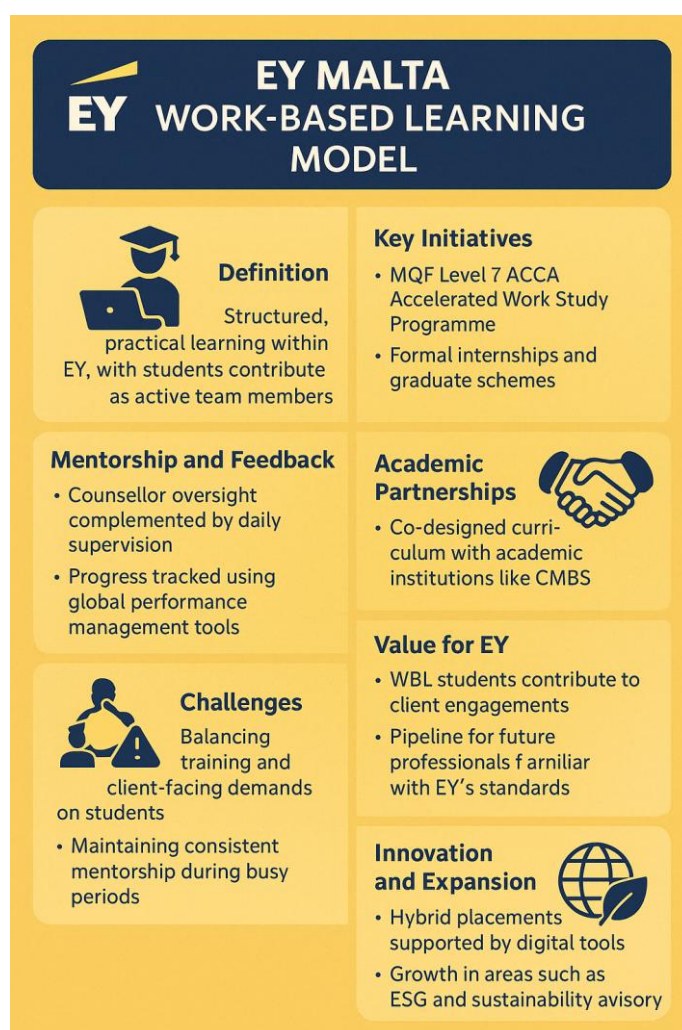
Os alunos do FCT são vistos como uma adição valiosa às equipas da EY, trazendo novas perspetivas e contribuindo de forma significativa para a prestação de serviços aos clientes. Muitos transitam para funções a tempo inteiro após a graduação, já familiarizados com a cultura e os padrões de desempenho da EY. Para a EY, o FCT também apoia o seu pipeline de

desenvolvimento de talentos a longo prazo, ajudando a organização a identificar e a moldar futuros profissionais que se alinhem com os seus valores.

Apesar do sucesso do modelo, a EY reconhece os desafios, nomeadamente o equilíbrio entre as necessidades de formação e as exigências de atendimento ao cliente durante os períodos de pico. Estes são abordados garantindo que os estudantes do FCT sejam colocados em equipas com recursos adequados e tenham uma exposição gradual a tarefas complexas. A EY também mantém a consistência na orientação através da formação de conselheiros e de processos estruturados de integração.

A EY Malta continua a inovar em resposta à evolução dos ambientes de trabalho. A empresa utiliza ferramentas digitais como o Microsoft Teams e as plataformas de aprendizagem globais da EY para apoiar colocações híbridas, especialmente no pós-COVID. Além disso, a EY está a expandir o FCT para áreas emergentes, tais como ESG (Ambiental, Social e de Governação), tecnologias de auditoria baseadas em IA e consultoria em sustentabilidade. Isto está em consonância tanto com as prioridades nacionais como com os objetivos de transformação global da EY.

Em geral, a abordagem da EY Malta destaca-se como uma boa prática devido à sua profundidade de integração, compromisso com a orientação, alinhamento com os quadros académicos e profissionais e inovação voltada para o futuro. Oferece um modelo de empregador replicável para outros países que procuram colmatar a lacuna entre a educação e o emprego através de experiências de FCT estruturadas e impactantes.



4.3 JA Malta

A JA Malta exemplifica um modelo dinâmico e inclusivo de formação em contexto do trabalho assente no empreendedorismo juvenil e na educação experiencial. Enquanto organização sem fins lucrativos focada na preparação dos jovens para o mundo do trabalho, a JA Malta define a FCT como uma abordagem estruturada que integra a aprendizagem em sala de aula com experiências práticas em ambientes de trabalho reais ou simulados. Esta filosofia sustenta os programas centrais da organização, que visam dotar os alunos de competências práticas, mentalidade empreendedora e preparação para o local de trabalho.

No centro do modelo de FCT da JA Malta está o seu programa emblemático, o Company Programme, no qual alunos do ensino secundário criam e gerem as suas próprias mini-empresas ao longo de um ano letivo. Neste programa, os alunos assumem diferentes funções, desde a gestão da produção até ao marketing e às finanças, e gerem as suas empresas como

se fossem negócios reais. A experiência é apoiada por mentores voluntários da comunidade empresarial que orientam as equipas de alunos através de sessões de brainstorming, planeamento, operações e tomada de decisões financeiras. Esta mentoria não só desenvolve competências técnicas como também reforça a confiança, a resiliência e a liderança.

A JA Malta organiza também o «Leaders for a Day», uma iniciativa em que os alunos acompanham executivos seniores em vários setores para observar de perto a liderança e a tomada de decisões. Esta exposição imersiva a ambientes profissionais acrescenta profundidade à compreensão dos alunos sobre a dinâmica do local de trabalho e as responsabilidades executivas. A JA Malta está atualmente a trabalhar para alargar esta iniciativa a nível nacional, de modo a garantir um acesso mais alargado às escolas em Malta.

Além disso, a JA Malta contribui para os esforços europeus em matéria de FCT através da sua participação no projeto *Skills4Retail*, uma iniciativa transfronteiriça que aborda as necessidades em evolução do setor do retalho, com foco em práticas digitais e sustentáveis. Como parte da sua contribuição, a JA Malta apoia o desenvolvimento de experiências práticas de FCT para os formandos e estabelece parcerias com empresas para oferecer estágios e formação alinhados com as exigências específicas do setor.

Um ponto forte fundamental da abordagem da JA Malta é o seu modelo colaborativo, que trata a FCT como uma responsabilidade partilhada entre educadores, mentores da indústria e a própria organização. Os profissionais estão envolvidos não apenas como oradores convidados, mas como co-criadores do conteúdo do programa, facilitadores de workshops de desenvolvimento de competências e mentores a longo prazo. Os educadores desempenham um papel crucial na integração das experiências de FCT na educação formal, enquanto as empresas contribuem com o acesso a estágios, desafios da vida real e mentoria.

O impacto das iniciativas de FCT da JA Malta é evidente no crescimento pessoal e profissional dos seus participantes. Os alunos saem com competências de comunicação mais fortes, pensamento empreendedor, espírito de equipa e confiança. O seu desenvolvimento é acompanhado através de ferramentas como o Entrepreneurial Skills Pass, uma certificação reconhecida internacionalmente que avalia tanto as competências sociais como as técnicas adquiridas durante o programa.

A inclusão é um pilar fundamental da prática da JA Malta. A organização envia esforços específicos para envolver estudantes de diversas origens, incluindo aqueles apoiados por Educadores de Apoio à Aprendizagem ou provenientes de contextos socioeconomicamente desfavorecidos. A JA Malta envolve também pais e tutores para garantir um ambiente de aprendizagem favorável a todos os participantes. Os programas são continuamente melhorados com base no feedback de estudantes, educadores e parceiros da indústria, garantindo a sua relevância e impacto.

A estratégia de FCT da JA Malta está em estreita sintonia com as prioridades nacionais e da UE. A nível nacional, as suas atividades apoiam a Estratégia Nacional de Educação de Malta 2024–2030, particularmente na promoção de uma educação inclusiva e baseada em competências. A nível da UE, a programação da JA Malta reflete os objetivos do Ano Europeu das Competências 2023, especialmente no que diz respeito ao avanço das competências digitais, ecológicas e empreendedoras.

Olhando para o futuro, a JA Malta pretende expandir as suas iniciativas e aprofundar as parcerias nos setores da educação e das empresas. Os objetivos estratégicos incluem a expansão do Programa Empresa e do Leaders for a Day, o alargamento do âmbito dos estágios e a criação de um Centro de Excelência em parceria com o Ministério da Educação e a Fundação HSBC Malta para integrar a literacia financeira e empreendedora nas escolas a nível nacional.

O modelo holístico e inclusivo de FCT da JA Malta torna-a uma prática exemplar de destaque. Os seus programas oferecem experiências de aprendizagem transformadoras que são escaláveis, socialmente responsivas e alinhadas com os objetivos educativos nacionais e europeus.

EY'S WORK-BASED LEARNING BEST PRACTICE MODEL



DIVERSE LEARNING PATHWAYS

- Internships for students
- Graduate programs for recent graduates



CUSTOMIZED LEARNING

- E-learning platforms tailored to professionals
- Virtual academy focused on finance skills



REAL-WORLD PROJECTS

- Assignments aligned to business objectives
- Mentorship and support from EY staff



FLEXIBLE CAREER GROWTH

- Pathways to entry-level roles for graduates
- Programs to accelerate career development

EY'S WORK-BASED LEARNING BEST PRACTICE MODEL

4.4 MFHEA

A Autoridade de Ensino Superior e Continuo de Malta (MFHEA) desempenha um papel central na definição, regulamentação e promoção FCT em Malta. Enquanto entidade reguladora nacional do ensino pós-secundário, a MFHEA define a FCT como um processo de aprendizagem estruturado e formalmente reconhecido que ocorre em ambientes de trabalho reais e constitui parte integrante de qualificações acreditadas. A Autoridade considera a FCT um pilar fundamental da estratégia nacional de educação e competências de Malta, com o objetivo de melhorar a empregabilidade dos licenciados, alinhar a aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho e dar resposta às lacunas de competências setoriais.

O compromisso da MFHEA com a FCT assenta no seu sólido quadro regulamentar. Os programas acreditados que incluem componentes de FCT devem cumprir o Quadro Nacional

de Garantia da Qualidade (NQAF) e o Quadro de Qualificações de Malta (MQF). Espera-se que os prestadores demonstrem resultados de aprendizagem claros e mensuráveis, garantam a supervisão por parte de mentores tanto do meio académico como do setor empresarial e alinhem as avaliações com as estruturas de créditos ao nível do programa. As normas essenciais incluem o cumprimento dos regulamentos de saúde e segurança, os requisitos de proteção de dados e acordos de parceria formais com as organizações de acolhimento.

A publicação das Orientações de 2023 da MFHEA para a Garantia da Qualidade de Cursos que incluem uma Componente de Formação em contexto do trabalho reforça ainda mais o compromisso de Malta com uma FCT estruturada e de alta qualidade. Estas orientações apresentam expectativas detalhadas para a conceção, implementação e avaliação da FCT, e foram concebidas para ajudar as instituições a manter a integridade académica, ao mesmo tempo que abraçam a colaboração com a indústria.

Para garantir que a oferta de FCT se mantém relevante e adaptável, a MFHEA colabora regularmente com prestadores, empregadores, associações do setor e organismos públicos. Através de processos de consulta durante a acreditação de programas, grupos de trabalho nacionais e monitorização do mercado de trabalho, a MFHEA promove ativamente a FCT em setores emergentes, tais como a inovação digital, a inteligência artificial e as tecnologias verdes. Os prestadores são encorajados a envolver os empregadores nas fases iniciais da conceção do currículo, promovendo o alinhamento entre os resultados educativos e as realidades do local de trabalho.

A MFHEA também apoia o Reconhecimento da Aprendizagem Anterior (RPL) como um complemento poderoso ao FCT. Através das suas diretrizes de RPL, a Autoridade permite que os indivíduos, particularmente alunos adultos e profissionais, convertam a experiência de trabalho informal e não formal em créditos académicos. Este processo amplia o acesso a qualificações e apoia a aprendizagem ao longo da vida, validando a experiência do mundo real.

Em resposta à evolução dos formatos de ensino, a MFHEA garante que os estágios virtuais e híbridos cumprem os mesmos padrões de qualidade que os modelos tradicionais de FCT. Os prestadores de ensino são obrigados a demonstrar claramente como será mantida a orientação à distância, o acompanhamento do progresso e o envolvimento. Isto protege a experiência do aluno e garante que as inovações na aprendizagem digital não comprometam a qualidade.

A nível europeu, a MFHEA alinha o ecossistema de FCT de Malta com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF) através do seu quadro MQF, garantindo a comparabilidade e a mobilidade das qualificações entre os Estados-Membros da UE. A MFHEA participa ativamente em fóruns políticos europeus, tais como grupos consultivos do EQF, ENQA e iniciativas Erasmus+, contribuindo assim para a cooperação internacional, a avaliação comparativa e a aprendizagem partilhada.

Na perspetiva da MFHEA, um programa de FCT de melhores práticas caracteriza-se por uma supervisão estruturada, resultados de aprendizagem claramente definidos e avaliados, um envolvimento significativo dos empregadores e flexibilidade para acomodar as diversas necessidades dos formandos. Tais modelos aumentam a empregabilidade, proporcionam valor real aos empregadores e contribuem para a resiliência económica nacional, ao darem resposta à escassez de competências atual e futura.

Olhando para o futuro, a MFHEA prevê um quadro nacional de FCT que integre formalmente a FCT em todas as qualificações pós-secundárias relevantes. Embora as expectativas atuais estejam incorporadas no sistema de acreditação mais amplo, a MFHEA reconhece o valor de uma estratégia nacional dedicada à FCT. Tal quadro traria uma maior padronização, ofereceria apoio estruturado aos prestadores e aumentaria a clareza e a confiança entre empregadores e formandos.

No seu papel de regulador e impulsionador de políticas, a MFHEA exemplifica as melhores práticas na governação do FCT, garantindo que a qualidade, a relevância e a conceção centrada no aluno permaneçam na vanguarda dos sistemas de educação e formação de Malta.

5 Análise de lacunas e desafios

Perfil dos inquiridos e contexto do inquérito

Para apoiar esta análise, foi realizado um inquérito dirigido a um vasto leque de partes interessadas envolvidas no desenvolvimento, regulamentação e implementação da Formação em contexto do trabalho em Malta. Participaram no inquérito um total de 30 inquiridos. A maioria dos inquiridos (30 %) pertencia ao setor da educação, incluindo instituições de ensino superior e prestadores de formação. Outros participantes incluíram representantes da indústria, organismos reguladores e organizações não governamentais envolvidas na empregabilidade dos jovens e no desenvolvimento de competências.

O questionário foi estruturado de forma a captar as perceções em cinco áreas-chave: conhecimento das políticas de FCT, identificação dos desafios de implementação, compreensão da integração digital, opiniões sobre o apoio a nível da UE e disponibilidade para participar em futuras iniciativas de FCT. As secções seguintes resumem as principais conclusões, situando-as no contexto político de Malta e nos objetivos do Projeto WBL Champion.

Esta base diversificada de inquiridos garante uma visão representativa do panorama nacional da FCT e fornece informações valiosas sobre as barreiras e oportunidades, tanto da perspetiva da educação como da indústria.

5.1 Resultados do inquérito: lacunas e desafios de implementação

O inquérito realizado no âmbito deste relatório forneceu informações valiosas sobre os desafios atuais que impedem a plena implementação da FCT em Malta. Com respostas de 30 partes interessadas dos setores da educação, da indústria, do setor público e das ONG, o inquérito teve como objetivo recolher opiniões sobre o conhecimento das políticas, as barreiras estruturais, a integração digital e o envolvimento das partes interessadas em iniciativas de FCT.

Desfasamento entre a educação e as necessidades do mercado de trabalho

O desafio mais significativo, referido por 63,3% dos inquiridos, foi o desajustamento contínuo entre os currículos educativos e as exigências do mercado de trabalho. Os participantes manifestaram preocupação com o facto de muitos programas académicos continuarem a não estar alinhados com as realidades dos locais de trabalho modernos, resultando em licenciados que carecem das competências de preparação para o trabalho exigidas pelos empregadores. Esta desconexão persistente compromete a empregabilidade dos licenciados e contribui para um fosso de competências cada vez maior. Os resultados sugerem uma necessidade urgente de um maior envolvimento da indústria no desenvolvimento dos currículos, a par de uma análise sistemática do mercado de trabalho, para garantir que a formação continua a responder às necessidades económicas em evolução.

Consciência e visibilidade limitadas das oportunidades de FCT

Acompanhando de perto esta questão, 56,7% dos inquiridos destacaram a falta de sensibilização e visibilidade das oportunidades de FCT. As partes interessadas observaram que tanto os formandos como os empregadores muitas vezes desconhecem a disponibilidade, o valor e a estrutura dos programas de FCT. Isto reflete uma lacuna de comunicação e divulgação, limitando a participação e prejudicando os esforços para posicionar a FCT como um percurso educativo mainstream. Aponta também para uma oportunidade perdida de desenvolver uma identidade ou «marca» nacional de FCT que tenha ressonância junto de múltiplos públicos, desde estudantes a empregadores e educadores.

Envolvimento dos empregadores e complexidade administrativa

Outros 43,3% dos inquiridos referiram o envolvimento limitado dos empregadores como um grande obstáculo. Embora Malta tenha feito progressos na ligação entre o meio académico e a indústria, muitos empregadores, particularmente as PME, carecem dos recursos, estruturas de apoio ou incentivos para acolher estudantes em programas de FCT. As partes interessadas apelaram à criação de quadros de envolvimento mais claros, processos de integração

simplificados para as organizações de acolhimento e incentivos apoiados pelo governo para tornar a FCT mais atrativa para o setor privado.

Da mesma forma, a carga administrativa e a complexidade burocrática foram assinaladas por outros 43,3% dos inquiridos. Estas questões surgem frequentemente em áreas como seguros, conformidade, acordos de colocação e agendamento. Tanto as instituições como as empresas observaram que o esforço processual necessário para criar uma experiência de FCT de qualidade pode dissuadir o envolvimento, especialmente quando não existe apoio centralizado ou infraestrutura digital para a simplificar.

Limitações de promoção e financiamento

Para além da fraca sensibilização, 40% dos inquiridos indicaram que a FCT não é suficientemente promovida a nível nacional. Existe uma necessidade clara de campanhas de comunicação estruturadas e de plataformas de orientação integradas que consolidem informações sobre prestadores de FCT, oportunidades e casos de sucesso.

20% dos inquiridos referiram também as limitações de financiamento como um desafio, particularmente para as instituições e empregadores de menor dimensão. Sem incentivos financeiros, algumas partes interessadas não conseguem dedicar tempo ou recursos adequados à supervisão ou acolhimento de formandos de forma significativa e estruturada.

Preparação digital e integração

Uma conclusão particularmente notável diz respeito à digitalização dos sistemas de FCT. Embora 90% dos inquiridos tenham considerado as competências digitais «importantes» ou «muito importantes» para a implementação eficaz da FCT, apenas 30% referiram ter conhecimento de quaisquer ferramentas ou plataformas digitais que atualmente apoiem a FCT em Malta. Esta discrepância marcante revela uma lacuna crítica entre a importância percebida e a implementação prática. Ferramentas como portfólios eletrónicos, estágios virtuais e sistemas de monitorização digital são subutilizadas ou pouco conhecidas, sugerindo a necessidade de um maior investimento tanto em infraestruturas digitais como na formação das partes interessadas.

Challenge Area	Percentage of Respondents	Key Insight
Misalignment between education and labour market	63.30%	Academic content not aligned with industry needs
Lack of awareness of WBL opportunities	56.70%	WBL initiatives not widely known among stakeholders
Limited employer engagement	43.30%	Employers not actively involved or supported
Administrative complexity	43.30%	Complex procedures deter participation
Insufficient promotion	40%	Limited outreach and visibility of WBL
Lack of funding	20%	Resource constraints for employers/institutions
Awareness of digital tools	30%	Most are unaware of digital support tools
Perceived importance of digital skills	90%	High value placed on digital skills in WBL

5.2 Interpretação dos resultados do inquérito

Os resultados do inquérito apresentam um retrato detalhado e matizado do estado atual da implementação da Formação em contexto do trabalho em Malta. Embora exista um reconhecimento comum entre as partes interessadas do potencial da FCT para colmatar a lacuna entre a educação e o emprego, os dados revelam também um conjunto de desafios estruturais, operacionais e relacionados com a sensibilização que devem ser abordados para que se possa tirar pleno partido do seu impacto.

O desalinhamento entre os currículos académicos e as necessidades do mercado de trabalho, citado por 63,3% dos inquiridos, surge como a questão mais premente. Isto aponta para uma desconexão sistémica que dificulta a preparação dos licenciados e limita a relevância da educação para os contextos do mundo real. Sublinha a necessidade urgente de uma colaboração mais estratégica e sustentada entre os prestadores de ensino e os empregadores, particularmente na conceção conjunta de currículos e em exercícios regulares de mapeamento de competências.

Da mesma forma, a falta de sensibilização e de promoção das oportunidades FCT identificada por mais de metade dos inquiridos destaca uma lacuna crítica na comunicação. Apesar dos progressos políticos e da existência de vários programas de FCT, muitos formandos, empregadores e até mesmo educadores continuam sem saber como aceder ou implementar essas oportunidades. Isto exige uma divulgação nacional coordenada, uma imagem de marca mais clara dos percursos de FCT e o desenvolvimento de centros de informação centralizados.

Os desafios relacionados com o envolvimento limitado dos empregadores e a carga administrativa refletem as restrições práticas que muitas vezes impedem a participação. Os empregadores, especialmente as PME, enfrentam dificuldades reais em dedicar tempo e recursos à FCT sem incentivos estruturados ou sistemas simplificados. Isto revela a importância de reduzir a burocracia e aumentar os mecanismos de apoio, tais como coordenadores de estágios, infraestruturas digitais e modelos jurídicos.

O inquérito também revelou uma significativa exclusão digital na implementação da FCT. Embora 90% dos inquiridos tenham reconhecido a importância das competências digitais, apenas 30% tinham conhecimento das ferramentas digitais atualmente disponíveis para apoiar a FCT. Esta lacuna sugere uma oportunidade perdida para modernizar a prestação e acompanhar os resultados utilizando tecnologias como portfólios eletrónicos, mentoria virtual e plataformas online de acompanhamento de estágios.

Em conjunto, os resultados validam a orientação das políticas nacionais de FCT de Malta, ao mesmo tempo que destacam áreas claras onde são necessárias medidas adicionais. Apoiam fortemente o enfoque do Projeto WBL Champion na reformulação dos currículos, no reforço do envolvimento das partes interessadas, no desenvolvimento de capacidades digitais e no apoio à adaptação das políticas, tanto a nível nacional como da UE.

As respostas refletem também um verdadeiro desejo de envolvimento e reforma. Com 86,7% das partes interessadas a manifestarem interesse em participar em futuros workshops sobre FCT, existe um mandato claro para a ação coletiva. O que é agora necessário é um quadro nacional que reúna políticas, práticas e inovação, garantindo que a FCT se torne uma componente de alta qualidade e plenamente integrada no ecossistema de educação e emprego de Malta.

5.3 Comparação das respostas ao inquérito com a literatura nacional de Malta e as ambições em matéria de FCT

Os resultados do inquérito estão em estreita sintonia com as ambições nacionais de Malta de melhorar a estrutura, a qualidade e a visibilidade da formação em contexto do trabalho, tal como estabelecido em quadros políticos fundamentais, incluindo a Lei da Formação em contexto do trabalho e da Aprendizagem (2018), o Quadro de Qualificações de Malta (MQF) e o Relatório de Avaliação de 2022 e as Orientações de Garantia de Qualidade da FCT de 2023 da MFHEA.

Desfasamento entre a indústria e a educação

A barreira mais significativa identificada pelas partes interessadas, referida por 63,3% dos inquiridos, foi o desfasamento entre os currículos educativos e as necessidades do mercado de trabalho. Isto reflete uma das principais motivações subjacentes à Lei da Formação em contexto do trabalho e do Aprendizado (2018), que visa promover uma cooperação mais estreita entre empregadores e prestadores de ensino, de modo a garantir que os conteúdos académicos refletem os requisitos da indústria. Da mesma forma, o MQF apela explicitamente

a que os resultados de aprendizagem, particularmente nos Níveis 4–7, estejam alinhados com as normas profissionais e as competências do mundo real.

O *Relatório de Avaliação* de 2022 da MFHEA sobre a FCT ecoou esta preocupação, afirmando que muitos programas académicos «carecem dos componentes práticos integrados necessários para preparar os estudantes para ambientes de trabalho complexos e em evolução». Os dados do inquérito reforçam esta observação, revelando uma forte procura por uma reforma curricular e pela integração de componentes co-concebidos pela indústria nas qualificações formais.

Envolvimento dos empregadores

Uma percentagem significativa de 43,3% dos inquiridos referiu o envolvimento limitado dos empregadores como um grande desafio. Isto é particularmente relevante no contexto dos objetivos nacionais de criar parcerias «mutuamente benéficas» entre instituições de ensino e empresas. As Orientações da MFHEA para a FCT (2023) definem claramente o papel dos empregadores na co-implementação da FCT, na supervisão dos estudantes e na contribuição para os processos de avaliação. No entanto, tanto o inquérito como as consultas da MFHEA sugerem que, na prática, muitos empregadores, especialmente as PME, carecem da capacidade, clareza ou incentivos para se envolverem de forma sistemática.

A MFHEA também reconheceu esta lacuna, tendo a Dra. Rose Anne Cuschieri (CEO da MFHEA) sublinhado na sua contribuição para este relatório que a colaboração dos empregadores deve ir além de estágios pontuais e evoluir para parcerias estruturadas e responsáveis, apoiadas por clareza regulamentar e orientação política.

Complexidade administrativa e operacional

A par do envolvimento limitado dos empregadores, 43,3% dos participantes no inquérito também destacaram a carga administrativa associada à implementação do FCT, refletindo a recomendação da MFHEA de simplificar os processos através de ferramentas digitais e quadros normalizados. A literatura nacional também apelou à criação de unidades de coordenação centralizadas dentro das instituições para apoiar a logística dos estágios, os acordos legais e a monitorização.

Estas preocupações refletem desafios de implementação mais amplos abordados tanto no Relatório de Avaliação de 2022 como nas Orientações de 2023, que propõem fluxos de trabalho mais claros, modelos de documentação e formação para mentores empregadores, a fim de garantir que a FCT se torne sustentável em grande escala.

Promoção e Sensibilização para as Oportunidades de FCT

O inquérito revelou também que 56,7% dos inquiridos consideravam que existe uma falta de sensibilização sobre os percursos de FCT, e 40% referiram que a FCT não é suficientemente promovida. Isto está em consonância com a própria avaliação da MFHEA de que a compreensão pública da FCT, em particular a sua estrutura, valor e resultados, continua fragmentada.

Embora estratégias nacionais como a *Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023–2030* e a *Visão Económica 2021–2031* promovam a FCT como um meio de aumentar a adaptabilidade e a resiliência da força de trabalho, os resultados indicam que são necessários mais esforços para traduzir estas visões estratégicas em campanhas dirigidas ao público, portais de informação acessíveis e orientações fáceis de utilizar, tanto para os formandos como para os empregadores.

Preparação digital

Por fim, a digitalização representa uma lacuna crítica no ecossistema de FCT de Malta. Embora 90% dos inquiridos considerassem as competências digitais essenciais para um FCT eficaz, 70% admitiram não ter conhecimento de quaisquer ferramentas digitais que apoiem a implementação do FCT em Malta. Isto sinaliza uma grande discrepância entre a intenção política e a implementação. As Orientações de 2023 da MFHEA salientam a necessidade de «formatos de implementação adaptáveis» e a inclusão de plataformas digitais para monitorização, orientação e aprendizagem reflexiva, mas a sensibilização e a aceitação continuam a ser limitadas.

5.4 Afirmar as ambições, necessidades e objetivos do projeto FCT

Os resultados do inquérito nacional às partes interessadas fornecem uma validação robusta e baseada em evidências para a direção e as prioridades do Projeto WBL Champion. As respostas refletem um alinhamento claro entre os desafios identificados no terreno e as áreas de intervenção definidas pelos pacotes de trabalho do projeto. Elas confirmam que o Projeto WBL Champion não só é oportuno, como também está estrategicamente posicionado para abordar as barreiras sistémicas à Formação em contexto do trabalho em todo o ecossistema educativo maltês.

Reestruturação dos cursos do ensino superior para integrar a FCT

O sinal mais forte do inquérito veio dos 63,3% dos inquiridos que referiram uma incompatibilidade entre os currículos e as necessidades do mercado de trabalho. Isto apoia o primeiro resultado-chave do projeto: a reformulação de seis programas de ensino superior para integrar componentes de FCT, garantindo que o conteúdo académico seja desenvolvido

em colaboração com os empregadores, orientado pelas exigências de competências atuais e emergentes.

Isto é ainda reforçado pela ênfase da MFHEA no alinhamento dos resultados de aprendizagem com as competências no local de trabalho e pelas suas diretrizes que incentivam o envolvimento da indústria durante a conceção dos programas. O Projeto WBL Champion pode responder diretamente a esta prioridade, testando modelos de cursos co-concebidos e partilhando-os como exemplos de referência a nível nacional e europeu.

Envolvimento das partes interessadas e campanhas de sensibilização

Com 56,7% dos inquiridos a identificar uma falta de sensibilização para as oportunidades de FCT, o segundo objetivo do projeto, que consiste em criar mecanismos de envolvimento das partes interessadas e lançar campanhas de sensibilização, justifica-se claramente. Os inquiridos referiram confusão ou falta de informação sobre o funcionamento da FCT, quem é elegível e quais os papéis que se espera que os empregadores e as instituições desempenhem.

É encorajador que 86,7% dos inquiridos tenham manifestado interesse em participar em futuros workshops ou grupos de discussão, demonstrando um elevado nível de disponibilidade para se envolverem em iniciativas de FCT. O projeto pode capitalizar este impulso facilitando mesas redondas nacionais, fóruns entre empregadores e instituições de ensino e campanhas de informação pública, ao mesmo tempo que desenvolve materiais de orientação para estudantes, empresas e prestadores de serviços.

Desenvolvimento de competências e recursos digitais

O terceiro foco do projeto, a transformação digital da implementação do FCT, é fortemente validado pela discrepância entre as perceções das partes interessadas e a preparação digital. Embora 90% dos inquiridos concordassem que as competências digitais são importantes ou muito importantes para o FCT, apenas 30% tinham conhecimento das ferramentas digitais atualmente em uso. Este ponto cego digital ameaça comprometer a escalabilidade, a inclusão e o acompanhamento dos programas de FCT.

O compromisso do Projeto WBL Champion com a criação de plataformas digitais, ferramentas de avaliação eletrónica e recursos digitais de mapeamento do FCT responde diretamente a esta lacuna. Apoia também a agenda mais ampla de digitalização da educação em Malta, tal como delineada na Estratégia Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida e nas Orientações de Garantia da Qualidade de 2023 da MFHEA para estágios virtuais.

Reforçar o Envolvimento dos Empregadores e dos Responsáveis Políticos

Um tema recorrente no inquérito e nas entrevistas às partes interessadas foi a falta de um envolvimento estruturado dos empregadores. Com 43,3% dos inquiridos a referirem isto como

um obstáculo e muitos a apontarem a carga administrativa (também 43,3%) como um fator dissuasor, a necessidade de mecanismos simplificados de coordenação entre empregadores e o setor educativo é evidente.

O papel do Projeto WBL Champion na facilitação de recomendações políticas, quadros de incentivos e soluções de gestão de estágios é vital. Estes resultados respondem ao apelo da MFHEA para uma garantia de qualidade mais eficaz, formação em mentoria e modelos de integração de empregadores. O projeto está bem posicionado para propor quadros de FCT simplificados e escaláveis que equilibrem o rigor académico com a viabilidade operacional.

Informar as adaptações das políticas da UE e nacionais

Por fim, o inquérito revelou um nível misto de conhecimento e perceções sobre os quadros políticos da UE em matéria de FCT, com 33,3% dos inquiridos a permanecerem neutros e 10% a desconhecerem ferramentas como o Erasmus+ ou o Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Formação em Alternância (EFQEA). Isto indica uma lacuna de comunicação entre a política da UE e a implementação local, que o Projeto WBL Champion está em posição única para resolver através de relatórios comparativos, colaboração transfronteiriça e divulgação de casos de sucesso.

Ao integrar a experiência de Malta em matéria de FCT no contexto europeu mais alargado e ao promover a aprendizagem partilhada, o projeto pode ajudar a moldar adaptações políticas que sejam simultaneamente sensíveis ao contexto e relevantes a nível transnacional.

5.5 Reflexões

Com base nos resultados do inquérito nacional e na sua correspondência com o atual panorama político de FCT em Malta, esta secção apresenta reflexões-chave e recomendações específicas destinadas a colmatar as lacunas de implementação e a reforçar as ambições tanto do Projeto WBL Champion como das partes interessadas nacionais.

O inquérito forneceu uma indicação clara de que existe um apoio conceptual generalizado à Formação em contexto do trabalho em Malta. As partes interessadas reconhecem o seu potencial para colmatar a lacuna entre a educação e o mercado de trabalho, aumentar a empregabilidade e melhorar a relevância do ensino superior. Isto foi reiterado na literatura sobre políticas nacionais e nos comentários da MFHEA, particularmente nas suas Orientações de Garantia da Qualidade de 2023 e no Relatório de Avaliação de 2022, que apelam a modelos de FCT mais estruturados e orientados para a qualidade.

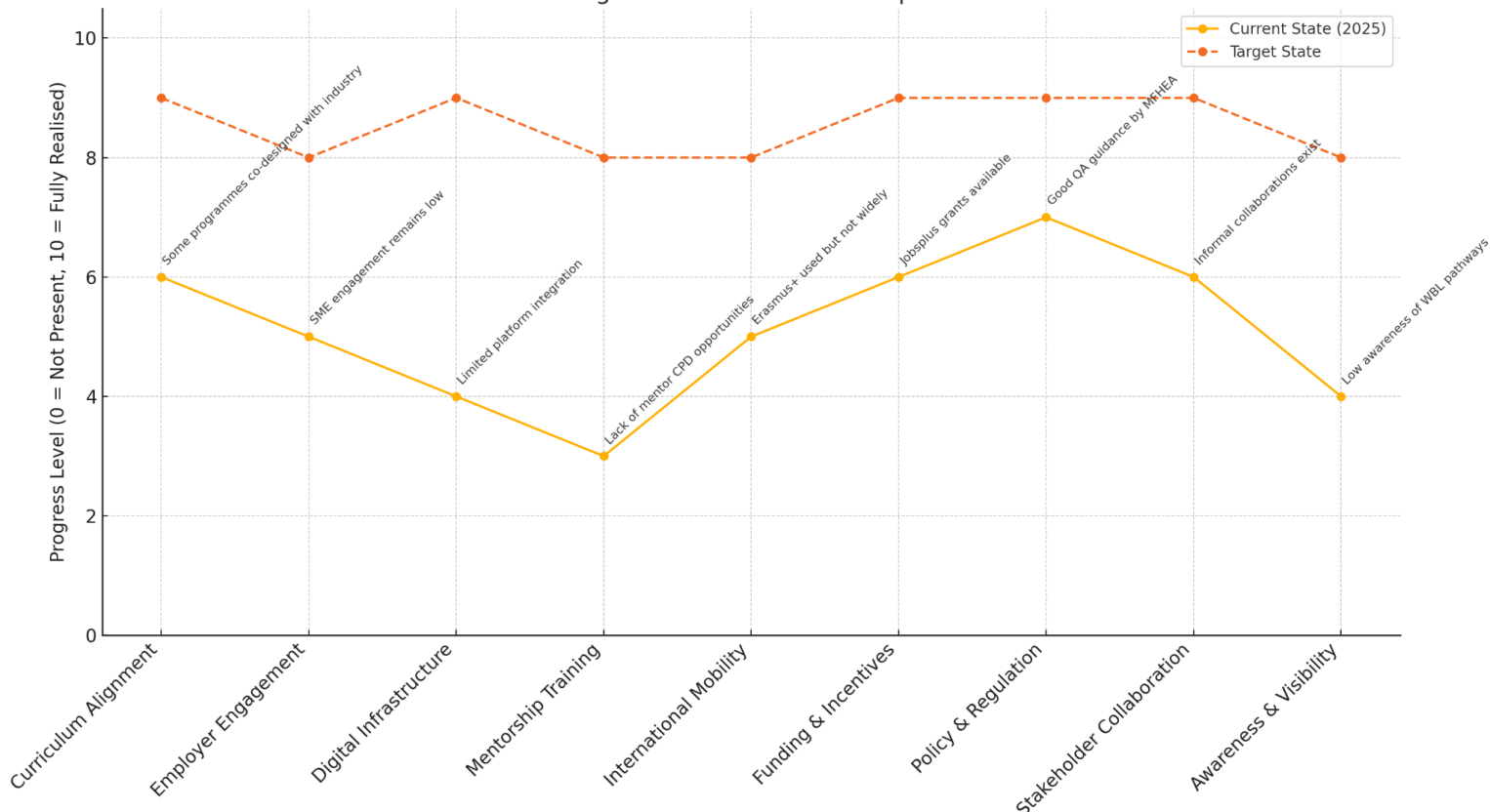
No entanto, as respostas revelaram também uma série de barreiras persistentes à implementação bem-sucedida. Entre estas destacam-se o desalinhamento entre os currículos e as necessidades de competências do mundo real, uma falta geral de conhecimento sobre as

oportunidades e ferramentas de FCT existentes e um envolvimento insuficiente dos empregadores, especialmente por parte das pequenas e médias empresas (PME). Além disso, muitos inquiridos referiram obstáculos processuais e burocráticos como principais fatores dissuasores, o que reflete a necessidade de quadros de FCT mais ágeis e acessíveis.

Os resultados confirmaram a relevância dos objetivos do Projeto WBL Champion, particularmente no que diz respeito à reformulação curricular, à transformação digital, à contribuição política e à mobilização das partes interessadas, e oferecem agora uma base de evidências clara para orientar os seus próximos passos.

Este gráfico ilustra o progresso atual e as ambições futuras de Malta em dimensões-chave da Formação em contexto do trabalho. Cada categoria, desde o alinhamento curricular até à infraestrutura digital e ao envolvimento dos empregadores, foi avaliada numa escala de 0 a 10. A linha contínua representa o estado atual (2025), destacando pontos fortes, como políticas e regulamentação, e áreas que necessitam de melhorias, como a formação em mentoria e a integração de ferramentas digitais. A linha tracejada mostra o estado-alvo desejado por Malta, refletindo as ambições nacionais tal como delineadas em documentos estratégicos e apoiadas pelas respostas ao inquérito às partes interessadas. As anotações fornecem mais contexto

Malta's Work-Based Learning Practices: Current Composition vs Future Ambitions



sobre desafios específicos e esforços em curso, sublinhando o roteiro para um sistema de FCT mais integrado e preparado para o futuro.

5.6 Recomendações para o reforço da FCT em Malta

Embora Malta tenha feito progressos louváveis na promoção da Formação em contexto do trabalho através de iniciativas como a Lei da Formação em contexto do trabalho e do Aprendizado (2018), as qualificações alinhadas com o MQF, o quadro de garantia de qualidade da MFHEA e vários programas de apoio aos empregadores oferecidos por entidades como a Jobsplus, continua a existir uma margem considerável para alargar, simplificar e reforçar a implementação da FCT.

As recomendações que se seguem visam desenvolver as bases já existentes, com base no feedback das partes interessadas e no alinhamento das políticas nacionais:

1. Alargar e adaptar os incentivos aos empregadores para a FCT académica

Malta já oferece mecanismos de apoio aos empregadores, tais como o Programa de Exposição ao Trabalho e o Programa de Investimento em Competências, através da Jobsplus. No entanto, as respostas ao inquérito sugerem que estes nem sempre são bem compreendidos, acessíveis ou adaptados às necessidades das PME que participam na FCT académica ligada a programas acreditados.

Malta beneficiaria com o reforço da visibilidade, usabilidade e relevância destes programas para os empregadores em estágios ligados à educação, especialmente em setores onde a FCT está a emergir ou é subdesenvolvida. Tal medida incentivaria uma participação mais ampla e garantiria que a FCT não fosse apenas oferecida, mas também integrada em todos os setores e níveis de qualificação.

2. Reforçar o alinhamento entre os currículos e a indústria

Embora os atuais quadros educativos, como o MQF, enfatizem resultados alinhados com a empregabilidade, o inquérito confirmou uma desconexão persistente entre os currículos e as necessidades do mercado de trabalho. Instituições como a KNIGHTS e a MCAST têm feito progressos na integração de competências do mundo real nos seus programas, mas um mecanismo mais formalizado e consistente para a participação da indústria na conceção dos currículos melhoraria ainda mais esta situação.

Malta beneficiaria com a criação de conselhos curriculares ou conselhos consultivos específicos por setor que reunissem empregadores, organismos reguladores e educadores para co-criar conteúdos e resultados de aprendizagem, garantindo que os programas se mantêm ágeis e preparados para o futuro.

3. Desenvolver uma plataforma digital centralizada para a coordenação da FCT

Várias instituições utilizam sistemas internos para gerir os estágios de FCT e o progresso dos formandos, e a MFHEA incentiva a documentação e a elaboração de relatórios digitais nas suas diretrizes de garantia da qualidade. No entanto, os resultados do inquérito destacaram uma consciência limitada e uma utilização inconsistente de ferramentas digitais para apoiar a FCT entre prestadores e empregadores.

Uma plataforma digital nacional poderia servir como um centro nevrálgico para a correspondência de estágios, o acompanhamento dos formandos, a elaboração de relatórios e a comunicação entre as partes interessadas. Isto não só melhoraria a coordenação e a visibilidade, como também reduziria a carga administrativa e permitiria a normalização em todo o setor.

4. Alargar o apoio financeiro público e ligado à UE para a implementação do FCT

Os programas existentes, como o Erasmus+, os subsídios Jobsplus e as subvenções do FSE+, apoiam vários percursos de formação e requalificação. No entanto, os inquiridos referiram que muitos prestadores de ensino e empregadores continuam a enfrentar restrições financeiras e de capacidade na organização de estágios de FCT de alta qualidade.

Malta poderia reforçar ainda mais a implementação da FCT, alargando o acesso ao cofinanciamento para a supervisão de estágios, a formação de mentores e o desenvolvimento de programas, particularmente nas instituições de ensino superior e nas PME. Simplificar o acesso a estes fundos e aumentar a divulgação da sua disponibilidade seriam fatores-chave.

5. Investir na Formação de Mentores e no Desenvolvimento Profissional Contínuo para Empregadores

Uma mentoria de qualidade é fundamental para uma experiência de FCT bem-sucedida. A MFHEA reconhece os empregadores como coeducadores nas suas diretrizes de FCT, mas o inquérito e o feedback institucional apontam para uma falta de apoio consistente aos mentores, muitos dos quais não têm formação formal em pedagogia no local de trabalho.

Malta beneficiaria da introdução de percursos estruturados de formação e desenvolvimento profissional contínuo para mentores no local de trabalho, apoiados por instituições de ensino superior ou organismos centrais. Isto aumentaria a qualidade e a consistência da supervisão e ajudaria os empregadores a sentirem-se mais confiantes e competentes no seu papel educativo.

6. Promover a mobilidade internacional e a colaboração europeia na FCT

Através de programas como o Erasmus+, Malta já faz parte do ecossistema europeu de mobilidade de aprendizagem. Instituições como o MCAST, através da Aliança EU4Dual, estão na vanguarda da educação baseada no trabalho transfronteiriça. No entanto, o acesso às oportunidades continua a ser desigual entre instituições e grupos de formandos.

Malta deve ampliar e diversificar a participação na mobilidade Erasmus+ KA1 e KA2 para a FCT, particularmente para estudantes em percursos de formação profissional e aplicada. Apoiar os intercâmbios de FCT de saída e de entrada impulsionará a internacionalização, a inovação e a competitividade global do setor educativo de Malta.

7. Melhorar a sensibilização nacional para as ferramentas digitais de FCT

Existem soluções digitais em todo o setor, que vão desde estágios virtuais a sistemas de gestão da aprendizagem, mas os inquiridos revelaram uma lacuna de 70 % na sensibilização, apesar de 90 % reconhecerem a sua importância. Isto sugere a necessidade não de novas ferramentas, mas de uma melhor sensibilização, formação e integração das existentes.

Malta beneficiaria de uma campanha de sensibilização nacional, complementada por guias práticos e sessões de capacitação, para promover ferramentas digitais que melhorem o planeamento, a implementação e a avaliação da FCT.

8. Simplificar os requisitos administrativos para empregadores e prestadores de serviços

Embora a MFHEA forneça orientações e modelos para facilitar o cumprimento, muitos inquiridos, em particular empregadores, referiram que os procedimentos burocráticos continuam a constituir um obstáculo. Isto representa um desafio especial para as empresas de menor dimensão ou para quem acolhe estagiários pela primeira vez.

Para apoiar uma maior adoção do FCT, Malta poderia simplificar os procedimentos através da expansão da documentação padronizada, oferecendo kits de ferramentas de integração e criando mecanismos de apoio do tipo helpdesk. A simplificação da conformidade tornaria o FCT mais acessível, mantendo simultaneamente a responsabilização e a garantia de qualidade.

9. Facilitar workshops para as partes interessadas e comunidades de prática

É encorajador que 86,7% das partes interessadas tenham manifestado interesse em eventos de envolvimento no FCT. As instituições de Malta já participam em consultas e grupos de trabalho, mas existe um claro interesse em espaços mais estruturados para estabelecer ligações, colaborar e inovar entre setores.

Malta beneficiaria da organização de fóruns regulares de partes interessadas na FCT, tanto online como presenciais, centrados na implementação na vida real, na partilha de ferramentas e na criação de ligações entre o meio académico e os empregadores. Estas comunidades de prática reforçariam uma cultura de co-concepção e melhoria contínua.

Estas recomendações baseiam-se nas experiências vividas pelos educadores, empregadores e reguladores de Malta e refletem tanto o progresso já alcançado como o potencial de crescimento futuro. Ao basear-se nos quadros existentes e ao reforçar a coordenação, a capacidade e a comunicação, Malta pode fortalecer a sua posição como líder da FCT, voltada para o futuro e centrada no aluno. À medida que o Projeto Campeão da FCT avança, estas ações oferecem um caminho claro e prático para aprofundar o impacto, impulsionar a qualidade e garantir que a Formação em contexto do trabalho continue a evoluir como uma pedra angular da estratégia de educação e desenvolvimento da força de trabalho de Malta.

7 Conclusão

Malta encontra-se num momento promissor na sua jornada de Formação em contexto do trabalho. Com legislação robusta, instituições com visão de futuro e um organismo regulador ativo na MFHEA, as bases para um ecossistema de FCT impactante já estão estabelecidas. No

entanto, tal como revelaram o inquérito nacional e a revisão da literatura, aproveitar estas bases requer um foco renovado na coordenação, comunicação e reforço de capacidades.

As perceções recolhidas ao longo deste relatório destacam um claro apetite por mudança e colaboração. As partes interessadas dos setores da educação, da indústria e da elaboração de políticas reconhecem o valor da FCT na preparação dos alunos para o mundo do trabalho. No entanto, persistem lacunas, particularmente no alinhamento dos conteúdos educativos com as necessidades em evolução do mercado de trabalho, na melhoria do envolvimento dos empregadores, na simplificação dos processos administrativos e na integração mais eficaz de soluções digitais.

Estas não são lacunas, mas sim oportunidades para melhorias estratégicas. O Projeto WBL Champion está numa posição única para aproveitar este impulso. Ao conceber cursos em colaboração com os empregadores, expandir campanhas de sensibilização, melhorar a infraestrutura digital e apoiar a mentoria estruturada, o projeto pode ajudar Malta não só a cumprir as suas ambições em matéria de FCT, mas também a superá-las.

É importante referir que as recomendações aqui apresentadas não exigem uma reinvenção. Baseiam-se no que já existe: programas nacionais de confiança, instituições empenhadas e uma crença partilhada no poder transformador da aprendizagem experiencial. O que é necessário agora é a integração de esforços, sistemas e partes interessadas para garantir que a FCT se torne não apenas um percurso complementar, mas uma característica central da estratégia de educação e desenvolvimento da força de trabalho de Malta.

À medida que o Projeto Campeão da FCT avança para a sua fase de implementação, estas conclusões e ações oferecem um plano de ação claro e baseado em dados. Elas afirmam que o caminho a seguir reside na parceria entre formandos e mentores, instituições e empregadores, políticas e práticas. E, através destas parcerias, Malta pode continuar a liderar pelo exemplo, moldando um modelo de FCT preparado para o futuro, inclusivo e resiliente, com relevância em toda a Europa e além-fronteiras.

8 Referências

Central Mediterranean Business School. (s.d.-a). *Locais de aprendizagem: Transforme o seu local de trabalho com a formação em contexto do trabalho*. Obtido em <https://cmbs.edu.mt/sites-of-learning/>

Central Mediterranean Business School. (s.d.-b). *A sua jornada de formação empresarial espera por si: Explore a nossa vasta gama de cursos de licenciatura e pós-graduação*. Obtido em <https://cmbs.edu.mt/>

Direção de Aprendizagem ao Longo da Vida e Empregabilidade (DLE), MEYR. (2023). *Estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida 2023–2030*. Ministério da Educação, Desporto, Juventude, Investigação e Inovação.

Ernst & Young. (s.d.-a). *Acelerador de carreira: Aprendizagem prática e desafios do mundo real*. Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/ey-career-path-accelerator

Ernst & Young. (s.d.-b). *EY Learning on Demand: E-learning personalizado para o desenvolvimento profissional*. Obtido em https://www.ey.com/en_mt/careers/ey-learning-on-demand

Ernst & Young. (s.d.-c). *Academia virtual da EY: aperfeiçoamento para profissionais de finanças, contabilidade e análise*. Obtido em <https://www.eyvirtualacademy.com>

Ernst & Young. (s.d.-d). *Estágios e programas para estudantes: Experiências do mundo real para lançar a sua carreira*. Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/internships-student-programs

Ernst & Young. (s.d.-e). *Programas para estudantes e recém-licenciados: Experiência profissional, estágios e percursos para recém-licenciados*. Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/student-entry-level-programs

Comissão Europeia. (2018). *Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia da Formação em Alternância (EFQEA)*. Jornal Oficial da União Europeia, C153/1. Obtido em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2018_153_R_0001

Comissão Europeia. (s.d.). *Programa Erasmus+: Apoio a iniciativas de formação em contexto do trabalho*. Disponível em <https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

Comissão Europeia / Eurydice. (2023). *Reformas nacionais no ensino e formação profissionais e na educação de adultos: Malta*. Obtido em <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/malta/national-reforms-vocational-education-and-training-and-adult-learning>

Governo de Malta. (2018). *Lei da Formação em contexto do trabalho e do Aprendizado (Capítulo 594 das Leis de Malta)*. Obtido em <https://legislation.mt/eli/cap/594/eng/pdf>

Faculdade de Artes, Ciências e Tecnologia de Malta. (s.d.). *Programas de aprendizagem e estágio para o ensino profissional*. Disponível em: <https://mcast.edu.mt/apprenticeships-mcast/>

Faculdade de Artes, Ciências e Tecnologia de Malta. (2023). *Formação em contexto do trabalho do MCAST e participação no EU4Dual*. Obtido em <https://mcast.edu.mt/mcast-work-based-learning/>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (dezembro de 2022). *Relatório de âmbito – Formação em contexto do trabalho (FCT)*. Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2022/12/Scoping-Report-FCT.pdf>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (16 de junho de 2023). *Orientações para a garantia da qualidade de cursos que incluem uma componente de formação em contexto do trabalho*. Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/06/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-FCT-final-16.6.23.pdf>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (agosto de 2023). *Orientações para a garantia da qualidade em cursos que incluem uma componente de formação em contexto do trabalho (versão em inglês)*. Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/08/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-FCT-English-Version.pdf>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (28 de agosto de 2023). *Orientações para a garantia da qualidade na FCT – página de recursos EQAVET*. Obtido em <https://mfhea.mt/5003-2/>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (s.d.-a). *Publicações e recursos*. Obtido em <https://mfhea.mt/publications-2/>

Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta. (s.d.-b). *Página de consulta sobre garantia de qualidade da formação em contexto do trabalho (FCT)*. Obtido em <https://mfhea.mt/qa-FCT-guidelines-consultation/>

Serviço Público de Malta. (s.d.). *Programa de estágios e colocações (IPS) para a formação em contexto do trabalho*. Obtido em <https://publicservice.gov.mt>

Conselho de Qualificações de Malta. (s.d.). *Quadro de Qualificações de Malta (MQF): Um guia para os níveis de qualificação em Malta*. Obtido em <https://mfhea.mt>

Ministério da Educação, Malta. (s.d.). *Programa «Investir em Competências»: Apoio à formação em contexto do trabalho e aos estágios*. Obtido em <https://jobsplus.gov.mt>

Universidade de Malta. (s.d.). *Políticas e regulamentos de estágio para a formação em contexto do trabalho*. Obtido em <https://um.edu.mt>

9 Anexo

1. Dados do inquérito



1.1. Resumo da análise do inquérito: Formação em contexto do trabalho (FCT) em Malta

2. Modelos de melhores práticas

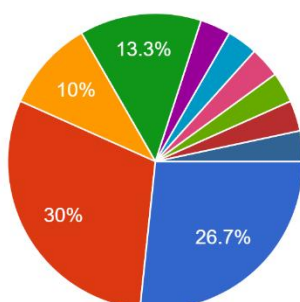
3. Lista de partes interessadas

4. Formulários de consentimento

9.1 Dados do inquérito

Which category best describes you?

30 responses

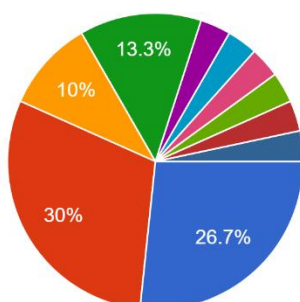


- Company Representative
- Higher Education Staff
- Vocational Education and Training Pro...
- Policy Maker
- Student or Recent Graduate
- EUPA
- Business Representative
- HR and Organisational Learning Cons...

▲ 1/2 ▼

Which category best describes you?

30 responses

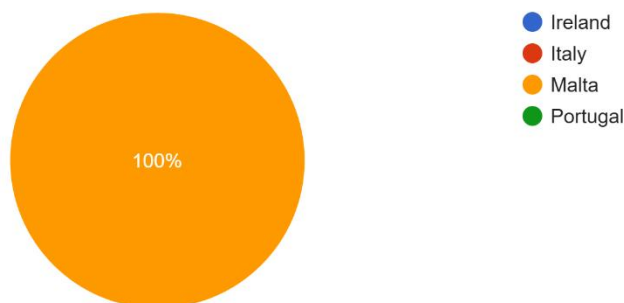


- Company Representative
- Higher Education Staff
- Vocational Education and Training Pro...
- Policy Maker
- Student or Recent Graduate
- EUPA
- Business Representative
- HR and Organisational Learning Cons...

▲ 1/2 ▼

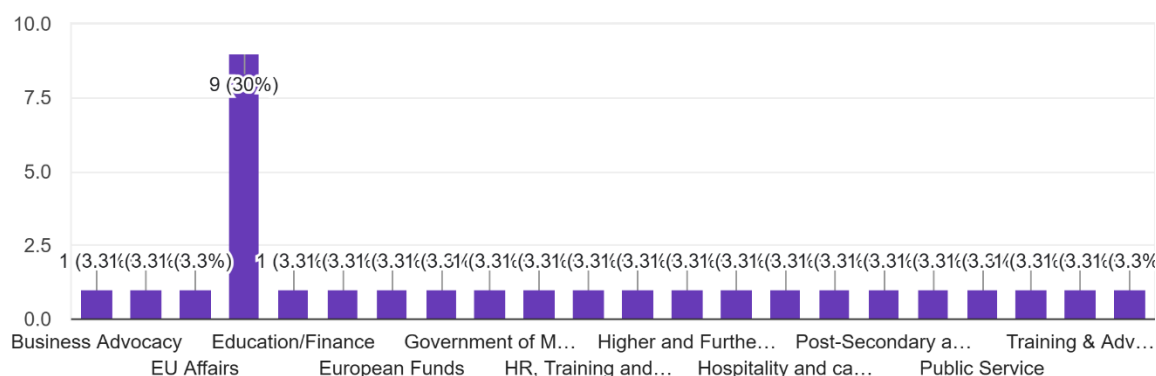
Country of residence:

30 responses



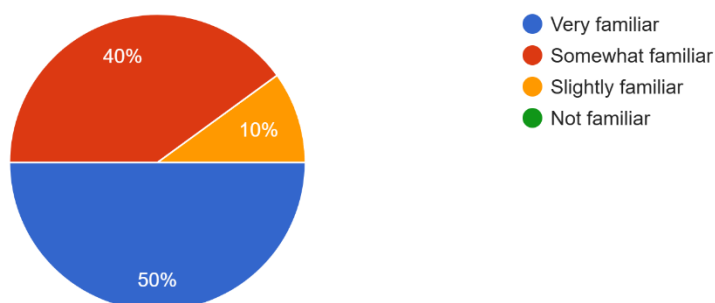
In which sector/industry do you primarily work?

30 responses



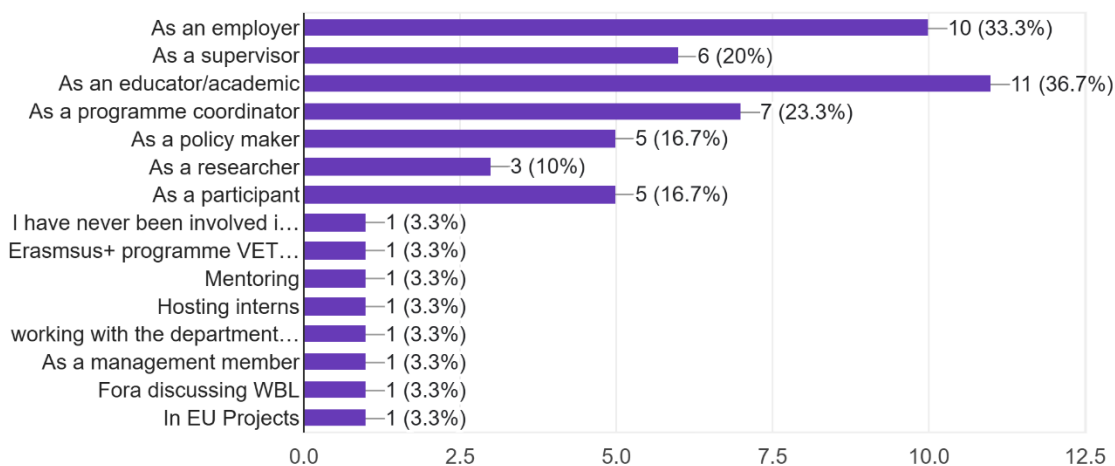
How familiar are you with WBL practices in your organisation?

30 responses



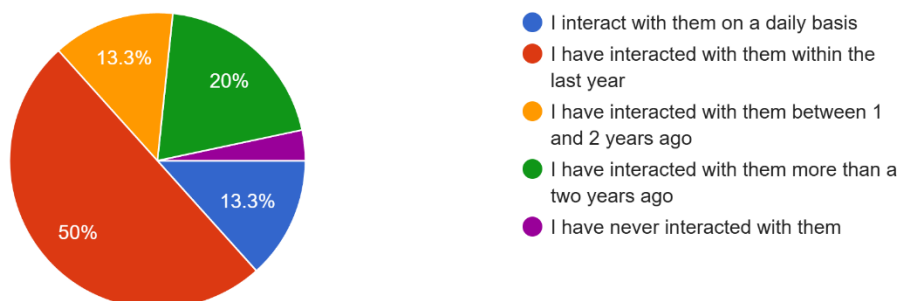
What is/was the nature of your involvement in WBL programmes or initiatives (e.g.: apprenticeships, internships, dual education systems, others)? (multiple answers can be chosen)

30 responses



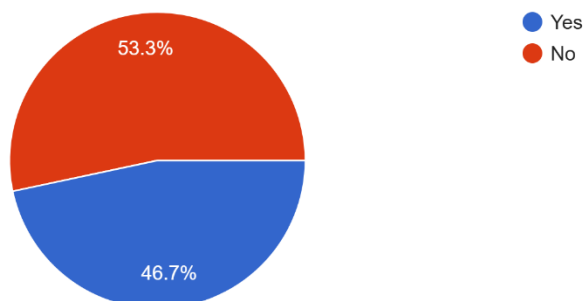
How recently have you engaged with work-based learning practices (implementing, supervising, as a participant, etc)?

30 responses



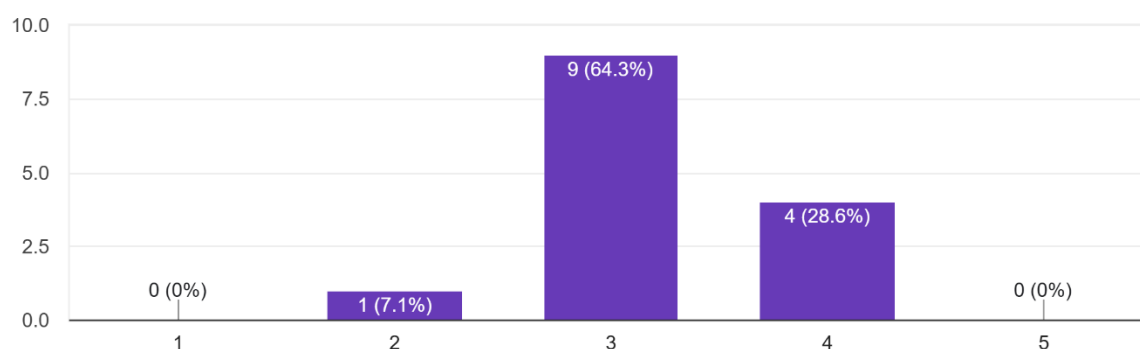
Are you familiar with National or European policies supporting WBL?

30 responses



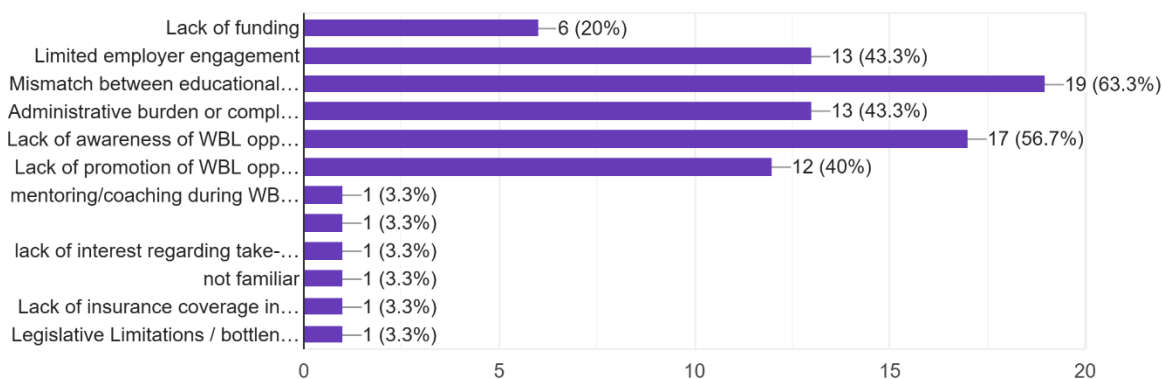
If you answered "Yes" to the previous answer, how would you rate the effectiveness of National or European policies in supporting WBL in your country?

14 responses



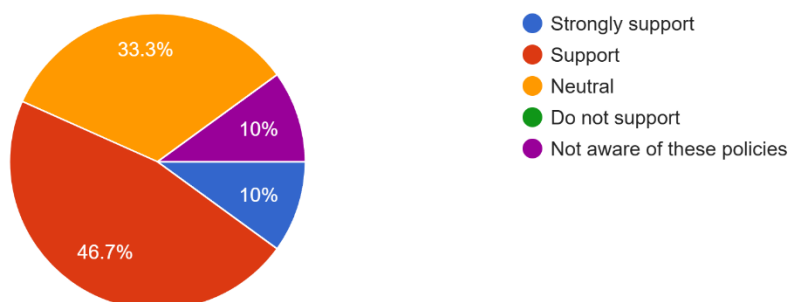
What do you consider the most significant challenges in the current national WBL policies? (Select up to 3 options)

30 responses



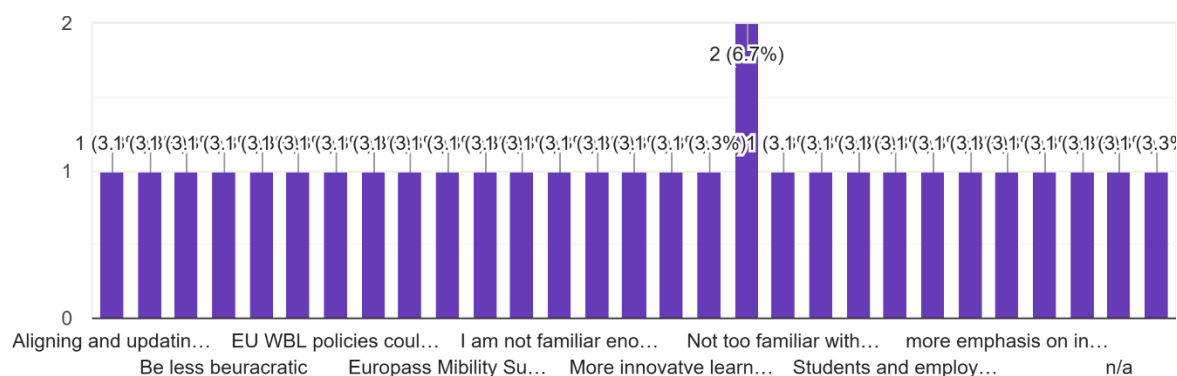
To what extent do you feel European Union policies and initiatives (e.g., Erasmus+, European Framework for WBL) are supporting WBL in your country?

30 responses



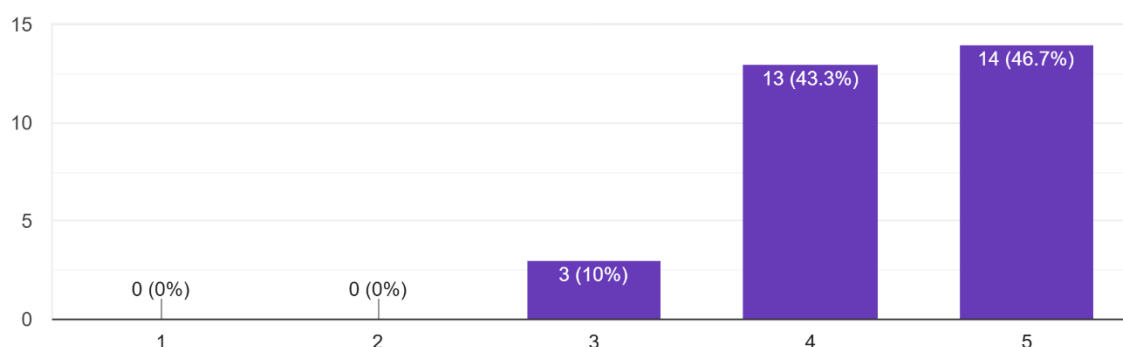
Are there any aspects of European Union WBL policies that you believe should be improved to better address the needs of your sector?

30 responses



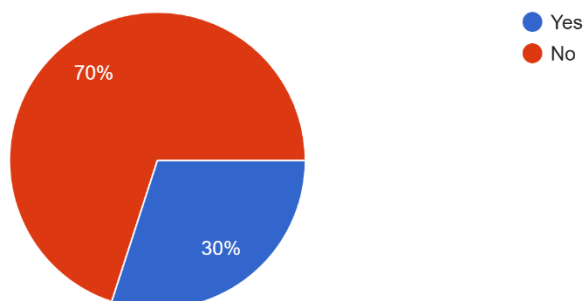
How important do you consider digital skills for the effective implementation of WBL programmes?

30 responses



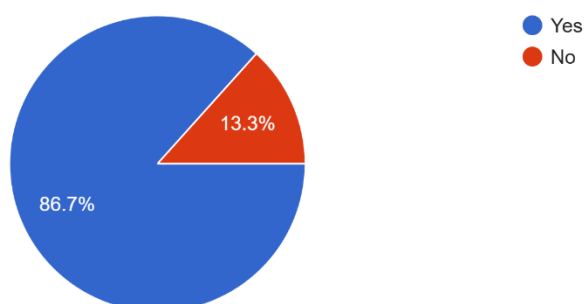
Are you aware of any digital tools currently used to support WBL in your country or institution?

30 responses



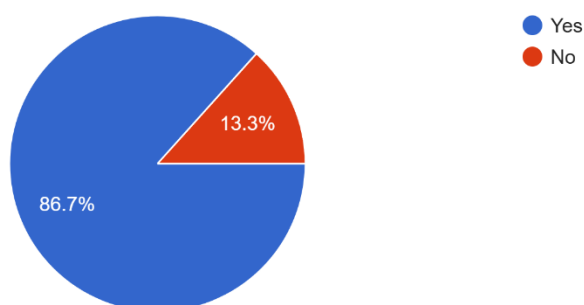
Would you be interested in participating in future workshops or roundtables on WBL and related digital skills?

30 responses



Would you like to be added to the "WBL Champion Stakeholder List" to receive updates and information about future WBL-related activities and tools?

30 responses





wblchampion



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. As visões e opiniões expressas são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ - INDIRE. Nem a União Europeia nem a autoridade financiadora podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

N.º do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540