



wblchampion



Relatório Nacional Irlandês 2024

**WP2: Análise Regulamentar e Reestruturação
Curricular**

Autor: TU Dublin



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista 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 autoridade financiadora podem ser responsabilizadas pelos mesmos.
N.º do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540.

Índice

Resumo	3
1 Introdução	5
2. Políticas de formação em contexto de trabalho na Europa e a nível nacional na Irlanda	6
Visão geral das políticas de formação em contexto de trabalho da UE.....	6
Leis, políticas e regulamentos na Irlanda	12
Medidas de conformidade	19
3 Investigação Realizada	22
Resumo dos resultados.....	23
Resultados dos académicos.....	27
Resultados dos estudantes.....	33
4 Melhores práticas em FCT	34
Programas de Estágios da TU Dublin (Faculdade de Gestão)	34
Práticas-chave e o seu impacto	35
Programa de Estágios da Universidade de Limerick	36
Programa Nacional de Aprendizagem	36
Modelo «Aprender e Trabalhar» da TU Dublin	37
5 Análise das lacunas e dos desafios	38
Pontos fortes da FCT na Irlanda	38
Lacunas na FCT no contexto irlandês	39
6 Recomendações	40
Referências	44
Anexo 1	48
Anexo 2	50
Anexo 3	52

Resumo

O projeto WBL_CHAMPION, financiado ao abrigo do programa Erasmus+ KA220-HED, visa promover a Formação em contexto de trabalho (FCT) como uma componente central do ensino superior, facilitando a preparação dos estudantes para o mercado de trabalho. O projeto procura reforçar as competências digitais do pessoal das instituições de ensino superior (IES), dotar os estudantes de competências práticas e fomentar laços de colaboração entre a educação e a indústria.

A Secção 1 constitui a introdução ao projeto FCT. Na Secção 2, o relatório analisa as políticas da UE e as políticas irlandesas destinadas a apoiar a implementação de programas de FCT. As políticas da UE e irlandesas são identificadas e discutidas, e é descrita a conformidade com a FCT no sistema educativo irlandês. A investigação documental identificou recursos, políticas e orientações para o setor do Ensino e Formação Profissionais (EFP) a nível da UE, com referências limitadas a recursos para o setor do Ensino Superior (ES) entre as políticas da UE analisadas. Poder-se-ia argumentar que muitos dos princípios e orientações produzidos se poderiam aplicar a ambos os setores; no entanto, as políticas relevantes deveriam ser de fácil acesso. Além disso, nesta secção, são descritas as políticas e práticas no panorama irlandês que apoiam o ensino pós-secundário e superior, juntamente com a forma como o desenvolvimento de políticas e planos estratégicos permitiu o desenvolvimento de práticas inovadoras de FCT na Irlanda. É evidente que a FCT é apoiada pelos setores do ES e do EFP através das políticas definidas, sendo identificadas áreas a melhorar. As melhores práticas indicam que as relações entre universidades, instituições de ensino e a indústria são fundamentais para o sucesso de todas as intervenções de FCT. A Secção 2 descreve também como os programas de FCT são ministrados com integridade académica, garantindo a conformidade com o Quadro Nacional de Qualificações (NFQ) e as políticas e estruturas académicas implementadas nas instituições de ensino superior e pós-secundário, através dos seus próprios conselhos académicos e da Quality and Qualifications Ireland (QQI), mantendo assim a integridade do processo de acreditação da FCT. Existe alguma margem para interpretação devido à falta de padronização na implementação, o que pode ser interpretado como permitindo autonomia nas relações entre universidades/instituições de ensino superior e a indústria ou causando confusão quando a indústria apoia o FCT em muitas universidades/instituições de ensino superior.

A investigação descrita na **Secção 3** fornece uma visão sobre a compreensão e a implementação destas políticas. A partir desta investigação, pode interpretar-se que a força da FCT na Irlanda assenta em:

- O rigoroso processo de acreditação na Irlanda, regido pelo Quadro Nacional de Qualificações (NFQ), garante que os programas de FCT cumprem os mais elevados

padrões nacionais e estão alinhados com os critérios de qualificação mais exigentes da UE.

- As fortes ligações com parceiros da indústria, tanto diretamente como através de organismos nacionais em todos os setores, garantem que a educação no setor do ensino superior e contínuo se mantém estreitamente alinhada com as necessidades do mercado. Como resultado, os licenciados desenvolvem uma forte empregabilidade e competências transversais através de uma aprendizagem baseada na investigação e na prática, preparando-os para entrar no mercado de trabalho e ter um impacto significativo nas empresas e na sociedade na Irlanda.

A Secção 4 examina as melhores práticas em Formação em contexto de trabalho a nível nacional, com uma análise dos programas de FCT na TU Dublin, uma exploração do Programa Nacional de Aprendizagem e uma análise das iniciativas de FCT na DCU e na UL. **A Secção 5** delinea vários desafios que requerem atenção, incluindo a sensibilização dos empregadores, os quadros jurídicos, a documentação normalizada e o planeamento da continuidade. Isto conduz a recomendações na **Secção 6**, tais como a implementação de diretrizes estruturadas, a promoção da cocriação com a indústria e o reforço dos sistemas de apoio aos estudantes para identificar formas de otimizar a experiência de FCT para futuras turmas. A opinião ponderada, com base na investigação realizada, é que a abordagem mais eficaz para a FCT passa pelos estágios profissionais. Devem ser envidados esforços para garantir que os estudantes experimentem um crescimento e sucesso significativos durante os seus estágios, com os apoios e estruturas adequados.

1 Introdução

O projeto Work-Based Learning Champion (WBL_Champion) procura elevar a Formação em contexto de trabalho como uma 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 da indústria, este projeto visa reforçar a integração de experiências do mundo real nos currículos educativos, garantindo que os estudantes adquiram competências relevantes para o mercado de trabalho e uma maior preparação para o emprego. 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 projeto WBL Champion irá realizar uma análise regulamentar das políticas de FCT, reformular cursos de ensino superior que atualmente carecem de práticas de FCT, desenvolver um conjunto de ferramentas de garantia de qualidade e conceber 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 da 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 examinar a eficácia da implementação das práticas de FCT.

O projeto delinea 3 objetivos principais:

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 começará 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 conhecimentos à reformulação dos cursos das IES. Este Pacote de Trabalho, doravante designado por WP2, é essencial para garantir que as IES integram efetivamente o 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». Trata-se de um resultado central do WP2 do projeto e irá fornecer informações detalhadas sobre as políticas e práticas de FCT existentes nos países parceiros, bem como identificar as melhores práticas que estão atualmente a ser utilizadas tanto nas IES como nas empresas. Este relatório servirá de base para o desenvolvimento de estratégias, conceção de cursos e ferramentas digitais que se alinhem com as necessidades dos formadores e 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.

2. Políticas de Formação em contexto de trabalho na Europa e a nível nacional na Irlanda

Esta secção descreverá as informações recolhidas sobre as políticas de FCT da UE, as políticas de FCT irlandesas e também outras estratégias e políticas relevantes que possam ter impacto na implementação de programas de FCT a nível nacional.

Visão geral das políticas de formação em contexto de trabalho da UE

Foram identificadas políticas-chave relacionadas com a FCT na União Europeia. Estas políticas refletem um compromisso com a promoção do desenvolvimento de competências, da empregabilidade e da inclusão social através de experiências de aprendizagem estruturadas e práticas, e são discutidas em pormenor nesta secção.

Na União Europeia, a FCT foi classificada em 3 categorias principais:

- Aprendizados (em alguns países designados por sistema dual)
- Formação no local de trabalho por períodos em empresas
- Formação em contexto de trabalho integrada num programa escolar (Comissão Europeia, 2015).

A Comissão Europeia desenvolveu muitos recursos para informar as políticas da UE e nacionais que apoiam a FCT e para apoiar o desenvolvimento da FCT, alguns dos quais estão apresentados no Quadro 1.

O programa Erasmus+ tem sido uma parte fundamental da política da UE para apoiar a educação, a formação, a juventude e o desporto na Europa e permitiu a realização de muita investigação sobre a FCT no panorama do Ensino e Formação Profissionais (EFP) na Europa.

Foram desenvolvidas ferramentas através de projetos Erasmus+ para apoiar o desenvolvimento da FCT em toda a Europa e também para apoiar o desenvolvimento de redes de partilha de conhecimentos e de melhores práticas.

A Agenda Europeia de Competências (2020) sublinha o valor da FCT na promoção da aprendizagem ao longo da vida e na garantia de uma correspondência entre as competências e as exigências do mercado de trabalho. Esta agenda coloca especial ênfase nos programas de aprendizagem e nos estágios como vias eficazes para os indivíduos adquirirem experiência prática e relevante para o emprego. Estes programas são essenciais para melhorar a empregabilidade individual e abordar a correspondência de competências entre setores. A agenda também enfatiza a atualização e a requalificação de competências para apoiar a adaptabilidade da força de trabalho num mercado de trabalho em rápida evolução.

A Recomendação do Conselho sobre Educação e Formação Profissional (EFP) (2020) apoia ainda mais a FCT, defendendo uma maior flexibilidade e acessibilidade nos programas de EFP. Esta recomendação defende a integração da FCT nos sistemas nacionais de educação para melhorar a capacidade de resposta às necessidades em evolução do mercado de trabalho, tornando-a mais adaptável a diversos alunos e indústrias.

Outra iniciativa política importante é o Pacote de Apoio ao Emprego Juvenil (YES) (2020), que posiciona a FCT como uma estratégia crucial para combater o desemprego juvenil. Ao oferecer percursos claros para o desenvolvimento de competências e o emprego

sustentável, o Pacote YES visa proporcionar aos jovens, em particular aos que não estão a estudar, a trabalhar ou a receber formação (NEETs), oportunidades de ingressar no mercado de trabalho através de experiências de aprendizagem estruturadas.

Tabela 1 Alguns recursos disponíveis na UE para apoiar a FCT

Recurso	Descrição	Local
Aprendizagens de Alto Desempenho e FCT: 20 Princípios Orientadores (2015)	Fornece orientações em quatro áreas principais: • Governação nacional e participação dos parceiros sociais • Apoio às empresas, em particular às PME, que oferecem programas de aprendizagem • Atratividade da aprendizagem e melhoria da orientação profissional • Garantia de qualidade na formação em contexto de trabalho	Aprendizagem de alto desempenho e formação em contexto de trabalho- Serviço das Publicações da UE

Recurso	Descrição	Local
Aliança Europeia para a Formação em Aprendizagem	No âmbito do World Skills 2013, em Leipzig, a Comissão Europeia lançou a Aliança Europeia para a Aprendizagem (EAfA) com uma declaração conjunta dos parceiros sociais europeus e do presidente do Conselho da UE. Uma declaração final do Conselho Europeu do Emprego reforçou a importância da iniciativa: enquanto elemento central da «Garantia para a Juventude da UE», visa ajudar a reduzir o desemprego juvenil na Europa, em particular através do aumento da empregabilidade. 22 Estados-Membros participantes na iniciativa comprometeram-se a implementar programas de aprendizagem e formação profissional de alta qualidade.	Aliança Europeia para a Aprendizagem - Comissão Europeia

Recurso	Descrição	Local
Rede de Formação em contexto de trabalho e Aprendizagem (NetFCT)	Entre 2013 e 2016, 29 agências nacionais na Europa uniram forças para formar a rede de Formação em contexto de trabalho e Aprendizagem (NetFCT). Trabalharam em conjunto para tornar os conteúdos e o trabalho dos projetos relativos à FCT visíveis e, acima de tudo, úteis para todos. O principal produto da rede é o FCT TOOLKIT, a primeira plataforma europeia baseada na web que fornece materiais abrangentes e instrumentos transferíveis para a FCT. Políticos, parceiros sociais, instituições de ensino superior e partes interessadas de setores educativos relevantes podem utilizar a plataforma para aprender mais sobre a FCT e implementá-la nas suas empresas, instituições de ensino e nos seus países. O FCT TOOLKIT é composto por três elementos: uma introdução ao FCT, orientações práticas, ferramentas e outros recursos. A parte central, a base de dados com um total de 90 ferramentas, oferece instrumentos, modelos, métodos e exemplos para a FCT. Uma variedade de recursos adicionais complementa a oferta: uma bibliografia com cerca de 300 publicações disponíveis em formato eletrónico em várias línguas, uma coleção de exemplos de casos sobre a implementação da FCT, um glossário de terminologia especializada relevante, bem como a lista de projetos que forneceram as ferramentas e os produtos.	FCT-Toolkit: Sobre o TOOLKIT de Formação em contexto de Trabalho
EPALE	A EPALE é «uma comunidade europeia, multilingue e de adesão aberta de profissionais da educação de adultos, incluindo formadores e educadores de adultos, pessoal de orientação e apoio, investigadores e académicos, e decisores políticos».	EPALE Plataforma Eletrónica para a Educação de Adultos na Europa

Recurso	Descrição	Local
Fundação Europeia para a Formação	A Fundação Europeia para a Formação disponibiliza publicações e recursos baseados na investigação e na prática, incluindo um manual sobre a formação em contexto de trabalho destinado a decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF. Entre essas publicações incluem-se: • Formação em contexto de trabalho: Um folheto do Grupo Interinstitucional sobre Educação e Formação Técnica e Profissional, em que o Grupo Interinstitucional sobre Educação e Formação Técnica e Profissional (IAG-TVET) foi convocado pela UNESCO em 2008 para assegurar uma boa coordenação das atividades das principais organizações internacionais envolvidas na prestação de aconselhamento político, programas e investigação sobre EFP • Formação em contexto de trabalho: um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF	Formação em contexto de trabalho- Um folheto do Grupo Interinstitucional sobre Educação e Formação Técnica e Profissional Formação em contexto de trabalho: um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) salienta o papel da formação em contexto de trabalho no seu primeiro princípio, «Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida». Este princípio destaca a importância de proporcionar formação de alta qualidade, alinhada com o mercado de trabalho, através da formação em contexto de trabalho, garantindo que os indivíduos tenham acesso a uma educação que satisfaça as exigências atuais e futuras da força de trabalho. Em conjunto, estas políticas demonstram o compromisso da UE em reforçar a formação em contexto de trabalho como meio de promover o desenvolvimento de competências, a empregabilidade e a inclusão social (Garben, 2019).

O Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Formação em Aprendizagem (EFQEA), o Quadro Europeu de Garantia da Qualidade no Ensino e Formação Profissionais (EQAVET) e a Garantia para a Juventude são iniciativas-chave da UE destinadas a melhorar a qualidade, a acessibilidade e a eficácia do ensino profissional, da formação em aprendizagem e do emprego juvenil. Estes quadros promovem a garantia de qualidade normalizada, o desenvolvimento de competências e melhores transições da educação para o mercado de trabalho. Estas iniciativas da UE enfatizam a aprendizagem ao longo da vida, a integração no mercado de trabalho e a inclusão social, estabelecendo padrões de qualidade para os prestadores de formação profissional, promovendo a colaboração dos empregadores e garantindo que os jovens recebam apoio personalizado para melhorar as suas perspetivas de carreira.

Ao analisar os recursos disponíveis da Comissão Europeia para a formação em contexto de trabalho, verifica-se que o foco é fortemente centrado nos recursos, políticas e orientações para o setor do ensino e formação profissionais (EFP). Pode argumentar-se que os princípios e orientações produzidos se aplicam tanto aos setores do EFP e do ensino superior como à aprendizagem ao longo da vida. Toda a documentação destaca a importância da relação entre o formador, o empregador e o aluno (Comissão Europeia, 2022).

Em 2017, foi enviada uma agenda renovada da UE para o Ensino Superior, sob a forma de uma comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, salientando que os estudantes deveriam ter oportunidades de realizar FCT para desenvolver competências através de problemas do mundo real e que a cooperação entre as instituições de ensino superior e os empregadores permitiria a estas instituições garantir a relevância dos seus currículos. A comunicação afirmava:

A Comissão irá: incentivar a integração de estágios, reconhecidos através de pontos ECTS, nos programas de ensino superior, reforçar ainda mais **os consórcios empresariais do Erasmus+** para aumentar a disponibilidade e a

qualidade dos estágios e apoiar **os estágios de estudantes** do Erasmus+, com **especial enfoque nas competências digitais**¹.

Em 2021, foi criado um grupo de trabalho para o Ensino Superior para o período 2021-25, com o objetivo de se concentrar na promoção da transformação do setor do ensino superior, bem como na preparação dos licenciados para as nossas sociedades e mercados de trabalho em mudança e, por fim, na contribuição para a construção de uma Europa mais forte através do reforço da capacidade de inovação da Europa no caminho para um Espaço Europeu da Educação até 2025, em consonância com a Estratégia Europeia para as Universidades. As atas disponíveis não fornecem nada que possa contribuir para o desenvolvimento da FCT neste momento. Veremos mais adiante neste relatório algumas das barreiras que todas as partes interessadas, académicos, indústria e estudantes identificam na concretização de experiências de FCT como elemento central da sua experiência educativa.

Leis, políticas e regulamentos na Irlanda

De acordo com o artigo 14.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, «toda a gente tem direito à educação e ao acesso à formação profissional e contínua». Em 2000, foi publicado o «Learning for Life», o primeiro Livro Branco da Irlanda sobre a Educação de Adultos, confirmando que a escassez de competências continuaria a ameaçar as perspetivas económicas da Irlanda, uma opinião partilhada por todas as partes interessadas, que também concordaram com o carácter prioritário da questão da escassez de competências. Apoiar o desenvolvimento de ligações entre os setores do ensino superior, da formação profissional e os empregadores tem sido uma estratégia-chave da política irlandesa para estes setores desde a publicação deste Livro Branco.

A FCT na Irlanda é regida por um quadro de leis, regulamentos e iniciativas nacionais que visam integrar a educação e o emprego para apoiar o desenvolvimento de competências e o crescimento económico. No centro deste quadro está a Lei dos Conselhos de Educação e Formação de 2013, que criou 16 Conselhos de Educação e Formação (ETBs) responsáveis pela prestação de Educação e Formação Contínua (FET). Estes conselhos coordenam programas de aprendizagem, estágios e outros programas de FCT para alinhar a formação com as necessidades do mercado de trabalho. A Estratégia de Educação e Formação Contínua (FET) 2020-2024 apoia o desenvolvimento da FCT através de vários percursos, tais como cursos profissionais, estágios de aprendizagem e estágios profissionais. O foco está na aprendizagem ao longo da vida, na melhoria de

¹ Ver COM (2017) 228. Um exemplo é o «projeto-piloto Digital Opportunity», financiado pelo programa Horizonte 2020.

competências e na requalificação para responder às exigências do mercado de trabalho (SOLAS, 2020).

O Departamento de Educação Pós-Secundária e Superior, Investigação, Inovação e Ciência define as políticas para os setores do ensino superior, da educação pós-secundária e da investigação na Irlanda.

A Educação Continuada na Irlanda consiste na educação e formação que se realiza após o ensino secundário e não faz parte do sistema de ensino superior², enquanto o ensino superior na Irlanda é ministrado por universidades, universidades tecnológicas, institutos de tecnologia e faculdades de educação³.

A Tabela 2 descreve os diferentes elementos do Ensino Pós-secundário e Superior, a fim de proporcionar aos leitores deste relatório uma compreensão das partes específicas do Sistema de Ensino Pós-secundário e Superior irlandês que são relevantes para este estudo.

² [gov.ie - Ensino superior](https://gov.ie/en/education/superior-education)

³ [gov.ie - Ensino superior](https://gov.ie/en/education/superior-education)

Tabela 2 Descrição do Ensino Superior e Pós-secundário

Ensino Superior	Título da Unidade	Descrição
Ensino Pós-secundário	Conselhos de Educação e Formação (ETBs)	Os 16 conselhos de educação e formação são responsáveis pela prestação de ensino básico, pós-básico e superior.
Ensino Superior	Solas	A SOLAS colabora com os ETBs para apoiar o desenvolvimento de programas e currículos de educação e formação contínua. Colabora também com os ETBs para promover o envolvimento dos setores privado, público e sem fins lucrativos na educação e formação contínua.
Ensino Superior	Autoridade do Ensino Superior (HEA)	A Autoridade do Ensino Superior (HEA) é o órgão estatutário de planeamento e desenvolvimento do ensino superior e da investigação na Irlanda. A Autoridade detém amplos poderes consultivos em todo o setor do ensino superior. Além disso, é a autoridade responsável pelo financiamento das universidades, institutos de tecnologia e outras instituições de ensino superior designadas.
Ensino Superior	Universidades e Universidades Tecnológicas, Institutos de Tecnologia	Todas estas instituições de ensino superior ministram programas desde o nível 6 (Certificado Superior) até ao nível 10 (Doutoramento) no Quadro Nacional de Qualificações, estando simultaneamente envolvidas na investigação e inovação no ensino superior. As universidades tecnológicas são entidades novas no setor do ensino superior irlandês e desenvolveram-se ao abrigo da Lei das Universidades Tecnológicas de 2018, proporcionando percursos de progressão claros a partir dos ETBs. Em comparação com as universidades tradicionais, as universidades tecnológicas têm uma abordagem mais orientada para a prática, trabalhando em estreita colaboração com a indústria.

A literatura sublinha a importância da FCT na promoção da resiliência económica e da equidade social. A abordagem da Irlanda à FCT é moldada por uma combinação de políticas nacionais, quadros jurídicos e alinhamento com as diretivas da UE. Estas medidas visam fomentar a resiliência económica, dar resposta à escassez de competências e promover a aprendizagem ao longo da vida. Por exemplo, a investigação de Gruber et al. (2018) destaca que uma forte colaboração entre empregadores e educadores é fundamental para a implementação eficaz da FCT. Além disso, a Estratégia de Competências da OCDE para a Irlanda de 2017 salienta que os programas de FCT adaptados às necessidades da indústria devem reforçar a empregabilidade e apoiar a aprendizagem ao longo da vida. Ao alinhar as estratégias nacionais com as políticas da UE, a Irlanda assegura uma abordagem coerente e progressiva ao desenvolvimento de competências que apoia a sua economia, ao mesmo tempo que cumpre as normas europeias em matéria de educação e integração da força de trabalho.

Enquanto membro da UE altamente interligado, a Irlanda desempenha um papel fundamental como líder nas indústrias tecnológica e biofarmacêutica, tirando partido da sua posição estratégica como ponte entre a Europa e outros países, como a América. Esta conectividade única permite à Irlanda atrair empresas multinacionais, fomentar a inovação e constituir um elo crucial nas cadeias de abastecimento globais. Ao integrar estes pontos fortes nos seus programas de FCT, a Irlanda não só satisfaz as necessidades da mão-de-obra nacional, como também se alinha com as prioridades europeias em matéria de competitividade e crescimento sustentável.

A FCT será sempre fortemente moldada pelos contextos institucionais locais ou nacionais em termos de formas e conteúdos, e só se transforma em educação assim que existe algum tipo de formalização curricular e/ou reconhecimento (Grollmann, 2018).

A Informação sobre o Mercado de Trabalho da EURES para a Irlanda (2024) indica que o mercado de trabalho irlandês continua extremamente restrito, com uma taxa de desemprego de 4,3% em janeiro de 2024. Esta restrição sublinha a necessidade contínua de uma força de trabalho qualificada para apoiar o crescimento económico.

A maioria dos prestadores de programas que incluem pelo menos um elemento de FCT faz uma distinção entre aprender no trabalho, ou seja, no local de trabalho, OU aprender através do trabalho, ou seja, aprender enquanto se trabalha, OU aprender para o trabalho, ou seja, fazer coisas novas ou existentes melhor, OU aprender com o trabalho, ou seja, utilizar a experiência de trabalho (Linehan et al, 2008).

A Declaração de Estratégia 2021-2023 do Departamento de Educação Continuada e Superior, Investigação, Inovação e Ciência⁴ estabeleceu a visão para o departamento ao longo desses três anos e incluiu a ambição de:

- Reformar a formação profissional e investir em oportunidades de aperfeiçoamento e requalificação em áreas de crescimento económico, incluindo na área das competências verdes e digitais
- Reformular o sistema de aprendizagem e desenvolver um novo plano para aumentar o número de vagas de aprendizagem para 10 000 por ano.

A Estratégia FET, «Future FET: Transforming Learning» 2020-2024, enfatiza a aprendizagem ao longo da vida, a atualização de competências e a requalificação. Esta estratégia visa colmatar as lacunas de competências na economia, melhorar a empregabilidade e proporcionar uma transição mais harmoniosa da educação para o mercado de trabalho.

A Lei da Aprendizagem (1959), embora fundamental, foi modernizada para refletir as necessidades em evolução da indústria no âmbito do Plano de Ação para a Aprendizagem (2021-2025), que alarga o âmbito da aprendizagem a setores para além dos ofícios tradicionais. Salientando ainda mais a importância da aprendizagem, o Programa do Governo divulgado em 15 de janeiro de 2025 reafirma o compromisso de expandir as oportunidades de aprendizagem. O governo planeia aumentar o número de novos aprendizes para 12 500 por ano até 2030, com o objetivo de garantir que dois terços destas vagas sejam nos setores do artesanato e da construção. Esta iniciativa inclui o reforço das ligações entre os prestadores de ensino e a indústria, para responder à crescente procura de mão de obra qualificada.

Além disso, a Estratégia Nacional de Competências (2025) enfatiza a aprendizagem ao longo da vida e a colaboração entre prestadores de ensino e empregadores, delineando objetivos para aumentar a participação na FCT. Isto faz parte da estratégia do governo desde 2011, quando foi publicada a Estratégia Nacional para o Ensino Superior 2030, que salientava que todos os «estudantes de licenciatura devem ser encorajados a passar algum tempo numa situação de trabalho ou de prestação de serviços, e que esse trabalho deve ser formalmente reconhecido através de acreditação ou inclusão no Suplemento ao Diploma do estudante» (Grupo de Estratégia para o Ensino Superior, 2011).

A estratégia de FCT da Irlanda está alinhada com o panorama político mais amplo da União Europeia, em particular com a Agenda Europeia de Competências (2020) e a Recomendação do Conselho sobre Educação e Formação Profissional (EFP) para a Competitividade Sustentável, a Justiça Social e a Resiliência (2020). Estes quadros enfatizam a importância de sistemas de EFP de alta qualidade e a necessidade de

⁴ gov.ie - Declaração de Estratégia 2021-2023

percursos flexíveis entre a educação e o trabalho. O Quadro Nacional de Qualificações (NFQ) da Irlanda, que se integra no Quadro Europeu de Qualificações (EQF), garante que as qualificações de FCT são transparentes e transferíveis entre os Estados-Membros da UE, facilitando a mobilidade e o reconhecimento de competências no mercado de trabalho europeu.

A Estratégia «Pathways to Work» 2021–2025 apresenta uma abordagem abrangente e promissora para combater o desemprego juvenil e melhorar as competências da força de trabalho na Irlanda. Apoia os jovens no acesso a oportunidades de FCT, o que ajuda a reduzir o desemprego juvenil. Uma pedra angular desta estratégia é o relançamento e a expansão da Carta do Emprego Juvenil em colaboração com os empregadores, concebida para promover o recrutamento de jovens desempregados através *do Intreo*, o serviço público de emprego irlandês. Esta iniciativa reforça o compromisso do governo em criar oportunidades equitativas para que os jovens entrem no mercado de trabalho e obtenham um emprego significativo.

Um dos principais destaques desta estratégia é a ambição de aumentar o número de novas inscrições em programas de aprendizagem para, pelo menos, 10 000 por ano até 2025, demonstrando uma resposta proativa às exigências do setor e à escassez de competências. Esta meta visa não só colmatar as lacunas existentes no mercado de trabalho, mas também assegurar o desenvolvimento de uma força de trabalho altamente qualificada, em consonância com as prioridades nacionais e da UE em matéria de educação e formação profissional (Conselho Consultivo do Mercado de Trabalho & Martin, 2023).

Além disso, a disponibilização de 50 000 vagas de educação e formação contínuas (FET) sublinha a dedicação da Irlanda à aprendizagem ao longo da vida e ao aperfeiçoamento de competências. Ao alargar o acesso a oportunidades de FET de alta qualidade, a estratégia alinha-se com objetivos mais amplos da União Europeia, tais como os delineados na Agenda Europeia de Competências e na Recomendação do Conselho sobre EFP para a Competitividade Sustentável, a Justiça Social e a Resiliência, bem como no Programa do Governo publicado a¹⁵ de janeiro de 2025. Estas medidas afirmam, em conjunto, o compromisso do governo em criar um sistema robusto e inclusivo de formação em contexto de trabalho que não só satisfaça as necessidades atuais da força de trabalho, mas também apoie o desenvolvimento económico e social a longo prazo.

A Aliança Europeia para a Aprendizagem (EaFA), uma iniciativa da UE, influenciou a expansão dos modelos de aprendizagem na Irlanda, incentivou o envolvimento dos empregadores e garantiu a qualidade. A Estratégia de Educação e Formação Contínua SOLAS 2020–2024 concretiza ainda mais estes princípios da UE a nível nacional, promovendo a inclusão e a inovação nos sistemas de Educação e Formação Contínua (FET) e de FCT. Além disso, as Leis sobre Autorizações de Trabalho (2003–2014) regulam

os estágios e as colocações profissionais para estudantes de países não pertencentes à UE, garantindo o alinhamento com a legislação laboral e os quadros de mobilidade internacional.

O Quadro 3 identifica as várias entidades que informam os departamentos governamentais sobre as necessidades de competências da Irlanda e orientam as intervenções políticas e estratégicas necessárias, enquanto o Quadro 4 enumera algumas das intervenções implementadas pelo governo irlandês com base em relatórios dos organismos enumerados no Quadro 3.

Tabela 3 Entidades responsáveis pela previsão das necessidades de competências da Irlanda e pela orientação das políticas e intervenções necessárias

Entidade	Descrição	Hospedada por
Unidade de Investigação sobre Competências e Mercado de Trabalho (SLMRU)	Realiza e publica estudos e relatórios sobre o setor do ensino superior e pós-secundário, bem como sobre outros setores relacionados.	SOLAS
Grupo de Peritos sobre as Necessidades Futuras em Matéria de Competências	Aconselha o Governo sobre as futuras necessidades de competências e questões associadas ao mercado de trabalho que têm impacto no potencial nacional de crescimento empresarial e do emprego. Os membros incluem departamentos governamentais, agências de desenvolvimento empresarial, empresas, sindicatos, instituições de ensino e formação contínua e a Autoridade do Ensino Superior.	Departamento de Empresas, Comércio e Emprego
Conselho Nacional de Competências (NSC)	O NSC funciona como uma plataforma de envolvimento estratégico com a indústria e os parceiros sociais, para garantir que o Ministro e o Governo dispõem de uma perspetiva ampla na formulação de políticas de competências e de desenvolvimento da força de trabalho. O Conselho trabalha de forma independente para fornecer ao governo o aconselhamento estratégico necessário para adaptar e evoluir as suas políticas rapidamente e em sintonia com os requisitos de competências em rápida mudança da sociedade e do mercado de trabalho.	Departamento de Educação Superior e Contínua, Investigação, Inovação e Ciência
Fórum Regional de Competências	Existem 9 Fóruns Regionais de Competências na Irlanda, criados para: Ligar as pessoas nas suas regiões para satisfazer as suas necessidades de competências	Departamento de Educação Superior e Contínua,

- Garantir que os empregadores e as empresas obtenham as respostas em matéria de educação e formação de que necessitam

Investigação, Inovação
e Ciência

Tabela 4 Intervenções implementadas pelo Governo irlandês

Intervenção	Descrição	Como apoia o desenvolvimento/experiência da formação em contexto de trabalho
Fundo Nacional de Formação	O Fundo Nacional de Formação (FNF) foi criado pela Lei do Fundo Nacional de Formação de 2000. Trata-se de um fundo específico destinado a apoiar a formação de pessoas empregadas, de pessoas à procura de emprego e a apoiar a aprendizagem ao longo da vida. A lei atribui financiamento à investigação para fornecer informações sobre as necessidades de competências existentes e prováveis futuras da economia. ³ A lei exige que qualquer excedente de financiamento permaneça na conta do FNF para permitir o reinvestimento em atividades de formação elegíveis. O FNF é financiado por uma contribuição cobrada aos empregadores,	O FNF é um fundo de base ampla que apoia o Ensino Superior, a Educação e Formação Contínuas e alguns programas que prestam apoio às empresas e ao emprego
<u>Skillnet Ireland</u>	A Skillnet Ireland trabalha em parceria com a indústria e o setor da educação e formação para oferecer programas de melhoria de competências com vista a aumentar a competitividade das empresas, através de 70 Redes Empresariais Skillnet.	Apoia a aprendizagem no local de trabalho
<u>Springboard +</u>	Oferecer cursos de aperfeiçoamento e requalificação para desenvolver a base de talentos na Irlanda em setores-chave de crescimento da economia. O Springboard+ é cofinanciado pelo Governo da Irlanda, através do Fundo Nacional de Formação, e pela União Europeia.	Exige um estágio como parte integrante da formação em todos os programas a tempo inteiro.
<u>Iniciativa de Capital Humano</u>	O Pilar 1 da Iniciativa de Capital Humano é financiado pelo Fundo Nacional de Formação	Apoia a FCT através do reforço das competências, da empregabilidade e da colaboração com a indústria.

Esta secção demonstrou que o governo irlandês dispõe de boas estruturas para apoiar o ensino superior e pós-secundário e também para aconselhar em matéria de políticas. As organizações implementarão a FCT com base na capacidade de resposta do mercado e nos recursos disponíveis. O governo estabelece a política para apoiar os setores do ensino profissional (FET) e do ensino superior (HE) a responder à escassez de competências e a utilizar intervenções de FCT para o efeito. Cada organização tem os seus próprios processos e trabalha de forma diferente com a indústria para garantir que os formandos alcancem os resultados de aprendizagem. Isto pode ser visto como um fator que promove a inovação, mas também pode ser considerado ineficiente pela indústria.

Medidas de Conformidade

A Quality and Qualifications Ireland (QQI) é a agência estatal responsável pela garantia de qualidade externa do ensino e formação pós-secundários e superiores na Irlanda. Aconselha o Governo sobre a política nacional relativa à garantia e melhoria da qualidade na educação e formação, e é responsável pela promoção, manutenção, desenvolvimento e revisão do Quadro Nacional de Qualificações (NFQ). O NFQ é um sistema de 10 níveis utilizado para descrever as qualificações no sistema de educação e formação irlandês. Enumera as principais qualificações atribuídas em cada nível e os percursos de um nível do NFQ para o seguinte, e mostra como as qualificações do ensino geral, do ensino e formação pós-secundários e do ensino superior se correspondem aos 10 níveis do quadro.

A Figura 1 ilustra a correspondência do NFQ com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e o Quadro de Qualificações para o Espaço Europeu do Ensino Superior (QF-EHEA).

Figura 1 QQI Global Fan (QQI, 2024)

Qualifications Frameworks - Going Global
Enhancing the transparency, quality and mobility of qualifications, nationally and internationally.



For further information consult: www.QQI.ie

©QQI 2024



Cofinanciado pela
União Europeia

Na Irlanda, os programas de FCT são regidos por medidas de conformidade e normas de qualidade robustas para garantir a sua eficácia, alinhamento com as necessidades da indústria e acesso equitativo. Estas medidas incluem certificações, acordos e quadros regulamentares que envolvem a colaboração entre instituições de ensino, empregadores e autoridades nacionais.

O NFQ constitui a espinha dorsal da garantia de qualidade nos programas de FCT. Este quadro normaliza as qualificações, assegurando que estas se alinham com os critérios académicos e profissionais estabelecidos. Através da integração com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF), o NFQ garante que as certificações irlandesas, incluindo as que incluem FCT, são reconhecidas e transferíveis entre os Estados-Membros da UE, facilitando a mobilidade e a coerência na validação de competências. O QQI regula os processos de garantia de qualidade dos programas FCT oferecidos no ensino superior e na formação contínua. Exige que os prestadores de ensino cumpram rigorosos padrões de qualidade através da validação, monitorização e revisões periódicas dos programas. O QQI assegura também que as qualificações cumprem os objetivos educativos nacionais e da UE, promovendo a credibilidade e a confiança entre empregadores e formandos.

A Lei dos Conselhos de Educação e Formação de 2013 criou 16 ETBs, que desempenham um papel fundamental na coordenação das iniciativas de FCT. Estes conselhos gerem acordos entre empregadores e instituições de ensino para garantir que a formação responde às exigências do mercado de trabalho. Facilitam a colaboração na conceção de currículos, na avaliação dos resultados da formação e no alinhamento dos programas com as necessidades da indústria.

No âmbito do Plano de Ação para a Aprendizagem 2021–2025, os programas de aprendizagem são formalizados através de acordos entre empregadores, aprendizes e prestadores de ensino. Estes acordos definem as funções, responsabilidades e expectativas de cada parte, garantindo experiências de FCT estruturadas e responsáveis.

A Estratégia FET, «Future FET: Transforming Learning» 2020–2024, enfatiza a aprendizagem ao longo da vida, a atualização de competências e a requalificação. Estabelece percursos, tais como programas de aprendizagem, estágios e cursos profissionais, garantindo a qualidade através da integração de medidas de conformidade, incluindo a acreditação de programas e avaliações por parte dos empregadores.

Para estudantes e trabalhadores de países não pertencentes à UE, os estágios e os programas de FCT são regulados por estas leis para garantir a conformidade com a legislação laboral. Os empregadores que oferecem oportunidades de FCT devem cumprir as disposições legais

relativas a remuneração justa, condições de trabalho seguras e cumprimento dos requisitos de visto.

Os programas FCT na Irlanda culminam frequentemente em qualificações certificadas que fazem parte do NFQ. Estas certificações garantem tanto aos formandos como aos empregadores a qualidade e a relevância da formação. Por exemplo, os programas de aprendizagem conduzem a qualificações reconhecidas a nível nacional que cumprem as normas do setor.

A adesão da Irlanda à Recomendação do Conselho sobre Educação e Formação Profissional (EFP) e à Agenda Europeia de Competências garante que os programas FCT estejam alinhados com os parâmetros de qualidade da UE. Estes quadros incentivam a utilização de abordagens flexíveis e centradas no aluno e enfatizam padrões de alta qualidade em todas as iniciativas FCT.

As medidas de conformidade e os padrões de qualidade da Irlanda para os programas FCT garantem que estes sejam robustos, relevantes e equitativos. Ao combinar quadros nacionais como o NFQ e o QQI com acordos de colaboração e alinhamento com as normas da UE, a Irlanda criou um sistema que fomenta a confiança, promove o desenvolvimento de competências e satisfaz as necessidades em evolução do mercado de trabalho. Esta abordagem regulatória garante que os programas FCT contribuam para a aprendizagem ao longo da vida, a empregabilidade e o crescimento económico. No setor do ensino superior, as instituições de ensino superior (IES), incluindo as universidades, as universidades tecnológicas e os institutos de tecnologia, atribuem qualificações no âmbito do NFQ. No setor da FET, o QQI atribui qualificações através dos ETB no âmbito do NFQ.

O NFQ permite um forte cumprimento dos requisitos de acreditação dos programas que apoiam o FCT.

3 Investigação Realizada

A secção seguinte apresenta as principais conclusões dos inquéritos realizados para este projeto. Os inquéritos tiveram como objetivo recolher perspetivas de profissionais de vários setores relativamente às suas experiências, desafios e perceções das práticas de FCT. As respostas proporcionam uma compreensão abrangente do panorama atual da FCT, incluindo a familiaridade com as políticas nacionais e europeias, as ferramentas digitais utilizadas para apoiar a FCT e as áreas a melhorar.

O inquérito recolheu respostas de três grupos-chave de partes interessadas: académicos, parceiros da indústria e estudantes. Ao analisar as suas perspetivas, pretendemos obter uma

compreensão abrangente do panorama atual da FCT, incluindo desafios, conhecimento das políticas e o papel das ferramentas digitais. O inquérito foi previamente acordado por todos os parceiros do projeto e foi também submetido à comissão de ética da TU Dublin para aprovação ética.

Para garantir clareza e comparabilidade, os resultados serão apresentados separadamente para cada grupo nas subsecções seguintes. Serão utilizadas várias visualizações, incluindo gráficos, gráficos radiais e outras representações de dados, para ilustrar as principais tendências e insights dos parceiros da indústria, académicos e estudantes.

É importante reconhecer que foram identificadas limitações na investigação realizada:

- Embora as metas de respostas tenham sido atingidas, o número de respostas recebidas foi decepcionante em comparação com o número previsto.
- O momento em que o inquérito foi realizado pode ter afetado o número de respostas recebidas. O período antes do Natal é uma altura movimentada para estudantes e académicos devido aos exames e avaliações, e para a indústria devido aos processos de fim de ano.
- Foi pedido aos inquiridos que se classificassem como académicos, profissionais do setor ou estudantes/licenciados. Não foi solicitada qualquer outra classificação.
- Uma vez que este inquérito foi realizado sem qualquer intervenção ou esclarecimento adicional, as perguntas foram interpretadas pelos inquiridos com base no seu próprio quadro de referência.

Resumo dos resultados

Categoria dos inquiridos

No total, houve 49 inquiridos, 22 académicos, 6 parceiros da indústria e 21 estudantes. Tendo em conta o número de destinatários da pesquisa de cada público-alvo e os esforços de acompanhamento, o número de respostas foi decepcionante, embora tenha atingido as metas exigidas. Existem possíveis razões pelas quais as pessoas não responderam à pesquisa, incluindo:

- A época do ano em que o inquérito foi enviado. O inquérito foi enviado antes do Natal, uma altura movimentada para académicos e estudantes devido a exames e avaliações e uma altura movimentada para a indústria, uma vez que se aproxima o final do ano. Por esta razão, o prazo para responder foi alargado até ao ano novo e as pessoas foram contactadas diretamente.
- A prioridade do tema para os indivíduos em relação à sua própria carga de trabalho. Em conversas com alguns dos nossos intervenientes da indústria, estes informaram que,

embora gostassem de ajudar com tais inquéritos, não dispunham de tempo para o fazer.

- Os estudantes e o pessoal das universidades recebem continuamente pedidos para participar em estudos de investigação e, por isso, não dão prioridade a essa atividade.

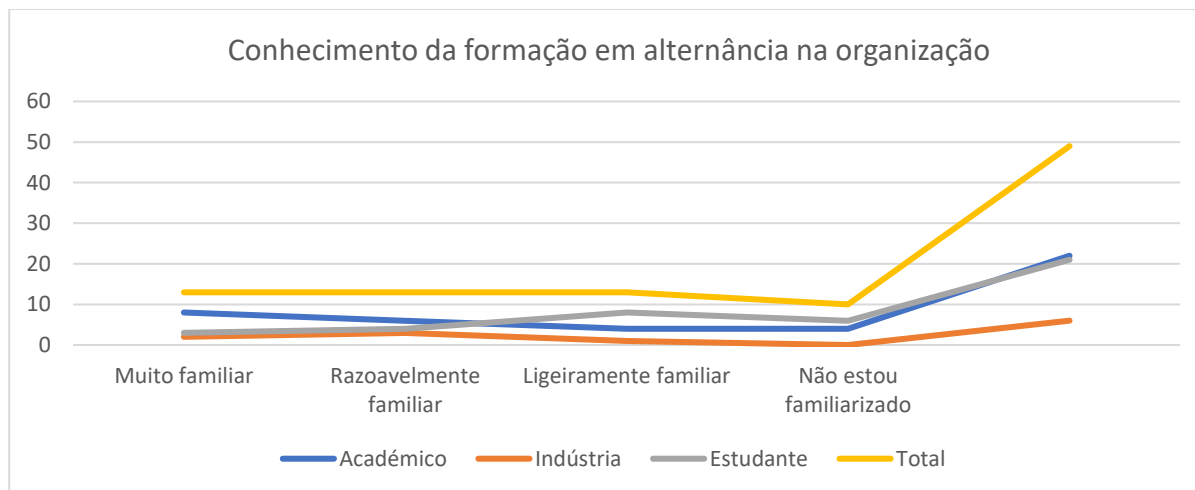
Envolvimento na FCT

82% dos inquiridos indicaram que já tinham estado envolvidos na FCT, seja a partir da universidade, da indústria ou enquanto estudantes. Referiram o envolvimento na FCT como coordenadores de programas, gestores académicos, supervisores, empregadores ou participantes. 81% dos estudantes/licenciados indicaram envolvimento e 82% dos académicos e da indústria indicaram envolvimento.

Familiaridade com os processos de FCT na organização

80% dos inquiridos referiram níveis variáveis de familiaridade com os processos de FCT. 86% dos inquiridos da indústria e do meio académico demonstraram níveis variáveis de familiaridade, com 71% dos estudantes e licenciados a declararem níveis variáveis de familiaridade. 20% do total dos inquiridos declararam não ter familiaridade com as práticas de FCT na sua organização, com 14% dos inquiridos do meio académico e da indústria a declararem não ter familiaridade e 29% dos estudantes e licenciados a demonstrarem não ter familiaridade na sua organização.

Figura 2 Familiaridade com a FCT na organização



Políticas da UE e nacionais de apoio ao FCT

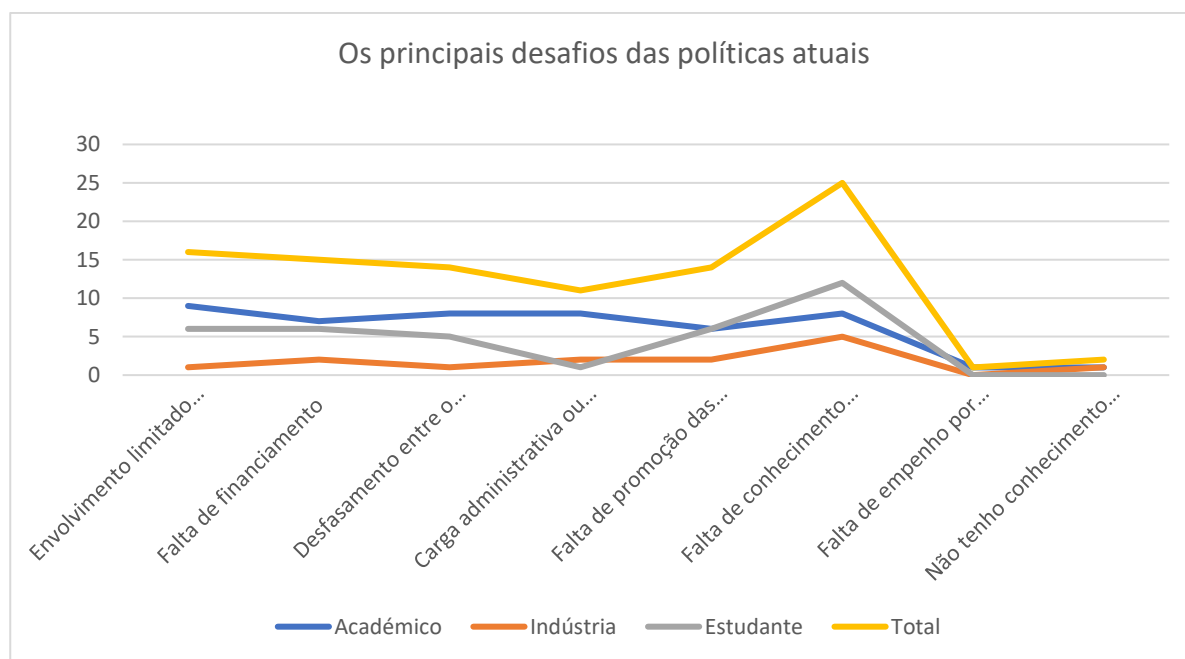
35% dos inquiridos declararam estar familiarizados com as políticas da UE ou nacionais de apoio ao FCT, sendo que 77% destes familiarizados com as políticas eram académicos e profissionais da indústria.

Entre aqueles familiarizados com os processos de FCT da UE ou nacionais, 76% dos inquiridos classificaram a eficácia das políticas nacionais ou da UE no apoio ao FCT no seu país com um 3 ou um 4 numa escala de 1 a 5 (1 = muito ineficaz; 5 = muito eficaz), com 0% dos inquiridos a classificar as políticas como muito ineficazes.

Desafios das políticas nacionais de FCT

Os inquiridos identificaram, de um modo geral, a falta de conhecimento das políticas de FCT como o principal desafio, conforme ilustrado na Figura 3 abaixo. Os três grupos de inquiridos concordaram também que os desafios surgiram devido à falta de financiamento e à falta de promoção das oportunidades de FCT. Os estudantes e os académicos concordaram que a falta de envolvimento no emprego e a incompatibilidade entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho constituem igualmente desafios, enquanto os académicos consideraram também a carga administrativa ou a complexidade como um desafio importante.

Figura 3 Desafios mais significativos das políticas atuais



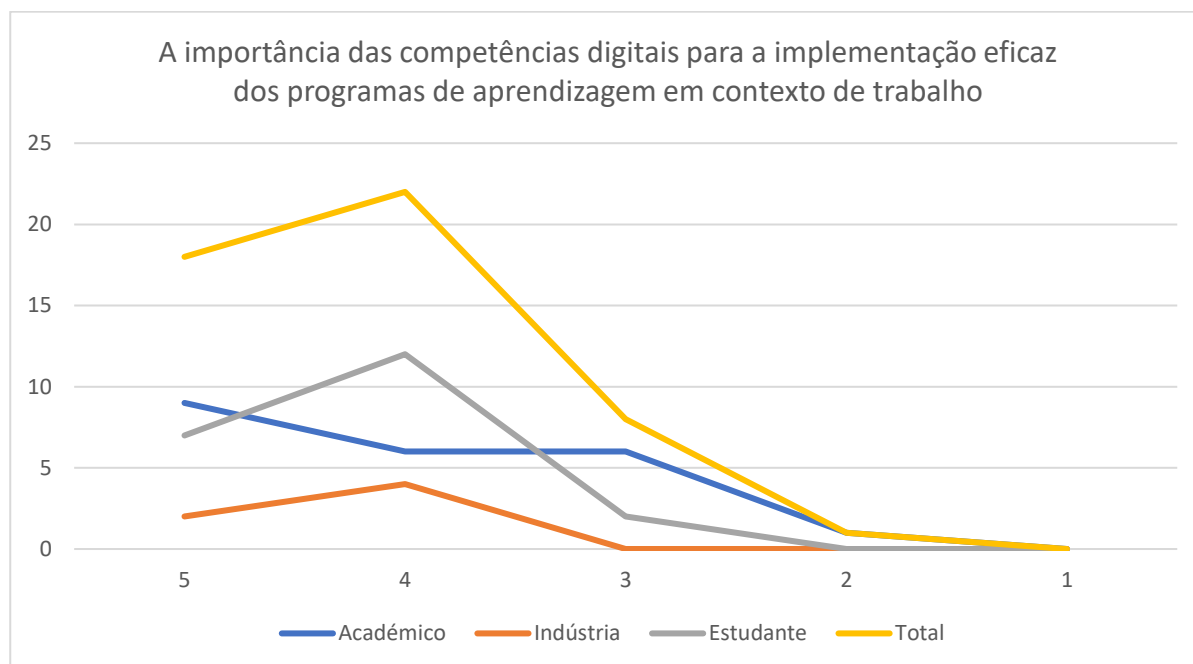
Apenas 2% dos inquiridos indicaram, na sua opinião, que as políticas da UE não apoiavam a FCT na Irlanda, 22% indicaram que não tinham conhecimento das políticas, enquanto 76% dos inquiridos manifestaram forte apoio, apoio ou uma posição neutra em relação ao apoio das políticas da UE à FCT na Irlanda.

Competências digitais

Numa escala de 1 a 5 (1 = não importante; 5 = extremamente importante), todos os inquiridos atribuíram uma classificação de 3 ou superior relativamente à importância das competências

digitais para a implementação de programas de FCT, com 82 % a classificar a importância com 4 ou 5, dos quais 100 % dos representantes do setor classificaram a importância com 4 ou 5. O mesmo é ilustrado na Figura 4 abaixo.

Figura 4 Importância das competências digitais para a implementação eficaz dos programas FCT



Exemplos de práticas bem-sucedidas de FCT

Todas as partes foram capazes de indicar exemplos, que foram dominados por exemplos de aprendizagem, bem como por estágios de 12 semanas/3 meses de experiência imersiva. Os exemplos incluíram também o caso de aprendizagem não convencional, como o da indústria seguradora na Irlanda, e também indústrias que regulamentam os estágios na Irlanda, incluindo na área do serviço social.

Recomendações para melhorar as práticas de FCT

As áreas em que as práticas de FCT poderiam ser melhoradas podem ser discutidas sob três rubricas, conforme ilustrado na Tabela 5 abaixo.

Tabela 5 Áreas de melhoria para o FCT

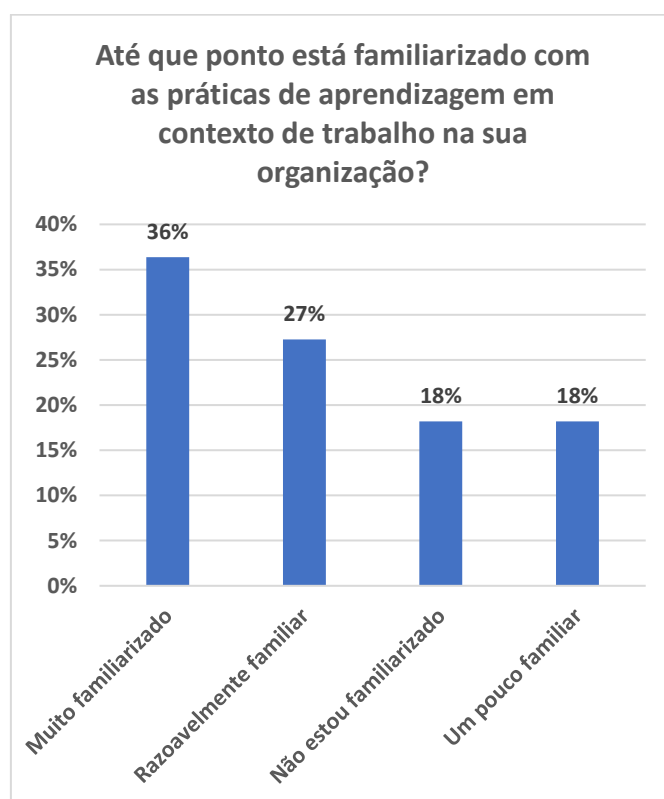
Área de foco	Atividade
Marketing	Comunicar os benefícios para todas as partes
	Divulgar as oportunidades
	Comunicar o sucesso e reunir evidências a favor da formação em contexto de trabalho
	Incentivar os empregadores a participar
Comunicação	Utilização de plataformas digitais para a gestão das oportunidades de FCT
	Parceria entre todas as partes envolvidas e comunicação clara

	As expectativas quanto aos papéis e responsabilidades de todas as partes devem ser claras e acordadas desde o início
Experiência do WP	Desenvolvimento do currículo a partir do 1.º ano para reforçar as competências de empregabilidade (incluindo competências digitais)
	Interdisciplinaridade do estágio
	Abordagem colaborativa tripartida para as partes interessadas

Resultados dos docentes

22 docentes responderam ao inquérito, 36% dos quais declararam um elevado nível de familiaridade com as práticas de FCT, conforme ilustrado no gráfico de barras abaixo.

Figura 5 Familiaridade com as práticas de FCT na organização



O nível de envolvimento no programa variou entre educador, supervisor e investigador. 50% estavam envolvidos como educadores/académicos. O mesmo é apresentado abaixo na Tabela 6.

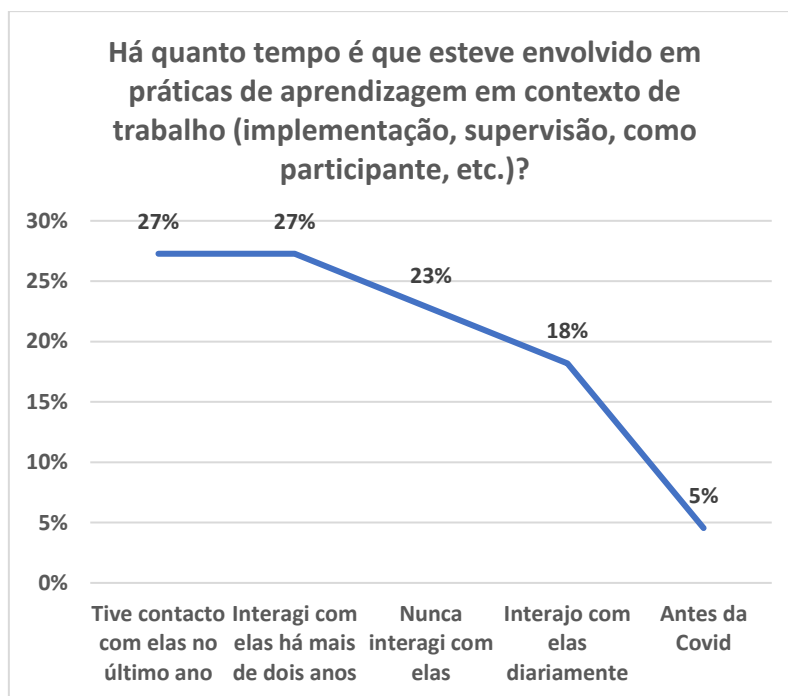
Tabela 66 Natureza do envolvimento no FCT

Natureza do envolvimento	% dos envolvidos
Como educador/académico;	50%
Como supervisor; Como educador/académico;	5%
Nunca participei em qualquer forma de Formação em contexto de trabalho;	23%
Como supervisor; Como educador/académico; Como coordenador de programa; Como investigador	5%

Como supervisor; Como educador/académico; Como coordenador de programa;	5
Como investigador; Mentor académico no local de trabalho; Como decisor político; Como supervisor;	5%
Como gestor académico num departamento que oferecia estágios obrigatórios;	5%
Como coordenador de programa; Como educador/académico; Como supervisor;	5%

A maioria dos inquiridos participou em FCT no último ano. O mesmo é apresentado abaixo na Figura 6.

Figura 6 Último envolvimento com a FCT



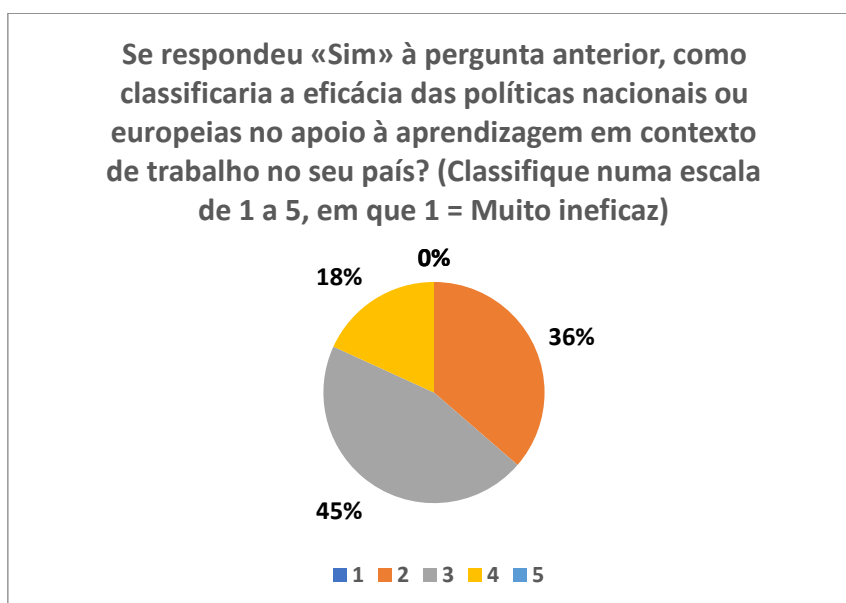
Em termos de familiaridade com as políticas nacionais e europeias, 50% estavam familiarizados e 50% não estavam familiarizados. O mesmo é apresentado abaixo na Figura 7.

Figura 7 Familiaridade com as políticas nacionais/da UE



A maioria dos participantes classificou a eficácia das políticas como neutra (Figura 8).

Figura 8 Eficácia das políticas



Posteriormente, os participantes debateram determinadas políticas de que tinham conhecimento, as quais são apresentadas na tabela abaixo.

Tabela 7: Políticas

Políticas	% de conhecimento
Erasmus, Estágios	7%
Estratégia Nacional de Competências 2025, Agenda Europeia de Competências 2020, Quadro Europeu para a Formação em Contexto de Trabalho, Quadro, Estratégia «Pathways to Work» 2021-2025, Plano de Ação para a Aprendizagem 2021-2025, Guia para Profissionais: o projeto Erasmus Skills.	14%
Não estou familiarizado	7%
Demasiados para mencionar	7
Estratégia Nacional de Competências 2025	20%
Não	7%
Erasmus	7%
Nenhum	7%
Política de Aprendizagem	7%
Erasmus+	7%
Estratégia Nacional de Competências, Percursos para o Emprego, Quadro Nacional para a Orientação ao Longo da Vida 2023 (da Estratégia de Competências da OCDE)	7%
Comunicado de Bruges - Conclusões de Riga - influência dos organismos profissionais e da regulamentação em áreas específicas, por exemplo, HSE Irlanda	7%

A maioria dos inquiridos (9%) afirmou que o desafio mais significativo nas atuais políticas nacionais (tais como o Plano de Ação para a Aprendizagem 2021-2025, Pathways to Work Strategy 2021-2025, Erasmus) é o envolvimento limitado dos empregadores, a falta de financiamento; a incompatibilidade entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho; a carga administrativa ou a complexidade.

A maioria dos participantes (45%) deu uma resposta neutra quando questionada sobre em que medida as políticas da UE estão a apoiar a FCT no seu país. O mesmo é ilustrado abaixo na Figura 9.

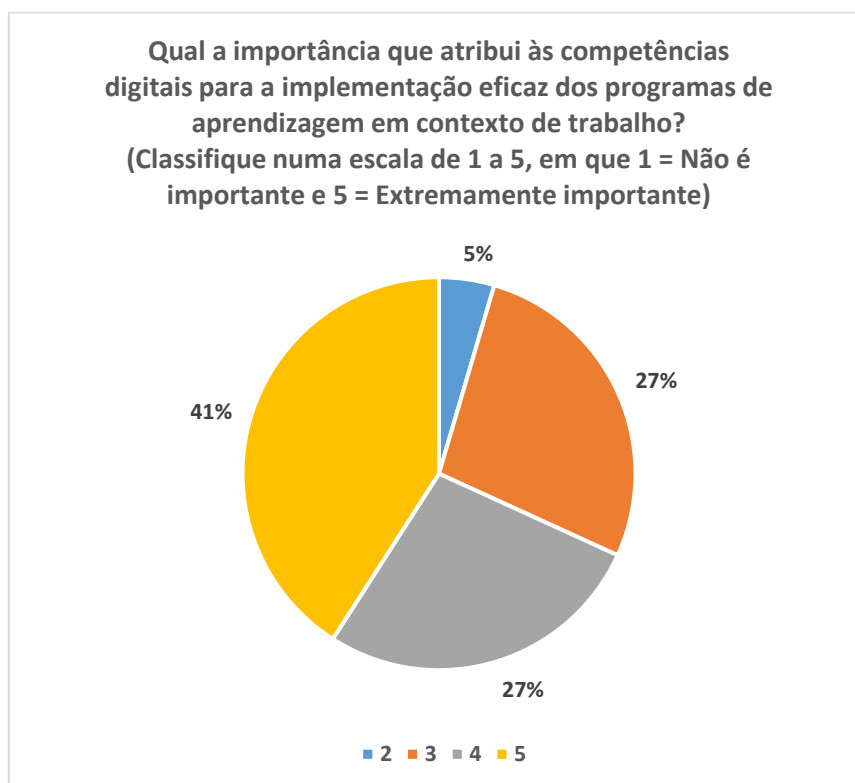
Figura 9 Políticas de Apoio à FCT



Segundo os inquiridos, vários aspetos das políticas de FCT da União Europeia poderiam ser melhorados. As áreas-chave a melhorar incluem o financiamento e os acordos de parceria, bem como a facilitação de estágios internacionais entre os Estados-Membros através de um centro de recrutamento central. Existe uma forte necessidade de incorporar competências empresariais globais nos programas de FCT e de estabelecer parcerias com empresas multinacionais. Além disso, a integração de ferramentas digitais avançadas de negócios nos currículos de FCT, o fornecimento de mecanismos de financiamento específicos e recursos de formação para PME e startups, e a criação de oportunidades de estágios transfronteiriços beneficiariam significativamente o setor. A inclusão de práticas empresariais sustentáveis em todos os programas de FCT, a integração de certificações reconhecidas pela indústria, tais como Google Analytics, HubSpot CRM e modelação financeira, juntamente com uma colaboração mais estreita entre universidades e empresas para a conceção conjunta de programas de FCT, reforçariam ainda mais a sua eficácia. Além disso, aumentar a sensibilização da comunidade para estas iniciativas é essencial para maximizar o envolvimento e o impacto.

Posteriormente, foi pedido aos inquiridos que classificassem as competências digitais para a implementação eficaz dos programas de FCT. A maioria dos participantes (41%) considerou as competências digitais muito importantes, conforme apresentado na Figura 10 abaixo.

Figura 10 Importância das competências digitais para o FCT

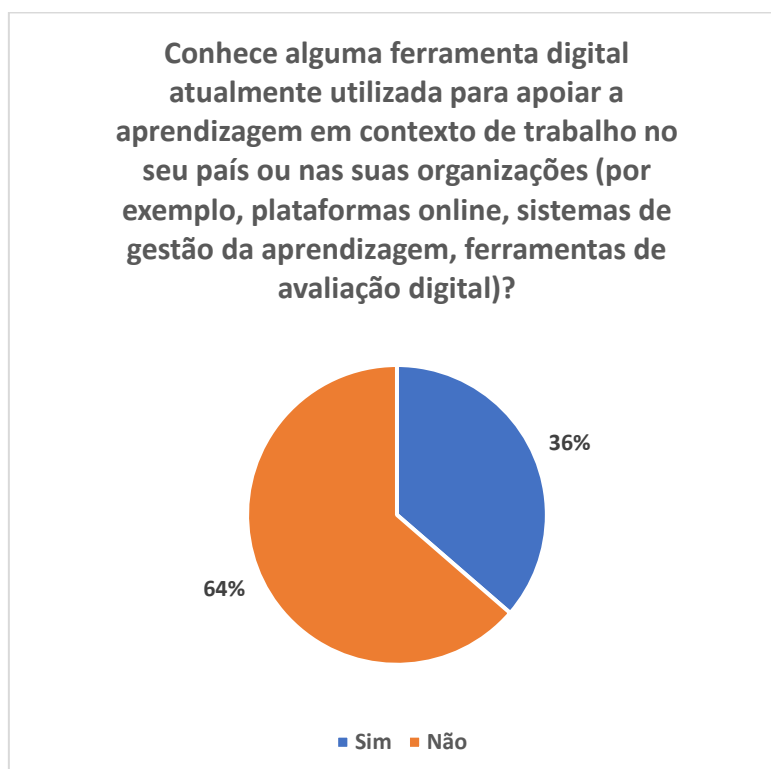


Para implementar eficazmente o FCT, as competências digitais desempenham um papel crucial no alinhamento da educação com as exigências da indústria. Os participantes destacaram várias perspetivas sobre a importância das competências digitais no FCT.

Com os rápidos avanços tecnológicos a moldar o local de trabalho moderno, os colaboradores precisam de mais do que apenas competências digitais básicas para progredir no mercado de trabalho. Alguns inquiridos referiram uma atenção insuficiente a ferramentas e plataformas digitais essenciais, tais como sistemas de gestão de relações com o cliente (CRM), ferramentas de planeamento de recursos empresariais (ERP) e análise de marketing digital. A integração de ferramentas digitais avançadas de negócios nos currículos do FCT — tais como formação em Salesforce, SAP, Tableau e plataformas de publicidade digital — garantiria que os formandos estivessem bem preparados para o ambiente empresarial global digitalizado. Dado o papel crucial das competências digitais na empregabilidade, é essencial que estas sejam colocadas no centro do FCT.

Em seguida, foi perguntado aos inquiridos qual o seu nível atual de conhecimento das ferramentas digitais. 64% afirmaram estar a par das ferramentas digitais que estão atualmente a ser utilizadas para apoiar o FCT no seu país.

Figura 11 Conhecimento das Ferramentas Digitais



Quando solicitados a nomear algumas das ferramentas digitais, a maioria dos participantes referiu o Brightspace e o Moodle. Um dos inquiridos mencionou o Rotman Market Simulation Challenge e as simulações da AmplifyME no âmbito do nível de subscrição «Explore».

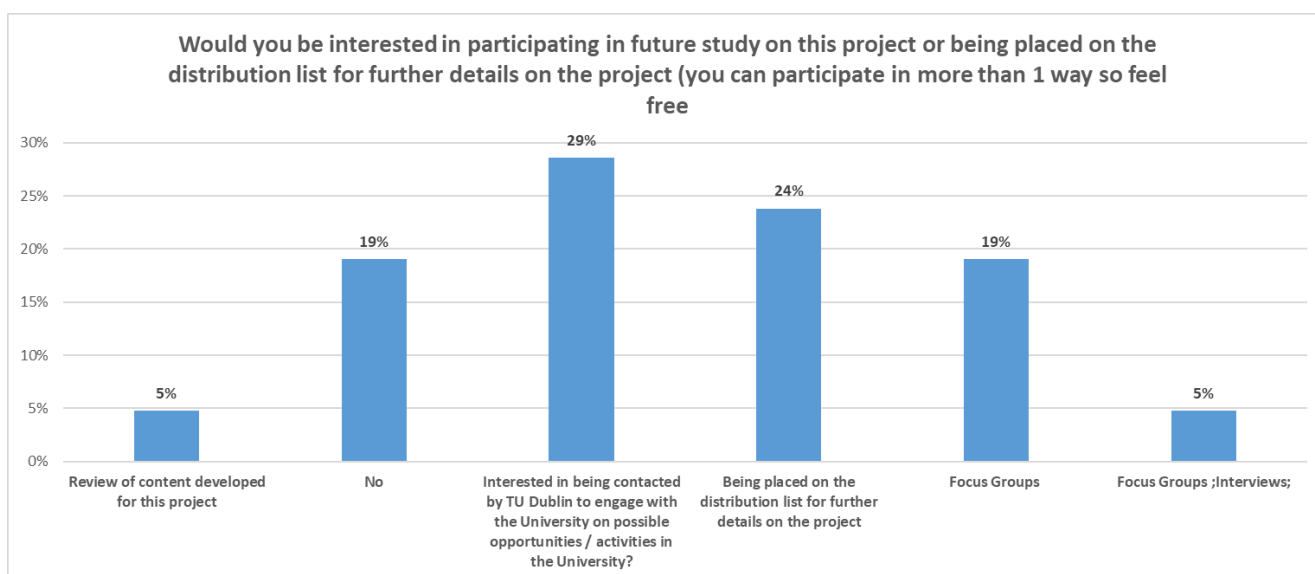
Alguns dos desafios que os académicos enfrentam ao implementar o FCT incluem o acesso ao hardware, software ou ligação à Internet necessários, a interoperabilidade das ferramentas, a recolha e partilha de dados dos formandos, o apoio técnico ou conhecimentos especializados limitados nas instituições de ensino; os empregadores, educadores ou mesmo os formandos podem resistir à adoção de ferramentas digitais; restrições de custos e recursos; expectativas divergentes entre educadores, empregadores e formandos; a tradução da aprendizagem prática e experiencial para formatos digitais; os alunos, educadores e mentores podem não possuir as competências necessárias para utilizar plataformas digitais de forma eficaz; as ferramentas digitais são concebidas para cenários de aprendizagem genéricos e carecem de funcionalidades adaptadas aos negócios globais; a avaliação de competências sociais (liderança, negociação) ou competências práticas em ambientes digitais; a coordenação de estágios virtuais e mentoria em diferentes fusos horários, etc.

Quando solicitados a partilhar exemplos específicos de práticas bem-sucedidas de FCT, os inquiridos descreveram o modelo tradicional de aprendizagem bem-sucedido, novas formas de aprendizagem, trabalho e aprendizagem, projetos baseados no trabalho, aprendizagem a

tempo parcial e aprendizagem imersiva. Referiram ainda que a lista continua. Existem múltiplas formas de FCT.

A maioria dos participantes mostrou-se muito interessada em ser contactada novamente para futuros estudos relacionados com a FCT. O mesmo é apresentado na Figura 12 abaixo.

Figura 12 Estudos Futuros



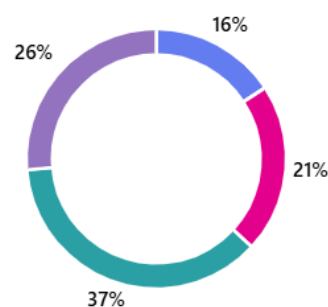
Resultados dos Estudantes

Um total de 19 estudantes respondeu ao inquérito e, quando questionados sobre o seu grau de familiaridade com as políticas de FCT na universidade, a maioria afirmou estar ligeiramente familiarizada, enquanto alguns não estavam familiarizados.

Figura 13 Familiaridade com as políticas da universidade

How familiar are you with WBL practices in the University?

Very familiar	3
Somewhat familiar	4
Slightly familiar	7
Not familiar	5
Other	0



A maioria dos estudantes não tinha tido contacto com o FCT e não estava familiarizada com as políticas nacionais ou europeias de FCT.

Figura 14 Familiaridade com as políticas nacionais ou da UE

Are you familiar with National or European policies supporting WBL (such as National Skills Strategy 2025, European Skills Agenda 2020, Pathways to Work Strategy 2021-2025, Erasmus)?



A falta de financiamento e a falta de conhecimento das oportunidades de FCT foram consideradas pelos estudantes como os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT.

Quando questionados sobre os aspetos das políticas de FCT da União Europeia que deveriam ser melhorados para responder melhor às necessidades do seu setor, os estudantes destacaram a necessidade de uma maior promoção e sensibilização, a par de mais oportunidades de envolvimento. Salientaram também a importância de alinhar o conteúdo dos cursos com as competências exigidas para as futuras carreiras, uma vez que, por vezes, podem existir inconsistências, particularmente no que diz respeito a estágios e colocações. Garantir uma melhor sincronização entre os currículos académicos e as expectativas da indústria aumentaria a eficácia dos programas de FCT e prepararia melhor os estudantes para o mercado de trabalho.

4 Melhores práticas em FCT

Nesta secção 4, iremos analisar algumas das melhores práticas em FCT no âmbito dos programas de gestão a nível nacional. Iremos analisar em pormenor os programas de FCT, tal como são ministrados na Faculdade de Gestão da TU Dublin. Iremos também analisar o Programa Nacional de Aprendizagem e os programas de FCT na DCU e na UL.

Programas de Estágios da TU Dublin (Faculdade de Gestão)

São oferecidas oportunidades de estágio a milhares de estudantes anualmente em muitos programas da Universidade Tecnológica de Dublin e muitos destes realizam oportunidades de FCT na Faculdade de Gestão. São oferecidas oportunidades de estágio a milhares de estudantes anualmente em muitos programas da Universidade Tecnológica de Dublin e muitos destes realizam oportunidades de FCT na Faculdade de Gestão. Os estudantes realizam um estágio no terceiro ano do seu curso de licenciatura de quatro anos (Nível 8 no NFQ). Os estudantes realizam estágios com duração de 15 semanas a 6 meses em programas que incluem licenciaturas com honras, tais como BSc (Hons) em Marketing, BA (Hons) em Marketing Digital, BBS (Hons) em Negócios Internacionais, todos programas de nível 8 no NFQ. Estas intervenções de FCT variam entre 15 e 30 créditos ECTS do seu programa de estudos completo. O objetivo é dotar os estudantes de competências práticas no local de trabalho, melhorar a empregabilidade e estabelecer fortes ligações com a indústria.

Práticas-chave e o seu impacto

Pré-colocação

1. Um elemento central na preparação dos alunos para o estágio é o **módulo de pré-estágio**, apoiado por vários recursos e serviços com o apoio do gabinete de orientação profissional, concebido para desenvolver as competências dos alunos no âmbito da formação em contexto de trabalho, tais como técnicas de entrevista e preparação do currículo. O módulo de pré-estágio, em muitos casos, é um pré-requisito que os alunos têm de cumprir para avançarem para o estágio. Ferramentas baseadas em IA para a preparação de simulações de entrevistas estão incluídas em alguns programas, incluindo o programa de Marketing Digital, garantindo que os alunos ganhem experiência e confiança. Além disso, é dada ênfase à interação com a indústria antes do estágio, para familiarizar os alunos com o contexto mais amplo da indústria e garantir mais vagas de estágio antecipadamente.
2. **Pacote de Início:** O docente distribui um pacote de início aos estudantes que irão realizar o estágio. Este pacote inclui uma descrição do módulo, informações sobre o programa e os requisitos ECTS para o FCT.
3. **As sessões de mindfulness** oferecidas pela TU Dublin têm-se revelado eficazes para ajudar os alunos a gerir o stress e a ansiedade antes e durante os estágios.
4. Envolver Antigos Alunos como **Mentores e Modelos a Seguir:** Como boa prática, os alunos que já concluíram estágios FCT são convidados pelos docentes a partilhar as suas perspetivas, experiências e lições aprendidas com os alunos atuais que estão prestes a

iniciar os seus próprios estágios. Isto melhora a preparação dos alunos para o estágio e motiva-os, reduzindo assim a incerteza.

Estágio

1. **Contrato de trabalho e diário de estágio:**

- É assinado um contrato de trabalho entre o aluno e o empregador para formalizar as responsabilidades e garantir a prestação de contas do estágio
- Durante o estágio, os alunos preenchem um diário, permitindo aos docentes identificar problemas numa fase inicial e acompanhar o progresso dos alunos.

2. Durante os estágios, **chamadas de acompanhamento** regulares (especialmente nas semanas 2 e 3 do estágio) permitem aos docentes avaliar o progresso dos alunos e abordar os desafios numa fase inicial.

3. **Reuniões tripartidas:** Alguns programas incluem uma reunião tripartida, que é uma reunião estruturada entre o aluno, o supervisor da universidade e o mentor no local de trabalho para definir expectativas e avaliar a experiência de aprendizagem global.

4. **Envolvimento da indústria e apresentações de demonstração:** Os parceiros da indústria são encorajados a regressar no final dos estágios para avaliar as contribuições dos alunos, promovendo relações mais fortes entre o meio académico e a indústria. As apresentações de demonstração permitem aos alunos apresentar o seu trabalho no local e fora dele, reforçando a aprendizagem e as ligações com a indústria.

5. **Avaliação de desempenho e etiqueta profissional:** Os estudantes são submetidos a avaliações de desempenho pelos seus empregadores. Além disso, são encorajados a enviar uma mensagem de agradecimento aos seus gestores, facilitando ligações profissionais a longo prazo. Isto é altamente encorajado em todos os programas da TU Dublin.

Programa Co-Op da Universidade de Limerick

Os estágios de licenciatura na Universidade de Limerick (UL) são geridos por uma unidade central denominada Divisão de Educação Cooperativa e Carreiras da UL e são designados por programa de educação cooperativa, mais normalmente referido como «Co-op». O Co-op está bem estabelecido e é considerado fundamental para a filosofia educativa da UL. Adota uma abordagem centralizada para os estágios, garantindo que estes sejam geridos de forma eficiente como parte integrante da experiência dos estudantes e do seu progresso académico. Os estágios têm uma duração mínima de 6 meses e são acreditados academicamente com 60 créditos ECTS. O Co-op coloca mais de 2.000 estudantes de 56 programas de licenciatura nas áreas de gestão, ciências, tecnologias da informação, engenharia, artes, ciências humanas, ciências sociais e artes performativas.

Os benefícios do Co-op incluem ligações organizadas e estabelecidas entre a Universidade e a Indústria e uma gestão eficiente e económica dos estágios em todos os programas académicos, o que conduz a resultados sólidos para os licenciados (Universidade de Limerick, 2025).

O Gabinete INTRA (INtegrated TRaining) da Universidade da Cidade de Dublin (DCU) está organizado de forma semelhante e gere o programa de estágios da DCU. Oferece uma abordagem integrada aos estágios, proporcionando uma experiência do mundo real que melhora as competências de empregabilidade dos licenciados (DCU, 2025).

Programa Nacional de Aprendizagem

A aprendizagem é um programa de educação e formação estruturado que combina e alterna formalmente a aprendizagem no local de trabalho com a aprendizagem num centro de educação ou formação. Este modelo está bem estabelecido e é compreendido internacionalmente. A Figura 15 apresenta um panorama do programa de aprendizagem na Irlanda em dezembro de 2024. O programa de aprendizagem na Irlanda foi agora alargado para incluir aprendizes em áreas não tradicionais, incluindo, entre outras, setores como seguros, marketing digital, contabilidade, finanças e vendas.

Figura 15 Panorama dos programas de aprendizagem na Irlanda, dezembro de 2024 (Solás, 2024)



Permitir que os estudantes sigam diferentes percursos para o emprego tem sido uma conquista e um exemplo de como adotar as melhores práticas em áreas tradicionais de aprendizagem e aplicar o processo com sucesso a áreas empresariais.

Modelo «Learn and Work» da TU Dublin

O curso «Learn+Work» da TU Dublin em Instrumentação de Processos e Automação proporciona um fluxo de talentos qualificados, procurados e prontos para o trabalho nas indústrias STEM através de parcerias com a indústria.

- O programa combina a solidez de uma formação universitária com estágios profissionais ao estilo da aprendizagem. Este curso foi concebido especificamente para formar licenciados universitários prontos para o mercado de trabalho no menor espaço de tempo possível.
- Todos os anos, os estudantes dividem o seu tempo entre blocos de estudo a tempo inteiro na universidade e períodos significativos de estágios remunerados com parceiros da indústria.

Tabela 8 Estrutura do Curso Learn + Work

Ano	Semestre 1 (setembro – janeiro)	Semestre 2 (fevereiro – maio)	Semestre 3 (maio – agosto)
1	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 5 dias por semana	Estágio em empresa 5 dias por semana
2	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 1 dia por semana; Estágio em empresa 4 dias por semana	Estágio em empresa 5 dias por semana
3	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 1 dia por semana; Estágio em empresa 4 dias por semana	Estágio em empresa 5 dias por semana

Comentário do parceiro empresarial:

«Temos acesso a licenciados que chegam com um elevado nível de experiência profissional desde o primeiro dia. Através do seu estágio de três anos connosco, já estão integrados na cultura da nossa organização, compreendem como trabalhamos e como é trabalhar num ambiente desafiante.»

5 Análise das lacunas e dos desafios

A subsecção que se segue explora as lacunas identificadas na legislação e nas práticas nacionais da Irlanda em matéria de formação em contexto de trabalho, destacando questões fundamentais, tais como a inconsistência na qualidade dos estágios. Examina igualmente os desafios relacionados com o acesso limitado a oportunidades de FCT para os estudantes, as desigualdades na participação e as restrições sistémicas. Com base em conclusões de investigação documental e de campo, a subsecção apresenta uma discussão detalhada dos obstáculos enfrentados por empregadores, educadores e estudantes na implementação e participação em programas de FCT, oferecendo uma análise abrangente dos fatores que afetam a eficácia destas iniciativas.

Pontos fortes do FCT na Irlanda

- A rigorosa conformidade do processo de acreditação na Irlanda através do NFQ garante que os programas de FCT são acreditados de acordo com os mais elevados padrões e que esta acreditação está alinhada não só com os padrões nacionais, mas também com os mais elevados padrões da UE
- Existem fortes ligações com parceiros da indústria diretamente e com organismos nacionais em todos os setores, garantindo que a educação no setor do ensino superior e contínuo se mantém próxima do mercado e que os licenciados possuem uma forte empregabilidade e competências transversais, tendo-se beneficiado de uma aprendizagem baseada na prática e informada pela investigação, que os prepara para o mercado de trabalho e para causar impacto nas empresas e na sociedade na Irlanda
- Muitos programas na Irlanda oferecem aos estudantes flexibilidade na integração de experiências profissionais, com opções de estudo a tempo parcial que permitem uma experiência profissional contínua durante os seus cursos, o que é apoiado pela política educativa.

Tabela 9 Comparação de algumas universidades na Irlanda

Universidade	Pontos fortes	Pontos fracos
TU Dublin	Forte ligação com a indústria, percursos de aprendizagem flexíveis, foco em áreas profissionais	A formação em contexto de trabalho não está disponível em todas as áreas.
DCU	Estágio obrigatório (INTRA), forte estrutura de apoio, amplo envolvimento da indústria	Variabilidade na participação dos empregadores.
UL	Modelo de cooperação de longa data, foco internacional, abrange uma vasta gama de disciplinas	Limitações geográficas, alguns estágios não totalmente alinhados com a especialização.

Lacunas na FCT no contexto irlandês

Após a análise da investigação primária e secundária realizada neste projeto, foram identificadas e categorizadas as seguintes lacunas nas áreas abaixo.

Comunicação

- Sensibilização para as oportunidades de FCT
- Promoção de oportunidades de FCT ou políticas de apoio à FCT
- Terminologia padrão para as intervenções de FCT, de modo a ser compreendida por todas as partes.

Políticas e financiamento

- Conhecimento das políticas de apoio ao FCT, quer sejam políticas nacionais ou da UE
- Lacunas nos modelos de financiamento para apoiar o FCT
- Financiamento para apoiar intervenções internacionais de FCT, tanto de saída como de entrada.

Implementação de intervenções de FCT

- Carga administrativa ou complexidade
- Modelos padrão / modelos de base para a implementação
- Dificuldade das pequenas empresas em apoiar devido à carga administrativa ou financeira
- Inconsistência na qualidade das intervenções de FCT, dependendo da dimensão da empresa
- Ausência de acordos contratuais em vigor entre o aluno / a indústria / a universidade
- Ineficácia devido à falta de padronização nas universidades na implementação das intervenções de FCT
- Formação do pessoal da universidade que apoia as intervenções de FCT (pessoal académico e administrativo) ou nas empresas para mentores/supervisores das intervenções de FCT
- Preparação dos estudantes antes da intervenção de FCT
- Conhecimento e compreensão das ferramentas digitais que poderiam apoiar o FCT.

Acreditação

- Normas para a intervenção FCT que permitam a atribuição de créditos ECTS, por exemplo, resultados de aprendizagem normalizados
- Padrão acordado para a avaliação para efeitos de acreditação
- Requisitos pré-requisitos acordados para que o aluno realize intervenções FCT

- Opções para os estudantes nos casos em que não haja acesso a intervenções de FCT no local com a indústria
- Clareza sobre as opções para os estudantes caso não sejam aprovados nas intervenções FCT.

6 Recomendações

Com base na análise dos pontos fortes e dos desafios das políticas e práticas de FCT, propõem-se as seguintes recomendações. Ao abordar estas áreas, o sistema de FCT da Irlanda e da Europa pode ser reforçado, tornando-o mais acessível, equitativo e relevante para um leque mais alargado de estudantes e indústrias.

Tema	Lacuna	Recomendação
Comunicação	➤ Sensibilização para as oportunidades de FCT ➤ Promoção de oportunidades de FCT ou de políticas de apoio à FCT ➤ Terminologia padrão para as intervenções de FCT, de modo a ser compreendida por todas as partes.	➤ Desenvolver um plano de comunicação para aumentar a sensibilização para as políticas e práticas de FCT ➤ Estabelecer ligações com parceiros da indústria e da sociedade na conceção, desenvolvimento e implementação desses programas, promovendo assim parcerias mais profundas e de longo prazo com os empregadores para garantir a qualidade e a relevância dos programas e intervenções de FCT

Tema	Lacuna	Recomendação
Políticas e financiamento	➤ Conhecimento das políticas de apoio ao FCT, quer sejam políticas nacionais ou da UE ➤ Lacunas nos modelos de financiamento para apoiar o FCT ➤ Financiamento para apoiar intervenções internacionais de FCT, tanto no exterior como no interior.	➤ Desenvolver um plano de comunicação para aumentar a sensibilização para as políticas nacionais e da UE em matéria de FCT e para a forma como estas podem ser acedidas ➤ O plano de comunicação deve incluir políticas e processos para intervenções internacionais de FCT ➤ Identificar formas de apoiar a indústria na oferta de intervenções de FCT que permitam o desenvolvimento de licenciados com competências que beneficiem a economia e a sociedade ➤ As instituições de ensino superior (IES) e de ensino e formação profissional (EFP) devem aproveitar as suas redes de antigos alunos para proporcionar oportunidades de mentoria e de FCT. Os antigos alunos podem desempenhar um papel importante na ligação dos estudantes às empresas e indústrias. ➤ A comunicação entre IES/IFP e a indústria, apoiada por organismos públicos, pode permitir o desenvolvimento de intervenções de FCT para apoiar o desenvolvimento de competências que respondam a desafios específicos de empregabilidade e também para apoiar as agendas nacionais de Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI) ➤

Implementação de intervenções de Formação em contexto de trabalho

- Carga administrativa ou complexidade
- Modelos padrão / modelos pré-definidos para implementação
- Dificuldade das pequenas empresas em apoiar estas iniciativas devido à carga administrativa ou financeira
- Inconsistência na qualidade das intervenções de formação em contexto de trabalho, dependendo da dimensão da empresa
- Ausência de acordos contratuais em vigor entre o aluno / a indústria / a universidade
- Ineficácia devido à falta de padronização nas universidades na implementação das intervenções de FCT
- Formação do pessoal da universidade que apoia as intervenções de FCT (pessoal académico e administrativo) ou nas empresas para

Recomenda-se que as IES e as FETs cheguem a acordo sobre uma abordagem estratégica e, sempre que possível e adequado, disponham de modelos/processos normalizados para maximizar a eficiência. Como parte desta abordagem estratégica, a organização académica deve identificar se é necessário um gabinete central para apoiar as intervenções de FCT, tais como estágios, e gerir centralmente as intervenções da indústria

Desenvolver modelos para utilização pelas partes interessadas relevantes, incluindo a identificação de responsabilidades, funções e comunicação, com um glossário de termos para que a linguagem comum seja compreendida e clara para todas as partes envolvidas. Estes modelos devem ser desenvolvidos em conjunto com outras partes interessadas

Envolver parceiros da indústria e da sociedade na conceção das intervenções de FCT para garantir que estas apoiam os requisitos académicos, cumprem os requisitos e normas de integridade académica e estão alinhadas para apoiar o desenvolvimento de competências adequadas às necessidades do mercado de trabalho

Desenvolver em conjunto acordos para apoiar as intervenções de FCT, a fim de reduzir a carga administrativa

Currículo académico a ser desenvolvido para apoiar os estudantes a prepararem-se para as intervenções de FCT e a maximizarem a oportunidade, devendo incluir todas as áreas do estágio, desde a fase pré-estágio até à fase pós-estágio

Formação a ser desenvolvida para o pessoal académico, para que compreenda o seu papel como orientadores académicos durante as intervenções de FCT, garantindo a consistência da execução, a compreensão da intervenção e as expectativas em relação à execução, e que deve incluir todas as fases do estágio, desde a pré-colocação até à pós-colocação

Formação a ser co-desenvolvida com a indústria para compreender o papel da indústria, um entendimento comum das expectativas para a intervenção e o papel do mentor/supervisor da indústria, devendo incluir todas as fases do estágio, desde a pré-colocação até à pós-colocação

Identificação de ferramentas digitais para apoiar as intervenções de FCT

Desenvolver uma comunidade de prática em toda a organização para partilhar práticas e identificar padrões mínimos que devem ser aceites, permitindo a aprendizagem e o trabalho em rede entre as partes envolvidas para alcançar um nível de excelência

Tema	Lacuna	Recomendação
	mentores/supervisores das intervenções de FCT ➤ Preparação dos estudantes antes da intervenção de FCT ➤ Conhecimento e compreensão das ferramentas digitais que podem apoiar o FCT.	Uma vez que diferentes setores têm necessidades únicas, as IES e os FETs poderiam desenvolver programas de FCT específicos para cada setor, particularmente em indústrias como a tecnologia, os cuidados de saúde e as energias renováveis. Programas personalizados garantem que o FCT se alinha com as tendências e necessidades da indústria.



Tema	Lacuna	Recomendação
Acreditação	➤ Padrões para a intervenção FCT que permitam a atribuição de créditos ECTS, por exemplo, resultados de aprendizagem padrão ➤ Padrão acordado para a avaliação para efeitos de acreditação ➤ Requisitos pré-requisitos padrão acordados para que o aluno realize intervenções de FCT ➤ Opções para os estudantes nos casos em que não haja acesso a intervenções de FCT no local com a indústria ➤ Clareza sobre as opções para os estudantes caso não sejam aprovados nas intervenções FCT.	No setor do ensino superior, as instituições de ensino superior devem garantir que trabalham com os seus serviços de Assuntos Académicos ou função equivalente para assegurar que a acreditação das intervenções FCT é clara e consistente, cumprindo as normas nacionais e alinhada com as normas internacionais de forma adequada, de modo a garantir que está alinhada para a implementação nacional e internacional; para o setor do EFP, as instituições de ensino profissional ou equivalentes devem trabalhar com a entidade certificadora para garantir que as normas nacionais e internacionais são mantidas. Devem ser desenvolvidos padrões mínimos na IES ou no FET para a prestação do FCT, incluindo a atribuição de créditos, os critérios de elegibilidade dos alunos e os requisitos da indústria para os prestadores de FCT. Desenvolver um módulo de pré-colocação sólido para apoiar a preparação dos estudantes para a colocação profissional Sempre que possível, desenvolver opções flexíveis de FCT, particularmente para estudantes a tempo parcial e adultos, permitindo a igualdade de acesso Os resultados de aprendizagem das intervenções de FCT devem permitir o desenvolvimento de competências para que os licenciados contribuam tanto para a economia como para a sociedade. Deve ser desenvolvida uma estratégia de avaliação clara, inovadora e consistente para as intervenções de FCT, com clareza sobre as opções em vez da intervenção e também sobre repetições

Referências

- Aprile, K.T. & Knight, B.A. (2020). «The WIL to learn: students' perspectives on the impact of work-integrated learning placements on their professional readiness», *Higher education research and development*, vol. 39, n.º 5, pp. 869-882
<https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>
- Breen, R. (1988). O programa de experiência profissional na Irlanda. *Int'l Lab. Rev.*, 127, 429.
- Buckley, J., & El Amoud, L. (2011). Programas de estágio para estudantes universitários na Irlanda: Problemas e soluções.
- Departamento de Educação e Ciência. (2000). Aprender para a Vida: Livro Branco sobre a Educação de Adultos. Dublin: Stationery Office
- Projeto de programa do Governo (2025). Assegurar o Futuro da Irlanda.
<https://www.finegael.ie/app/uploads/2025/01/Programme-for-Government-2025.pdf>
- Boud, D., Solomon, N. & Sociedade para a Investigação no Ensino Superior. (2001), formação em contexto de trabalho: um novo ensino superior? *Sociedade para a Investigação no Ensino Superior & Open University Press, Buckingham.*
- Grupo de Trabalho da UE sobre o Ensino Superior [Grupos de trabalho do quadro estratégico do EEE - Espaço Europeu da Educação](#)
- Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. (2015). *Aprendizagem de alto desempenho e Formação em contexto de trabalho: 20 princípios orientadores.* Serviço das Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/87473>
- Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. (2022). *Apoiar a formação em contexto de trabalho e os programas de aprendizagem através do FSE+: conceitos, ferramentas e práticas.* Serviço das Publicações da União Europeia. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/663640>.
- Serviços Europeus de Emprego (EURES) (2023). https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-ireland_en
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Construir uma União Europeia mais justa e inclusiva.* (2017). Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>
- Agenda Europeia de Competências - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia.* (2020). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Ensino Superior na Irlanda: [gov.ie - Ensino Superior](https://gov.ie/en/education/superior-education)

Garben, S. (2019). O pilar europeu dos direitos sociais: Uma avaliação do seu significado e importância. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21, 101-127.

Grollmann, P. (2018). Variedades de «dualidade»: Formação em contexto de trabalho e ensino profissional na investigação comparativa internacional. *Integração de experiências de ensino e formação profissional: Objetivos, práticas e princípios*, 63-82.

Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P. (2009). Políticas de ativação na Irlanda.

Gruber, E., Mandl, I., & Oberholzner, T. (2008). Aprendizagem no local de trabalho. Em CEDEFOP (Ed.), *Modernização do Ensino e Formação Profissionais: Vol. 2*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. <https://www.cedefop.europa.eu/files/03-Gruber.pdf>

Manual da ETF sobre ABL [Formação em Contexto de Trabalho Manual.pdf](#) ETF

Hawkins, J. (2017). Um estudo sobre as experiências dos estudantes em estágios no setor do ensino pós-secundário no oeste da Irlanda (Tese de doutoramento, Universidade de Limerick).

Ensino Superior na Irlanda: [gov.ie - Ensino superior](https://gov.ie/en/education/superior-education)

Estratégia Nacional de Competências da Irlanda. (2025). Em *Estratégia Nacional de Competências*. <https://assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf>

Jackson, D.A. (2017). «Utilização da aprendizagem integrada no trabalho para melhorar o planeamento de carreira entre estudantes de licenciatura em gestão», *Australian journal of career development*, vol. 26, n.º 3, pp. 153-164.

Conselho Consultivo do Mercado de Trabalho e Martin, J. (2023). Caminhos para o Trabalho 2021-2025: Revisão Intercalar e Segundo Relatório Anual de Progresso. Em *Caminhos para o Trabalho 2021-2025: Revisão Intercalar e Segundo Relatório Anual de Progresso*.

Linehan, M. (2008). Formação em contexto de trabalho— Formar-se através do local de trabalho.

Magee, S., Lynch, C., Lyons, M., Murray, S., & Needham, M. (2023). Reconhecimento da Aprendizagem Anterior na Educação e Formação Contínuas (FET) na Irlanda. *PLA Inside Out: Revista Internacional sobre Teoria, Investigação e Prática na Avaliação da Aprendizagem Anterior*.

- McGuinness, S., Bergin, A., Kelly, E., McCoy, S., Smyth, E., Whelan, A., & Banks, J. (2014). Educação e formação contínuas na Irlanda: Passado, presente e futuro. *Série de Investigação*, 35, 19-20.
- Murphy, N., Rose, J., Feeney, B., Melaugh, B., Kelly, E., O'Connor, E., ... & Whiting, S. (2023). A experiência do estágio de docência na Irlanda, setembro de 2022-maio de 2023.
- Quadro Nacional de Qualificações*. (2003). Quality and Qualifications Ireland. <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>
- [National-Strategy-for-Higher-Education-2030.pdf](#) / [Estratégia Nacional para o Ensino Superior 2030 | Publicações | Autoridade para o Ensino Superior](#)
- Naughton, V., & Naughton, P. J. (2016). O efeito do estágio em contexto de trabalho no desempenho no último ano de estudantes que frequentam um programa de licenciatura (BSc Hons) em biociências na Irlanda do Norte — relato de caso. *Open Journal of Social Sciences*, 4(1), 177-181.
- Nixon, I., Smith, K., Stafford, R., & Camm, S. (2006). Formação em contexto de trabalho: Iluminando o panorama do ensino superior. *Academia de Ensino Superior*.
- OCDE (2017), OECD Skills Outlook 2017: Competências e Cadeias de Valor Globais, Edições da OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en> .
- OCDE. (2023). *Estratégia de Competências da OCDE para a Irlanda: Avaliação e Recomendações* [Relatório]. Edições da OCDE. <https://doi.org/10.1787/d7b8b40b-en>
- Gabinete do Procurador-Geral. (s.d.). *Lei da Aprendizagem, 1959*. (C) Serviço das Câmaras do Oireachtas. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1959/act/39>
- Plano de Aprendizagem no Serviço Público*. (15 de agosto de 2023). <https://www.gov.ie/en/publication/2fa6a-public-service-apprenticeship-plan/#aims-and-objectives>
- Sheridan, I. & Linehan, M. (2013). Uma Abordagem de Parceria para a Colocação Profissional no Ensino Superior, *Instituto de Tecnologia de Dublin*.
- Sheridan, I., & Linehan, M. (2011). Estágios em programas de ensino superior.
- Skills and Education Group. (17 de outubro de 2019). Competências transversais: o que são e por que razão são tão importantes? Skills & Education Group. www.skillsandeducationgroup.co.uk/transversal-skills-what-are-they-and-why-are-they-so-important/

Sobiechowska, P. & Maisch, M. 2006, « Formação em contexto de trabalho: em busca de um modelo eficaz», *Educational action research*, vol. 14, n.º 2, pp. 267-286.

Solas, 2024 Atualização do progresso do Gabinete Nacional de Aprendizagem e planos para 2025 disponíveis em [Layout 1 cópia \(V\)](#)

SOLAS. (2018). Apoio à vida profissional e ao crescimento empresarial na Irlanda. https://www.solas.ie/f/70398/x/6bcb2aa9ff/supportingworkinglives_enterprisegrowth_policyframework_sept2018.pdf

SOLAS. (2020). Futuro do FET: Transformar a Aprendizagem, Estratégia Nacional de Educação e Formação Contínua (FET) 2020-2024. https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf

Sweet, R. 2018, *Formação em contexto de trabalho: Um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF*. Fundação Europeia para a Formação. Disponível em <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>. Acedido em 19/11/2024

Conselho da União Europeia. (2020). RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência. No *Jornal Oficial da União Europeia* [Recomendação]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.417.01.0001.01.ENG

[A formação em contexto de trabalho na Europa: práticas e orientações políticas | Plataforma de partilha de conhecimentos sobre competências e aprendizagem ao longo da vida](#)

Iniciativa para o Emprego Juvenil (YEI). (2013). Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>

Iniciativa para o Emprego Juvenil (YEI). (2020). Apoio ao Emprego Juvenil https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en

Anexo 1

Título da boa prática:	Licenciatura em Estudos Empresariais (BBS) Nível 8 (estágio com a duração de 3 meses)
Tipo de entidade implementadora	Universidade Tecnológica de Dublin - Campus da Rua Aungier
A que nível está/esteve a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	• Dotar os estudantes de competências essenciais de empregabilidade antes do estágio. • Garantir que os estudantes recebam apoio e orientação ao longo dos seus estágios. • Fortalecer as relações entre o meio académico e a indústria e reforçar a aprendizagem dos estudantes.
Breve descrição das melhores práticas	É oferecido um módulo pré-estágio, centrado na preparação do CV, nas competências para entrevistas e na interação com a indústria. São utilizadas ferramentas de simulação de entrevistas baseadas em IA para proporcionar aos estudantes uma boa experiência. A TU Dublin oferece sessões de mindfulness aos estudantes para melhorar o seu bem-estar durante os estágios. Os alunos do BBS Nível 8 assinam acordos que definem as expectativas e responsabilidades. O sistema de

	registo é uma parte essencial do processo. Os docentes realizam chamadas de acompanhamento (especialmente nas semanas 2 e 3) para avaliar o progresso dos alunos e prestar apoio. Os alunos de DMKT têm reuniões estruturadas com o seu supervisor universitário e mentor no local de trabalho para avaliar se os resultados de aprendizagem estão a ser alcançados.
Principais intervenientes envolvidos	Docentes da Faculdade de Gestão da TU Dublin, Gabinete de Carreiras, Estudantes, Parceiros da indústria
Grupo(s) alvo	Estudantes do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/business-studies-tu931/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem experiencial, prática reflexiva e envolvimento estruturado com a indústria
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	Parcerias sólidas entre o meio académico e a indústria, estruturas de apoio universitário, acesso a ferramentas digitais
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Desafio: Disponibilidade limitada de FCT em todos os setores Solução: Base de parceiros diversificada e modelos de colocação flexíveis
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior empregabilidade dos estudantes, maior envolvimento dos empregadores e melhor alinhamento entre a aprendizagem académica e as necessidades da indústria

Anexo 2

Título da boa prática	Negócios Internacionais Nível 8 – Estágio em empresa com a duração de um semestre (30 ECTS)
Tipo de entidade implementadora	Universidade Tecnológica de Dublin – Campus de Tallaght
A que nível está/esteve a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	• Proporcionar experiência prática em contextos empresariais internacionais • Integrar a aprendizagem académica com a experiência empresarial do mundo real • Preparar os alunos para a empregabilidade global
Breve descrição das melhores práticas	Um estágio com a duração de um semestre é uma parte essencial do currículo dos estudantes de Negócios Internacionais. Os estudantes recebem apoio estruturado antes do estágio, incluindo workshops de competências, sessões de desenvolvimento profissional e painéis com empregadores. Durante o estágio, os estudantes mantêm registos de reflexão e recebem supervisão académica para garantir que cumprem os objetivos de aprendizagem.
Principais intervenientes envolvidos	Docentes da TU Dublin, responsáveis pelos estágios, estudantes, parceiros da indústria
Grupo(s) alvo	Estudantes do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/international-business-tu916/

Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Investigação e Desenvolvimento inovadores, fazendo a ponte entre a indústria e o meio académico
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática (<i>institucionais, económicos, sociais e ambientais</i>)	Integração curricular, equipas dedicadas ao estágio, procura da indústria
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Desafio: Garantir estágios em diversos setores empresariais internacionais Solução: Envolvimento precoce com a indústria e acordos de trabalho flexíveis
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior empregabilidade dos licenciados e colaboração mais forte entre a indústria e a universidade

Anexo 3

Título da boa prática	Licenciatura (com honras) em Marketing Digital TU920 – Estágio de um semestre (30 ECTS)
Tipo de entidade implementadora	Universidade Tecnológica de Dublin, Campus de Blanchardstown
A que nível está/esteve a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	• Desenvolver competências de marketing digital relevantes para a indústria • Garantir que os alunos apliquem os conhecimentos teóricos em ambientes de trabalho reais • Promover redes profissionais significativas no setor digital
Breve descrição das melhores práticas	O módulo de pré-estágio proporciona uma preparação abrangente a todos os estudantes, incluindo a elaboração do CV, simulações de entrevistas baseadas em IA e orientação personalizada do Gabinete de Carreiras, para reforçar a sua preparação para o mercado de trabalho. Durante os estágios, os estudantes são encaminhados para empresas alinhadas com as suas competências. Ao longo do estágio, realizam-se reuniões estruturadas entre os supervisores da universidade e os mentores no local de trabalho. Os estudantes mantêm diários de reflexão e participam em apresentações pós-estágio para consolidar a aprendizagem.

Principais intervenientes envolvidos	Faculdade de Marketing Digital, Gabinete de Carreiras e Empregabilidade, Empregadores, Estudantes
Grupo(s) alvo	Estudantes de Marketing Digital do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/digital-marketing-tu920/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem baseada em projetos, escrita reflexiva, feedback do mentor
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática	Forte ligação com empregadores no setor digital, flexibilidade académica, utilização de ferramentas tecnológicas
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Desafio: Atribuir aos alunos funções que correspondam aos objetivos do curso Solução: Avaliação mais rigorosa dos empregadores e criação de perfis de competências digitais para os alunos
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior confiança dos estudantes, melhor preparação para a economia digital e melhores resultados em termos de empregabilidade



wblchampion



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Executiva Europeia para a Educação e a Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas por eles.

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