



QUAL O ESTADO DAS REDES DE ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL?

Com a participação de:

Gonçalo Paiva Dias | António Santos | António Machado Matos
Carmen Guimarães | Isabel Ribeiro | Augusto Resende
Igor Silva | Claudia Amaral Santos

QUAL O ESTADO DAS REDES DE ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL?

Com a participação de:

Gonçalo Paiva Dias | António Santos | António Machado Matos
Carmen Guimarães | Isabel Ribeiro | Augusto Resende
Igor Silva | Claudia Amaral Santos

O EDULOG é uma iniciativa da Fundação Belmiro de Azevedo que tem como objetivo contribuir para a construção de um sistema de educação de referência em Portugal. Na persecução da sua missão e da sua visão, apoia estudos de investigação na área da Educação e dinamiza encontros e conferências cientificamente fundamentados.

Ficha técnica

© **EDULOG - Fundação Belmiro de Azevedo**

www.edulog.pt

Março de 2021

Título: Qual o estado das redes de ensino profissional em Portugal?

Ano de edição: 2021

Depósito legal: 481237/21

ISBN: 9798723450851

ÍNDICE

PÁG.

/ 5 - 7 /

PREFÁCIO

/ 8 - 21 /

CONTEXTUALIZAÇÃO

/ 22 - 23 /

INFOGRAFIA

/ 26 - 33 /

DISCURSO DIRETO

António Santos

/ 34 - 41 /

António Machado Matos

/ 42 - 49 /

Carmen Guimarães

/ 50 - 57 /

Isabel Ribeiro

/ 58 - 65 /

Augusto Resende

/ 66 - 71 /

Igor Silva

/ 72 - 81 /

Claudia Amaral Santos

PREFÁCIO

Os textos que se apresentam neste livro resultam da transcrição das intervenções dos participantes duma série de três webinars genericamente designados como Redes de Ensino Profissional: vivências, desafios e colaboração. Estes webinars foram organizados no âmbito do projeto *+PRO, Medir, Articular e Valorizar o Ensino Profissional em Portugal*, desenvolvido por uma equipa de professores e investigadores da Universidade de Aveiro e financiado pelo EDULOG – Fundação Belmiro de Azevedo.

Com esta série de webinars, a equipa do projeto pretendeu, no essencial, dar voz às opiniões de atores com grande experiência no terreno. Privilegiou-se, assim, a prática em relação à teoria, procurando registar as sensibilidades existentes quanto a três subtemas selecionados, um por cada um dos três webinars: a transição dos alunos para o mercado de trabalho; a transição dos alunos para o ensino superior; e a organização das formações em contexto de trabalho.

O formato escolhido teve em conta os objetivos delineados e os meios utilizados para a realização e transmissão dos webinars. Cada sessão contou com dois convidados com grande experiência em cada uma das temáticas, garantindo-se sempre que os mesmos não se conheciam previamente e provinham de instituições de natureza diferente (empresas, instituições de ensino secundário profissional, públicas e privadas, e instituições de ensino superior).

Procurou-se, com esta estratégia, promover o confronto de opiniões e fomentar discussões abertas e informais que efetivamente contribuíssem para o corpus de conhecimento sobre a realidade concreta do ensino profissional.

Como é feita a articulação entre a oferta de cursos profissionais e as necessidades do tecido económico e social?

Cada sessão teve a duração aproximada de uma hora, contendo três partes: uma primeira parte em que o moderador introduziu temas para discussão; uma segunda parte em que os convidados foram confrontados com as perguntas e os comentários do público; e uma terceira parte em que foi feita uma súmula dos temas tratados. Os webinars foram transmitidos em direto através dos canais do Facebook e do Youtube do EDULOG. A moderação ficou a cargo do Prof. Gonçalo Paiva Dias, o acompanhamento das redes sociais ficou a cargo do Prof. Fernando Costa, da Prof^a Sandra Filipe e da Investigadora Isabel Souto, e as súmulas finais ficaram a cargo da Prof^a Claudia Amaral Santos, todos da Universidade de Aveiro e membros da equipa do projeto. As súmulas finais integram este livro, como um texto independente.

O primeiro webinar, realizado no dia 14 de outubro de 2020, teve como convidados o Prof. António Santos, presidente do conselho-geral da Escola Secundária Ferreira de Castro, de Oliveira de Azeméis, e o Dr. António Machado Matos, diretor do Montebelo Vista Alegre Ílhavo Hotel. A temática da transição para o mercado de trabalho foi explorada partindo de algumas perguntas iniciais: Como é feita a articulação entre a oferta de cursos profissionais e as necessidades do tecido económico e social? Que imagens do ensino profissional têm os alunos, as famílias, os professores e os empregadores e quão fielmente essas imagens correspondem à realidade? Que mais-valias oferecem os graduados do ensino profissional às empresas e, em função disso, como são as respetivas carreiras valorizadas?

O segundo webinar, realizado no dia 11 de novembro de 2020, contou com a participação da Prof^a Carmen Guimarães, vogal da Comissão Executiva, Professora e Coordenadora dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais na Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias de Produção de Aveiro-Norte, da Universidade de Aveiro, em Oliveira de Azeméis, e da Dra. Isabel Ribeiro, responsável pela área de integração e valorização da equipa multidisciplinar da Escola Profissional de Aveiro. A abordagem à transição para o ensino superior partiu de algumas

questões introdutórias: Quão bem estão preparados os estudantes do ensino profissional para a frequência do ensino superior e o que pode ser feito para melhorar essa preparação? Em que medida os sistemas de acesso ao ensino superior constituem um obstáculo ao ingresso de estudantes provenientes do ensino profissional? Existem ofertas de continuidade entre o ensino secundário profissional e o ensino superior?

Existem ofertas de continuidade entre o ensino secundário profissional e o ensino superior?

Finalmente, o terceiro webinar, realizado no dia 9 de dezembro de 2020, teve como convidados o Eng. Augusto Resende, professor do Agrupamento de Escolas Serafim Leite, em São João da Madeira, e o Eng. Igor Silva, Coordenador do Departamento de Tecnologias de Informação da Empresa Pecol, em Águeda. O tema da organização dos estágios curriculares foi abordado partindo de algumas questões iniciais: Que aprendizagens se espera que um estudante de um curso profissional desenvolva durante um estágio curricular? Existe articulação de expectativas entre escolas e empresas? Como são selecionadas as entidades que acolhem os estágios?

Existe articulação de expectativas entre escolas e empresas?

O conjunto de textos resultantes constituem um recurso relevante para todos aqueles que, independente da perspetiva que tenham sobre a matéria em causa – académica, de políticas públicas ou profissional – se interessam sobre o tema do ensino profissional. Constituem uma fotografia da realidade, tal como ela é sentida e pensada por aqueles que a praticam e é, por isso mesmo, se por mais não for, muito útil. Justifica-se, por isso, a sua disseminação, também neste formato.

Aveiro, 1 de março de 2021

Gonçalo Paiva Dias

CONTEXTUALIZAÇÃO

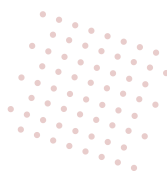
O ensino profissional foi “concebido para permitir aos participantes a aquisição de competências práticas, saber-fazer e a compreensão necessária para trabalhar”, tal como se encontra definido na Classificação Internacional Tipo da Educação (ISCED) criada pela UNESCO em 1997. Aprendizagem simultaneamente exercitada, um caminho dual que tem ganhado cada vez mais espaço no sistema educativo português.

O panorama da oferta profissionalizante, tal como hoje o conhecemos, resulta de várias mudanças políticas e legislativas. A sua origem reporta ao ano de 1850, data da criação do ensino técnico-profissional pelo ministro António Augusto Aguiar, membro do Governo liderado por Fontes Pereira de Melo. Durante o Estado Novo, a história do ensino profissional conhece outro momento marcante, a reforma do ensino técnico-profissional, industrial e comercial de 1948. A viagem democrática, após a Revolução de Abril de 1974, trará uma nova consolidação ao ensino profissional. Desta feita, fruto das sucessivas reformas operadas no sistema educativo português que acontecem nos anos 80.

Em 1989 são criadas as Escolas Profissionais

Em 1989 são criadas as Escolas Profissionais. Resultam de uma iniciativa conjunta dos ministérios da Educação e do Emprego e Segurança Social. Visam dois objetivos. O primeiro, dar resposta à necessidade de modernização da educação portuguesa. O segundo, preparar o país para os desafios económicos e sociais colocados pela integração na Comunidade Económica Europeia (CEE). Desafios como o de elevar a qualificação dos recursos humanos do país, presente até aos dias de hoje. Com a criação das Escolas Profissionais, entram em cena os agentes privados. Significa o fim do monopólio do Estado na oferta pública deste tipo de ensino.

A Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986 constitui outro marco na história do ensino profissional. Pela razão de que estabelece o quadro legislativo e político no qual se alarga o conceito de educação e formação de adultos e de formação ao longo da vida. Os anos 90



veem nascer as Escolas Tecnológicas, sob a alçada do Ministério da Indústria e Energia. Estas escolas destinam-se à formação dos quadros intermédios em falta, sobretudo nas empresas industriais.

Com a viragem do século, o sistema educativo português centrar-se ainda mais na qualificação. A necessidade de qualificar a população portuguesa preside ao lançamento do programa Novas Oportunidades, em 2002. De lá para cá são conhecidas as diversas mutações desta iniciativa. Constituem exemplos os Centros para a Qualificação e Ensino Profissional e, atualmente, o Programa Qualifica.

Programa Novas Oportunidades

O ano de 2006 apresenta um novo fôlego. São criados os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP). Os primeiros inseridos no ensino pós-secundário não superior, num contexto legislativo em que o 12º ano de escolaridade começa a ser descrito como “o referencial mínimo de formação para todos os jovens”. Os segundos surgem em instituições de ensino superior politécnico tendo em conta as necessidades de formação da região da sua área de influência. Não conferem grau académico, mas permitem a continuidade de estudos. Ou seja: o ingresso em ciclos de estudo ao nível da licenciatura e do mestrado integrado, através de um concurso especial.

Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP)

A criação dos cursos vocacionais no ensino básico, em 2013, será outro marco. Destinados a alunos com mais de 13 anos, os cursos combinam a aquisição de conhecimentos em disciplinas estruturantes (Português, Matemática e Inglês) com aprendizagens vocacionais resultantes de contratos com empresas e organizações localizadas na área de influência das escolas. A falta de apoio político a este tipo de cursos, relacionada com preocupações de equidade e justiça social, segundo a Organização para a Cooperação para o Desenvolvimento Económico (OCDE), levaram à descontinuidade deste percurso educativo em 2016.

Cursos Vocacionais



Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações

A breve incursão por marcos históricos do ensino profissional português termina em 2015, com a criação do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações. A Agência para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) justificava este sistema com a necessidade de ajustar a “oferta de qualificações às necessidades da economia e do mercado de trabalho”. Um objetivo tido como “estratégico para o desenvolvimento económico e social do país”. E esta será sempre a tónica do ensino profissional.

Tipologias da oferta de ensino e formação profissional em Portugal

Ensino Secundário

Cursos Profissionais

Descrição

Lecionados em escolas profissionais públicas ou privadas e em escolas secundárias da rede pública. O objetivo é contribuir para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais para o exercício de uma profissão, sem descartar a possibilidade do aluno aceder a formações pós-secundárias ou ao ensino superior. Estão distribuídos por 39 áreas de formação e o seu plano de formação é organizado por módulos. Incluem três componentes de formação: Sociocultural, Científica e Técnica.

Cursos Artísticos Especializados

São regulamentados pela Agência para a Qualificação e o Ensino Profissional e subdividem-se em três domínios: Música, Dança e Artes Visuais e Audiovisuais, sendo lecionados em estabelecimentos de ensino público, ensino particular e cooperativo. Ao nível do ensino secundário, permitem o prosseguimento de estudos para o nível superior mediante o cumprimento de certos requisitos de avaliação sumativa externa e a realização de exames nacionais.

Cursos com Planos Próprios (atualmente designados por Cursos Científico-Tecnológicos)

Os planos de estudos dos cursos científico-tecnológicos são constituídos por uma componente de formação científica e por uma componente de formação tecnológica, para além da componente de formação geral. Destinam-se a alunos com o 9º ano de escolaridade concluído ou equivalente e têm a duração de três anos letivos. Inicialmente eram lecionados em escolas de ensino particular e cooperativo, mas a última revisão curricular alargou esta oferta às escolas públicas. Os cursos têm uma componente de formação tecnológica, mas são orientados para o prosseguimento de estudos.

Outros percursos (inseridos no Ensino secundário)

Cursos de Aprendizagem

Descrição

Permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa, e o prosseguimento de estudos de nível superior. São ministrados em centros de formação profissional da rede do Instituto de Emprego e Formação Profissional e outras entidades formadoras públicas e privadas certificadas.

Cursos Vocacionais

Constituíram um projeto-piloto posto em prática no ano letivo de 2012/2013, para o ensino básico, e no ano seguinte, no que diz respeito ao ensino secundário. No entanto, atualmente esta tipologia de formação não se encontra em vigor, tendo vindo a ser gradualmente extinta a partir de 2017 e substituída pelos Cursos de Educação e Formação.

Cursos de Educação e Formação de Adultos

Organizam-se numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, enquanto instrumento promotor da (re)inserção socioprofissional e de uma progressão na qualificação, em percursos flexíveis de formação quando definidos a partir de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) ou num modelo de formação modular estruturado a partir dos referenciais de formação que integram o Catálogo Nacional de Qualificações. São ministrados em estabelecimentos de ensino básico e secundário e podem ter uma duração de 315 a 2045 horas, consoante as necessidades dos formandos.

Ensino Secundário Recorrente

É ministrado em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo. Dá resposta a um público adulto que não usufruiu de educação em idade própria, ou que não a completou, ou ainda que procura o ensino recorrente por razões de promoção cultural e profissional. Concede uma certificação equivalente à que é obtida nos percursos do nível secundário em regime diurno, mas organiza-se de forma autónoma no que respeita às condições de acesso, currículos, programas e avaliação dos alunos.

Processo Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)

Processo atualmente desenvolvido pelos Centros Qualifica, visa proporcionar aos candidatos orientação e apoio na identificação da oferta de qualificação mais adequada tendo em conta o perfil, motivações e expectativas de cada candidato, bem como o encaminhamento para a oferta de qualificação selecionada. Divide-se em duas vertentes: RVCC Profissional e RVCC Escolar. Existem processos de RVCC Escolar de nível básico e secundário, sendo que o mesmo candidato pode desenvolver em simultâneo um processo de RVCC Escolar e Profissional.

Formações Modulares Certificadas

Funcionam por unidades capitalizáveis e integram-se no âmbito da formação contínua de ativos, destinando-se a adultos que não concluíram o ensino básico ou secundário ou que não detêm qualificação profissional adequada e pretendam adquirir competências escolares e/ou profissionais com vista a uma (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho. São ministradas em várias entidades e organismos como IEFP, Centros Qualifica e Associações Empresariais, abrangendo diversas áreas de formação, de acordo com as necessidades dos destinatários e do tecido empresarial da região.



Ensino Pós-Secundário

Cursos de Especialização Tecnológica

Descrição

Formação pós-secundária não superior ministrada por estabelecimentos de ensino públicos e particulares ou cooperativos e centros de formação profissional da rede coordenada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Têm como objetivo a preparação para uma especialização científica ou tecnológica numa determinada área de formação, incluindo formação em contexto de trabalho, mas permitem também o prosseguimento de estudos a nível superior.

Ensino Superior

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

Descrição

Oferta formativa de ensino superior, de 120 créditos, que não confere grau académico e é ministrada no ensino politécnico. São constituídos por um conjunto de unidades curriculares organizadas em componentes de formação geral e científica, formação técnica e formação em contexto de trabalho, que se concretiza através de um estágio, permitindo o ingresso à licenciatura através de um concurso especial próprio.

A importância social e económica do ensino e formação profissional tem sido uma discussão cada vez mais premente em Portugal, fruto, em parte, do interesse dos alunos do ensino secundário em ingressar nesta via. Orientada, precisamente, para ingresso no mundo laboral, a via profissional ou profissionalizante não exclui a continuidade dos estudos. Pelo contrário, o ensino superior tem, cada vez mais, os olhos postos nestes públicos.

O mais recente relatório “Estado da Educação 2019”, publicado em dezembro de 2020 pelo Conselho Nacional da Educação (CNE), dá conta de que no ano letivo de 2013/2014 o número de alunos matriculados em cursos de dupla certificação – que confere em simultâneo certificação escolar e qualificação profissional – estava próximo do número de alunos que frequentavam os cursos científico-humanísticos.

Nesse período, frequentaram o ensino profissional 44,7% do total dos alunos do ensino secundário. A percentagem baixou, contudo, para os 40,9% no ano letivo de 2018/2019. Olhando para as estatísticas de Portugal continental, verifica-se que 115.981 jovens estavam a frequentar cursos profissionais, 20.860 cursos de aprendizagem e 6.377 estavam dispersos por cursos artísticos especializados, cursos de educação e formação e cursos com planos próprios.

Do lado da oferta, contabilizam-se em maior número os cursos profissionais e os cursos de aprendizagem. Os primeiros são ministrados sobretudo em escolas públicas e privadas sob a alçada do Ministério da Educação; os segundos estão inseridos em centros de formação profissional da rede do Instituto de Emprego e Formação Profissional e outras entidades formadoras públicas e privadas certificadas.



Na última década, o sistema educativo português assistiu a um aumento da oferta de cursos profissionais.

Na última década, o sistema educativo português assistiu a um aumento da oferta de cursos profissionais. Como mostra a análise do CNE, no ano letivo de 2018/2019, existiam 6.317 cursos no Continente, distribuídos pelos três anos de ensino secundário. O crescimento dá-se também ao nível dos cursos artísticos especializados: em igual período, contabilizaram-se 33 ofertas no Continente.

Do lado da procura, vejam-se também os dados. Em 2018/2019, 115.981 alunos estavam inscritos em Portugal nos cursos profissionais: 59% frequentavam escolas públicas, 37% escolas privadas independentes do Estado e 4% escolas privadas dependentes do Estado. A região Norte assumia a concentração da grande maioria dos matriculados (41.363), seguida da Área Metropolitana de Lisboa (29.211).

Como estava a procura ao nível das áreas de estudo? As preferências dos alunos iam para os Serviços Pessoais (mais de 35 mil alunos), Engenharia e Técnicas Afins (16 mil), Informática (16 mil), Artes (10 mil) e Ciências Empresariais (10 mil). Já nos cursos de aprendizagem, as escolhas de mais de 3 mil alunos recaíam sobre as áreas das Ciências Empresariais, Engenharia e Técnicas Afins e Serviços Pessoais.

Olhar para a variável sexo poderá trazer mais alguma luz sobre o perfil destes alunos. De forma simples: os cursos profissionais e os cursos de aprendizagem são frequentados, na sua maioria, por homens. De notar, por outro lado, o facto de os cursos artísticos especializados serem frequentados maioritariamente por mulheres.

Ainda que o ensino profissional seja já uma opção para quase metade dos alunos do ensino secundário, também é certo que continua a ser necessário “investir” na melhoria da imagem social desta via. Historicamente, o ensino profissional há muito que se vê envolvido por uma “fraca reputação”, referia a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) em 2018, altura em que alertava Portugal para os problemas que daí poderiam advir, tal como recordam os autores do estudo “Caracterização do Ensino Formação Profissional em Portugal”, do EDULOG.

Contribuiu para a má imagem, segundo a OCDE, outro aspeto preocupante para o ensino profissional português: a existência de uma correlação forte entre o nível socioeconómico das famílias e o tipo de percurso seguido pelos filhos. As escolas secundárias com proporções mais elevadas de alunos menos favorecidos, do ponto de vista social e económico, tendem a registar maior número de alunos no ensino profissional (47% do total de alunos, em média) do que as escolas secundárias mais favorecidas (22% do total de alunos em média).

A partir de dados de 2015, os autores do estudo EDULOG mostram como a percentagem de alunos vindos de famílias cujos membros são, por exemplo, quadros superiores, dirigentes ou especialistas de profissões intelectuais, é maior no caso dos cursos científico-humanísticos. Ao invés, os estudantes dos cursos profissionais são, na sua maioria, oriundos de contextos socioeconómicos associados a profissões como as de operários, agricultores e trabalhadores não qualificados. A conclusão é que, de facto, o contexto social, cultural e económico dos agregados familiares condiciona a opção pela via académica ou pela via profissionalizante dos estudos.

Voltando ao relatório “Estado da Educação 2019” para um olhar sobre a realidade dos 28 países da União Europeia (UE28), a taxa de emprego dos diplomados pelas vias do ensino profissional atingia os 80,5% em 2018, valor superior quando comparado com a taxa de emprego dos graduados pelo ensino secundário geral, fixada nos 73,9%. Em Portugal, no entanto, as duas taxas são praticamente idênticas: 84,6% e 84,5%, respetivamente.

Registam as maiores diferenças entre as duas vias de ensino países como a Alemanha, com 22,3 pontos percentuais (pp), a Noruega (14,8 pp), a Croácia (14,2 pp), a Macedónia (13,4 pp), a Suíça (10,9 pp), a Itália (10,5 pp) e a Bélgica (10,3 pp). Olhando para a empregabilidade, sobressai que Malta (92,3%) e Suécia (92,3%) registam as mais elevadas taxas de emprego dos diplomados do ensino profissional, enquanto Itália (66%) e Grécia (63,1%) registam as mais baixas.

(...) após a conclusão do ensino secundário existe a possibilidade de continuar estudos pós-secundários e superiores (...)

Apesar de os cursos profissionais estarem essencialmente direcionados para a integração no mercado de trabalho, após a conclusão do ensino secundário existe a possibilidade de continuar estudos pós-secundários e superiores, mas continuar a estudar, para um aluno do ensino profissional, não significa o prosseguimento imediato após conclusão do ensino secundário.

O que dizem os jovens sobre esta realidade? A Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) fornece algumas respostas através da compilação de dados obtidos em inquéritos realizados a alunos. Trata-se do relatório “Jovens no Pós-Secundário 2010-2017”, onde se verifica, por exemplo, que em 2017 51% dos finalistas dos cursos profissionais do ensino secundário estavam a trabalhar 14 meses após o fim da formação, mais 16 pontos percentuais do que em 2010. Dos restantes, 26% estudavam em regime exclusivo (-9 pontos percentuais face a 2010), 14% não estudavam, mas procuravam emprego (-3 pontos percentuais que em 2010) e 7% estudavam e trabalhavam (-4 pontos percentuais do que em 2010).

Segundo este estudo – cuja análise de encontra no relatório acima mencionado do CNE –, entre os alunos que prosseguiram estudos para o ensino superior, 34% estavam no ensino universitário, 33% numa licenciatura no ensino politécnico e 33% num curso técnico superior profissional (CTeSP). Quanto às razões para continuar a estudar, elas são as mesmas que presidem à escolha dos cursos: a possibilidade de um curso permitir alcançar a profissão desejada (39%), melhorar as oportunidades de encontrar emprego (39%), o gosto em aprender (31%) e a qualidade do curso (21%).

Entre os jovens que se encontravam exclusivamente a trabalhar, no período em que foram questionados, a integração no mercado de trabalho fez-se em 53% dos inquiridos imediatamente após a conclusão do curso profissional. Já 37% dos jovens começaram a trabalhar passados seis meses ou mais e 11% tinham começado a trabalhar ainda antes de acabar o curso profissional do ensino secundário.

Olhando para os motivos que os jovens invocam para começar a trabalhar, estão a necessidade de independência financeira (70%), não querer continuar a estudar (26%), o surgimento de uma oportunidade de trabalho (23%) e dificuldades económicas (18%). Questionados sobre o grau de satisfação com o emprego, 77% dos inquiridos mostravam-se satisfeitos e 7% insatisfeitos.

Por último, os dados relativos aos trabalhadores estudantes: 57% frequentavam o ensino superior, 22% cursos de especialização tecnológica, 3% cursos de educação e formação (tipo7) e 19% outro tipo de formações. Considerando o trajeto profissional, 37% destes jovens ingressaram no mercado de trabalho antes ou imediatamente após a conclusão do curso profissional e 26% seis meses ou mais depois da conclusão da formação. Também entre estes jovens foi a necessidade de adquirir a independência financeira que ditou a integração no mercado de trabalho. Assim o disseram 62% dos inquiridos, enquanto para 31% a razão prendeu-se com dificuldades económicas.

Face a esta realidade:

- › Será o potencial ao nível da empregabilidade a grande vantagem de um percurso escolar pela via profissional?
- › Que condições são necessárias para assegurar uma boa transição dos alunos do ensino profissional para o mercado de trabalho?
- › Como compatibilizar os interesses dos formandos com as necessidades de recursos humanos das empresas?
- › Quem estabelece as pontes entre as escolas profissionais e o tecido empresarial e que papel têm os estágios curriculares?

- » Como entender a continuidade dos estudos, ao nível do ensino superior, para os alunos do ensino profissional sendo este último um caminho para o mercado laboral?

Foi neste contexto que o EDULOG, da Fundação Belmiro de Azevedo, promoveu o ciclo de webinars *Redes de Ensino Profissional: vivências, desafios e colaboração* no quarto trimestre de 2020, moderado por Gonçalo Paiva Dias e que contou com as intervenções de António Santos (Presidente do conselho-geral da Escola Secundária Ferreira de Castro, de Oliveira de Azeméis), António Machado Matos (Diretor do Montebelo Vista Alegre Ílhavo Hotel), Augusto Resende (Professor do Agrupamento de Escolas Serafim Leite, em São João da Madeira), Carmen Guimarães (Professora e coordenadora dos CTESP na Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção de Aveiro - Norte da Universidade de Aveiro), Claudia Amaral Santos (Universidade de Aveiro), Isabel Ribeiro (responsável pela área de integração e valorização da equipa multidisciplinar da Escola Profissional de Aveiro) e Igor Silva (coordenador do Departamento de Tecnologias de Informação da Empresa Pecol, em Águeda), e a participação de Fernando Costa (Universidade de Aveiro) e Isabel Souto (Universidade de Aveiro) na monitorização das redes sociais.



REFERÊNCIAS:

Barbosa, B., Melo, A., Rodrigues, C., Santos, C., Costa, F., Dias, G., Filipe, S., Traqueia, A., Nogueira, S. (2019), *Caracterização do Ensino e Formação Profissional em Portugal - Análise de dados 2015-2019*, EDULOG - Fundação Belmiro de Azevedo | Barbosa, B., Melo, A., Rodrigues, C., Santos, C., Costa, F., Dias, G., Filipe, S. (2020), *Oferta de Ensino Profissional Secundário em Portugal - Triénio, 2018/2021*. EDULOG - Fundação Belmiro de Azevedo | Conselho Nacional de Educação (2020), Estado da Educação 2019 | Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2020), *Jovens no Pós-Secundário 2010 a 2017 - Cursos Científico-Humanísticos e Cursos Profissionais*.



COMO SÃO OS ALUNOS DO ENSINO PROFISSIONAL?

PRIMEIRO UM OLHAR PARA A GENERALIDADE DO ENSINO SECUNDÁRIO.

O setor privado tem papel relevante na oferta da educação pré-escolar, ao contrário do que acontece nos restantes níveis de ensino.



No ano letivo de 2018/2019,

399.386

alunos frequentavam este nível de ensino



201.231

Masculino



198.155

Feminino

Como se distribuem os alunos pelas diversas ofertas educativas?

211.254 Cursos científico-humanísticos (ensino regular)

115.981 Cursos profissionais

21.489 Cursos EFA

20.860 Cursos de aprendizagem

18.986 Processos de RVCC

7.078 Ensino recorrente

2.703 Ensino artístico (regular)

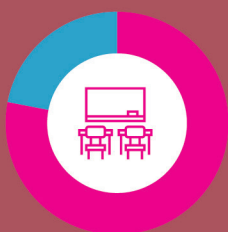
21.489 Cursos EFA

600 Formações modulares

Que estabelecimentos de ensino frequentavam?

21,2% 85 K

78,8% 315 K



Natureza

Privado

Público

Faixa etária



12-14
979

15-17
261.452

18-22
99.081

23(>=)
37.874

9,5%

Adultos

90,5%

Jovens

211.254 alunos em cursos científico-humanísticos



95.677
homens

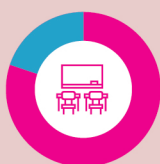


115.577
mulheres

Com idades entre os 15 e os 17 anos **182.543**

Com idades entre os 18 e os 22 anos **27.866**

Com idades iguais ou superiores a 23 anos **5**



87,7%
estudavam no
ensino público

12,3%
estudavam no
ensino privado

115.981 alunos em cursos profissionais



68.094
homens



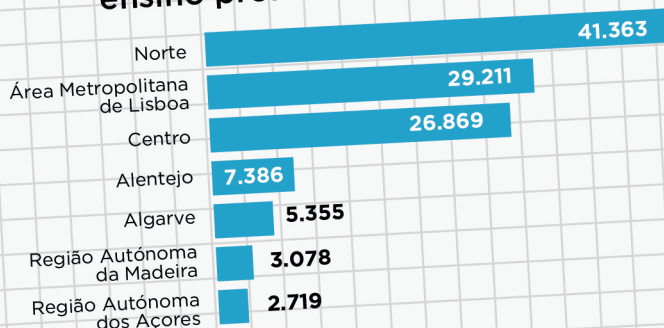
47.887
mulheres



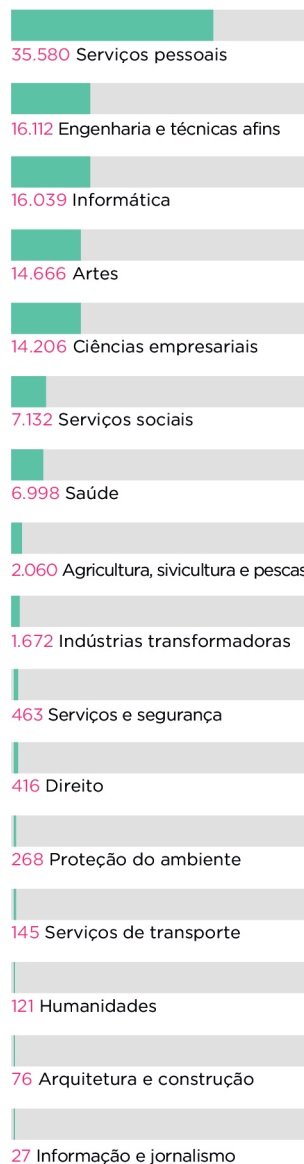
59,2%
estudavam no
ensino público

47,3%
estudavam no
ensino privado

Alunos a frequentar o ensino profissional por NUT 2



Área de estudos



Fonte: EDUSTAT
Observatório da Educação
Fundação Belmiro de Azevedo

DISCURSO DIRETO

António Santos
António Machado Matos
Carmen Guimarães
Isabel Ribeiro
Augusto Resende
Igor Silva
Claudia Amaral Santos

Os textos que se seguem foram adaptados a partir das intervenções públicas no ciclo de webinars subordinado ao tema *Redes de Ensino Profissional: vivências, desafios e colaboração*, que decorreu no quarto trimestre de 2020. As opiniões expressas refletem o posicionamento dos seus autores, não necessariamente o do EDULOG, cujo objetivo é apenas proporcionar um debate construtivo e fundamentado na evidência científica.

António Santos
Presidente do
conselho-geral da
Escola Secundária
Ferreira de Castro,
de Oliveira de
Azeméis



EMPRESAS POUCO MOTIVADAS PARA ACOLHER ESTAGIÁRIOS OU FORMANDOS EM CONTEXTO DE TRABALHO

Como garantir uma boa transição dos estudantes do ensino profissional para o mercado de trabalho? A questão é importante e decisiva.

O ensino profissional é uma mais-valia para o nosso sistema educativo e para os alunos. Não partilho do otimismo do António Machado Matos, nomeadamente no aspeto do estágio em contexto de trabalho. A maior parte das empresas não está muito motivada para acolher estagiários ou formandos no âmbito da formação em contexto de trabalho. A razão prende-se com o facto de que o estágio origina um determinado tipo de trabalho que as empresas não estão preparadas, no sentido em que têm de acompanhar os estagiários. Por outro lado, não existe qualquer incentivo relevante para que as empresas tenham o estímulo para acolher os alunos.

O agrupamento de escolas de que faço parte não estava muito vocacionado para ensino profissional. Nos 50 anos da sua existência, feitos em 2020, preparou-se essencialmente para o ensino regular. Mas nos últimos dez anos, metade dos quais em que faço parte da equipa pedagógica, temos procurado incentivar os jovens a ingressar nesta modalidade, passando a ideia de que o ensino profissional é relevante e que, de facto, os nossos jovens precisam de formação profissional.

Obstáculos à escolha da via profissional

Neste percurso temos um obstáculo muito grande, que começa na família e se prende, sobretudo, com a falta de informação relativamente aos cursos profissionais, mas passa também por muita gente ligada às escolas, até docentes que no 9º ano dizem aos alunos que se forem bons não devem enveredar pelo curso profissional, porque é uma menos valia. Ora, mesmo nas próprias comunidades escolares, há alguns obstáculos na forma como se entende o ensino profissional, ou seja, como um parente pobre do sistema educativo que não dignifica o aluno. Isto é algo que nos entristece e nos leva a pensar o que será do ensino profissional?

Relativamente à transição para o mercado de trabalho, em vez de procurarmos fazer a articulação entre a escola e o tecido empresarial, temos reuniões pontuais com a Associação Empresarial do Concelho de Oliveira de Azeméis, que tem um tecido empresarial vastíssimo. Os empresários estão, de uma forma geral, muito recetivos a colaborar connosco ao nível da formação em contexto de trabalho e a outros níveis. Acontece que muitas vezes não podemos oferecer os cursos que as empresas requisitam porque temos muitos condicionalismos da parte da tutela. Por exemplo: já procurámos criar cursos muito procurados, como os de Higiene e Segurança no Trabalho e Controle de Qualidade Alimentar – uma vez que temos empresas em Oliveira de Azeméis que nos pedem alunos nessas áreas –, mas houve muitos problemas da parte da tutela em permitir a abertura desses cursos.

Escola e tecido empresarial

O ensino profissional devia ter uma vertente de formação regional, ir ao encontro daquilo que as empresas anseiam e aquilo que elas necessitam. Mas o facto – eu sinto isso como um dos responsáveis pela gestão desta escola – é que temos esses entraves feitos pela tutela e que não nos permitem abrir cursos que sejam importantes para o tecido empresarial da região. E tudo isso se conjuga com a falta de informação que as pessoas têm, e até com a falta de motivação, o que leva a que os próprios formandos cheguem ao mundo do trabalho e não desenvolvam aquilo que as empresas tinham como expectativas. Como escola, para nós isso é uma frustração. Sentimos que os empresários esperavam mais, esperavam que os alunos tivessem uma participação mais ativa. É um problema sério que tem de passar pela alteração dos currículos.

Do ponto de vista curricular, no ano letivo de 2019/2020 surgiu um novo documento, designado *Aprendizagens Essenciais – Cursos Profissionais*^[1], que já aborda alguns tópicos que são mais relevantes para a formação dos nossos jovens. Costumo dizer aos alunos do ensino profissional que são a elite da escola porque têm uma dupla certificação. A formação profissional não pode ser encarada como uma via mais fácil para concluir o ensino secundário e um trampolim para o ensino superior. Correndo o risco de adulterar completamente aquilo que é – ou que deveria ser – o ensino profissional.

Voltando à questão dos constrangimentos, na transição entre a escola e as empresas, isso acontece exatamente porque os empresários se sentem um pouco defraudados relativamente àquilo que eles pensavam que os formandos iam dar às empresas. Obviamente estou a referir-me a situações ocorridas num círculo em que tenho mais conhecimentos.

[1] Despacho n.º 7414/2020, de 24 de julho: as Aprendizagens Essenciais para os Cursos Profissionais devem ser aplicadas, a partir do ano letivo de 2020/2021, apenas aos primeiros anos dos ciclos de formação, sendo progressivamente alargadas aos restantes anos dos respetivos ciclos de formação. Fonte: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

[2] O ECVET é o quadro metodológico comum que facilita a acumulação e a transferência dos créditos atribuídos aos resultados de aprendizagem de um sistema de qualificação para outro. Permite validar e reconhecer os resultados de aprendizagens efetuadas em diferentes contextos, seja através de um percurso de aprendizagem formal, informal ou não formal, realizado em Portugal ou noutros países. Desde modo, o ECVET facilita a mobilidade através de toda a Europa. Fonte: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

A nossa escola candidatou-se este ano, no âmbito do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissional (ECVET)², a um selo de garantia de qualidade e, nesse sentido, temos aprofundado um pouco mais alguns conhecimentos sobre estes temas. Alguns dados que recolhemos são muito relevantes:

- a) No ciclo de formação 2014/2017 a conclusão global do curso é de cerca de 90%, a restante percentagem tem a ver com desistências e abandonos ou até com mudanças de cursos.
- b) A média dos diplomados dos cursos profissionais que estão a trabalhar por conta de outrem é cerca de 78%, ou seja, é uma média considerável.
- c) Os diplomados dos cursos profissionais que exercem uma profissão relacionada com o curso que tiraram são cerca de 20%, ou seja, a maior parte dos formandos não são orientados para a área em que tiveram formação.

Atualmente a transversalidade de conhecimentos tem de ser muito mais abrangente do que aquilo que se cinja a um curso propriamente dito, mas isto é um número para refletir e para mostrar que, de facto, muitas vezes não são rentabilizados estes recursos.

- › Outro dado curioso:
Os formandos com o curso profissional a trabalhar por conta própria são 0%.
- › No nosso agrupamento tínhamos nesse ciclo de 2014/2017 uma média de 15% de alunos que prosseguiram para o ensino superior, o que também é um dado relevante.

Outro dado interessante, mas que não sei se poderá ser analisado com tanto rigor:

- › A taxa de satisfação dos empregadores relativamente aos nossos formandos é de 100%, o que é agradável, mas não sei se corresponderá totalmente à verdade.
- › Na área das competências, os empresários dão uma pontuação de quatro valores, numa escala de um a cinco, o que é manifestamente interessante.

Dados como estes levam à conclusão que, de facto, a formação em contexto de trabalho tem de ser levada um pouco mais a sério. Quero com isto dizer que tem de haver alguma intervenção da tutela e do próprio Ministério da Educação para que as empresas tenham algum incentivo ou uma forma diferente de encarar e receber os nossos formandos. O agrupamento de que faço parte não tem qualquer razão de queixa porque na nossa região não temos problemas em colocar os formandos em estágio e não temos praticamente desemprego no concelho. Portanto, não é isso que está em causa, apesar de ser também importante. Em causa está a vontade de que os nossos formandos fossem mais aproveitados, tivessem uma maior utilização e fossem ao encontro das expectativas dos empresários. Isso é uma coisa que está a ser bastante difícil. O que se percebe no quotidiano escolar é que este é um trabalho que tem de ser feito de uma forma muito mais colaborativa entre escola e empresas para que o sucesso seja o melhor possível.

Em Oliveira de Azeméis é muito raro haver empresas que nos contactem para solicitar formandos em algumas áreas. Talvez isto aconteça com uma ou duas empresas. Mas não existe essa cultura. Se calhar isso também tem a ver com as escolas que também estão muito fechadas em si próprias. As escolas têm de se abrir um pouco mais, porque têm uma responsabilidade enorme em matéria de articulação com o tecido empresarial. As escolas deviam ir para o terreno, contactar diversas empresas e mostrar o que fazem, o que têm. Deviam dar o primeiro passo para as empresas se sentirem

mais à vontade para lhes solicitarem formandos. Existe uma falha grave a este nível de articulação, mas uma falha mais do lado das escolas do que das empresas. As escolas têm mais obrigação de ir às empresas e solicitar essa colaboração que é fundamental para os cursos profissionais. Sem a ligação entre escola e empresa, os cursos profissionais não têm razão de ser.

Autonomia na definição na oferta

Antes de abordar a questão da maior autonomia que gostaríamos, enquanto escola, de ter na definição da nossa oferta formativa, deixo uma nota: no segundo ano, os cursos profissionais têm uma formação em contexto de trabalho de 200 horas e no terceiro ano de 400 horas. É muito discutível, mas é também a minha opinião, de que o estágio devia ser posicionado mais ao longo dos três anos. Ou seja: deveria ser mais repartido, não ser tão centralizado, uma vez que os alunos no segundo ano fazem o estágio de maio a junho e no terceiro ano em abril, maio e junho. É tudo muito acumulado.

Por outro lado, no final dos três anos de curso os alunos fazem uma prova de aptidão profissional. No entanto, a maior parte das vezes essa prova não tem nada a ver com a formação em contexto de trabalho. Na minha ótica é um erro crasso, porque devia abordar exatamente aquela experiência que o aluno teve em contexto de trabalho. Isto é que enriquece o aluno e os seus conhecimentos. Mas não é assim por causa do *timing* dos estágios, que é um obstáculo enorme. Mas esta é uma luta que tem de ser travada com quem decide. É evidente que, para as escolas, a autonomia sobre as decisões das ofertas formativas é muito importante.

A semana passada tive uma reunião com a diretora do meu agrupamento e o presidente da associação empresarial do concelho de Oliveira de Azeméis, no sentido de auscultar mais uma vez quais seriam as necessidades de formação que as empresas têm para que possamos ter ofertas formativas. Porém, esbarramos sempre num obstáculo quase intransponível, que é a legislação que existe.

A rede escolar que existe delineada pela tutela que não nos permite, praticamente, que façamos essas mudanças e, muitas vezes, estamos a formar jovens em cursos que não têm aplicação e as expectativas dos empresários são goradas.

Incentivos às empresas

Outro ponto muito importante é a questão dos incentivos às empresas. Existiram há alguns anos. Refiro-me a um incentivo destinado às empresas para que pudessem disponibilizar alguns recursos – humanos e materiais – para acompanhar os formandos em contexto de trabalho. Chamar-lhes-ia formandos e não estagiários. De alguma forma – nem estou a falar em termos pecuniários – poderia haver esse tipo de incentivos para as empresas sentirem que existe alguma boa-vontade da tutela para que recebam os nossos formandos. Muitas vezes – sou eu que no agrupamento faço essa ligação com as empresas e coordeno os estágios, embora depois não seja eu o tutor que acompanha os formandos porque é de uma área específica – tenho tido algum *feedback* dos empresários de que, os formandos vão para lá e estão a ocupar espaço e recursos humanos que eles não têm ou que têm de desviar para os assistir. O problema reside neste ponto. Por isso, sinto que tem de haver alguma mudança nesse sentido.

Imagem do ensino profissional

Há outra questão importante: o estrato social de onde proveem os alunos do ensino profissional. Normalmente cerca de 90% dos alunos são provenientes de estratos sociais mais desfavorecidos e oriundos de comunidades com muitas dificuldades. Ora, isso também reflete um pouco a ideia que as pessoas têm dos cursos profissionais, ou seja, as famílias mais informadas procuram influenciar os seus filhos a seguirem cursos regulares e não o ensino profissional. Esta influência constitui, como já referi, um obstáculo que é preciso ultrapassar porque, de facto, não abona nada à imagem do curso profissional.

Seja como for, a imagem do ensino profissional está intrinsecamente ligada à escola. Esta tem de dinamizar os cursos profissionais e até informar as famílias. Na comunidade em geral, do que me apercebo, existe uma boa receptividade aos cursos profissionais, mas depois, na prática, existe algum constrangimento em prosseguir esses estudos, por razões que são de ordem mais social até do que outra coisa. De modo geral, as pessoas têm a ideia de que um curso profissional é uma ferramenta importante para o aluno porque quando conclui a formação tem uma certificação, ou seja, tem habilitações para o mundo do trabalho, e tem o 12º ano, que são as habilitações mínimas exigidas.

Atualmente, o ensino profissional tem uma imagem muito melhor do que tinha, há progressos significativos e cada vez mais há uma procura desta via por alunos que consideram que é uma oportunidade que não teriam no ensino regular. É assim que deve ser encarado o ensino profissional. O ensino profissional nunca deve ser usado como uma plataforma mais simplificada para o acesso ao ensino superior. O curso profissional é vocacionado para criar formandos que sejam capazes de entrar no mundo do trabalho.

”

**António
Machado Matos**
Diretor do
Montebelo Vista
Alegre Ílhavo Hotel



OS JOVENS NÃO ESTÃO TÃO RECETIVOS A HORÁRIOS QUE SÃO TÍPICOS DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO

A transição dos estudantes do ensino profissional para o mercado de trabalho é um tema atual e que nos diz muito. Os nossos jovens têm de ter orientações para além das suas vontades.

Um processo ideal de integração nas empresas começa pelo percurso estágios curriculares, estágio profissional e depois contratação. Dito assim, é um processo que parece fácil, mas há cambiantes. No último ano letivo não houve colocação de estagiários, por todas as medidas inerentes à covid-19. O que levou, por exemplo, a que alunos do segundo ano não tivessem realizado qualquer estágio curricular, acabando, portanto, por haver um défice. Por outro lado, hoje o perfil do empresário está muito mais atualizado e com melhor formação. Nesse aspeto, Portugal está a mudar pela positiva. As famílias hoje são muito mais participantes nas atividades das escolas, portanto sabem bem o que se passa nas escolas, não só em atividades, como também nas componentes de cada currículo, e também temos jovens que querem sempre mais.

Muitas vezes me coloco na posição desses jovens com 18 anos, comparando o que eram as minhas aspirações e o que me parecem ser as suas aspirações. No fundo, todos queremos alguma estabilidade e algo melhor, só que com situações completamente diferentes. Hoje há muitas mais oportunidades de emprego, há mais variedade, mais engenharias, mais áreas, mas há também mais limitações, e às vezes o ensino profissional pode – e até deve – ser visto como uma solução prática e local. As escolas profissionais devem atuar nas suas áreas de conforto em função das empresas que existem e vice-versa.

Nos últimos tempos, as escolas já contactam as empresas no sentido de saber que cursos os empresários entendem que deveriam ser mais pormenorizados ou criados e até para participarem na discussão das matérias curriculares. Mas também temos um pequeno senão: perspetivar-se a opção do ensino profissional como uma possibilidade de um trampolim para o jovem dar continuidade a outros estudos. Relativamente ao ensino superior, acredito que devesse ser mais franco e mais aberto. Nunca fui a favor nem de numerus *clausus* nem de médias. Defenderia isso se todos os alunos estudassem na mesma escola e as médias, neste caso, fossem urbanas, assim sendo de escolas norte, centro, sul, as médias seriam do norte, centro e sul. Não sendo assim, o sistema educativo cria alguma fragilidade, mas estas são outras questões.

Muitas vezes o aluno do ensino profissional tem nele uma oportunidade de concluir o 9º ou 10º ano e, depois, poder ou não prosseguir estudos. A magia destes estágios está, precisamente, no cativar a atenção do formando. O ensino profissional também me ensinou uma coisa bonita: não é aluno, é formando, porque falamos em formação, e não apenas em ensino. A designação *formando* é mais completa porque se alia a componente teórica à componente prática. O ensino profissional tem a vantagem de, com facilidade, levar o formando perceber se está no curso certo ou se, efetivamente, não é aquele percurso que quer fazer. Simultaneamente, as empresas têm a mesma oportunidade.

De novo sublinho que nem tudo é fácil. Dou um exemplo prático: em termos de estágios curriculares, a hotelaria é capaz de ser das áreas mais fragilizadas, apesar do turismo ser um caso de sucesso em Portugal – ou pelo menos foi até fevereiro e março de 2020; agora teremos de continuar a apostar nesta área. Os jovens não estão tão recetivos a horários que, de uma maneira geral, são típicos da hotelaria, restauração e turismo. Horários que fazem com que um fim de semana não aconteça propriamente ao sábado e

ao domingo e que podem ser por turnos ou seguidos. Obviamente que todos nós gostávamos de trabalhar das 9h00 às 17h00 e de segunda a sexta, mas não pode ser. Os hospitais e as forças de segurança não fazem isso, a hotelaria e o turismo também não. Portanto, temos de olhar bem para este espírito de sacrifício e esta resiliência. Às vezes é na própria casa dos formandos que começam as limitações que olham para o sábado e o domingo como dias de descanso em que não pode haver mais nada. Por outro lado, tem de haver uma articulação muito grande entre os parceiros. Ou seja, não só as escolas a contactar as empresas, como também as empresas podem contactar as escolas e disponibilizarem-se, muitas vezes, em jornadas e seminários em que vão partilhar casos dos seus profissionais para cativar os jovens para as diversas atividades.

Estágios curriculares e estágios profissionais

Importa abordar a distinção entre estágios curriculares e estágios profissionais. Sendo matérias diferentes, a taxa de sucesso na captação e ao fim do estágio profissional é francamente superior à taxa de captação após o estágio curricular. Não só porque o estágio curricular se faz com pessoas mais jovens, como também porque o estágio profissional já tem outros contornos. Na área da indústria, o Grupo Visabeira tem uma taxa de captação dos estágios profissionais muito boa, na ordem dos 80%, e dos restantes 20%, 10% somos nós que não queremos; os outros 10% são os formandos que não querem.

O cenário é diferente na área da indústria ligada ao turismo. A hotelaria continua a ter o grande senão da disponibilidade, e aí entramos no campo das chamadas vocações. O ensino profissional está também muito ligado às vocações, até mais do que outros cursos superiores em que a vocação está num outro patamar. Aqui vejo a vocação da seguinte forma: imaginemos que há pessoas que querem ser advogados, foram para o curso de Direito e, uma vez lá, perceberam que não era bem aquilo que queriam ou então viram que o estabelecimento de ensino que escolheram era demasiado conservador e queriam um algo mais prático. Os jovens devem ser despertados para as facilidades que atualmente têm ao seu dispor, e ainda bem, porque têm toda uma vida para fazer uma série de escolhas.

Mas nas empresas também devemos saber porque recebemos os estagiários. A questão que se pode colocar é esta: recebemos os estagiários porque nos dá jeito? Se é assim, não vale a pena. Recebemos os estagiários porque entendemos que é um espírito de missão e de partilha com as escolas e com a formação e para termos futuros colaboradores e dar-lhes uma perspetiva em contexto de trabalho do que é o curso que estão a tirar? Neste caso, sim, vale a pena. Acontece muitas vezes que as empresas estão um bocado rapadas de recursos e o formando entra como estagiário e depois quase que é visto como um colaborador, em condições normais. Esta é uma questão que se coloca muitas vezes.

Por outro lado, temos de ter o cuidado de saber quem é o tutor desse estagiário; saber se durante todo o estágio, o estagiário está a corresponder à expectativa da escola e da empresa, e se a própria empresa está a corresponder às expectativas do formando e da escola. A matéria do estágio em contexto de trabalho é fundamental e tem de ser bem entendida e bem desempenhada pelas empresas. Os protocolos estabelecidos entre as escolas e as empresas não se devem cingir à assinatura da parte documental, antes têm de ser quase um compromisso em que todos vão estar empenhados para que tudo só possa correr bem.

A transição ideal do ensino profissional para o mercado de trabalho seria, portanto, o estágio curricular seguido do estágio profissional e já um conhecimento da empresa sobre esses candidatos. O Grupo Visabeira, mesmo para os protocolos de estágios, faz o seu processo de seleção normal, como se o estagiário estivesse a candidatar-se para um lugar em aberto. Esta triagem já nos permite ficar com a matriz daquele candidato que vem neste momento como estagiário, mas que pode reprovar nestas provas de seleção. Ora, tudo isto é firmado com as escolas, essa franqueza tem de ser sempre colocada, porque queremos fazer entender ao estagiário que ele está a entrar num contexto do mundo de trabalho e as regras são estas. Ele percebe que tem de fazer provas de seleção, que temos de avaliar essas competências todas e, depois, tem de se sujeitar a uma entrevista técnica, mas isso já numa fase mais

evoluída. Este processo permite-nos ficar, desde o início, com uma série de matrizes dos estagiários que nos facilitam no futuro.

Gostaria ainda de referir alguns constrangimentos nesta relação com o ensino profissional. O Grupo Visabeira lançou em outubro o programa de estágios e percebemos que, na área do turismo, o próprio Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) tem grandes dificuldades em encontrar candidatos. O que não deixa de ser estranho, porque se fala muito em desemprego e em formação, e também um bocadinho apreensivo. Mas leva-nos ainda à questão de saber onde é que os candidatos estão? Ou porquê que tiraram um curso e depois desapareceram?

Em síntese, os estágios são importantes, mas também é importante que as empresas tenham uma definição e um conceito de estagiário. As empresas devem reconhecer que o estagiário não é um colaborador em situação normal, portanto não pode estar abandonado no posto de trabalho, tem de ser acompanhado e avaliado. E, no final, tem de ser feita a avaliação com a escola para ela própria perceber se efetivamente está a atingir o seu compromisso inicial com as famílias e as empresas e ver as situações de melhoria.

Articulação entre escolas e empresas

Relativamente aos constrangimentos em matéria de articulação entre escolas e empresas, considero que o próprio conceito de estágio devia ser alargado. Ou seja, o estágio não deve estar confinado àquele período no final do ano letivo; pelo contrário, ao longo do ano letivo, o formando devia ter um ou dois períodos pequenos em que pudesse ter a experiência do mundo de trabalho na empresa onde será colocado no final do ano letivo. Isto até lhe permitia saber melhor se o curso profissional em que está vai, efetivamente, ao encontro daquilo que ele pretende.

Defendo ainda que o estágio final não deveria estar confinado àquele período curto do ano letivo, geralmente em abril, maio ou junho. Acontece que, depois desse período, o formando desaparece e, no ano seguinte, virá um outro, ou não. No entanto, devia começar a haver

uma habituação melhor à empresa para que o formando pudesse ter uma noção e um sentimento de responsabilidade crescendo. Ora, isto não implica rigorosamente mais nada a não ser disponibilidade das empresas. Naquelas que trabalham os sete dias e as 24 horas, é uma questão de articular naturalmente a permanência do estagiário nas instalações, tendo também em conta a sua idade.

Ao acompanhar a empresa durante dois ou três períodos durante o ano letivo, o formando teria a depois a motivação de começar o estágio no final do ano letivo, porque os anteriores já lhe despertaram o interesse e, por isso, o estágio no último ano poderia ser francamente mais longo. Deste modo, seria a prova de fogo para o próprio formando, que percebia que tinha investido três anos da sua juventude naquela área e estava onde queria. O jovem tem de perceber que no estágio tem uma oportunidade significativa de evoluir, e não sentir o estágio como uma obrigação. Ou seja, não sentir que a obrigação do formando é apenas a de ser um bom formando, mas antes a de fazer parte de uma coletividade com sentido único, poder dar um contributo para a economia local, regional e nacional. Por tudo isto, o alargamento do estágio poderia ser uma das soluções.

No turismo a dificuldade para preencher vagas normais é tão grande que, muitas vezes, tentamos solucionar o problema através dos estagiários. As próprias condições do estagiário curricular já evoluíram: hoje já atribuímos um valor de bolsa, noutros casos o alojamento. Oferecer as refeições em hotelaria é fácil porque faz parte do nosso dia a dia, mas há uns anos não havia qualquer valor de bolsa considerado, nem no protocolo firmado com a escola.

O valor da bolsa é superior a 50% do vencimento mínimo, o que para um jovem já não é mau. Isto, precisamente para se procurar seduzir o estagiário a encontrar ali outra motivação. O António Santos, na sua intervenção, disse que as famílias estão mais informadas, mas eu reconheço que uma grande parte das famílias não está informada. Umas, por não terem condições, outras porque não querem.

Quanto à questão do incentivo, sublinho que a solução passa por fazer sentir ao estagiário, desde o início da sua formação, o que é uma empresa e o que é o mundo do trabalho, com tudo o que de positivo e menos positivo. O ambiente de trabalho é feito por quem lá trabalha, não é feito por decreto. Ou seja, compete às hierarquias garantir o bom ambiente de trabalho, isso é o que cada vez mais se pretende.

Os jovens veem as notícias sobre as empresas que têm o melhor ambiente de trabalho, com ginásio, creche, uma série de facilidades; também há o recurso ao teletrabalho que todos nós experimentamos de março a maio e até constatámos que passamos a trabalhar mais.

Empregabilidade no final do curso

Outra questão que eu gostava de colocar é relativa ao êxito ou não da empregabilidade dos cursos profissionais. Nesta região, quando fazemos as diversas candidaturas para lugares em aberto - e recebemos imensos currículos - é espantosa a quantidade de currículos de licenciados que apresentam uma série de experiências de trabalho que não têm nada que ver com a licenciatura que tiraram, mas que evidenciam uma forte vontade de começarem a fazer qualquer coisa. Desconheço se falharam na opção que tiveram ou não, mas o facto é que são licenciados que começam a ocupar os lugares que à partida estariam destinados a formandos de nível não superior. Esta começa também a ser uma realidade que me preocupa como gestor.

Ao mesmo tempo, preocupa-me que a atual juventude comece a não encontrar colocação nos cursos que tirou. Neste último ano, até sendo um ano atípico em que as empresas encerraram provisoriamente, tenho observado que no recrutamento muitos dos candidatos são, efetivamente, licenciados. Aparecem licenciados para lugares que, à partida, eram, de facto, perfeitos para formandos da via profissional. Ora, quem aparece é que ocupa o lugar, mas às vezes custa-me ter de aceitar um licenciado.

Obviamente que se trata de uma primeira oportunidade, mas, posteriormente, o licenciado tem que saber que se mostrar capacidade e competência tem outras oportunidades de poder melhorar. Ainda assim, é uma realidade que nos devia preocupar. De um modo geral, esta e todas as outras questões deveriam ser discutidas.



Carmen Guimarães

Professora e coordenadora dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) na Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção de Aveiro - Norte da Universidade de Aveiro



EMPREGABILIDADE É UM FATOR QUE JOGA A FAVOR E CONTRA A TRANSIÇÃO PARA O ENSINO SUPERIOR

Comecei esta experiência quando a Escola Superior Aveiro Norte decidiu avançar com a oferta de Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e, mais tarde, com os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) e, portanto, muito do que vou partilhar resulta da experiência de acompanhamento destes cursos.

Antes de falarmos de um ou dois fatores que contribuem para uma boa transição para o ensino superior, gostaria de lembrar que este tema da transição dos diplomados de dupla certificação para o ensino superior tem sido objeto de discussão nos últimos anos. Isto porque o número de alunos matriculados em cursos de dupla certificação, nomeadamente alunos dos cursos profissionais, tem crescido de forma significativa ao longo dos últimos anos, mas as taxas de transição destes diplomados para o ensino superior não têm tido o mesmo desempenho. Ou seja, as taxas de transição não têm evoluído de forma significativa. Apesar de sabermos que este tipo de oferta tipicamente privilegia a inserção na vida ativa - e não a progressão de estudos no ensino pós-secundário e superior -, o que é facto é que alguns dos diplomados têm a expectativa (e ainda bem) de prosseguir esses estudos no ensino superior.

Equidade no acesso

De forma geral, o que tenho verificado é que as estatísticas comprovam que a transição destes diplomados para o ensino superior é feita através do ingresso nos Cursos Técnicos Superiores profissionais (CTeSP) que, quando foram criados, também tiveram a ambição de atrair novos públicos, nomeadamente os jovens provenientes do ensino profissional. Mas, para este efeito, quando os jovens pretendem candidatar-se a um CTeSP, têm acesso a um concurso local que é organizado pelas instituições de ensino superior politécnico e podem candidatar-se de acordo com as condições de ingresso que forem seguidas por essas instituições.

Quando se perspetiva a possibilidade de prosseguimento de estudos para o ensino superior universitário, aí colocava-se (e ainda se coloca em muitos cursos) a necessidade de acederem ao concurso nacional de acesso ao ensino superior e não a um concurso local. Ou seja, os alunos oriundos de cursos de dupla certificação acabavam por ser de alguma forma penalizados pelo facto de serem obrigados a fazerem exames nacionais, abordando conteúdos que muitas vezes os próprios currículos dos cursos que frequentaram não contemplavam.

Ora, em abril de 2020, no sentido de estabelecer uma maior equidade no acesso destes alunos a este tipo de oferta formativa, foi criado um concurso especial para estes diplomados de dupla certificação. Através de um concurso local – promovido, novamente, pelas instituições de ensino superior, e desta vez não apenas as de ensino politécnico – os titulares de cursos de dupla certificação do ensino secundário e cursos artísticos especializados podem candidatar-se a um curso de licenciatura ou de mestrado integrado de uma instituição de ensino superior politécnico ou universitário.

Desta feita, em pé de igualdade com os restantes diplomados, portanto, não estando sujeitos à realização de exames que abordam competências ou conhecimentos que possam não ter sido abordados durante os seus percursos anteriores. Ora, desde abril de 2020 que esse concurso especial foi implementado e há essa possibilidade, embora nem todas as universidades o estejam a fazer. A Universidade de Aveiro, por exemplo, não avançou com esse concurso especial no ano letivo de 2020/21, mas já há muitas universidades que o contemplaram.

Estão previstos dois modelos para a realização deste concurso local: um que prevê provas teóricas ou práticas, outro que segue um modelo ainda em discussão, objeto de um projeto-piloto, em que se possam abordar as competências consideradas indispensáveis de uma forma mais adequada a este público que provém dos cursos de dupla certificação.

Quanto aos aspetos mais relevantes para que esta transição possa ocorrer da melhor forma, e olhando para a minha experiência, diria que há vários fatores, nomeadamente a questão da empregabilidade dos cursos, que é sempre tida em consideração por parte deste público. Muitas vezes esta empregabilidade é um fator que joga a favor, mas também joga contra a transição para o ensino superior. Pensando, por exemplo, nos CTeSP, sendo a empregabilidade elevada, ela é um forte atrativo para prosseguimento de estudos para este público. Mas se estes jovens são muito incentivados por parte da indústria a ingressarem no mercado de trabalho assim que terminam os seus cursos profissionais, o que acontece é que, na maioria das situações, eles procuram os CTeSP mais tarde, já numa idade mais avançada e não logo à saída dos cursos profissionais.

Articular ofertas formativas

A própria capacidade que as instituições têm na oferta de CTeSP também é um fator relevante que devemos ter em atenção. Tenho verificado que não temos capacidade de resposta em alguns cursos com uma vertente prática muito significativa face à procura que tem sido observada. Portanto, há sempre uma grande expectativa criada por estes públicos de ingressar num CTeSP para continuar o seu prosseguimento de estudos, mas também não há capacidade de resposta por parte das instituições em satisfazer toda esta procura. Ora, isto acontece por diversos fatores que podem ser colocados em questão. Mas cria alguma ansiedade junto deste público que quer prosseguir estudos e não consegue o curso ideal para o fazer.

Um fator preponderante é o horário em que este curso é oferecido. Os jovens que estão a trabalhar e que muitas vezes trabalham por turnos, procuram os CTeSP em horário pós-laboral. Essa oferta existe, em vários cursos, mas, por exemplo, de três em três semanas são interrompidos porque os alunos/técnicos estão a trabalhar por turnos ou noutras circunstâncias. Portanto, há aqui uma conjugação de fatores que devem ser analisados, que condicionam o desempenho dos alunos e que não estão propriamente associados ao seu *background*, à motivação ou interesse na seleção do curso.

Pensando neste público que prossegue estudos – de ensino superior e que pode ser oriundo de cursos profissionais, ou de cursos científico-humanísticos, podem ser trabalhadores estudantes, maiores de 23 anos, etc. – não queria deixar de ter em atenção que também a oferta de ensino superior é vasta. Os alunos podem optar pela realização de um CTeSP como também podem optar pela realização de uma licenciatura ou mestrado integrado no âmbito do sistema de ensino politécnico ou universitário.

Quando se candidata e escolhe um curso, o aluno deve ter o cuidado de perceber quais são as principais diferenças que existem entre estes tipos de ensino. Os CTeSP são, por definição, cursos criados para dar resposta aos jovens que vêm do ensino profissional, portanto, que não gostam tanto da escola tradicional e têm uma apetência por um ensino mais prático. Tal como os cursos profissionais, têm uma resposta muito mais apelativa para este tipo de interesse do que propriamente os cursos científico-humanísticos; ao nível do ensino superior, os CTeSP, as licenciaturas e mestrados integrados do sistema politécnico também podem ser mais apelativos (pela vertente mais prática e aplicada) do que uma licenciatura ou mestrado integrado do sistema universitário. Relativamente à proximidade com o mercado de trabalho, os alunos querem e apreciam essa situação, que acontece tanto no politécnico como no universitário. Todos os cursos já têm um estágio curricular integrado, mas a componente do estágio também é muito mais forte nuns cursos do que noutros.

Os candidatos devem procurar perceber quais são as diferentes respostas em termos de oferta formativa, porque as escolas também fazem um esforço grande no sentido de procurar as metodologias certas e os parceiros certos para dar resposta a este tipo de necessidade.

O ensino baseado em projeto, com vários projetos contemplados no âmbito dos cursos, as dinâmicas criadas nos cursos com envolvimento de equipas mistas e multidisciplinares, muitas vezes com docentes oriundos da indústria, em termos de metodologia, tornam este tipo de ensino também mais apelativo para este público.

Existem vários constrangimentos na transição para o ensino superior que têm sido genericamente identificados na literatura e que se comprovam no terreno, nomeadamente:

- › as condições socioeconómicas e familiares dos alunos;
- › as expectativas à entrada e à saída da escola;
- › a oferta de cursos em áreas afins e em áreas que são as de eleição por parte dos alunos;
- › a oferta de cursos conciliáveis com as suas atividades não só profissionais, mas muitas vezes também conciliáveis com a família que estes alunos já constituíram.

Ora, tudo isto leva a uma necessidade de pensar em intensificar e diversificar, por exemplo, os apoios sociais e pedagógicos que existem. Alguns apoios já estão implementados, mas há necessidade de os desenvolver para que o público que ingressa nestes cursos não seja, a dada altura, forçado a abandonar por falta de condições. Esta é uma realidade que temos presenciado muitas vezes. Há um abandono significativo por parte deste público que deve ser analisado de forma criteriosa para evitar que isso aconteça.

Aumentar ou ajustar a oferta

Sobre o que pode ser feito para que as instituições possam aumentar a oferta ou ajustar melhor a oferta à procura e os percursos de continuidade entre o secundário e o superior, partilho a experiência que tive aquando a criação dos CTeSP. O processo de criação e registo de um CTeSP junto da Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) exige uma análise cuidada da articulação da proposta, em termos de oferta formativa, com o que já existe no terreno: neste caso, o CTeSP está associado ao nível 5 e seria avaliada a existência da oferta de formação na região de nível 4 e de nível 6 para efeitos de prosseguimentos de estudos.

Todas as instituições de ensino superior politécnico, aquando a criação de um CTeSP, têm de identificar de forma minuciosa qual é essa articulação. Mas também é analisada qual é a articulação dentro do projeto educativo da instituição de ensino superior. Ou seja: se a escola tem algumas áreas de intervenção, não é suposto que seja lecionado um curso que a indústria precisa, em que há, por

exemplo, oferta de nível 4 na região, mas a escola não contempla essa área dentro do seu projeto educativo ou não tem até recursos na sua área de competência para avançar com essa oferta formativa. Por conseguinte, é necessária esta articulação prévia, antes da criação de qualquer um dos cursos que é feita junto da DGES, que, posteriormente, aprova ou não a criação dos CTESP.

Para além disso, um dos aspetos que nos leva a uma incapacidade em termos de resposta, quer face à expectativa dos formandos, quer também face à expectativa da indústria da região em obter mais formandos em determinadas áreas, tem a ver com as características específicas destes cursos. Características que dizem respeito a uma componente técnica laboratorial e oficial significativa: 70% da componente letiva é técnica e apenas 30% de componente geral é científica. O importante é que as instituições de ensino superior politécnico disponham de recursos capazes de serem utilizados para dar resposta a esta vertente mais prática que é exigida nestes cursos. As instituições dispõem desses recursos (o que também é validado pela DGES no âmbito da criação dos cursos), mas nem sempre existem na quantidade necessária para formar o número de alunos necessário. E isso leva-nos a limitar o número de vagas a um número muito reduzido em muitos dos cursos, face àquilo que é a expectativa e ao volume de candidaturas que normalmente são apresentadas.

O que poderemos fazer para que a nossa capacidade de resposta seja mais significativa? Será necessário dotar as escolas de mais recursos técnicos, materiais e humanos para conseguirmos proporcionar essas condições laboratoriais e oficiais que simulem ambientes industriais altamente exigentes, por exemplo no âmbito da indústria 4.0. No entanto, à saída destes cursos, também, por vezes, defraudamos as expectativas da indústria, que espera ter um determinado número de formandos capazes de abraçar alguns projetos e que, na realidade, acabam por não o ter. Porquê? Porque os alunos abandonaram o curso a dada altura do seu percurso formativo ou porque, em virtude de constrangimentos familiares ou profissionais ou de deslocação para outras empresas dentro do mesmo grupo, se viram forçados a demorar mais tempo a concluir as suas formações.

Empresas valorizam “estudos”?

Relativamente à questão sobre a valorização, por parte das empresas, deste prosseguimento de estudos para os CTeSP: as empresas claramente valorizam. As empresas valorizam porque têm uma necessidade específica de ter técnicos qualificados para desempenharem funções cada vez mais exigentes, mas também pela necessidade de qualificarem muitos dos seus ativos neste período em que se discute bastante a indústria 4.0.

Nos CTeSP temos muitos alunos que são trabalhadores estudantes e são ativos das empresas. Por esta razão são elas que recomendam vivamente que os seus colaboradores procurem uma qualificação adicional. Muitas vezes, as empresas patrocina o pagamento das propinas na expectativa de que o aluno consiga terminar em tempo útil a sua formação e possa progredir dentro da própria empresa.

Quando atraem estes jovens precocemente no final do ensino profissional, há interesse por parte das empresas que estes jovens prossigam estudos no ensino superior, nomeadamente nos CTeSP (ou formação pós-secundária nos Cursos de Especialização Tecnológica – CET), com a ambição de contribuírem para uma valorização em termos de conhecimento para o desempenho das suas funções, para assumir novas funções ou de colmatar a necessidade de requalificar ativos que já não estudam há muito tempo. Ativos, por exemplo, que têm a perspetiva de poder ter de assumir novas funções no âmbito de processos de automatização, robotização e transformação digital que as indústrias estão a vivenciar, na sua generalidade, e que exigem uma série de conhecimentos novos. Claramente que as empresas valorizam esse prosseguimento de estudos, nomeadamente nos CTeSP.

Compromisso com os estudos

Sobre o grau de compromisso dos alunos do ensino profissional quando ingressam no ensino superior, os alunos oriundos dos cursos profissionais e de outros cursos de dupla certificação têm um elevado grau de compromisso. Até pelo facto de muitas vezes serem trabalhadores estudantes: têm pouco tempo disponível para atingir os seus objetivos em termos de percurso formativo, por isso o compromisso que assumem perante a proposta formativa é grande. Grande no tempo útil que dispõem para atingir os seus objetivos de conclusão do curso, mas também grande no empenho que dedicam ao desenvolvimento de todas as atividades que são propostas. São um tipo de público que vem habituado a uma componente prática muito forte, a julgar pelo que é a minha experiência, tanto em licenciaturas como com os CTesP.

Fui professora de alunos oriundos do ensino profissional que, de facto, estão muito habituados a trabalhar e a aprender fazendo. Isto é: gostam de aprender, mas percebendo em termos práticos qual é o objetivo daquilo que estão a aprender. Por vezes, são alunos muito mais interventivos do que os alunos que provêm dos cursos científico-humanísticos.

Em termos de desempenho das componentes mais científicas, como a física e a matemática, às vezes têm um desempenho menos bom. Mas não podemos tipificar nada disto para os dois públicos. A motivação, a proatividade, a capacidade crítica de decisão, as *soft skills* que trazem ajudam a que o desempenho dos alunos oriundos do ensino profissional seja tão bom ou melhor do que o dos outros alunos. De facto, revelam um grau de compromisso grande face às escolhas que assumem.

”

Isabel Ribeiro

Responsável pela
área de integração e
valorização da equipa
multidisciplinar da
Escola Profissional de
Aveiro



QUE METODOLOGIAS PODEM MOTIVAR OS ALUNOS DO ENSINO PROFISSIONAL A PROSSEGUIR ESTUDOS?

Começava por colocar à discussão algo que está em cima da mesa e diz respeito a todas escolas profissionais: o Quadro de Referência Europeu da Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional.

Trata-se de um quadro que, efetivamente, olha muito para os resultados do trabalho do ensino profissional, logo o prosseguimento de estudos acaba por ser algo que está sempre presente.

Ora, este selo de garantia prevê que no projeto educativo da Escola, no que são a sua organização e metodologias de trabalho, sejam focadas no resultado, seja a empregabilidade dos alunos, seja o prosseguimento de estudos. Significa que as escolas terão de procurar metodologias no sentido de promover também o prosseguimento de estudos. Principalmente porque o mercado de trabalho cada vez mais procura jovens – que ingressam como técnicos na indústrias e serviços e que são tão procurados – que tenham uma qualificação ajustada ao que são hoje as exigências da evolução tecnológica que o mercado tem vindo a sofrer.

Contudo, não posso deixar de referir que o aluno que procura o ensino profissional e a sua educação inicial na formação profissional não procura, por norma, o prosseguimento de estudos.

O objetivo número um do aluno que recorre ao ensino profissional é trabalhar, portanto, o que ele pretende é ter uma formação que lhe permita rapidamente ingressar no mercado de trabalho.

Como é óbvio, temos sempre um pequeno grupo de alunos que ingressam na escola profissional com objetivo de prosseguimento de estudos – é uma realidade em todas as escolas profissionais –, mas o importante é que as escolas saibam trabalhar com estes alunos no sentido de que a sua vontade, a sua motivação para o prosseguimento de estudos, seja uma realidade e que consigam ter sucesso na mesma. Ora, este é o ponto que abordamos hoje, falando no que são as soluções que podemos encontrar para o melhor sucesso desta transição e, ao mesmo tempo, no resultado final que é a concretização desse ingresso.

Conforme dizia a Carmen Guimarães, muitas das vezes estes alunos ingressam nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) porque estes constituem o natural percurso de quem vem do ensino profissional, no entanto não prosseguem para as licenciaturas e para a continuidade do ensino superior.

Muitas razões poderão estar presentes para a pouca motivação destes jovens para estudar, mas também devemos olhar para o tipo de estudo pretendido pelas escolas, nomeadamente para as metodologias que utilizam.

Que metodologias utilizar, mais atrativas, para que estes alunos prossigam os seus estudos? Muitas vezes, como sabemos, um aluno que ingressa numa escola profissional não gosta da escola tradicional. Ou seja, não gosta do formato em que a escola tradicional se apresenta, que é aquele que leva ao prosseguimento de estudos e que é natural desse percurso. Por isso, o aluno procura cursos alternativos, muito mais voltados para o aprender fazendo. Portanto, é através do “mãos na massa” que conseguimos motivar estes alunos para o conhecimento.

Também entendo que o próprio mercado de trabalho – que nas escolas profissionais está tão próximo e que nas universidades se começa a sentir essa proximidade, e que é também uma realidade nas escolas e institutos politécnicos – deve ser ele próprio a ajudar-nos na motivação dos jovens para a necessidade de prosseguirem estudos. A necessidade de saberem mais para que possam ter um futuro mais promissor e, ao mesmo tempo, desenvolverem o seu trabalho de uma forma mais eficaz no que são os resultados que as empresas e o mercado procuram.

Metodologia para o sucesso

As escolas profissionais devem ter metodologias que, de alguma forma, façam com que os alunos se interessem pelo conhecimento e percebam que o conhecimento é fundamental para o desenvolvimento do nosso trabalho no dia a dia. Ao mesmo tempo, encontrar também parceiros que promovam junto dos jovens essa vontade, essa motivação. Obviamente que as metodologias têm de sair fora do que é o tradicional.

Dou como exemplo a Escola Profissional de onde venho. Usamos a metodologia de projeto, procuramos na relação com o mercado de trabalho utilizar a metodologia em vigor na nossa escola “Do namoro ao casamento”, que prevê 1 aluno, 1 Empresa/Entidades, 3 anos do curso e, na estreita relação que provemos nesta parceria, tentamos que as empresas sejam, também elas, incentivadoras da importância do conhecimento, o melhor desenvolvimento das competências dos estagiários.

Em paralelo, considero importante focarmo-nos nas áreas de competência à saída do 12º ano, que são transversais. Muitas dessas competências vão ajudar os jovens no que são, depois, os interesses para saberem mais. Refiro-me nomeadamente à resolução de problemas, sentido crítico, entre outras. Todo o tipo de metodologias

que na escola possam desenvolver nos jovens competências a este nível vão garantidamente suscitar neles motivação para estarem atentos ao conhecimento, ao seu desenvolvimento pessoal, com vista a um percurso profissional mais rico e mais eficaz.

Importa não esquecer que atualmente temos uma vida de trabalho muito longa. Ora o grande incentivo que damos aos jovens é o de prosseguir estudos porque é importante tentarmos saber mais para fazer melhor e ter uma vida mais próspera no que é a atividade que nos espera. Cabe às escolas e instituições promover isto junto dos jovens.

Articular ofertas formativas

A escola de que faço parte está localizada em Aveiro, e a Universidade de Aveiro tem feito muito pela nossa região. Ao nível da articulação do ensino secundário para o superior, a nossa escola está muito agradada, porque existem na universidade de Aveiro – e em concreto nas suas escolas politécnicas – os percursos ajustados ao que é a nossa oferta formativa. Ora, nesta matéria, tocamos num ponto importante: o da mobilidade.

Quando falamos dos jovens que veem do ensino profissional, a sua mobilidade não é a mesma que vemos nos jovens do ensino tradicional.

Esta é uma realidade que constatamos no nosso dia a dia. Por isso, é muito importante que na região onde nos encontramos exista uma articulação muito próxima do ensino profissional existente na região – obviamente, partindo do princípio que a oferta de ensino profissional que a região oferece é ajustada ao que são as necessidades do mercado de trabalho – com o ensino superior, para que este seja uma alavanca para que os alunos possam prosseguir estudos e, assim, termos uma região mais rica ao nível do conhecimento.

Outro aspeto muito importante é a condição socioeconómica dos jovens que, por vezes, acaba por ser um fator muito condicionante e que leva estes jovens a procurarem as escolas profissionais para rapidamente chegarem ao mercado de trabalho e, assim, iniciarem a sua vida profissional.

É preciso, também, encontrar soluções para a boa articulação entre o que existe de oferta no ensino superior compatível com o que é a possibilidade de os jovens estarem já no mercado de trabalho. As empresas de todas as regiões em que exista esta oferta podem ajudar nesta promoção do ensino superior junto dos jovens.

Outro ponto que deve estar em cima da mesa, seja ao nível do ensino secundário profissional, seja ao nível do ensino superior, é a questão do abandono. Isto é algo que nos preocupa.

Todos os dias trabalhamos para conseguir que os jovens percebam a importância da escola e da formação e, tal como referi, para isso as metodologias são fundamentais.

Mas, obviamente, também deve existir um trabalho conjunto de todos para que isto seja uma realidade e para que o nosso país consiga chegar a um patamar superior a esse nível. Estes são os grandes desafios que temos pela frente e as problemáticas que estão em cima da mesa.

Trabalhar ou estudar?

Outro aspeto é a pressão que as empresas fazem ao procurar os alunos do ensino profissional e até que ponto isso constitui um obstáculo ao prosseguimento de estudos. Obviamente que o nosso grande objetivo das escolas profissionais é que as empresas procurem os alunos oriundos do ensino profissional. Na região de Aveiro, onde a escola que represento se localiza, a procura dos alunos oriundos do ensino profissional é muito grande.

Foco aqui dois aspetos importantes. Primeiro, e olhando para o que tem sido a evolução tecnológica e o contacto diário que tenho com as empresas, cada vez mais as empresas sentem esta necessidade de que os alunos/trabalhadores tenham mais conhecimento para melhor poderem desenvolver o seu trabalho.

A evolução tecnológica é uma realidade que está muito próxima, ou seja, tudo o que é indústria 4.0 e 5.0 está a chegar com toda essa mudança que estamos a viver e que está cada vez mais presente no nosso dia a dia. Quem não acompanha fica para trás; e este ponto é fundamental que seja discutido, porque existe o perigo de muitos jovens perderem a oportunidade no sucesso profissional.

Por um lado, sinto que as empresas têm cada vez mais esta necessidade. Segundo, existe a necessidade imediata do mercado de trabalho. As empresas acabam por recorrer muitas vezes a quem nem tem neste momento a escolaridade mínima obrigatória.

As empresas têm um papel fundamental nesta matéria, porque podem ser os grandes parceiros das escolas profissionais no cumprimento da obrigatoriedade da escolaridade mínima e na necessidade da formação profissional na busca de técnicos capazes para o exercício da sua profissão, em paralelo com a promoção junto destes jovens da importância do prosseguimento de estudos. E, em concreto, a sua disponibilidade para os jovens poderem trabalhar e estudar em simultâneo, que hoje não é tão fácil.

Outro aspeto que não podemos deixar de focar é que nos dias de hoje os jovens têm mais dificuldade em conciliar os estudos com o trabalho. É um esforço grande e, por isso, é preciso haver fatores externos. A empresa tem um papel importante para que quem está a trabalhar prossiga estudos: deverá dar condições para que isso possa acontecer.

A questão da oferta e a forma como está articulada é, obviamente, importante. Um aluno que vem do ensino profissional não tem tanta capacidade para fazer os exames nacionais porque efetivamente este ensino não o prepara em termos científicos para que seja garantido o sucesso nos exames; e até temos sempre alunos que estão um ano a preparar-se para depois poderem prosseguir estudos.

Esta é uma realidade e aqui também haverá algo a fazer para ajudar a que este processo seja mais rápido, no sentido de os alunos conseguirem prosseguir de forma mais célere, porque hoje, para os jovens, tudo tem de acontecer rapidamente. Temos todos que pensar de que forma vamos estruturar para que isso seja mais fácil para eles e para que eles tenham mais motivação para agarrar estes processos. Ainda há muito a fazer.

Compromisso com os estudos

Sobre o grau de compromisso dos alunos do ensino profissional quando ingressam no ensino superior, não tenho dúvidas de que os jovens que saem da nossa escola são muito dedicados à sua formação.

A componente prática que é uma realidade das escolas e do ensino profissional é uma vantagem para depois, no ensino superior, terem mais abertura ao conhecimento.

O contacto com a realidade prática, com o mercado do trabalho, dá a quem prossegue os estudos uma motivação muito grande para olhar para o conhecimento e no que é a sua aplicação prática. Isto depois faz com que acabem por ser estudantes bastante interativos e interessados na aprendizagem.

As competências transversais – que são sempre a nossa grande preocupação e são sempre fundamentais no ensino profissional – têm de ser promovidas.

Muitas vezes, não conseguindo ir pela componente científica mais tradicional e que estes jovens não gostam, as escolas podem apostar no desenvolvimento de competências mais transversais e fundamentais, para que eles abram o seu espírito e pensamento crítico e procurem mais conhecimento para se tornarem mais capazes.

”

Augusto Resende

Professor do
Agrupamento de
Escolas Serafim Leite,
em São João da
Madeira



É PRECISO IR DETETANDO OS PROBLEMAS, AJUSTANDO E CRIANDO SOLUÇÕES

Quando abordamos o tema dos estágios curriculares, formalmente designados por formação em contexto de trabalho, identifico duas questões importantes.

Antes de mais, o que é o estágio curricular ou a formação em contexto de trabalho? Trata-se de uma inserção dos jovens no mundo profissional, ou seja, destina-se a assegurar a transição entre o mundo escolar e o mundo empresarial. Neste processo existem duas entidades envolvidas: a escola e a empresa. Quanto melhor for executado o “trabalho de casa” em cada uma das partes, melhor o estágio irá correr.

Os estágios de sucesso, a meu ver, resultam de ligações de longo prazo. Refiro-me às relações que as escolas têm com as empresas, quando os interlocutores de ambas as partes já se conhecem e têm os mecanismos de ligação que são fundamentais. Depois, é necessário ir fazendo uma gestão permanente desta relação. Quando falamos em estagiários, estamos a falar de jovens de 17, 18 e 19 anos cuja maioria nunca esteve numa empresa, muito menos num setor produtivo, que é a área da minha experiência. Obviamente que no estágio surgem situações em que é preciso fazer ajustes, mas esse é o nosso trabalho, e normalmente as coisas correm bem.

Cada vez há mais empresas a manifestar interesse em ter estagiários. Já cheguei ao ponto de ter empresas a 40 quilómetros da nossa escola a pedir estagiários. A nossa resposta é que nem conseguimos estagiários em número suficiente para corresponder às necessidades de procura da própria localidade, quanto mais para fora. Isto prova que a colocação de estagiários em formação em contexto de trabalho tem corrido bem na nossa escola. Mas reconheço que no ensino profissional há uma série de cursos em

que não é fácil colocar alunos em estágio. É o caso de alguns cursos que estão na moda, como os de jardinagem, para os quais não existem muitas oportunidades de trabalho quando os formandos acabam os cursos.

Além do “trabalho de casa” que deve ser feito na escola e na empresa, importa referir que é o jovem estagiário que se deve adequar à empresa, e não o contrário. Dou o exemplo de um dos cursos em que costumo trabalhar – o curso de Mecatrónica, que antigamente era o curso de Eletromecânica. Neste curso, há jovens que gostam mais da área da eletricidade e outros que preferem a mecânica. Por isso, nos últimos anos existe uma dificuldade: os jovens preferem todos a área de eletricidade, mas temos mais solicitações das empresas para a área da mecânica. Imagino que em Águeda, onde o professor Gonçalo Paiva está inserido, também haja o mesmo problema. Há uma grande procura de jovens com formação em mecânica, mas creio que hoje em dia os jovens não querem “sujar as mãos”.

Expetativas da escola e da empresa

Relativamente à gestão das expetativas da escola e da empresa e das boas práticas, acredito que, apesar de ter de haver um diálogo permanente entre as duas entidades, este nem sempre é fácil. Do lado das escolas, normalmente são os professores mais experientes – que estão a lecionar na escola há mais anos – que são os diretores de curso, como é o meu caso. Ora, são precisamente os diretores de curso que estabelecem essa ponte. Mas, como referi, tem de ser construída uma ligação de vários anos entre a escola e a empresa. Num ano corrige-se uma coisa e no seguinte corrige-se outra.

Outro aspeto importante no tema dos estágios prende-se com a questão das competências dos estagiários. É preciso perceber que, neste momento, muito mais importante que as competências técnicas, as *hard skills*, são as *soft skills*; mas estas não se aprendem numa formação, levam anos a ser desenvolvidas e, por isso, são muito difíceis de trabalhar. Infelizmente também é uma área que as

escolas trabalham pouco. As escolas ainda trabalham muito à base do *PowerPoint*, com muito papel, caneta e lápis, e, dessa forma, o desenvolvimento das *soft skills* torna-se muito mais complexo.

Da minha experiência como professor, que só leciono aulas práticas, tenho uma grande oportunidade para desenvolver essas competências nos alunos. Quando me refiro às *soft skills*, estou a pensar naquela história de os alunos terem as coisas arrumadas, da limpeza, do asseio... Nem falo da criatividade, porque quando os alunos nos chegam eu não me posso preocupar com isso.

Ainda hoje estive com os alunos a fazer um furo com uma coluna de furar, coisas básicas, desde alinhar duas peças... A criação do rigor, a noção da atenção, do não poder estar na conversa, isso tem de se desenvolver nos alunos. Até o simples facto de obrigar os alunos a pedir licença quando entram numa sala. Atualmente, posso parecer antiquado porque obrigo os alunos a pedir licença para entrarem na sala e tirarem o boné. Isto porque numa sociedade – até lhes digo “no mundo dos adultos” – não é assim que se trabalha, ou seja, digo-lhes: “você não vão chegar a uma empresa e entrar no gabinete do diretor ou da pessoa que vos acolhe como se aquilo fosse tudo vosso só porque é assim que estão habituados a fazer na escola”. As *soft skills* são muito mais difíceis de trabalhar do que as *hard skills*.

Fruto daquela relação entre escola e empresa de que falava, ainda há dias me dizia um indivíduo de uma empresa que os estagiários eram cada vez mais fracos. E eu respondia: “são piores porque este ano a vossa empresa não vai admitir ninguém, então eu só enviei para aí ‘maus alunos’” (risos). Antes dos estágios eu costumo fazer um telefonema às pessoas com quem tenho melhor relacionamento a perguntar se estão ou não com ideias de admitir alguém. Se me dizem que não, obviamente vou mandar para lá um aluno “mais fraco”, e vou pegar nos melhores e enviá-los para as empresas que têm vagas. Há aqui também um aproximar de vontades e um aproximar de necessidades que também é importante. Estando o estagiário na empresa, a possibilidade de empregabilidade

constitui a minha preocupação. E é também com satisfação que vou a uma série de empresas e vejo lá os meus alunos a trabalhar. Mas este à-vontade para se dizerem estas coisas “politicamente incorretas” só se consegue com o trabalho de anos e quando as pessoas se conhecem bem e têm uma relação informal.

Oferta e procura

Do ponto de vista da oferta de estágios, o Agrupamento de Escolas Serafim Leite está localizado em São João da Madeira, que é uma cidade fortemente industrial. Em torno da região de São João da Madeira, na Feira, em Vale de Cambra e Oliveira de Azeméis há indústrias fortíssimas. Trabalhamos muito com os fabricantes de máquinas, desde fabrico mecânico, fabrico elétrico e automação. Nesta região existem ainda empresas no *top ten* mundial do setor em que se inserem. Ou seja, a escola que represento não precisa de fazer nada de especial para ter estágios nestas áreas industriais, porque, como se poderá entender, existem muitas empresas a pedir estágios à nossa escola, ao ponto de que não temos estagiários para satisfazer os pedidos.

Relativamente aos contactos que a escola estabelece com o tecido empresarial, há sempre empresas novas com quem vamos apostando em trabalhar, depois vamos vendo como corre. De certo modo, só temos de nos limitar a estar atentos aos *players* do nosso setor, que é o eletromecânico. Não precisamos de fazer grandes pesquisas para encontrar locais para colocar estagiários. Mas reconheço que há regiões em que não é assim.

Pertenço a uma associação de professores de eletricidade e eletrónica e vou tendo conhecimento de colegas de algumas escolas que estão a formar alunos de automação e a enviá-los para empresas que fazem reparações de eletrodomésticos, ou seja, há aqui um desperdício de oportunidades. Um aluno que andou em automação vai aprender a fazer pequenas reparações? É uma desilusão para os alunos.

Isto tem muito a ver com a oferta ser adequada às necessidades do mercado, mas isso é onde há mercado para empregar os formandos que acabam os cursos. E onde não há? Aí é que é o problema. Não duvido que em Águeda ou Aveiro as coisas funcionem como em São João da Madeira, porque há um tecido empresarial forte e dinâmico. No entanto, se nos deslocarmos para o interior, esses alunos não têm as oportunidades que os nossos alunos têm.

No meu caso, limito-me a trabalhar localmente e as solicitações surgem até através do “passa a palavra”. Há dias chegou-me às mãos um pedido de estágios de uma empresa que fabrica colchões de molas; uma empresa que diz ser a maior empresa portuguesa na área e que quer pessoas que saibam de automação para trabalharem com as máquinas. Hoje, já é recorrente na indústria haver máquinas com um computador como interface para a máquina, ou seja, já não é um indivíduo de 50 anos que vai trabalhar com uma máquina dessas. Muitas vezes surge esta questão de as empresas quererem alunos com formação nas áreas técnicas que, apesar de não irem trabalhar na área em que estudaram, precisam daquele conhecimento que os alunos têm.

Outro caso que me veio parar às mãos foi de uma fábrica de margarinas que adquiriu uma máquina sofisticada e precisava de um aluno que soubesse como operar a máquina. Neste caso, foram alocados três estagiários para a empresa, mas vieram-se todos embora. Ou seja, temos de olhar para os casos destas empresas e não podemos ficar “estanques”, temos de ir vendo o que corre bem e o que corre mal nesse relacionamento. Obviamente que também tenho conhecimento de empresas que oferecem maus estágios e que usam os estagiários como mão-de-obra barata, mas também há alunos menos dispostos a trabalhar; e esses, para onde os vou enviar? Vou enviar os “maus alunos” para uma boa empresa? “Maus alunos” não quer dizer que não saibam a matéria, mas é essencialmente na atitude... e voltamos às *soft skills*. Como em tudo, lidar com isto faz-se observando e melhorando por aproximações sucessivas, nesta relação entre a escola e a empresa.

Duração dos estágios

Quanto ao ano em que os alunos vão estagiar, a legislação permite que tenham estágios em qualquer um dos anos [10º, 11º e 12º]. No Agrupamento de Escolas Serafim Leite, a escola que represento, até há uns cinco anos os alunos só iam estagiar no 12º ano; entretanto, repartimos os estágios pelos 12º e 11º anos. Mas existem escolas em que para as mesmas áreas – as mais industriais em que estamos inseridos – enviam os alunos para as empresas no 10º ano. Curiosamente, a minha opinião é a de que no meio é que está a virtude. Ou seja: é enviar os alunos num curto prazo no 11º ano. No fundo, dá-se um primeiro embate em que o objetivo é os alunos irem para a empresa aprender o máximo possível e pensar muito, porque depois vão ter um ano para pensar naquilo. Deste modo, quando vão para a empresa no 12º ano já vão com uma atitude diferente, já sabem o que é a empresa e o que não é.

Importa perceber que há estágios que correm bem no 11º ano, há estágios que correm mal, mas em todo o caso vão-se fazendo ajustes. No entanto, não concordo que se enviem alunos para estágio no 10º ano. Nessa etapa, o aluno ainda nem faz muito ideia do que é o curso, ou seja, é cedo de mais. Acho mais interessante o aluno ter um primeiro contacto com a empresa no 11º ano. Já no 12º e último ano, o estágio tem maior duração e tem outra exigência. Discordo ainda do facto de os alunos do ensino profissional continuarem a ter aulas teóricas de mais e aulas práticas de menos. Na minha opinião, seria necessário reduzir – e muito – a carga das aulas mais teóricas e aumentar a carga das aulas práticas. O nosso ensino continua a ser muito feito com papel e caneta.

Sobre a duração do estágio acredito que seja a adequada, e se realmente o formando satisfaz a empresa, acaba por ser contratado, porque, com a duração que os estágios têm, dá perfeitamente para a empresa analisar o estagiário e perceber se é uma boa admissão. Há aqui uma questão importante: a do recrutamento. As empresas usam o estágio como recrutamento. Mas ainda bem que o fazem, porque é um sinal de que as escolas realmente estão a formar as pessoas como deve ser e que as empresas estão a dar atenção

às escolas; é sinal de que se estão a entender. O recrutamento numa empresa é um processo complexo, complicado e caro, e esta forma de recrutar é excelente para todos. A escola vê realizado o objetivo do curso, que é no final os alunos irem trabalhar, e sente que lhes deu oportunidades ao estabelecer canais e parcerias com as empresas.

Ainda sobre a duração dos estágios, e respondendo à questão mencionada pelo Igor Silva de os alunos quererem acabar de desenvolver os projetos e não terem tempo, vou dar um exemplo da minha realidade. Desde há alguns anos que sou diretor de cursos de mecatrónica e tínhamos um problema grave, que era a baixa taxa de conclusão do curso. No final os alunos têm de desenvolver a Prova de Aptidão Profissional (PAP), que é um projeto integrador das aprendizagens de todo o curso, e têm o estágio. A escola enviava os alunos para estágio e as empresas ofereciam-lhes emprego e eles já não vinham acabar a PAP. Para todos os efeitos, não terminavam o curso.

A legislação diz que a PAP deve ser desenvolvida ao longo do 12º ano e, inclusivamente, nas empresas. No entanto, os legisladores acham que as pessoas das empresas vão parar e deixar os seus assuntos para fazer o “projetinho da escolinha”, que vão comprar material para o “projetinho da escolinha” porque os formandos é que são as pessoas importantes da empresa. Ora, isto está completamente desfasado da realidade. Como resolvemos o assunto? Começamos quase que a obrigar os alunos a acabarem a PAP antes de irem para o estágio. Desta forma, quando vão estagiar já têm a escola toda “arrumada”, ou seja, não têm de voltar à escola, voltam apenas para fazer a apresentação dos projetos da PAP porque ela tem de ser apresentada depois do estágio. A partir daí, as taxas de sucesso aumentaram imenso.

Portanto, há estes pequenos ajustes a fazer, porque quem faz a legislação não domina estes processos. Mas com os ajustes que fizemos, conseguimos aumentar as taxas de aprovação. Era bom que os projetos fossem desenvolvidos nas empresas. Mas que projeto é que íamos desenvolver, por exemplo, com um mau aluno que vai para uma empresa que o usa como mão-de obra barata? São condicionantes muito grandes. O nosso objetivo é possibilitar que, quando os alunos acabam o estágio, só precisem de vir à escola dois ou três dias e, se quiserem, as empresas já os podem contratar.

Temos alunos que ficam a trabalhar logo no verão porque as empresas, normalmente nesse período, têm falta de funcionários por causa das férias e depois acabam por os contratar. Mais uma vez, é preciso ir detetando os problemas, ajustando e criando soluções. Quem não tenta, não consegue resultados. E o facto é que temos conseguido resultados muito interessantes nos últimos três anos.

”

Igor Silva
Coordenador do
Departamento
de Tecnologias
de Informação da
Empresa Pecal, em
Águeda



AS EMPRESAS VEEM O ENSINO PROFISSIONAL COMO UM ALIADO QUE TRAZ PROFISSIONAIS COM QUALIDADE

Não nos devemos esquecer que o estágio é a primeira experiência profissional. Trata-se do primeiro contacto que os formandos vão ter com pessoas experientes na área em que estudam.

Os estagiários vão poder fazer proveito dessas aprendizagens, vão poder evoluir e consolidar o conhecimento técnico que estão a obter ao longo da sua formação. E mais importante: o estágio serve também para o aperfeiçoamento do ensinamento e das habilidades comportamentais dos alunos. As empresas cada vez valorizam mais as *soft skills*, o saber comunicar bem, a resiliência e a criatividade. Ora, tanto a escola como a empresa devem fazer evoluir estas componentes.

Como comecei por dizer, o estágio é esta primeira experiência que vai ficar sempre na memória do formando, portanto deve ser sempre a melhor possível. Em muitos casos traduz-se num passaporte de entrada para o mercado de trabalho e, na minha opinião, trabalhando bem o estágio, ele deve ser o primeiro projeto do portefólio destes formandos enquanto profissionais. Mesmo que no final do estágio não haja o emprego direto na entidade que os acolhe, a experiência deve servir para uma futura entrevista, para uma futura procura de emprego, deve ser um projeto do qual o formando se deve orgulhar em apresentar.

Olhando para a experiência do grupo Pecol em concreto, nos últimos três anos temos tido uma média de 25 estágios por ano nas mais diversas áreas: desde a logística à qualidade, marketing, informática, entre outras. De modo geral, estamos muito satisfeitos com o trabalho que tem sido realizado. Procuramos sempre ter projetos ambiciosos. Dou como exemplo a área de informática na qual desenvolvemos um quiosque digital que está presente nas nossas filiais e que serve para os clientes terem a hipótese de consultar logo o catálogo num expositivo e obter toda a informação que necessitam quando visitam as nossas lojas. Outro exemplo: o nosso *software* serve para fazer a gestão das marcações na nossa cantina.

Mas estes são apenas dois exemplos do tipo de projetos que temos desenvolvido em contexto de estágio e que trazem motivação e sucesso a todas as partes envolvidas: ao formando, à escola e à empresa. Não menos importante é o facto de, no final, empregarmos muitos desses formandos. De novo, dou como exemplo a área de informática. Na equipa de informática, que neste momento tem dez elementos, cinco fizeram o percurso profissional e três deles ainda seguiram para o ensino superior com o acompanhamento e a ajuda da empresa.

Expetativas dos alunos e das empresas

O que se espera dos estagiários? Em primeiro lugar espera-se sempre que haja uma consolidação dos conhecimentos adquiridos na escola, que haja alguma evolução ao nível técnico com o acompanhamento de profissionais mais experientes na área, mas também que os estagiários evoluam as habilidades comportamentais. Há alunos que têm mais dificuldade de comunicação do que outros, há alunos que têm mais resiliência do que outros. A mensagem que tentamos passar atualmente é que mais do que chegar a uma empresa e ser um grande técnico – porque é um formando a concluir o seu curso ou um recém-formado – o estagiário deve em primeiro lugar passar uma imagem de boa postura, de boa comunicação, de boa resiliência, de uma integração que agrade a empresa. Tudo isto é cada vez mais um fator diferenciador quando o formando tiver de ingressar no mundo profissional.

Depois, em relação às expetativas das escolas e das empresas há um consenso que tentamos sempre assegurar: quando definimos o projeto ou o objeto de estágio, este tem de ser claro para todas as partes – primeiro para o formando, depois para a escola e a empresa. Todos têm de estar de acordo com os trabalhos a desenvolver. Não gostamos de ir ao baú buscar projetos pré-feitos ou que a escola, não tendo muitos projetos para sugerir, sugira qualquer coisa. Gostamos que haja um consenso que consideramos ser fundamental para a motivação, e também “é meio caminho andado” para o sucesso começarmos por estabelecer metas claras à partida.

Do lado da empresa, o grupo Pecol tem muitas solicitações de escolas para colocar os seus estagiários. O nosso principal critério de seleção não é nem a instituição de ensino, porque temos parcerias com muitas, nem o aluno: são as necessidades da empresa. Damos primazia a estágios que, em princípio, ofereçam no final a oportunidade de converter esse estágio em emprego. Só em situações excecionais é que aceitamos estágios que depois possam estar saturados nesses departamentos. Muitas vezes fazemos isso porque achamos que temos esse dever, quanto mais não seja de partilhar a nossa experiência, de permitir que o formando faça um projeto na empresa. Não avançamos com alguns estágios quando,

ao nível da disponibilidade e alocação no departamento, não seja de todo possível.

Em relação aos formandos, não fazemos qualquer tipo de seleção. A Pecol acredita que todos merecem uma oportunidade. Já tivemos formandos que começaram com o pé esquerdo e acabaram com o direito, e outros ao contrário. Por isso, aprendemos que não devemos fazer uma seleção à partida. Também tentamos sempre a definição de estágios com ambição, ou seja, que sejam motivadores e tenham utilidade para a empresa.

Mesmo percebendo que talvez possa não haver no final essa conversão em emprego, a empresa garante ou tenta garantir, primeiro, que haja um estágio de qualidade para o aluno; segundo, que a empresa também usufrua de alguma forma desse estágio. Quando digo usufruir, refiro-me a que o objeto desse estágio possa ter uma aplicabilidade e que o estágio não seja trabalho em vão.

Oferta e procuram

No ensino profissional deve haver sempre o trabalho contínuo de ir ouvindo as empresas, as associações empresariais e ir percebendo quais são as necessidades do tecido empresarial. Não é fácil, por assim dizer, ligar e desligar cursos, mas tem de haver uma adaptação contínua porque, no final, quando vamos medir o sucesso destes cursos, percebemos a empregabilidade dos mesmos e se estamos continuamente a formar pessoas para o desemprego. Felizmente não é o que tem acontecido na maioria das áreas do ensino profissional.

Em relação aos estágios serem de curta duração e sobre se isso é menos compatível com as necessidades e com a forma de organização da empresa, há uma questão com que nos debatemos há muito tempo: tentar concretizar algo em tão pouco tempo. É verdade que a duração de estágios serve para perceber um pouco a maneira de estar e a dedicação do próprio formando; no entanto, penaliza as empresas que queiram sempre ter projetos de estágio mais alicerçados. Ora, é esse equilíbrio que temos de tentar sempre fazer. Muitas vezes, a empresa quase que se sente obrigada a partir

esse trabalho, ou seja, a tentar começar o projeto e garantir que tudo corra bem para que nos anos seguintes o aluno possa voltar à empresa e continuar esse mesmo estágio. Dou o exemplo de alguns projetos de estágio na área da informática que foram feitos ao longo de dois, três anos de duração do curso em que esse formando teve a hipótese de o fazer dessa forma. Assim, também percebemos a postura e a dedicação do formando – que mesmo não tendo o tempo suficiente na empresa para fazer o projeto tenta sempre fazê-lo de alguma forma, na escola com acompanhamento, ou casa. E, desta forma, no final, o estagiário consegue já ter alguma coisa.

Quando são efetivamente projetos que possam ter outra complexidade, o tempo torna-se curto. Então, tentamos sempre que as escolas nos deem mais tempo; a dificuldade é sempre muita, mas tentamos garantir esse equilíbrio. Se pudéssemos ter um pouco mais de tempo, seria ótimo; não tendo, temos de nos adaptar. Porque efetivamente é uma questão de tempo e disponibilidade, este é o principal constrangimento. Ou seja, não podemos dedicar-nos todo o tempo àquele projeto.

E se há formandos que conseguem fazer essa gestão, em conjunto com a escola e mesmo quando estão na empresa, há outros que se não tiverem um acompanhamento regular e constante sobre o que fizeram e a evolução do que fizeram, acontece o que o Augusto Resende dizia: chegam ao fim e não têm o relatório, não têm o projeto concluído. Neste ponto a postura do formando também conta para o sucesso.

Condições e meios para o estágio

Outra questão prende-se com os meios disponibilizados aos estagiários. No caso da Pecol não temos esse problema, mas sei de muitas empresas que têm alguma dificuldade em fornecer todo o equipamento ou todos os meios para o formando realizar o estágio com condições e de maneira a que, no final, tenha um produto com melhor qualidade. Na área da informática ter os meios é possibilitar ao formando um posto de trabalho sempre disponível, instalado e com as ferramentas que ele vai precisar. A empresa tem de fazer também algum trabalho de casa, porque hoje vem um formando, amanhã vem outro e, às vezes, é preciso alguma articulação e algum trabalho entre colegas de cada departamento interno. Ora, nem sempre é possível fazer isto da melhor forma.

Tirando estes aspetos, penso que com maior ou menor dificuldade se vão ultrapassando os problemas. Ao longo destes anos tenho tido o prazer de participar na avaliação das Provas de Aptidão Profissional, e os projetos têm melhorado e trazido mais complexidade, são mais “fora da caixa”.

Os próprios formandos experimentam fazer coisas que não dominam à partida, mas depois têm resultados interessantes. Isto significa que a evolução está a acontecer e que as empresas acreditam cada vez mais no ensino profissional. Se há alguns anos havia alguma desconfiança, neste momento as empresas veem o ensino profissional como um aliado que traz profissionais com qualidade.

”

Claudia Amaral Santos
Universidade de Aveiro

CONCLUSÕES FINAIS



Webinar 1 **O Ensino Profissional e a transição para o mercado de trabalho**

Muitos assuntos foram focados neste webinar. O primeiro deles refere-se à importância do tema do ensino profissional, tanto para António Santos, professor e presidente do conselho-geral da Escola Secundária Ferreira de Castro, de Oliveira de Azeméis, como para António Machado Matos, diretor do Montebelo Vista Alegre Ílhavo Hotel.

Abordámos a questão do perfil do empresário, do papel das famílias e de todos os que participam na formação dos jovens, na sua ambição. Qual é o perfil do jovem que vai para o curso profissional? Como é que ele vê o curso profissional? Sendo certo que o curso profissional é um caminho prático e também local, como foi falado, pode ser visto, por outro lado, como um trampolim para outros estudos. Como cativar o formando para este tipo de ensino?

Vimos também que, por vezes, as empresas não se encontram tão motivadas para receber os estagiários e que deve haver um maior incentivo às empresas. Talvez devido à falta de informação e à imagem por vezes menos positiva do ensino profissional, visto como o tal parente pobre do sistema educativo, e que tem de ser colmatada e ultrapassada. Depois, existem os aspetos ligados aos condicionalismos da tutela, que por vezes são bastante difíceis e constrangedores. Regressemos, então, a uma vertente de formação mais regional e que responda às expectativas das regiões onde se encontram estas escolas e estes futuros graduados.

As expectativas dos empresários nem sempre são tão positivas quanto se esperava. Por outro lado, temos de entender que estes alunos do ensino profissional podem ser vistos como alunos elite porque têm dupla certificação. Portanto, há que valorizá-los e há que recebê-los de uma forma muito positiva. Este selo de garantia de ensino profissional é, pois, urgente.

Fomos falando de vários indicadores interessantes sobre o ensino profissional e as saídas de ensino profissional. Falou-se também de algumas dificuldades, por exemplo, da adaptação dos formandos aos horários de um setor como a hotelaria e, por isso, a resiliência e articulação entre as empresas e a escolas, que é tão necessária.

Porque motivo a empresa recebe um estagiário do ensino profissional? Quem vai acompanhar o estagiário e quais são as condições que a empresa tem para que o possa acompanhar de forma correta? Foram algumas das questões respondidas neste webinar. Uma nota para refletir sobre onde estão os estagiários que nós queremos ou onde vamos encontrá-los, porque eles não aparecem...

Sobre a questão da articulação entre a escola e a empresa, é muito importante gerir expectativas. Também o tema dos hábitos de trabalho destes novos formandos e o que podemos fazer para alterar isto. Por um lado, podemos alargar o conceito de estágio, compartimentá-lo, fazer com que não esteja tão concentrado num só período de tempo e que permita ao formando e às empresas conseguir tirar melhor partido desta aproximação. O incentivo deve ser desde o início, e não uma coisa pontual.

Chegamos à conclusão de que a Prova de Aptidão Profissional (PAP) dos estágios profissionais deveria ser voltada mais para a experiência que o formando teve. Falámos dos obstáculos relacionados com a parte social, a imagem um pouco negativa que ainda permanece relativamente aos estudantes que optam pelo ensino profissional e que tem de ser colmatada. A empresa também é uma escola, portanto esta relação e esta imagem é muito importante, na medida em que vai atuar como agente de formação e, por isso, ultrapassarmos este gap que existe para que a empregabilidade seja um êxito.

Por fim, falámos na imagem do ensino profissional. Temos de continuar a captar alunos e chamar a atenção para a qualidade dos estudantes à saída do ensino profissional, conforme um dos convidados referiu. Temos mérito académico e sucesso comprovado no ensino profissional. A mudança de paradigma é urgente e temos que ter também um acompanhamento da escola e das famílias, que devem estar presentes ao longo do percurso, e a imagem da escola também conta. O mercado está atento.

Vamos acabar este resumo com as palavras família, escola e empresa, esta tríade que vai permitir com que tudo seja melhor e mais fácil para todos.

Webinar 2

O Ensino Profissional e a transição para o ensino superior

Carmen Guimarães, professora e coordenadora dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais, na Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção de Aveiro Norte, e Isabel Ribeiro, professora e responsável pela área de Integração e Valorização da Escola Profissional de Aveiro, começaram o debate com a questão da equidade no acesso ao ensino superior e do novo diploma, publicado em abril de 2020, que veio trazer um novo quadro – muito importante – para o acesso a este tipo de ensino, para os estudantes do ensino profissional.

Abordámos o tema do quadro de referência europeu de garantia de qualidade e da existência de um projeto educativo virado para o resultado. Assim, a qualificação dos nossos diplomados deve ser ajustada àquilo que se passa no mundo de hoje, nomeadamente às tecnologias.

Que soluções podemos encontrar? Os alunos já são motivados, mas precisam de mais motivação para prosseguir estudos. Uma vez que a empregabilidade é elevada nos cursos profissionais, o ensino superior

pode ser um percurso alternativo, mas o mercado de trabalho deve também contribuir para que isso aconteça. Por isso, as metodologias usadas no ensino superior já utilizadas são baseadas em projeto, para que os alunos continuem com o interesse por esse conhecimento prático. As competências transversais – análise crítica, resolução de problemas, etc. – devem ser encaradas como algo muito importante a desenvolver. No fundo, uma aprendizagem ao longo da vida, que é isso que vai acontecer também com a transmissão deste conceito de prosseguirmos estudos.

Ora, as nossas escolas já têm metodologias multidisciplinares, com participação muito ativa da indústria, mas há também constrangimentos. Os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) foram criados para um tipo específico de público, onde incluímos o estágio curricular, que já é uma variante muito importante. O público é vasto, mas é também diferenciado, por isso a oferta de ensino é também muito vasta, mesmo dentro do ensino politécnico, e agora já no universitário.

Há necessidade de o estudante analisar as particularidades de cada tipo de ensino e a oferta que a região lhe fornece. As condições socioeconómicas familiares têm uma palavra a dizer, muitas vezes de forma significativa. E as expectativas do aluno à entrada e à saída do curso podem ser uma condicionante e gerar ansiedade. É verdade que nem sempre há o que se quer. A oferta educativa é muito diversificada. Assim, devemos conciliar o curso com as atividades profissionais e familiares de cada estudante, para que consiga prosseguir e concluir os seus estudos.

Os apoios sociais são um aspeto que podemos melhorar para não haver esse abandono escolar que ainda é bastante notado no ensino profissional, e deve ser analisado com cuidado. O que podemos melhorar? No caso de Aveiro, a notícia é boa. Há uma articulação muito interessante com a oferta que temos, e há um ajustamento do percurso de formação, tanto no mercado de trabalho, como ao nível dos percursos de prosseguimento de estudos.

A questão da mobilidade é algo que temos de ver. As empresas podem ajudar a melhorar a questão da mobilidade, oferecendo, por exemplo, condições para que esses alunos possam conciliar as suas obrigações profissionais com as obrigações da escola.

Continua a ser uma preocupação o abandono escolar, daí que as metodologias conjuntas entre a escola e a empresa sejam muito importantes. Por vezes, as instituições do ensino superior têm dificuldade em responder à procura que existe e a parte do processo de acreditação dos cursos de formação profissional nem sempre é fácil. Pode ser um aspeto que poderemos aligeirar, não no sentido de não prestar a atenção devida, mas para tentar facilitar a articulação desta oferta formativa das várias regiões do país.

Não esquecer que os CTeSP têm características muito específicas, com componentes técnicas muito elevadas e, por isso, nem sempre as instituições de ensino superior têm os recursos necessários para fornecer uma resposta adequada. Por outro lado, o limite do número de vagas, face às expetativas dos estudantes, também é algo a que devemos prestar atenção. Não podemos defraudar as expetativas da indústria, porque a questão do abandono pode significar que não temos muitas vezes o número de formandos necessário àquilo que a indústria espera.

O público que assistiu ao webinar através do Facebook focou a valorização das empresas neste prosseguimento de estudos. Há uma pressão positiva das empresas para incorporarem o ensino secundário profissional. Esta pressão das empresas pode ou não causar ruído no prosseguimento de estudos? Queremos que as empresas procurem os nossos diplomados, mas também sabemos que têm de estar atentas à mudança tecnológica. Quem não acompanha, fica para trás. Por este motivo, as empresas também têm de estar atentas à necessidade de terem pessoas mais competentes e mais formadas nas questões tecnológicas.

Temos também a questão do número de vagas do concurso local para cursos conducentes a grau. Podemos melhorar a fluidez do processo. Nas novas condições, o número de vagas é menor, mas sabemos também que é algo construtivo e positivo para os estudantes que querem prosseguir estudos.

O ensino profissional é de origem prática, interventiva. A questão do empenho e de desempenho foi a última a ser colocada neste webinar. Os alunos do ensino profissional gostam de aprender, de ter contacto com mercado de trabalho, estão motivados e comprometidos – uma questão que surgiu no chat –, e há um elevado grau de compromisso do trabalhador estudante, tenha ele as condições para prosseguir e concluir de forma eficaz o seu percurso.

Este foram os pontos principais discutidos neste webinar. O ensino profissional em Portugal é cada vez mais foco de atenção dos vários quadrantes. Por esse motivo, tivemos um terceiro webinar centrado nos estágios curriculares.

Webinar 3

O Ensino Profissional e os estágios curriculares

Augusto Resende, professor do Agrupamento de Escolas Serafim Leite (São João da Madeira), e Igor Silva, coordenador da Pecol (Águeda), analisam o tema dos estágios curriculares no ensino profissional.

Um dos primeiros temas que foi colocado é saber o que é um estágio. Um estágio é o primeiro contacto do formando com a empresa que vai ficar sempre na sua memória, como os nossos oradores disseram, e onde o formando vai poder evoluir e consolidar conhecimento técnico que aprendeu no seu curso. É uma formação em contexto de trabalho, é uma inserção do jovem no mundo profissional em que as duas entidades principais, a escola e a empresa, têm um papel a desempenhar para que esse estágio seja realmente um sucesso e leve o estudante a sentir-se completo na sua formação.

As ligações de longo prazo entre a escola e a empresa são mecanismos que têm muita importância neste acompanhamento e há que fazer ajustes em termos de área e de perfil do estudante. Notámos, pela participação de Igor Silva, que há um grande interesse das empresas em relação aos estagiários. Há uma certa dificuldade de colocação em certos cursos, mas também tem de haver uma adequação do jovem à própria empresa onde ele vai estagiar. Por vezes, as solicitações não correspondem ao perfil do estudante. Como disse um dos nossos oradores, “muitos alunos não querem sujar as mãos”, portanto, têm essa dificuldade.

É muito importante, tanto do lado da escola, como da empresa, o aluno saber comunicar, ser resiliente, criativo. Mas deve haver também uma componente muito grande de acompanhamento dessa evolução em conjunto, e isso não é algo que se passe de um dia para o outro, leva anos a desenvolver e a trabalhar, e as escolas, segundo o orador Augusto Resende, ainda trabalham muito pouco esta parte. Há a necessidade de se alterarem metodologias, haver aulas mais práticas, diminuir um pouco a carga teórica e por mãos à obra. Tudo isto passa também pelo comportamento da parte do próprio formando que deve ser organizado, gerir o seu tempo, ser limpo, rigoroso, ter princípios de educação que também reflitam a sua vontade em singrar no mundo profissional. As boas práticas são muito necessárias neste âmbito. A escola e a empresa devem assumir esse exemplo num diálogo permanente, que não é isento de dificuldades. Mas essa correção das competências a longo prazo certamente trará muitos benefícios para ambas as partes.

Abordámos também as diferenças que existem à entrada e à saída do estágio. Há uma procura de consolidar conhecimentos, uma procura de evolução ao nível técnico, mas também ao nível pessoal. Mais do que ser um técnico, o estudante deve passar uma boa imagem, uma boa postura e uma boa integração, isso será certamente um fator diferenciador do próprio formando.

Relativamente ao comprometimento das empresas, há expectativas e metas no projeto de estágio. No início, e conforme referiu o nosso convidado, tem de haver uma clareza do objeto de estágio. O formando deve saber com o que vai contar, tanto da parte da empresa, como da parte da escola. Assim, temos de encontrar um plano adaptado àquele estudante para que ele fique motivado e seja uma garantia de sucesso.

Outro dos tópicos mencionados neste webinar foi como são selecionadas as empresas. Há aqui vários fatores que determinam este processo. Por exemplo, depende da região. Felizmente há regiões que têm imensa procura e imenso tecido empresarial, que é extremamente importante, e essa articulação com a oferta dos estágios é também relevante. Há, depois, que fazer um ajustamento, conforme foi dito, de acordo com as solicitações da empresa. Há também uma partilha entre os vários intervenientes na sociedade daquilo que a escola tem e daquilo que a empresa procura. A adequação da oferta de cursos nas escolas profissionais às necessidades do mercado vai-se fazendo por aproximação e por ajustamento. Há também, da parte das escolas, uma tentativa de contactar previamente o tecido empresarial para aproximar as vontades e as necessidades de cada região. O contacto da escola com o estudante também vai muito além daquele tempo de estudo. A escola procura acompanhá-lo junto da empresa.

Em termos de constrangimentos, que foi outro dos tópicos abordados, para além das barreiras geográficas que existem e podem dificultar, há também a questão da legislação e como ultrapassar a questão da taxa de sucesso e da não finalização do curso.

O facto de a Prova de Aptidão Profissional ser feita antes e depois do estagiário ir para a empresa e ter o seu percurso já totalmente definido foi também abordado.

Por vezes, há dificuldade da parte da empresa em dedicar tempo ao formando. Por isso, há uma necessidade de maior acompanhamento para que se cumpram todas as formalidades do projeto, embora o formando tenha também de assumir uma postura correta. Por outro lado, nem todas as empresas têm os meios disponíveis e as condições disponíveis para que o estágio seja o melhor possível. Deve haver aqui alguma articulação e um trabalho interno por parte da empresa para que não falhe esse acompanhamento ao formando.

Também se falou na dificuldade em colocar alunos com aproveitamento que não seja tão superior e o papel crítico da comunicação nestas necessidades.

Sobre a seleção do estagiário, como vão as empresas guiar essa seleção? A empresa, neste caso a Pecol aqui representada, tenta sempre converter os estágios em algo de colaboração futura para que essa oportunidade dos formandos e o percurso que eles tenham dentro da empresa seja um fator motivador e também útil para a empresa, numa relação win-win para as duas partes. A empresa também deve usufruir do estágio, e de um estágio com aplicabilidade. Por isso, e tendo em conta as últimas notas da comunicação nas redes sociais, a duração do estágio é importante para que o aluno possa conseguir concretizar os objetivos a que se comprometeu com a empresa, existindo também um compatibilizar de necessidades.

Os oradores mencionaram, por vezes, a dificuldade de os alunos perceberem muito bem o que é um estágio ao nível do 10º ano, enquanto que ao nível do 12º ano os alunos já têm uma perspetiva muito mais alargada do curso e podem comportar-se de forma mais sintonizada com aquilo que as empresas precisam.

Finalizo com uma nota positiva: o estágio é um passaporte para a empregabilidade, é o primeiro projeto de um portefólio do estudante enquanto futuro profissional, e mesmo que não fique com esse emprego, o estágio será algo que vai permanecer sempre na sua memória. Devemos fazer com que os projetos em que os alunos se envolvem durante o estágio sejam algo de que se orgulhem e que a empresa também se orgulhe da sua prestação. No mercado de trabalho, o ensino profissional é na realidade, e cada vez mais, visto como um aliado. E é essa imagem que queremos passar.





O que são as EDUTALKS?

Dinamizadas pelo EDULOG, da Fundação Belmiro de Azevedo, as EDUTALKS são ciclos de conferências e debates públicos sobre temas transversais à Educação, com a presença de individualidades de referência na área.

TÍTULOS DA COLEÇÃO

QUE PERCEÇÕES TÊM OS PORTUGUESES SOBRE O VALOR DA EDUCAÇÃO?

TELEMÓVEL NA SALA DE AULA: SIM OU NÃO?

EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA: O QUE TEMOS E O QUE QUEREMOS?

HÁ FALTA DE MÉDICOS EM PORTUGAL?

COMO PENSAR A ESCOLA COM MENOS JOVENS?

ESTÃO AS ESCOLAS PREPARADAS PARA A
AUTONOMIA E A FLEXIBILIDADE CURRICULAR?

HÁ EQUILÍBRIO NA DISTRIBUIÇÃO REGIONAL NO ENSINO SUPERIOR?

ESTUDAR É PARA TODOS?

QUAL O ESTADO DAS REDES DE ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL?

VÍDEO



PODCAST



WWW.EDULOG.PT