

Achieving the Lisbon Goal:

The Contribution of Vocational Education and Training Systems

Country Report: Portugal

DGFV (General Direction of Vocational Training); IEPF (Institute of Employment and Vocational Training); POEFDS (Operational Programme for Employment, Training and Social Development); PRODEP (Program for the Development of Education); DGIDC (General Direction of Innovation and Curricular Development - former DES); CID (Information and Documentation Center - Ministry for Social Security and Labor); and of course IQF (Institute for the Quality on Training - former INOFOR)

This report is one of a series of European country reports. It has been written to support a larger report: Achieving the Lisbon Goal: the contribution of VET, prepared by the Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium for the European Commission. This report is not intended as an official view. But rather independent insight into specific aspects of National VET systems in Europe.

Theme 1: Progress of national VET systems towards meeting the challenges of Lisbon

QUESTION 1 - Strategies and barriers for improving the status, flexibility and attractiveness of Initial VET (IVET)

What strategies are being used to by government, social partners and providers etc. to achieve these objectives:

- a. Raise the status of IVET?
- b. Improve the attractiveness of IVET?
- c. Increase the flexibility of IVET?
- d. What are the main barriers to achieving these objectives?

The Portuguese VET structure is complex. There are a variety of actors involved in different tasks concerning policy definition, coordination and supervision, and playing advisory, regulatory and execution roles. It is difficult to differentiate the IVT (Initial Vocational Training), CVT (Continuing Vocational Training) and UVT (Training for Unemployed People) responsibilities, since the organization doesn't take into account the type of training under discussion. For instance, the VET System Employment and Vocational Training Institute, the most important administrative entity within the VET framework, provides all types of training; nevertheless, public financial resources are allocated mostly for IVT and UVT, leaving for the private market an increased responsibility in CVT training.

The main bodies involved in the administration of VET in Portugal are outlined below (Financial portrait – Portugal, Cedefop, 2002)

a. The **Ministry for Social Security and Labour** (*Ministério da Segurança Social e Trabalho*) is responsible for the global coordination of ESF in Portugal, programme definition (with inputs from other ministries) and supervision of fund management through the appropriate bodies. It is also responsible for the administration of the Social Security Budget (SSB) which receives 23,75% and 11% of the gross salaries paid from enterprises and its employees. A part up to 5% of the amount collected is allocated to the development and implementation of VET national policies. The national contribution to ESF co-financed VET programmes also comes out of the SSB under the responsibility of this ministry in a specific Programme – POEFDS (Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social)

b. The **Ministry of Education** is responsible for the management of VET framed within the education system. The ESF support framework contains a specific programme to support this type of VET, which is run by a programme manager that works closely with, but is independent from, the ministry, PRODEP (Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal).

c. **Ministries of Agriculture** and Fisheries and Economy also have specific programmes designed to provide sector related qualifications. Sectoral programmes also have specific managers.

d. **IGFSE** (*Instituto para a Gestão do Fundo Social Europeu* -Institute for the management of the European Social Fund), was created in October 2000 for the management of ESF funds for 2000-06. Sectoral or regional programme managers are responsible for the administrative and financial management of each specific programme co-financed by ESF. Each programme or measure is promoted and executed by ministries or specialized bodies like the Institute of Employment and Vocational Training (IEFP - *Instituto do Emprego e Formação Profissional*)

e. **IEFP** (*Instituto do Emprego e Formação Profissional* - Institute of Employment and Vocational Training) was created in 1979 as a result of a reorganization of the existing vocational training services which were merged with the employment services. The main mission of the IEFP is to execute government policies related to employment and vocational training. The IEFP is responsible for the organization and execution of a substantial part of vocational training in Portugal. It is responsible for training within two types of provider: one it manages directly (direct

management vocational training centres - *Centros de formação de gestão directa*) and others managed jointly with other entities such as trade union or employer organizations (joint management vocational training centres - *Centros de formação de gestão participada*). The latter types of training centres are concerned with vocational training specifically in industrial specialization and services. In addition, IEFP is responsible for 86 employment centres whose main tasks are related to labour market programmes (IVT and UVT). All these different centres can be involved in the provision of IVT, CVT and UVT. In terms of its statutory competences, financial resources, infrastructure and training provider networks, IEFP is the most important administrative entity within the Portuguese VET structure. IEFP acts as the default training authority in Portugal, providing training that is determined by public policies (namely the national action plans for employment). The 143 employments and vocational training centres (*Centros de Emprego e Formação Profissional*) are expected to meet local and other needs brought to their attention by civil society or the social partners.

f. **CNA** (*Comissão Nacional de Aprendizagem* - National Apprenticeship Commission) was created within the framework of the IEFP in 1996. CNA, as its name indicates, is responsible for all that concerns apprenticeship programmes. Its main responsibilities are: to study and propose policies, actions and strategies concerning the development of, and participation in apprenticeships; to approve any alterations to, or revision of, the regulations regarding apprenticeship courses and activities; to agree the support system for apprentices with the Ministry of Social Security and Labour; and to evaluate the apprenticeship programme in terms of its regulation and quality.

g. **CIME** (*Comissão Interministerial para o Emprego*) - Inter-ministerial Commission on Employment was established in 1980. It is responsible for coordinating vocational training with special attention to publicly provided training. CIME includes representatives from all ministries and regional governments. Due to its large size, it is viewed as an important consultative body for policy-makers but has little importance in practical training matters.

(to remove)

h. **OEFP** (*Observatório do Emprego e Formação Profissional* - Employment and Vocational Training Observatory) was created in 1993 and is responsible for examining the qualitative and quantitative aspects of employment and vocational training qualifications. It also evaluates the effectiveness and implementation of employment and vocational training policies and their sectoral and regional impact taking in account evolving skills needs. OEFP is co-managed by the State, employers associations and trade unions and plays an important role issuing recommendations on employment and VET policies, publishing labour market and VET indicators and promoting applied research on these subjects.

i. **INOFOR** (*Instituto para a Inovação da Formação* - Institute for Innovation in Training) was created in 1997 (Decree-Law 115/97) to promote vocational training quality. Its main mission is to conceive, develop, evaluate and contribute to generating models, methodologies, programmes, projects and instruments that can value existing human resources, within the framework of developing economic and social systems and changes in production methods and the organization of employment. INOFOR provides forecasts of professional profiles to be used in the definition of VET curricula. INOFOR also plays an important role in the certification of vocational training institutions, a condition for access to ESF grants.

Despite the large degree of centralization of the VET system, the administrative structure is organized on a regional basis, each ministry has its own administrative divisions throughout the country and most policies are executed on a regional and local basis. The administrative division of the country, however, varies almost from ministry to ministry, making analysis of VET at regional level very complex. The trend towards more local policies is important in VET, although the financing rules are the same throughout the country. Sectoral VET measures within a number of ministries are run with a large degree of autonomy according to their structure and objectives, for

example ESF co-financed VET within the educational system or within industry, agriculture, fisheries, etc.

Role/responsibilities of local authorities and/or municipalities

Some policies are executed at a local level, but the great majority of policies are developed and executed at a national or regional basis. Entities from local administration are eligible for some ESF co-financed programmes.

Role/responsibilities of social partners

Social partners play an important role on VET system, especially through the Employment and Vocational Training Institute (IEFP) as they represent half of the positions within the management council **and are represented also at regional and local level, through the consultive councils of the Regional Delegations of IEFP and the consultive councils of the vocational training centers managed directly.** IEFP is responsible not only for **those** vocational training **centers**, but also for others managed jointly with other entities such as trade unions or employer organizations which are concerned with training specifically in industrial specialization and services

Social partners also participate in the Employment and Vocational Training Observatory (OEFP) which is co-managed by the State, employer associations and trade unions, playing an important role issuing recommendations on indicators and promoting applied research on these subjects.

Nevertheless, social partners don't have a direct role on the administration of VET funding. (to remove)

Role/responsibilities of other non-governmental organisations

Non profit organizations play an important role in executing some measures/ training programmes, **especially those programmes** focused in promoting social development and social and occupational insertion of the disabled and other disadvantages groups.

Provider structure

Executive bodies and provider organizations (Each provider organization listed below can provide IVT, CVT and UVT, except for schools and vocational schools that only provide IVT)	
Public providers	Private providers
Schools (Ministry of Education)	Private vocational schools
Public vocational schools (Ministry of Education)	Enterprises
Directly and jointly managed vocational training and public employment centres (IEFP under the Ministry of Social Security and Labour)	Private and charitable training institutions (profit and non-profit making)
Technological schools	Private rehabilitation institutions - training for disabled people
Institute of Tourism Training (INFTUR - Ministry of Economy)	Employers associations/trade unions and their confederations
Rehabilitation training centres - training for disabled people (MSSL; Ministry of Health)	Technological centres (industry oriented)

Source: Centeno, Luís; Sarmiento, Ana., The financing of vocational education and training in Portugal - Financing Portrait. Cedefop, Panorama, Luxemburg, 2002

Portuguese legislation defines **initial vocational training** as training “*designed to confer a certified vocational qualification, and prepare individuals for adult and working life*”, in contrast to continuing training that takes places over the course of working life.

The Comprehensive Law on the Education System (46/86) of 14 October 1986 and the Decree Laws (401/91 and 405/91) of 16 October 1991 constitute the legal framework for vocational training. These statutes distinguish between **vocational training provided within the education system** and coordinated by the Ministry of Education, and **vocational training available within the labour market**, which is coordinated by the Ministry of Social Security and Labour.

The two sources of provision are differentiated by the institutional support given by the respective government departments, the configuration of the training itself, and the target groups.

A. Initial Vocational Training (IVT) provided by the education system

As a rule, school-based IVT provision is available to young people over 15 who have accomplished **compulsory education (9th grade)**. Both public and private educational institutions provide the following types of IVT courses:

(a) **Initial (to remove) Education and training courses**, jointly run by the Ministry of Education and Ministry of Social Security & Labour, designed for 15 to 18 years old young people in danger of leaving school without academic or vocational skills. Successful completion of one of these courses leads to a primary, or lower secondary **upper secondary (to remove)** education diploma plus a Level 1, 2 or 3 vocational qualification certificate. The courses are provided by public and private schools and organised in liaison with Vocational Training Centres, local authorities and/or private enterprises.

(b) **Technological courses**, vocationally oriented provision within secondary education designed for students aged 15 who have completed 9 years of compulsory schooling and want to gain a vocational qualification before entering the labour market. These 3-year courses, provided by public and private secondary schools, lead to a secondary education diploma plus a Level 3 (middle-level technician) vocational qualification certificate, enabling progression to higher education.

(c) **Vocational courses**, provided by vocational schools, and designed for young people who have completed 9 years of compulsory schooling or equivalent, these 3-year courses are intended to address local and regional needs. They lead to upper secondary education (12th year of schooling) diploma and a Level 3 vocational qualification, enabling progression to higher education.

Vocational schools sometimes offer Level 2 qualifications, especially in Agriculture-related areas.

(d) **Specialised artistic education courses**, 3-year technological courses in Visual Arts, leading to an upper secondary education diploma and Level 3 vocational qualification, enabling progression to higher education.

(e) **Recurrent/adult education courses**, designed to give a second chance to learn to early school leavers, these courses can provide levels 1, 2 or 3 vocational qualification certificates and lower or upper secondary diplomas.

(f) 10th grade vocational courses (to remove the entire paragraph)

(f) **Technological specialisation courses**, set up by joint the Ministries of Education and Social Security & Labour and the Minister responsible for the respective economic activity sector, are designed for people over 18. They provide post-secondary, non-tertiary training in the same or a related field to that in which a trainee has already gained a Level 3 qualification. They are intended to develop further the knowledge and personal and vocational competencies required for

performing a skilled job, and enable progression to further studies. These courses confer a technological specialisation diploma (DET) and a Level 4 vocational qualification.

B. Initial vocational training within the labour market

IVT within the labour market supplements school-based IVT, and mainly targets the unemployed, particularly young people who left school without qualifications and are looking for work. A very substantial proportion of young people leave mainstream education with no qualifications whatsoever. Reducing the school dropout rate is, therefore, among the major challenges currently facing the education and vocational training systems.

IVT **provision** within the labour market comprises:

(a) **Apprenticeship Courses**, providing skills training to young first time job seekers to facilitate their entry into working life. These alternating training courses combine instruction at a Vocational Training Centre and in-plant training. They lead to Level 2, 3 or 4 qualifications, and lower or upper secondary education diplomas. The trainees with level 3 or 4 qualifications are enabling to progression to further studies.

(b) **Initial skill training courses**, designed to provide Levels 2 and 3 vocational training qualifications. Lasting at least one year, these courses are mainly aimed at young first time job seekers over 15 and have completed compulsory education. The courses are delivered at Vocational Training Centres.

In the vocational training integrated in the labour market, it is also possible to promote **Vocational education and training courses** and the **Technological specialisation courses**, accordingly with the conditions and profile already defined for this training modalities.

IVT also encompasses **sector-specific training provision** at different skill levels:

(a) **Tourism Sector Training**: Hotels & Tourism Training Centres, run by the National Tourism Training Institute (INFT) Ministry of Economy, deliver and support initial skills training schemes for various occupations and skills levels, in an effort to supply tourism industry's skill needs.

(b) **Agricultural Vocational Training**: the Ministry of Agriculture places high value on initial skills training, especially for young farmers entering farm enterprise management and organisation. Training is delivered through a network of Agriculture Training Centres.

(c) **Health Sector Training**: the Ministry of Health is responsible for initial vocational training for health care professionals.

Relationship between IVET and General Education

In accordance with its mission to prepare young people to further learning or progression in working life, secondary education is organised around:

General courses, humanities and sciences, designed mainly to lead students to higher education (university or polytechnic);

Vocational training courses, technical and technological, occupational, vocational or arts, largely designed to prepare young people for employment, but also to qualify them for polytechnic courses and post-secondary technological specialisation courses.

With the completion of secondary education general courses, students are awarded with a diploma certifying the level achieved. By completing labour market related training, a Level 3 vocational qualification is awarded, qualifying trainees for the exercise of an occupation.

In 2001/2002, considering a total of 373,607 secondary education students (on general, technological, and vocational courses), 31,159 attended vocational courses, i.e. approximately 8.5% of the total (Preliminary data, 2001/2002, DAPP).

Though the low attendance rate, one of the Government Programme's key objectives within secondary education curricular revision that enters into force in 2004-2005, is the "construction of a coherent framework of secondary-level technological training, based on articulated technological and vocational learning provision, and incorporating lifelong learning, with a view to consolidate the balance between general secondary education provision on one hand, and technological and vocational secondary education provision on the other hand, more adequate to modern society needs".

The integration of education and training within the Ministry of Education contributes for achieving this objective, enhancing the diversity and quality of provision and vocational options open to students and, at the same time, creating new opportunities for mobility between different supplies. As a result, students can reformulate their educational pathway, and move within the various sub-systems available in secondary education.

Qualifications Structure

Initial vocational training is structured to provide training courses for **skilled worker** (Level 2), **Middle-level technician** (Level 3) and **Middle management** (Level 4).

Courses leading to a **Level 2** qualification - **Skilled worker** grade:

- Education & **Initial Vocational (to remove)** Training Courses
- Vocational Courses
- **10th grade vocational courses (to remove)**
- Apprenticeship Courses
- Recurrent/Adult Education Courses (when available)
- Initial Skills Courses

All the courses are recognised as having equivalence to 9th grade (completion of compulsory education) and enable progression to further studies, with the exception of Initial Vocational Courses, which are designed for young people over 15 who have already completed compulsory education.

Courses leading to a **Level 3** qualification - **Middle-level technician** grade:

- Technological Courses

- Vocational Courses
- Apprenticeship Courses
- Specialised Artistic Courses
- Recurrent/Adult Education Courses
- Initial Skill Courses

All courses, except for Initial Skill Courses, confer a diploma equivalent to 12th grade (completion of upper secondary education) and enable access to higher education.

Courses leading to a **Level 4** qualification - **Middle management** grade:

- Technological Specialisation Courses
- Apprenticeship Courses

These are post-secondary training courses that enable progression to further studies.

SÚMULA CONCLUSIVA:

a) O Ministério da Educação e o Ministério da Segurança Social e do Trabalho detêm a responsabilidade de “articulação entre a política nacional de educação e a política nacional de formação vocacional, preparando e executando ambas de forma integrada, com o objectivo de assegurar aos alunos e formandos, ao longo da vida, uma formação plena e a obtenção das aprendizagens e competências necessárias, quer ao prosseguimento dos estudos, quer à integração estável na vida activa”. Neste sentido, a actividade destes dois Ministérios assume um papel estratégico na promoção da educação e formação inicial e, em particular na valorização das vias profissionalizantes de ensino e formação, sendo para tal fundamental assegurar uma adequada coerência entre as políticas de ambos, sem prejuízo das especificidades ligadas às suas prioridades de intervenção e que os distinguem na perspectiva da qualificação das pessoas¹.

Por esta razão tem-se verificado ao longo, sobretudo, dos últimos anos um esforço significativo no sentido de procurar articular de forma mais coerente e com níveis acrescidos de eficácia as intervenções promovidas tradicionalmente em Portugal por estes Ministérios. Em particular entre as acções conjuntas que têm procurado estimular o acesso dos jovens a formações iniciais encontram-se dois grandes tipos:

- i) desenvolvimento de iniciativas de informação e orientação escolar e profissional junto dos mesmos, das suas famílias e das escolas, no sentido de dar a conhecer a rede de “oportunidades” formativas de ambos os Ministérios que estão ao dispor dos jovens;
- ii) concepção conjunta e operacionalização de ofertas formativas de dupla certificação (escolar e profissional), algumas das quais são promovidas em ambas as redes tuteladas por estes Ministérios e em que, nesses casos, cabe normalmente ao Ministério da Educação um papel chave no desenho curricular das componentes académicas e ao Ministério da área do

¹ O Ministério da Educação está tradicionalmente mais orientado para suportar o desenvolvimento de competências gerais do cidadão, entre as quais as profissionais a partir de determinadas fases da vida dos jovens. A intervenção do Ministério da Segurança Social e do Trabalho está sobretudo vocacionada para a “produção” imediata de “recursos humanos” devidamente qualificados para facilitar um ajustamento mais eficaz entre as necessidades do mercado de emprego e as expectativas, necessidades e atitudes dos activos face às oportunidades de emprego e formação,

trabalho um papel igualmente importante nas componentes profissionalizantes, sem prejuízo de ambos intervirem na concepção curricular destas duas grandes componentes, em função por exemplo das especificidades das respectivas redes de operadores de educação-formação.

Entre as medidas mais recentes com impacto pretendido do ponto de vista do estímulo ao

Entre as medidas mais recentes com impacto pretendido do ponto de vista do estímulo ao desenvolvimento da educação e formação inicial, destaca-se a Revisão Curricular do Ensino Secundário (Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Março) que vem prosseguindo objectivos estratégicos para o ensino secundário, dos quais se destacam o aumento da qualidade das aprendizagens, o combate ao abandono escolar, a formação em tecnologias de informação, a articulação entre as políticas de educação e de formação e o reforço da autonomia das escolas, apresentando uma série de medidas e elementos inovadores:

- Contempla todas as ofertas do ensino de nível secundário, reconhecendo, deste modo, a igual correspondência, dignidade e qualidade das mesmas;
- Redefine os cursos tecnológicos com a instituição de um estágio obrigatório em ambiente de trabalho, medida indispensável à obtenção de uma maior ligação dos jovens às empresas, ao mundo do trabalho e aos ambientes tecnológicos e organizacionais;
- Valoriza o ensino artístico, com a consagração, no Projecto, de matrizes curriculares e de instrumentos de avaliação próprios de harmonia com os objectivos e as características deste tipo de ensino;
- Consagra os cursos profissionais de nível 3, vistos até à data como cursos alternativos ao designado ensino secundário regular, ao qual eram considerados meramente equivalentes;
- Prevê o ensino secundário recorrente enquanto modalidade que proporciona uma segunda oportunidade de formação e permite conciliar a frequência de estudos com uma actividade profissional.

Refira-se que o enquadramento legal que rege globalmente a educação e a formação profissional em Portugal está em fase de profunda alteração, já que acaba de ser aprovada nova **Lei de Bases da Educação pelo Parlamento** e o projecto de **Lei da Formação Profissional** encontra-se para aprovação.

No que respeita à educação e formação profissional inicial e na perspectiva da promoção do seu estatuto no quadro do sistema educativo, destaca-se do novo ordenamento legal:

- o reconhecimento da importância estratégica do ensino profissional, bem como a valorização da sua especificidade e plena integração no sistema educativo;
- a garantia de oferecer a todos os jovens uma qualificação inicial;
- o alargamento da escolaridade para 12 anos;
- a dupla funcionalidade do ensino secundário – prosseguimento de estudos e inserção na vida activa;
- a integração do Sistema **Nacional (to remove) de Aprendizagem** no âmbito da formação vocacional, a par de outras modalidades inseridas nesta formação (cursos das escolas profissionais, cursos tecnológicos, cursos de educação e formação, só para referir os mais importantes);

- a adequação da oferta formativa às efectivas necessidades da procura, qualificando a população activa portuguesa, no contexto de uma estratégia nacional de modernização do tecido produtivo e de criação de emprego de qualidade;

- o ênfase na articulação entre a formação vocacional (inserida no sistema de ensino) e a formação profissional (inserida no mercado de emprego) por forma a definir e executar uma estratégia nacional de recursos humanos;

- o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem, com o reconhecimento e validação das aprendizagens adquiridas em contextos informais e não formais, implicando também a sua certificação e equivalência a diplomas passados pelo Sistema Educativo.

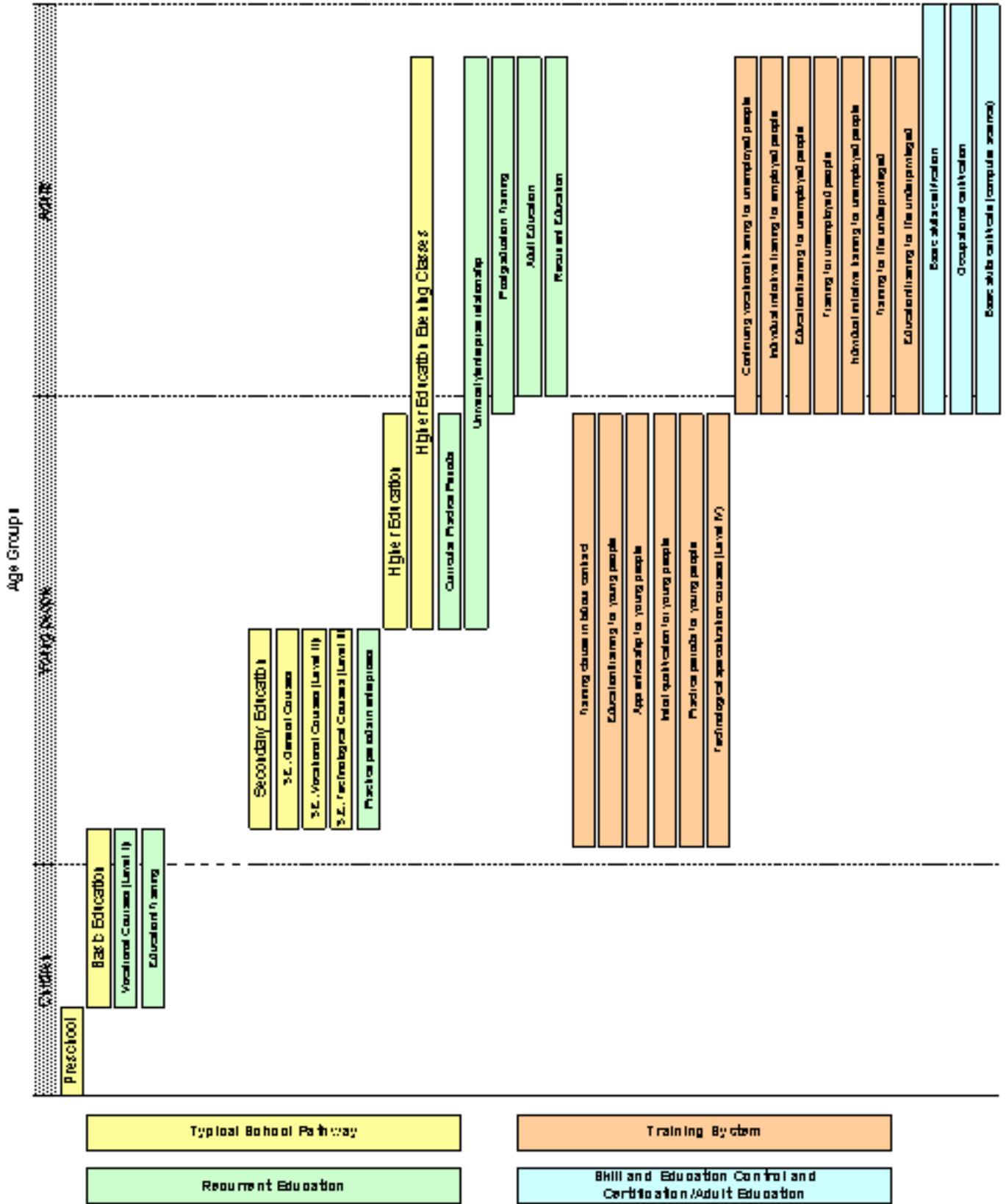
Refira-se igualmente **A Estratégia Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida** apresentada no quadro do Plano Nacional de Emprego (cf. quadro), onde se evidencia a horizontalidade da aprendizagem ao longo da vida face a um conjunto de políticas, entre as quais a de educação, da formação, da sociedade de informação e a de emprego, estabelece como principais prioridades:

- a melhoria da qualidade da educação básica, contribuindo para uma cultura de iniciativa, de responsabilidade e de cidadania activa; combater a exclusão escolar e social e promover a igualdade de oportunidades no acesso e no sucesso educativos;
- a expansão e diversificação da formação inicial de jovens, dentro e fora do sistema formal de ensino, apostando na qualificação e elevada empregabilidade das novas gerações;
- a melhoria da qualificação e garantia da empregabilidade dos adultos activos, empregados ou não, através do desenvolvimento de acções de educação e formação;
- o desenvolvimento de um sistema nacional de formação e certificação de competências.

Este conjunto de prioridades, assim como as políticas públicas que as operacionalizam, assumem a aposta na valorização das vias que asseguram um dupla certificação (escolar e profissional) como um eixo nuclear na promoção de uma melhor e maior qualificação inicial da população portuguesa.

Lifelong Learning

Systems, target publics and measures



b) No quadro da reorganização do Sistema de Formação Profissional inserido no mercado de trabalho, tutelado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, têm-se vindo a envidar esforços no sentido de se proceder a uma reforma curricular que potencie a existência de uma oferta da formação de acordo com um modelo mais flexível e ajustado às características dos público-alvo e à diversidade dos contextos formativos, bem como à dinâmica da evolução tecnológica e pedagógica, procurando completar, do ponto de vista da educação e, sobretudo, da formação profissional, situações que possam não ter sido consideradas **ou suficientemente consolidadas** no âmbito do próprio sistema de ensino. Neste sentido, esta oferta formativa torna-se mais atractiva para os seus potenciais beneficiários, uma vez que facilita o ajustamento da mesma às características e necessidades dos activos que chegam à formação inicial.

Este **modelo de estruturação da oferta formativa**, designadamente em matéria de qualificação profissional encontra-se hoje **sistematicamente organizada** em função de itinerários formativos estruturados em **unidades capitalizáveis**. Possibilita-se, **assim por um lado**, o posicionamento dos formandos em etapas intermédias dos itinerários de acordo com os pré-requisitos à entrada da formação, potenciando um maior ajustamento das formações às necessidades, disponibilidades e objectivos de cada instituição, grupo ou indivíduo e associando esta formação a um **referencial de competências reconhecíveis e certificáveis** em termos de saída(s) profissional(is). **Por outro lado, o facto de se associar sistematicamente as unidades capitalizáveis a competências certificáveis, permite o reconhecimento parcial dos respectivos itinerários e, neste quadro, que nas situações em que, por qualquer razão, os indivíduos não terminem um determinado itinerário, possam no futuro completá-lo com as unidade de formação que não frequentaram ou concluíram, mas sem serem obrigados a frequentar esse itinerário desde o seu início.**

O desafio de qualificação da população jovem e adulta impõe um esforço sustentado e continuado de integração e articulação dos contributos dos sistemas de educação e formação nos três níveis de intervenção:

- ao nível da educação básica, abrangendo o desenvolvimento da educação pré-escolar, da educação escolar e da formação inicial de jovens e o combate ao abandono prematuro do sistema educativo;
- ao nível da transição para a vida activa, assente na oferta de itinerários educativos e ou de formação qualificante, flexíveis e adaptados aos novos desafios;
- ao nível da educação e formação de adultos, enquanto sistema integrado, facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, de forma autónoma e permanente, e potenciadora do reconhecimento e certificação escolar e profissional dos saberes e competências adquiridas ao longo da vida, em contextos não formais e informais de aprendizagem.

c) Para além dos aspectos referidos no ponto anterior e que implicam uma evidente flexibilização da formação inicial, designadamente a reforma curricular dos itinerários de qualificação, tem sido **ainda** significativo o contributo dos Programas Operacionais da Educação (PRODEP) e do Emprego, Formação e Desenvolvimento Sociais (POEFDS) para tornar potencialmente mais atractivos, e nesse sentido mais eficazes, os processos de educação e formação vocacional, nomeadamente em termos de:

- apoio à diversificação das ofertas formativas, designadamente mediante reforço das modalidades profissionalizantes, que conferem níveis de qualificação profissional. Acresce, na perspectiva da atractividade dos processos de educação e formação vocacional, o facto de estes percursos formativos integrem componentes de formação em contexto de trabalho.

- apoio ao desenvolvimento de recursos pedagógicos inovadores, susceptíveis de qualificar e diversificar os processos de ensino e aprendizagem, promovendo o reforço do ensino experimental e o recurso às novas tecnologias da informação e comunicação.

O contributo para a promoção da flexibilidade dos processos de educação e formação vocacional inicial, no âmbito do PRODEP III, regista-se a dois níveis:

- o desenvolvimento de ofertas formativas diferenciadas, nomeadamente as que contemplam o apoio a currículos alternativos ao ensino regular e a gestão flexível do currículo. Estas Acções permitem a realização de processos de aprendizagem flexíveis, tanto na perspectiva da adequação da formação à especificidade dos perfis dos formandos, como na perspectiva da flexibilidade da estrutura e actividades formativas à sua disponibilidade em termos de gestão do tempo e conciliação de actividades

- o apoio à implementação, desenvolvimento e consolidação de processos de ensino e aprendizagem à distância, susceptíveis de complementar o ensino presencial e flexibilizar o percurso formativo.

Têm sido ainda empreendidas outras acções no sentido da valorização de processos de educação e formação vocacional inicial, designadamente nas seguintes vertentes:

- Diversificação dos percursos formativos e promoção de ofertas eminentemente profissionalizantes, susceptíveis de desenvolver aptidões e competências específicas para o desempenho de profissões técnicas intermédias, destacando-se:

- Ano Qualificante Pós-Básico: dirige-se a uma população alvo constituída por jovens com idade mínima de 15 anos, e que, possuindo o 9º ano de escolaridade ou equivalente, ou tendo frequentado o ensino secundário sem o concluir, não detém qualificação profissional de conteúdo e nível equivalente àquela que confere o curso a que se candidatam. Trata-se, por conseguinte, de uma oferta formativa que pretende constituir-se enquanto resposta ao hiato existente entre a idade normal de conclusão da escolaridade obrigatória (15 anos) e a idade permitida para ingresso no mercado de trabalho (16 anos).
- Percursos Diferenciados no Ensino Básico: visa assegurar a conclusão com sucesso da escolaridade básica obrigatória de nove anos, possibilitando aos jovens que não pretendam prosseguir estudos a obtenção de uma qualificação profissional prévia ao ingresso no mercado de trabalho, através de percursos alternativos de educação/formação.
- Ensino Profissional: visa apoiar a oferta formativa das Escolas Profissionais O apoio dos cursos de formação profissional através desta Acção visa especificamente estimular a procura de formação inicial (escolar e profissional), bem como qualificar e diversificar a oferta, criando uma rede regionalizada de formações iniciais qualificantes de Nível III.
- Cursos de Especialização Tecnológica Pós-Secundários (CET's) visa apoiar o funcionamento dos Cursos de Especialização Tecnológica (CET's) que, para além do Diploma de Especialização Tecnológica, conferem uma Qualificação Profissional de nível IV.

(to remove ALL)

- Desenvolvimento de processos de orientação e informação vocacional, visando o apoio aos alunos nas escolhas de percurso educativo e formativo, tendo em vista a construção do seu projecto de vida pessoal e profissional.

Um dos objectivos centrais do Programa do Governo, contemplado na revisão curricular do ensino secundário, que entra em vigor em 2004-2005, é a “construção de um modelo coerente de

formações tecnológicas de nível secundário, a partir de ofertas articuladas de ensino tecnológico e profissional, englobando também a formação ao longo da vida, com vista à consolidação de um novo equilíbrio entre a oferta do ensino secundário geral por um lado, e a oferta do ensino secundário tecnológico e profissional por outro, em termos mais adequados aos modelos de realização profissional requeridos pelas sociedades modernas”. (to remove)

a de possibilitar a todos os alunos é dada a possibilidade de reformular o seu percurso escolar, no âmbito dos diferentes subsistemas do ensino secundário, através de um sistema de permeabilidade entre cursos de vários subsistemas durante a frequência do ensino secundário.

d) Em termos de algumas limitações que decorrem do actual sistema, podemos indicar a difícil operacionalização da formação em unidades capitalizáveis, desde logo porque o sistema de financiamento e respectiva organização das acções de formação está estruturado em função da frequência de itinerários completos, dificultando e até penalizando as entradas e saídas intermédias desses itinerários, caso o número de formandos que iniciam uma acção tenha uma quebra muito acentuada, reflectindo-se imediatamente no crescimento do custo/hora-formando.

Entre outros, poderão ser identificados três obstáculos à valorização, atractividade e flexibilidade de percursos formativos associados à educação e formação vocacional inicial.

Em primeiro lugar, a diversidade, ‘pulverização’ e sobreposição de ofertas formativas que visam a dupla certificação, responsáveis por um contexto de escassa coerência global nas estratégias políticas desenvolvidas nesta matéria por parte de diferentes ministérios e programas operacionais.

Em segundo lugar, o facto de os percursos formativos diferenciados assumirem ainda, embora cada vez menos, um reconhecimento social relativamente escasso, nomeadamente no que respeita à sua importância enquanto resposta alternativa ao ensino regular e ao seu potencial de empregabilidade.

Por último, o facto de em muitos casos se registar uma tendência para que a especificidade de metodologias, abordagens e inclusive a concepção e operacionalização dos curricula seja influenciada pelo facto de muitos dos docentes ‘transportarem’ para estes percursos alternativos, as metodologias e abordagens próprias do ensino regular, o que não favorece a percepção destas ofertas alternativas por parte dos alunos como percursos efectivamente distintos e diferenciadores.

QUESTION 2 - Reducing the number of early school leavers

How does your country relate to other countries in terms of the contribution to increasing or reducing the number of young people:

- a. *Who leave education or training at the earliest opportunity and with few or no recognised qualifications?*
- b. *Who leave formal education with low levels of basic skills at age of 15?*

Structured training systems began to emerge within Portugal's education system in the wake of the **1948 reform of technical education**.

At that time, technical training was an element of social discrimination in Portuguese society, and reflected prevailing inequality in the access to better skilled and more prestigious professions.

Prejudice against technical education held back its progress and hampered the goals of subsequent reforms, which now set the issue of equal access to higher education – an essential condition for equal opportunities – as a priority goal.

The **traditional learning process**, based on transmission of knowledge and skills at the workplace, continued to be the main form of training.

The new economic and social conditions of the 1960s, marked by greater demand for industrial labour, rural exodus, emigration, and mobilisation for Portugal's colonial wars, gave rise to a need for government intervention in the domain of vocational training. As a result, the Labour Development Fund and the Institute of Accelerated Vocational Training were set up in **1962**.

Portugal's transition to democracy in **1974** carried out changes to its education and training systems. Technical education was abandoned and a single general education system introduced. Training under the Ministry of Labour was cut back and traditional learning drastically diminished as a result of changes to the collective bargaining system. The inexistence of training offers rise the growing criticism, and a series of measures were introduced in an effort to restore technical education.

1979 saw the foundation of the "Instituto do Emprego e Formação Profissional" – IEFP (Institute for Employment and Vocational Training), which overhauled the Ministry of Labour's training structure. Efforts were made in the early 1980s to re-establish vocational education and initial vocational training. The most important initiatives were the creation of technical vocational courses and the Alternance-based Training System or Apprenticeship System.

Notwithstanding the many schemes set up during those years, there continued to be limited expression of vocational training until Portugal joined the European Community.

In **1986** and the years subsequent to its **entry into the European Community**, Portugal benefited from its access to ESF financing for training, and was able to increase its IVET programmes substantially: vocational school courses, technological courses, revision of the legal regime for Apprenticeships, education and training courses.

Meanwhile, new legislation began to re-shape the training system: the 1986 **Comprehensive Law on the Education System** was passed, extending compulsory education to 9 years (to 15 years of age); diplomas defined the **Legal framework for Vocational Training**, and distinguished school-based training from vocational training within the labour market; the introduction of a legal frame for **Vocational Certification**; the creation of an **Accreditation** process for training providers receiving public funds.

The present Government's commitments to reform the education system led to the restructuring of the Ministry of Education and introduction of Organic Law (**Decree-Law (208/2002)** of 17 October 2002. The new law provides for structural reforms guided by set of objectives, the 3rd of which is: "(...) integration of education policies and systems with the policies and systems of lifelong

learning”, for the purpose of “achieving objectives in terms of both initial skills training that equips young people with the vocational skills they need for working life, while safeguarding and encouraging the completion of compulsory education and general, universal educational pathways, and countering the tendency among young people to enter employment too early, and advancing adult learning/development in culture of lifelong learning.” The need to “(...) integrate education and training under the Ministry of Education, vocational training” led to the creation of “a new body, capable of operating transversally to achieve the aims of lifelong learning for both young and adult people” – the – Directorate General for Vocational Training – (Direcção-Geral de Formação Vocacional - DGFV).

Point 2 of article 16 of the law specifies that vocational training under the Ministry of Education includes “apprenticeship, initial skill training, education and training provision, including those designed for 15 to 18 year olds, 10th grade vocational courses, technological specialisation, adult education and training, vocational school courses, recurrent/adult education, and the technological and vocational components of school and extra-school education.”

The clear trend towards articulating the education and vocational training systems, referred above, is characterised by a tendency to integrate the different supply within the education and training system.

In this respect, the legal framework regulating education and vocational training in Portugal is currently undergoing transition, as a **draft Comprehensive Law on the Education System** and **draft Vocational Training Law** are being debated.

The new legislation provides for:

- compulsory education to be extended to 12 years, until 18 years of age;
- all young people to be offered initial skill training;
- secondary education to have a dual function – progression to further learning or employment;
- integration of Apprenticeship System within the education system;
- Adequate training supply to the real needs of the market and upskilling the workforce, as part of a national strategy to modernise Portuguese industry and enhance the quality of employment;
- more emphasis on articulation between school-based and labour market based vocational training, in order to define and implement a nationwide human resources strategy;
- definition and implementation of a national human resources strategy, with the elaboration of a Pluriannual Vocational Training Plan.
- development of a learning culture, and recognition and validation of informal and non-formal acquired skills, with the certification and recognition of educational equivalence of those skills.

(to remove ALL, since the beginning)

A promoção do sucesso e permanência na escola, de modo a que todos obtenham uma qualificação com certificação escolar e profissional, facilitadoras da sua integração [no mundo do trabalho](#), é desde logo um dos objectivos estratégicos [que têm vindo a ser assumidos a nível nacional](#).

Entre 1991 e 2001 Portugal registou uma quebra acentuada nas taxas de abandono escolar², de saída precoce³ e de saída antecipada⁴. No entanto, a diferença em relação [à média europeia continua a ser acentuada](#). A título de exemplo, enquanto a média europeia da taxa de saída precoce (jovens entre os 18 e 24 anos que não concluíram o ensino secundário e não frequentam ofertas de educação ou de formação) se situa nos 19%, em Portugal corresponde a 41,1% (2003).

No âmbito de intervenção do Ministério da Educação em articulação com o Ministério da Segurança Social e do Trabalho, várias medidas e programas têm vindo a ser desenvolvidos ao longo dos últimos anos com o objectivo de assegurar o cumprimento com sucesso da escolaridade obrigatória de 9 anos e [formação profissionalizante](#) para todos aqueles que não pretendem, imediatamente, prosseguir estudos, bem como o de promover uma escolaridade/formação de 12 anos, que se quer progressivamente obrigatória até 2010.

É por isso que, actualmente, estes dois Ministérios apostam no **Plano Nacional de Prevenção do Abandono Escolar (PNAPAE)** que, procurando encontrar uma resposta articulada entre a Educação / Formação e os seus múltiplos promotores, [assume como grande objectivo reduzir para menos de metade as taxas de abandono escolar e de saída precoce até 2010](#), tomando como referência os valores inventariados para o ano 2001 – taxa de abandono escolar: 2,7%; taxa de saída precoce: 44,6%.

Estabelece-se, assim, um compromisso para o qual contribuirá a efectividade de uma escolaridade de 12 anos bem sucedida, que se desenvolverá em vertentes mais académicas ou mais vocacionais, mas sempre viradas para a qualificação dos jovens, perspectivada essa qualificação como contributo primordial para se assegurar o objectivo da Cimeira de Lisboa, em 2000, de tornar a economia da União Europeia a mais competitiva e baseada no conhecimento.

É um Plano que apoia acções e medidas que estão no terreno, que [identifica outras para implementação](#) no curto prazo, calendariza outras em [tempo](#) alargado, [nos próximos](#) três anos e, finalmente propõe uma avaliação e revisão globais para o ano de 2007.

Para o efeito, integra um conjunto muito diversificado de recomendações e propostas, organizadas em função de quatro categorias interligadas:

- integrar na escola; apoiar o desenvolvimento e promover o sucesso;
- atribuir um sentido de utilidade e de vocação à escola;
- valorizar socialmente a escola e a escolaridade de 12 anos;
- apoiar uma política de articulação inter-ministerial alargada e de envolvimento da sociedade para a prevenção do abandono escolar (...), apoiar acções ou medidas já em curso e outras a serem aplicadas nos próximos 3 anos (até 2007), procurando que estas se reflectam de forma positiva na meta estabelecida.

No conjunto das recomendações destacam-se algumas propostas:

- _ A criação da figura do tutor escolar, para acompanhamento dos jovens em risco de abandono;
- _ O desenvolvimento de um programa específico de Formação de Professores;
- _ A criação de um Plano de Português Língua Não Materna, de um Plano de Promoção da Leitura e da Escrita e de um Plano específico para o Apoio ao Ensino e Aprendizagem da Matemática, na perspectiva de complementos educativos;

² Taxa de abandono escolar precoce: jovens com idade entre 6-15 anos que abandonaram a escola antes de completar o 9º ano de escolaridade e não se encontram a frequentar ofertas de educação/formação – 2,7% em 2001.

³ Taxa de saída precoce: jovens com idade entre 18-24 anos que saíram da escola antes de completar o ensino secundário e não se encontram a frequentar ofertas de educação/formação – 44,6% em 2001.

⁴ Taxa de saída antecipada: jovens com idade entre 18-24 anos que saíram da escola antes de completar a escolaridade obrigatória (9º ano) e não se encontram a frequentar ofertas de educação/formação – 24,6% em 2001.

- _ A dinamização de um Programa de Apoio e Financiamento a Actividades Extra-Curriculares – *Depois das Aulas*;
- _ A criação do Programa Pais na Escola;
- _ A implementação da metodologia e dos referenciais para reconhecimento, validação e certificação de competências com equivalência ao actual Ensino Secundário;
- _ O desenvolvimento de uma campanha de sensibilização dirigida essencialmente aos jovens que abandonaram o sistema de ensino com os anos de final de ciclo incompletos (9.º e 12.º anos).

Do conjunto de medidas que têm vindo a ser desenvolvidas no sentido de combater o abandono escolar e a saída antecipada e desqualificada, contribuindo também para a redução do défice acumulado de **qualificação** da população portuguesa, referem-se:

- os *currículos alternativos*, fundamentados na necessidade de proporcionar às escolas condições para o desenvolvimento de pedagogias diferenciadas, adequando a estratégia pedagógica às necessidades de cada aluno ou grupo de alunos. Esta medida é destinada a alunos do ensino básico que se enquadram numa das seguintes situações: insucesso escolar repetido; problemas de integração na comunidade escolar; risco de abandono da escolaridade básica e dificuldades condicionantes da aprendizagem. Esta medida atingiu, até ao presente ano lectivo, cerca de 32 500 jovens e adultos;

- os *cursos de educação e formação profissionalmente qualificantes, agora criados e regulamentados por Despacho Conjunto dos Ministros da Educação e da Segurança Social e do Trabalho*, destinam-se, preferencialmente, a jovens com idade igual ou superior a 15 anos, em risco de abandono escolar ou que já abandonaram o sistema educativo antes da conclusão da escolaridade de 12 anos, bem como àqueles que, após conclusão da escolaridade de 12 anos de escolaridade, pretendam adquirir uma qualificação profissional para ingresso no mercado de trabalho. Visam, assim, proporcionar o cumprimento da escolaridade de 6, 9 ou 12 anos. A conclusão com aproveitamento de um dos itinerários confere certificação escolar com equivalência aos 1.º, 2.º, 3.º ciclo ou ensino secundário e qualificação profissional de nível 1, 2 ou 3.

Estes cursos desenvolvem-se em estabelecimentos de ensino tutelados pelo Ministério da Educação, por Centros de Formação Profissional de gestão directa e participada do Instituto de Emprego e Formação Profissional, ou por outras entidades formadoras acreditadas, sempre que possível em articulação com outras entidades da comunidade.

- o *Programa integrado de Educação e Formação* que estabelece um conjunto diversificado de medidas e acções prioritariamente orientadas para a reinserção escolar, através da integração em percurso escolar regular ou da construção de percursos alternativos, de educação ou formação.

- o *10º ano profissionalizante* que tem como objectivo principal conferir uma qualificação profissional de nível 2 aos jovens que concluíram com aproveitamento o 9º ano de escolaridade sem a pretensão imediata de prosseguir estudos ou aos jovens que, tendo frequentado o ensino secundário, sem o concluir, procurem uma qualificação profissional.

(to remove)

- o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, destinado a todas as pessoas maiores de 18 anos, sem a escolaridade de 4, 6 ou 9 anos, que pretendam elevar os seus **níveis de qualificação** escolar e profissional e realizar percursos subsequentes de formação numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.

- os Cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA), instrumento de reforço e facilitação da qualificação escolar e profissional das pessoas, maiores de 18 anos, que não possuem a escolaridade básica, privilegiando soluções flexíveis que articulam a educação e a formação.

As ofertas educativas que se indicam (bem como outros mecanismos complementares de incentivo à melhoria dos níveis de escolarização) estão, neste momento, em fase de reestruturação no sentido de se definir uma oferta única de educação e formação que obedece aos mesmos objectivos: cumprimento da escolaridade obrigatória de 9 anos e ou certificação profissional de nível 2. **(to remove)**

Considerando o esforço nacional para prevenir o abandono escolar, isto é, a saída do sistema educativo e do sistema de formação profissional por jovens com menos de 25 anos, sem conclusão de estudos ou sem obtenção de qualificação de nível secundário ou equivalente, consubstanciado no reforço da articulação entre os Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, apontam-se, também, no Plano Nacional de prevenção do Abandono, algumas metas de referência:

- _ duplicar o número de vagas para alunos do ensino profissional e tecnológico de nível secundário - até 2010;
- _ construir uma rede nacional (Rede EDUTEC) de 15 a 20 escolas públicas de referência, identificadas por projectos inovadores de educação-formação;
- _ incentivar e aumentar a oferta de cursos profissionalmente qualificantes de nível 2 - até 2006;
- _ apoiar o princípio da mobilidade entre ofertas educativas e formativas presente na revisão curricular do actual ensino de nível secundário - até 2006;
- _ criar 84 Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências co-financiados, abrangendo o Continente; inscrever/encaminhar 250 000 adultos e validar/certificar 50 000 adultos – até 2006;
- _ implementar a metodologia e os referenciais para reconhecimento, validação e certificação de competências com equivalência ao ensino secundário – até 2006;
- _ desenvolver uma campanha de sensibilização para o retorno à educação e formação dos jovens que abandonaram a escola e a formação e que não se encontram em nenhum dos sistemas (9º e 12º anos incompletos) – até 2006;
- _ promover (através dos CASE e nas escolas) programas de orientação. Assumi-la também como estratégia preventiva do abandono escolar, das saídas do sistema e do défice de qualificação profissional – até 2005.

QUESTION 3 - Increasing VET at tertiary level

What steps are being taken to establish or improve technological and vocational qualifications at the tertiary (higher) educational level? Please refer in particular to any attempts to make pathways more flexible, and to introduce shorter post-secondary VET courses.

Vocational Education And Training At Post-Secondary (Non-Tertiary) Level

Technological specialisation courses (CET) are post-secondary, non-tertiary training courses that may be taken in the same or a related training area in which a trainee has previously obtained a Level 3 vocational qualification. *Estes cursos admitem ainda o acesso de indivíduos que não tenham o nível 3 de qualificação ou que o têm mas numa área diversa daquela em que o respectivo CET se insere, obrigando nesses casos à frequência de percursos mais longos de formação, de modo a colmatar os débitos de competências desses candidatos (Cf. Access requirements)*

They are intended to broaden scientific and technological knowledge and skills in trainees' basic vocational training area, develop personal and vocational skills required to perform a skilled occupation, promote training pathways that qualify trainees for employment and/or progression to further studies. *Deve-se ainda referir que o funcionamento destes cursos exige a celebração de protocolos com instituições de ensino superior para efeitos de prosseguimento de estudos nas mesmas, de modo a que esta formação seja creditada para esse fim, no caso dos ex-formandos pretenderem depois aceder a essas instituições.*

Access Requirements

CET courses are available to:

- holders of secondary education course certificate or holders of a legally equivalent qualification, who also hold a Level 3 vocational qualification certificate in an area related to that of the CET;
- individuals who, to fulfil the above requirements, need to complete/pass no more than two subjects, as long as the latter are not considered to be fundamental to any part of the curriculum of the respective course;
- holders of a secondary education course certificate or legally equivalent qualification, who also hold a Level 3 vocational qualification in a field that is not related to that of the CET. They've got to undertake a training course (300 to 850 hours) prior to the beginning of the CET;
- holders of a secondary education course certificate or legally equivalent qualification, who do not hold a Level 3 vocational qualification. They've got to undertake a training course (with duration of 1,000 hours to 1,200 hours) prior to the beginning of the CET;
- individuals aged 25 years or over, who have three or more years of work experience in the respective CET area or in a related field, who obtain recognition based on professional experience, abilities, skills and competencies that qualify them for admission to a CET;
- individuals who have successfully completed at least one curricular unit of a higher education course study programme. If agreed by the training organisation providing the CET, such individuals may be excused from taking one or more subjects in the CET programme.

Curricula

CETs contain socio-cultural, scientific & technological, and workplace training components.

Socio-cultural training includes areas intended to broaden knowledge and skills in general training and competencies that facilitate adaptation to labour market.

Scientific & technological training includes scientific and technological domains and aims to improve job performance.

Practical workplace training is intended to develop practices that complement and consolidate knowledge, skills and competencies acquired through the other training components.

Each course lasts for a minimum of 1,200 hours and a maximum of 1,560 hours. The training hours for socio-cultural and scientific & technological training components vary from 840 to 1,100 hours. Each of these components, however, must take up 25% and 75% of the established total number of training hours. The duration of on-the-job training must be between 360 and 960 hours.

Learning Outcomes

The assessment system consists of systematic and continuous formative assessment on all components, and summative assessment, grading trainees on a scale 0 to 20.

Successful completion of a CET requires a minimum of 10 in all subjects, and confers a Technological Specialisation Diploma (DET) and a Level 4 vocational qualification.

CET graduates can access to higher education, as long as they have a period of work experience following the completion of specialisation training.

No período 2000-2004 foram financiados no âmbito do Programa Operacional do Emprego Formação e Desenvolvimento Social, 103 cursos envolvendo 1.900 formandos e um financiamento público de 11.179.005 €

No âmbito do PRODEP III e para o mesmo período foram financiadas 217 cursos, envolvendo 2783 formandos e um financiamento público de 7.365.780€.

QUESTION 4 - Incentives for updating knowledge & skills

What initiatives and measures are the following taking to motivate employees to update knowledge and skills?

- a. Government*
- b. Employers*
- c. Other stakeholders*
- d. Please provide examples (if any) of the contribution of VET to successfully promoting inclusion*

In this field we must underline some important initiatives, namely the Programme - Consulting, Training and Management Support Services to Small Enterprises provides services support to small enterprises, with less than 50 employees, and is managed by different entities, such as IEFP (Institute of Employment and Vocational Training), AIP (Associação Industrial Portuguesa), AEP (Associação Empresarial de Portugal), CAP (Confederação dos Agricultores de Portugal), IAPMEI (Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas), INFTUR (Instituto de Formação Turística). This Programme has been selected in 1999 as one of 10 Best Practices by the European Commission in the scope of the National Employment Plans

It consists of an integrated approach, oriented to the strengthening of the enterprise's competitiveness, mainly supporting problems solution (consultancy) and continuous investment in new competencies and necessary knowledge to entrepreneurial development (vocational training). The support services are designed on tailor made solutions and to run at the work place. Based on a Strategic Analysis and a short-term Action Plan, elaborated with the entrepreneur, the Consultant-Trainer supports the accomplishment using pedagogic material prepared to small enterprises. The Consultant-Trainer also trains the entrepreneur and collaborators in the procurement of other external service providers needed to perform the Action Plan.

Small and medium sized entities can also use the "Individual Participation in Training" to access public funding, which is an application at the incentive of, precisely, small and medium sized beneficiary entities to finance the participation of their workers in training actions not financed by ESF and promoted by national or foreign training entities. The restrictions are: maximum of 20% of total number of workers of each beneficiary entity, for entities with more than 50 workers, and maximum of 15 participants/ year for entities with 50 workers or less (priority will be given to these applications).

In some cases, Integrated Training Plans (structured set of actions, promoted and co-ordinated by the Social Partners to support one and/or a number of applications for financing) are oriented to SME's managers and workers, as it is the case of the Commerce Sector.

There is also the possibility of the workers individual financement thought the ESF, helping them to accede to the acquisition of quality training programmes promoted by private or public entities (Individual Access to Training)

Special measures to support training for enterprises in specific economic sectors

The Community Support Framework for Portugal for 2000 to 2006 (CSF III) is structured into Operational Interventions and Regional-based Programmes. Some Operational Interventions like Education or Employment, Training and Social Development, includes a set of measures in the field of training development that can be applied to all activities sectors. Nevertheless, there are other Operational Interventions or Programmes oriented to specific sectors like Health, Agriculture or Tourism that include some measures aimed to stimulate enterprise-based training. In general, firms can apply for public support for internal training, when training actions are part of a broader project for the firm development, but it depends on the Operational Interventions specific framework and regulations.

QUESTION 5 - Meeting the challenges of an aging population

Please identify any innovations and initiatives in VET that are being introduced to encourage older people (55+) to remain at work longer and to participate in training and other forms of lifelong learning.

A Aprendizagem ao Longo da Vida, isto é, todas as actividades de aprendizagem intencional desenvolvidas ao longo da vida, em contextos formais, não-formais e informais, com o objectivo de adquirir ou melhorar conhecimentos, aptidões e competências, tem um papel fundamental quer para o desenvolvimento individual quer para o desenvolvimento da sociedade.

O seu contributo em matéria de encorajamento da permanência da população activa no exercício de actividades profissionais assume duas vertentes fundamentais: o reconhecimento e validação de competências e o desenvolvimento de processos formativos, se possível associados a medidas de emprego, visando a integração, como estágios, apoios à contratação ou mesmo formação com componente intra-empresas.

No domínio da formação e como já anteriormente referimos, destacam-se os cursos EFA – Educação e Formação de Adultos, cursos de um modo geral de longa duração, e as Acções S@ber +, de um modo geral, acções de duração mais curta.

Estas ofertas formativas favorecem a prossecução de actividades profissionais em dois sentidos: por um lado, na medida em que reconhecem e validam, socialmente, a importância de aprendizagens realizadas ao longo da vida; por outro, na medida em que desenvolvem novos conhecimentos, capacidades e competências para enfrentar as exigências profissionais, nomeadamente em matéria de literacia tecnológica, na era da sociedade da informação.

No que concerne ao Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, no período de 2000-2003, foram criados 56 Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), 1 848 profissionais de RVCC receberam formação, verificando-se um total de 60 513 adultos inscritos em Centros RVCC, totalizando um investimento de 18 872 735€.

O novo Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, em vigor desde 01/12/2003) altera a legislação laboral no sentido de uma melhor adaptabilidade às novas necessidades da organização do trabalho e ao reforço da produtividade e da competitividade da economia.

Em relação à formação profissional, subsecção II do Código do Trabalho, é fixado o princípio geral segundo o qual todo o empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação adequadas à sua qualificação. Os objectivos da formação profissional são:

- 1) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter obtido ainda essa qualificação;
- 2) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados;
- 3) Garantir o direito individual à formação, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- 4) Promover a qualificação ou reconversão profissional dos trabalhadores independentemente da sua situação laboral;
- 5) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência;
- 6) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

QUESTION 6 - Effectiveness and efficiency of VET

- a. *In the current the national debate, how effective is the system of VET perceived to be? (Is the VET route effective in fostering individual careers, self-confidence and personal identity? Benefits of training for employers? Is the VET route effective in combating youth unemployment?)*
- b. *In the current national debate, is the VET system seen as offering efficiency/ good value for money? (These questions are given as examples and need not all be answered: Who is investing in VET - the state, the employers, and individuals – and what are their benefits? How can we make the best use of existing resources: Better balance between practical and theoretical training, accreditation of prior learning, raising completion rates, etc.? Improving management and organisation of VET?)*
- c. *What are the main trends in terms of investment in VET (Public investment? Incentives to employers as well as to individuals to invest more? Public-private partnerships?)*

a) From a political perspective, the last 15 years in Portugal have represented a very important period for the development of VET activities. Portugal became a member of the European Union in 1986, providing access to an important source of funding for VET activities through the European Social Fund (ESF) and the European Regional Development Fund (ERDF), enabling development of a targeted VET system (Financial Portrait – Portugal, Cedefop).

The emergence of extensive VET activities has represented a wholesale change to the Portuguese system of education and vocational training, allowing its growth to a level never experienced before, and the possibility to start an effective and convergent system of innovation.

It must be emphasized that historically Portugal had based its technological and economic development on a deep-rooted belief in on-the-job learning (learning by doing). Vocational training was mainly developed within the education system through the Technical Education (Ensino Técnico) (which was extinct between 1976 and 1986) and non-formal learning at workplace.

The political stability experienced since 1987, has created an environment whereby coherent policies can be introduced and implemented taking into account the available policy choices and financial resources.

All economic policies developed during this period have emphasized the need to use VET as a key instrument in the economic and social catching-up process that Portugal has had to undertake to converge towards its European partners. Successive governments have focused on investment strategies for VET within development policy. This emphasis has also led to an increasing societal commitment towards VET. The significantly lower levels of educational qualifications within Portugal compared to its partners in the EU, is given central importance in contemporary public policies.

The training policies have been developed within the National Employment Development Plan, which has been focused in the following Objectives: (1) promoting youths' adequate transition to working life; (2) Promoting social-professional inclusion and combating long-term unemployment and exclusion; (3) Improving manpower's basic and professional qualifications in the perspective of lifelong learning; (4) promoting the quality of employment (National Action Plan for Employment, 2002)

Em 2003, em resultado da aplicação do Inquérito sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, associado ao Inquérito ao Emprego, apurou-se que mais de um milhão e meio de indivíduos com 15 ou mais anos, ou seja, 18,7%, participaram em actividades de aprendizagem formal e/ou não-formal.

A frequência de actividades de educação e formação ministradas em escolas, colégios, universidades e outros estabelecimentos de educação e ensino foi de 12,4%. **(to remove)**

Cerca de 9% da população, com 15 ou mais anos, participou em pelo menos uma actividade de aprendizagem não-formal. São os jovens e os detentores de qualificações superiores que mais participam em actividades de aprendizagem fora do sistema de ensino. Esta participação é justificada, maioritariamente, por razões profissionais, estimando-se que metade das actividades têm duração não superior a 40 horas.

Ao longo do ano em análise, 12,4% dos indivíduos com 15 ou mais anos participaram em actividades de educação e formação ministradas nas escolas, colégios, universidades e outras instituições de educação e ensino, nomeadamente ao nível dos ensinos secundário (39,5%) e superior (41,1%).

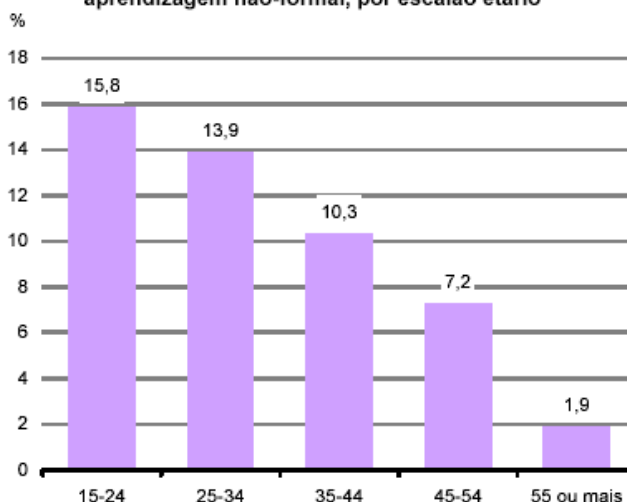
Os jovens dos 15 aos 24 anos são aqueles que mais participaram na educação formal, representando 80% dos estudantes. Contudo, não deixa de ser relevante a participação das gerações mais velhas: cerca de 6% tem mais de 34 anos.

Embora a diferença entre a participação geral de homens e mulheres não seja expressiva (cerca de 12% e 13%, respectivamente), a repartição por nível de ensino é distinta. Enquanto os homens estão em maioria no ensino básico, a presença feminina é maioritária nos ensinos secundário e superior.

Em 2003, cerca de 65% da população com idades compreendidas entre 25 e 64 anos não completou mais do que 6 anos de escolaridade, 13% completou 9 anos de escolaridade e, apenas, 11,8% e 10,8% completaram os estudos secundários e superiores, respectivamente.

A renovação das competências e a aquisição de novas competências passa, também, pela participação dos indivíduos em cursos, acções de formação da iniciativa da entidade empregadora, seminários, conferências e outras actividades organizadas fora do sistema de ensino, ou seja, pela aprendizagem não-formal. Nos últimos 12 meses, 8,7% dos indivíduos com 15 ou mais anos participaram em pelo menos uma actividade de aprendizagem não-formal. Se por um lado homens e mulheres não têm participações muito diferenciadas (8,5% e 8,9%, respectivamente), a participação entre as gerações mais jovens é claramente superior àquela das gerações mais velhas. Entre os indivíduos dos 15 aos 24 anos, cerca de 16% participaram em actividades de aprendizagem não-formal, sendo de 13,9% a participação dos indivíduos com idades compreendidas entre 25 e 34 anos. Na população com 55 ou mais anos, este valor não atinge 2%.

Gráfico 3 - População com 15 ou mais anos, segundo a participação, nos últimos 12 meses, em actividades de aprendizagem não-formal, por escalão etário



Fonte: Inquérito à Aprendizagem ao Longo da Vida

São também aqueles com níveis de escolarização mais elevados que mais participam em actividades de aprendizagem fora do sistema de ensino. Entre os indivíduos com qualificações superiores, 28,5% participaram em pelo menos uma actividade de aprendizagem não-formal. Este valor reduz-se, entre os indivíduos com os ensinos secundário e básico, para 18,1% e 14,0%, respectivamente.

Considerando a actividade de aprendizagem não formal em que participaram ou a actividade mais recente, no caso de terem participado em mais de uma, verifica-se que são predominantes as formações nas áreas relativas aos “serviços” (23,7%), nomeadamente “serviços de transportes”; às “ciências, matemática e informática” (19,9%), incidindo especialmente na “informática na óptica do utilizador”. É ainda significativa a participação em actividades na área das “ciências sociais, comércio e direito” (18,3%) e “humanidades, línguas, letras e artes”, com uma forte componente das línguas estrangeiras.

Um indivíduo gasta em média 127 horas em aprendizagem não-formal. Contudo, metade das actividades de aprendizagem têm duração inferior ou igual a 40 horas sendo de apenas 15% as actividades com duração superior a 156 horas.

Dos indivíduos que realizaram actividades de aprendizagem não-formal, mais de 60% participam com o objectivo de obter ou melhorar conhecimentos ou competências profissionais. São as mulheres que mais frequentam acções por razões pessoais ou sociais, 41,4% em contraponto com 32,4% dos homens.

As actividades de aprendizagem não-formal por razões pessoais ou sociais são também predominantes entre os mais jovens (15 aos 24 anos) e os mais idosos (com mais de 65 anos).

Aprender entre os 25 e os 64 anos está claramente associado ao mercado de trabalho e à evolução profissional: 78% dos indivíduos que participam em formação fazem-no por razões profissionais. É para o grupo etário 35 a 54 anos que a formação por razões profissionais assume a maior importância, com mais de 80% dos indivíduos.

Por outro lado, 44,1% das actividades de formação foram realizadas integralmente durante as horas de trabalho remunerado. De referir, no entanto, que estas actividades são aquelas que apresentam a menor duração média (69 horas), sendo que, metade tiveram duração inferior a 22 horas.

b) There are three sources of finance for publicly funded VET: allocations from the Social Security Budget (SSB), the National Budget (NB) and the European Social Fund (ESF).

The national contribution to ESF co-financed VET programmes also comes out of the SSB. The NB finances VET activities conducted within the education system (the responsibility of the Ministry of Education) and in the scope of the sectoral programmes (the responsibility of other government departments such as the Economy, and Health), whether or not those activities are ESF co-financed.

The SSB receives 23, 75% and 11% of the gross salaries paid by companies and its employees (social security contributions) and a percentage up to 5% of the amount collected finances training activities carried out in the sphere of the Ministry of Social Security and Labour (MSST), mainly training organized and delivered by the Institute of Employment and Vocational Training (IEFP), whose mission is to implement government employment and vocational training policies at national level.

Private funding refers to investment in training by enterprises or individuals. In Portugal, enterprises' direct contribution to the financing of VET is voluntary (there isn't a compulsory training levy specific for vocational training, although firms do contribute indirectly through the social security contributions, as stated above). Despite the fact that investment in workforce continuing

vocational training is generally regarded to be the employer's responsibility, in view of the increased amount of public funds available to enterprises, the private sector's investment in training is, presumed, very limited. According to the "Vocational Training Courses Survey", in 2001 only 17, 1% of firms have delivered training. It is, nonetheless, extremely difficult to quantify private funding because the only data available refer to investments in training by firms and individuals that receive ESF support.

Initial vocational training is targeted at people completing compulsory education, normally aged above 16. It is designed to confer a certified professional qualification, as well as to prepare young people for adult and professional life. It can be provided in public or private schools, vocational schools, and recognized training institutions (either public or private) or in enterprises (under the apprenticeship scheme, for example).

There are three main sources of funding for IVT (and for the VET system more generally) in Portugal: ESF grants, Social Security and National Budgets and private funding.

In 2001, the total investment in IVT was around 170 millions Euros - over 61% of which was ESF supported. The private participation on IVT funding was very limited - less than 1%.

Initial vocational training in the educational system is largely comprised of *Technological Training and Occupational Education*. *Technological Training* is designed mainly to prepare people for working life, and confers the equivalent of either Year 9 (final year of compulsory schooling) or Year 12 (final year of secondary education). The *Occupational Education (Occupational Courses)* is provided by public and private sector occupational schools, and confers a level 2 or 3 vocational qualification and the equivalent of school Year 9 and Year 12 respectively.

Closely linked to the educational system are also available post-secondary, non-tertiary training schemes - *Technological Specialization Courses (TSC)*, at state run educational establishments but also at vocational training centres, accredited training providers and technical colleges. These courses confer a Level 4 vocational qualification. To support young people in their transition from education to employment are made available practice periods, involving work experience, either during or after completion of technological training or higher education.

In the sphere of labour market, the training system offers initial training for occupational qualification, which is predominantly oriented towards the acquisition of the technical competences necessary to exercise a profession. These Initial Qualifications Courses are designed for young people who have already completed compulsory education and are mainly run by the Employment and Vocational training Institute (IEFP).

Within the educational system, vocational training, which is viewed as a specific type of school-based education, is defined and coordinated by the Ministry of Education. Through the Educational System Act 1986, revised in 1997 (*Lei de Bases do Sistema Educativo*), all individuals over 15 years of age are entitled to vocational training, regardless of their existing level of qualification.

The main role of the Ministry of Education has been to support an increase in the quality and quantity of Occupational schools (*Escolas Profissionais*) and occupational courses. According to Decree-Law 4/98 (8 January 1998), the ministry is responsible for the pedagogical framework and the operation of Occupational schools, most of which are autonomous and privately owned. Private vocational schools can agree programme contracts with the State and receive funding to provide occupational courses. The funding level is based on the real costs of training per student.

Public occupational schools are established through administrative rules issued by the Treasury and the Ministry of Education and are treated and viewed in the same way as secondary schools. The State budget and other public funding sources support them.

Technological Specialization Courses (TSC), are recognized by diplomas issued by the Ministry of Education, Ministry of Social security and Labour and by the Ministry responsible for the activity sector covered by the training.

The labor market-based initial vocational training is regulated by Decree-law 405/91. The coordination of this type of training is under the responsibility of Ministry of Social Security and Labour (mainly through Employment and Vocational Training Institute - IEFP), in cooperation with other ministries. IEFP organizes a substantial part of vocational training courses through his 30 directly managed vocational training centres, geographically covering all of Portugal and almost the totality of recognized training areas. The duration of training is established in accordance with its aims and target groups: usually between 60 and 1 500 hours. In addition, IEFP also participates in partnership arrangements normally with trade unions or enterprise associations, for 27 jointly managed vocational training centres. These are organized according to economic sectors covering nearly all economic activities, offering training for all population groups. The geographical distribution, however, is not balanced, as there are no jointly managed vocational training centres in the south of Portugal apart from some branches covering certain economic sectors. The roles of the two types of structure differ. While IEFP's directly managed training centres should be focused on providing IVT and UVT, jointly managed centres should concentrate on CVT. In practice, however, both types of structures can (and do) provide every kind of training.

(to remove all)

The ESF support for school-based IVT comes mainly through two Operational Programmes: Prodep III (Education Operational Programme) and POEFDS (Employment, Training and Social Development Operational Programme).

IVT under the educational system is primarily financed by the Ministry of Education budget and the ESF. The costs of Technological Training fall within education budget expenditure, while occupational courses are co-financed: 57.5% from the ESF and the remainder (the national contribution) either from the financed training provider's budget (when it is a public sector or Ministry of Education organization), or from the Social Security Budget (SSB) (when it is a private sector training provider).

Technological Specialization Courses (TSC) are 100% publicly financed: 75% from the ESF and the rest from the financed organization's own budget (when it is a public sector provider) and by the SSB (when it is private).

Initial Qualification Courses (labour market-based) are also 100% publicly financed – more than 60% is ESF support.

Levels of funding

Table 2 – School-based IVT, Unit: euros				
Measures	Total investment	European Social Fund	National Funding	Private Funding
<i>IVT in the Education System</i>				
Diversification of qualifying training for young people (mostly occupational education)	140.408.962	81.661.659	57.117.001	1.630.304
Development of secondary and higher education (including TSC)	18.421.291	13.815.967	4.605.322	-
Transition to employment support for young	10.828.052	8.121.039	2.707.013	-

people (practice periods)				
<i>IVT labour market-based</i>				
IVT for vocational qualification	38.728.246	24.205.154	14.523.092	-
Total	208.386.551	127.803.819	78.952.428	1.630.304

Source: Institute for the Management of the European Social Fund - Financial Implementation 2001

Regarding initial work-based training, the apprenticeship system was formally created in 1984 and was reformulated in 1996 through Decree-Law 205/96 (25 October 1996). Apprenticeships are available for young people between 15 and 25 years of age. An agreement is made between the trainee and the training organization (that can be an enterprise) and is concluded on completion of the courses within the agreement.

The Apprenticeship System is under the responsibility of IEFP operating under the National Commission for Apprenticeship (CNA - *Comissão Nacional de Aprendizagem*) which has representatives from public institutions, trade unions and employers associations. The following organizations are important for apprenticeship:

- a. CNA defines the orientation of apprenticeship training and approval of new training areas as well as identifying adjustments required to existing training profiles;
- b. IEFP has executive responsibilities and coordinates apprenticeship initiatives;
- c. Training organizations are responsible for the training process and organization and development of training activities;
- d. Coordinating organizations are responsible for the organization and execution of the theoretical components of training and for the work-based training element. These can be either IEFP employment or training centres or other certified organizations;
- e. Organizations supporting the training in work context (e.g. enterprises) which can be responsible for the whole or part of this training.

The training system for Hotel, Catering and Tourism industry is promoted and managed by the Institute of Tourism Training (Instituto de Formação Turística – INFTUR) through several tourism schools, which have been develop occupational courses since 1993.

Apprenticeship training system is entirely publicly funded (more than 60% from the ESF and the rest from the Social Security Budget). Enterprise funding for apprenticeships is minimal, in fact they may receive funding for providing the practical part of the programme.

The Employment, Vocational training and Social Development Operational Programme includes a measure which finances exclusively the apprenticeship system that is under the responsibility of IEFP (who redistributes the funding to the training providers entities).

Apprenticeship funding is accessible (for the theoretical training) not only to the IEFP Employment and Training centres but also to private accredited training entities. For the theoretical training, these last ones must apply (in the IEFP local services) for entering in the apprenticeship system and are financed taking into account the cost of training – there are costs standards and financing limits for each category of costs.

For the practical training, private firms can apply for participating and may have a financial compensation for receiving the trainees, namely a remuneration for a tutor and an amount for each trainee.

The vocational courses for Hotel, Catering and Tourism industry are also 100% publicly financed through a specific measure within the framework of The Employment, Vocational training and Social Development Operational Programme, which is accessible only to Hotel, Catering and Tourism Schools.

In 2001, close to 104 million Euros were invested in the apprenticeship system. It involved 21,000 trainees and a training volume of over 23,350 in IEFP-managed training centres alone.

IVT includes other programmes special oriented to provide initial training for young people and adults without schools diplomas or vocational qualification, a que já nos referimos em pontos anteriores desde documento, como os cursos de educação-formação de jovens e os cursos de educação e formação de adultos.

- “Education-Training Courses” (Cursos de Educação-Formação): are designed to equip young first job-seekers, who are outside the compulsory education regime, with technical, social and relational skills equivalent to a Level 2 vocational qualification and an educational equivalence of the 3rd Educational Cycle (Years 7 to 9). **(to remove)**
- “Adult Education and Training” (Educação e formação de adultos): are targeted to adults above 18 years, first job-seekers, without any qualification or formal education (years 4, 6 or 9 of compulsory education) **(to remove)**

These **youth (to remove)** programmes are regulated by specific legislation. The Education-Training courses, for instances, are jointly ruled by the Ministry of Education and the Ministry of Social Security and Labour (Despacho Conjunto nº897/98). The “Adult Education and Training” courses constitute also an articulated answer between the two ministries.

These **youth (to remove)** programmes are 100% publicly financed: more than 60% from the ESF and the rest from the Social Security Budget.

The Employment, Vocational training and Social Development Operational Programme includes a measure for IVT that confers educational and vocational certification, oriented for the financing of these other IVT programmes, under the responsibility of IEFP. Nevertheless, funding is accessible not only to the IEFP Employment centres and Training centres but also to private accredited training entities. The applications must be addressed to IEFP local services.

In 2001, public investment in provision of IVT with vocational certification and educational equivalence grew to nearly 140 million Euros, over 60% of which was financed by the ESF. More than 1,300 training schemes were delivered, involving around 20,000 trainees (note that these figures include apprenticeship training).

Table 3 - IVT in the sphere of Employment, Vocational Training and Social Development Unit: Euro			
Measures	Total investment	European Social Fund	National Funding
IVT with vocational and educational certification*	140.026.964	87.516.852	52.510.112
Qualifying IVT for the Lisbon & Tagus Valley region**	53.540.240	33.462.650	20.077.590
TOTAL	193.567.204	120.879.502	72.587.702

Source: Institute for the Management of the European Social Fund - Financial Implementation 2001

*Includes apprenticeship

**Includes IVT for Vocational Qualification

The first one is under the responsibility of IEFP. Nevertheless, funding is accessible not only to the IEFP Employment centres and Training centres but also to private accredited training entities. These last ones must apply in the IEFP local services and are financed taking into account the cost of training – there are costs standards and financing limits for each category of costs.

Financing for “Adult Education and Training” courses are accessible for accredited training entities, beneficiaries entities or other operators. The application is made directly to the Operational Programme Manager.

In all cases, priority for funding is given to training actions which have a major employability potential for trainees; privileges publics with more difficulties for entering in labour market; bear in mind the promotion of equal gender opportunities; give a contribution to the development of strategic activity sectors; are organized in a modular/flexible base.

IVT in Portugal is divided between the education system and the labour market training structure. Participation is fairly equally shared between the two structures. Within the education system vocational schools have been the most important provider of IVT, but recent changes have caused a transformation in this situation, with a larger number of students opting for labour market oriented courses at upper secondary schools within the general education system.

Most of the financing for IVT originates from the ESF. The level of private funding is seen as being low, although the lack of data on IVT outside of the ESF structure makes it impossible to estimate.

Ensuring more coherence between IVT within the education system and within the labour market is a challenge for the future. Currently, the two systems are separated. The increasing number of IVT opportunities, however, may negatively impact the coherence and effectiveness of the structure as a whole.

Associated with effectiveness is the question of costs. Despite increasing overall efficiency when comparing increases in participation to funding, the most popular programmes are often the most expensive. The final issue is how well IVT provision matches labour market needs (there is little evidence and research into this issue).

It is widely accepted that EU funds have supported a national effort to meet the qualification shortages within the population, namely by promoting the provision of IVT courses. It is recognized, however, that the rate of demographic renewal in Portugal is too low to ignore the low general qualification rates of the adult population. While increases in the provision of IVT are viewed as important to ensure that new entrants to the labour market have professional qualifications, key questions remain about the level of qualifications within the working population.

Em síntese, o Estado português têm assumido um papel fundamental na qualificação de jovens e adultos, pelo que o financiamento em VET se centra nas iniciativas do Ministério da Educação e do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com o envolvimento dos diferentes parceiros sociais, empresas, associações, autarquias, etc. A modalidade de financiamento que vigora na maioria dos casos é o co-financiamento, a partir do orçamento de Estado e dos Fundos Estruturais, particularmente o Fundo Social Europeu (FSE).

No entanto, o prenúncio da redução dos fundos comunitários tem conduzido à formulação de outros modelos de financiamento: estatal (ex. bolsas de frequência para alunos dos cursos profissionais); autofinanciamento de entidades públicas ou privadas (ex. Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências); financiamento individual/ privado (pagamento pelas próprias famílias ou indivíduos).

Assiste-se actualmente à formulação de medidas de co-financiamento mais flexíveis que implicam: a articulação com outros Ministérios, o alargamento das parcerias existentes a outros sectores de actividade e o financiamento da formação pelos próprios indivíduos.

The national and Europe-wide trend towards cutting back on the public resources that support training policies necessarily calls for strategy changes on the part of public and private sector training providers, in order to maintain sustainability. In Portugal, efforts are underway to devise a funding model that contemplates finance allocation on a results criteria basis, and measures that will encourage demand-side participation in both training activities and their respective funding. The idea is to develop a model based on responsibility sharing between state, enterprises and individuals.

The draft of the New Law for Vocational Training intends to clarify the relation between the educational and the vocational training system in order to obtain more coherent and effective results. On the other hand, it states that the public funding of training providers should be done through annual or pluri-annuals programme-contracts that establish the objectives for the training actions or courses, namely the training volume, the number of trainees and the employability rate. In this way, the funding is directly connected with the results to achieve with the training, in order to increase cost efficiency and effectiveness.

Theme 2: Innovation in Teaching and Learning Processes

The theme writers will need to make a careful decision on how to integrate theme 1 and theme 2

QUESTION 7 - Improvements in learning processes and contents

Please identify innovation in teaching and learning methods and contents for VET.

(For example, developments towards student-centered learning styles; a possible shift from content/subject based learning to competences/outcomes; more problem- and project-based pedagogy, and contextualised work-based learning processes and contents.)

Nos últimos anos, tem-se assistido à adopção e generalização de estratégias susceptíveis de reorientar os processos de educação e formação, nomeadamente no sentido da qualificação e inovação nas condições de ensino e aprendizagem, do desenvolvimento de modalidades formativas centradas no aluno e baseadas em competências e resultados, e ainda no que respeita à adopção de iniciativas que visam articular a formação em contexto escolar com a formação em contexto de trabalho.

Estas iniciativas têm sido desenvolvidas de uma forma transversal e generalizada, abrangendo quer os diferentes níveis de ensino do sistema educativo (básico, secundário e superior), quer os sistemas de formação profissional, educação de adultos e aprendizagem ao longo da vida. Consubstanciando uma intencionalidade política e estratégica, as iniciativas e orientações conducentes à prossecução dos objectivos mencionados são objecto de definição, apoio e implementação e regulação por parte de diferentes entidades e departamentos públicos das áreas da educação e do emprego, encontrando-se igualmente contempladas em Medidas e Acções das Intervenções Operacionais, designadamente no caso da Educação e do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

Estas iniciativas e estratégias podem ser enquadradas nos seguintes domínios:

- a) Produção e integração, nos processos de ensino e aprendizagem, de conteúdos técnico-pedagógicos inovadores, nomeadamente *software* didáctico em suporte digital e recursos multimédia, guiões de aprendizagem e baterias de exercícios, entre outros, que permitem por um lado diversificar, inovar e enriquecer o leque de recursos pedagógicos e didácticos existentes e, por outro lado, desenvolver processos complementares de aprendizagem, centrados e geridos pelos alunos e formandos.
A integração destes recursos nas actividades de ensino e aprendizagem permite ainda capacitar os alunos e formandos em matéria de autonomização na pesquisa e selecção de informação, desenvolvimento de competências na utilização das novas tecnologias da informação e comunicação e reforço das aprendizagens baseadas em modalidades de ensino experimental.
- b) Desenvolvimento de modalidades de ensino a distância (*e-learning*), permitindo implementar processos de aprendizagem flexíveis e individualizados, susceptíveis de complementar os processos de ensino presencial. Estas iniciativas têm sido adoptadas em processos de formação profissional e nos diferentes níveis do sistema educativo, nomeadamente no ensino secundário e superior. Neste domínio destaca-se ainda o desenvolvimento de acções de formação a distância para e-formadores.
- c) Organização de estruturas curriculares flexíveis, integradas e modularizados, orientadas para a aquisição de competências, como é o caso do modelo curricular prosseguido nos cursos profissionais, nos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida (RVCC). No caso da educação e formação de adultos e no desenvolvimento dos processos de RVCC, as unidades de formação são construídas com base em Referenciais de Competências-chave que abrangem as seguintes áreas: cidadania e empregabilidade; linguagem e comunicação; matemática para a vida e tecnologias da informação e comunicação. No caso das Acções S@ber+, dirigidas a adultos que pretendam aperfeiçoar competências em áreas específicas, a organização modular e flexível da formação (que permite aos formandos completar um ou mais módulos, de acordo com os seus

conhecimentos, necessidades e disponibilidade), possibilita o desenvolvimento de percursos formativos diversificados e adaptados aos interesses dos formandos.

- d) O Instituto do Emprego e Formação Profissional tem vindo a desenvolver um interesse estratégico de modernização dos respectivos percursos formativos por forma a que estes possam melhor enquadrar as necessidades de procura formativa dos indivíduos, emergentes, nomeadamente, de processos de reconhecimento e validação de competências. **É neste quadro que se insere o processo de reforma curricular dos seus itinerários de qualificação, a que nos referimos no tema 1 e também de revisão dos currículos utilizados no âmbito do Sistema de Aprendizagem.**

QUESTION 8 - Improving the integration of different learning sites; integration of formal and informal learning

Please identify the institutional and organisational links (or lack of them) between learning sites at schools and companies.

(How are the traditional barriers between learning at schools/colleges and learning in the workplace being overcome? How far can “simple experiencing” at work be transformed into a “reflective experiencing” by linking company-based learning with school/college based learning?)

A articulação entre a educação e a formação profissional constitui hoje um vector-chave na construção de sociedades que promovem a aprendizagem ao longo da vida dos seus cidadãos, permitindo-lhes adquirir e actualizar as suas competências num mundo em rápida transformação.

Um dos objectivos [que decorre do desafio da qualificação dos recursos humanos](#) em termos conformes ao papel de Portugal na União Europeia e no mundo, [bem como](#) e às necessidades da competitividade da economia global, é a integração entre as políticas e os sistemas de educação e as políticas e os sistemas de formação. Esta integração visa prosseguir objectivos, quer de qualificação inicial de jovens com competências profissionais necessárias à sua transição adequada para [o mundo do trabalho](#), quer do desenvolvimento da aquisição de aprendizagens [certificadas](#) por adultos, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.

Neste quadro, a integração das diversas ofertas dos sistemas educativo e formativo num sistema de educação e formação exige articulação e coordenação de estratégias entre os Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, reflectida na prossecução da racionalização de ofertas e na sua adequação às necessidades da procura.

A maior parte das ofertas de educação e de formação qualificantes para jovens e adultos incluem ligações com o mundo do trabalho, através de estágios profissionais ou de formação em contexto real de trabalho:

_ Os **cursos de educação e formação** estão orientados para jovens em risco de abandono escolar ou que entraram precocemente no mercado de trabalho com níveis insuficientes de formação escolar ou sem qualificação profissional. Desenvolvem-se em estabelecimentos de ensino público e privado, [tutelados pelo Ministério da Educação, nos centros de formação profissional de gestão directa e participada do Instituto de Emprego e Formação Profissional, ou por outras entidades formadoras acreditadas, sempre que possível em articulação com entidades da comunidade, permitindo o acesso ao mundo do trabalho com uma qualificação profissional de nível 1, 2 ou 3, paralelamente a uma certificação escolar equivalente aos 1º, 2º ou 3º ciclos do Ensino Básico ou ensino secundário.](#)

Os diferentes percursos de formação privilegiam uma estrutura curricular acentuadamente profissionalizante, habilitando para o exercício profissional.

Compreendem [as seguintes](#) componentes:

- [a componente de formação sociocultural;](#)
- [a componente de formação científica;](#)
- [a componente de formação tecnológica](#)
- [a componente de formação prática.](#)

A *formação prática*, estruturada com base num roteiro de actividades a desenvolver em contexto de trabalho, assume a forma de estágio e visa a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais, organizacionais e de gestão de carreira relevantes para a qualificação profissional a adquirir, para a inserção no mundo do trabalho e para a formação ao longo da vida.

A escolha das áreas e dos perfis de formação a desenvolver deve ter em conta a procura pelos destinatários, a capacidade técnica da entidade formadora, em termos de recursos humanos e materiais, bem como as reais necessidades de formação identificadas na região em articulação com os centros de emprego, os parceiros locais, as empresas e as autarquias.

_ O **ensino profissional** é uma oferta de formação profissionalmente qualificante, integrada no ensino secundário, que visa estimular a procura de formação inicial (escolar e profissional), através do apoio ao funcionamento de cursos profissionais que preparem os jovens para um exercício profissional qualificado ou, caso os jovens optem pelo prosseguimento de estudos, para o ingresso no ensino superior.

As potencialidades dos cursos profissionais, designadamente no que se refere ao seu aproveitamento para a qualificação profissional de activos, justificam a possibilidade do respectivo funcionamento em regime pós-laboral e o recurso a metodologias de reconhecimento e validação de competências adquiridas por via formal, não formal e informal.

Desenvolvem-se em estabelecimentos de ensino público e privado – as escolas profissionais.

Os cursos profissionais integram três componentes de formação: sociocultural, científica e técnica.

A *componente de formação técnica* que visa a aquisição de aprendizagens de natureza tecnológica, técnica e ou prática integra um período de formação em contexto de trabalho.

A formação em contexto de trabalho visa a aquisição ou desenvolvimento de competências técnicas relacionais e organizacionais relevantes para o perfil de desempenho à saída do curso. Sendo um conjunto de actividades profissionais desenvolvidas sob coordenação e acompanhamento da escola, a formação em contexto de trabalho realiza-se em posto de trabalho em empresa ou noutra organização – sob a forma de experiência de trabalho por períodos de duração variável.

A avaliação dos alunos é formativa e sumativa. Assenta numa progressão modular, constituindo um processo contínuo, transparente e flexível, essencialmente formativo e de diagnóstico. Compreende a realização de uma *Prova de Aptidão Profissional (PAP)* que assume a natureza de projecto pessoal, transdisciplinar, integrador de todos os saberes, atitudes e competências desenvolvidas ao longo da formação, defendida perante um júri externo de composição tripartida, reunindo elementos da escola e outros elementos do tecido económico e social da região, bem como do sector da actividade económica em que a prova se insere.

A conclusão da formação confere o diploma do ensino secundário e o certificado de qualificação profissional de nível 3, permitindo o ingresso no mercado de trabalho como técnico intermédio, o prosseguimento de estudos, preferencialmente o ensino superior politécnico ou os cursos pós-secundários de especialização tecnológica.

Sempre que se verificarem as condições de certificação profissional e de avaliação específica exigidas pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional, os formandos têm acesso ao respectivo certificado de aptidão profissional (CAP).

_ Os **Cursos de Especialização Tecnológica** (CET) constituem formações pós-secundárias não superiores, a desenvolver na mesma área, ou em área afim àquela em que o candidato obteve qualificação profissional de nível 3, promovendo percursos formativos que integrem os objectivos de qualificação e inserção profissional e permitam o prosseguimento de estudos.

Os CET estruturam-se em componentes de formação sociocultural, científico-tecnológica e em contexto real de trabalho.

A formação em contexto real de trabalho visa o desenvolvimento de práticas que permitam complementar e consolidar as aprendizagens adquiridas noutras componentes de formação.

O sistema de avaliação compreende a avaliação formativa e sumativa e incide em todas as componentes.

A conclusão do curso confere diploma de especialização tecnológica (DET) e qualificação profissional de nível 4.

_ Ao nível das iniciativas que promovem a integração da aprendizagem formal, não formal e informal, estratégia de melhoria da qualificação dos adultos, destacam-se:

- o **Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências** (Sistema RVCC), que dá oportunidade a todas as pessoas adultas, maiores de 18 anos, sem a escolaridade básica de 9 anos, de serem reconhecidas – pessoal, social e oficialmente – as competências e conhecimentos que, nos mais variados contextos foram adquirindo ao longo da vida, independentemente do lugar, tempo e modo, promovendo e facilitando percursos de educação e formação, com certificação escolar e profissional, bem como a melhoria dos desempenhos profissionais e progressão na carreira.

A certificação escolar obtida através do processo de reconhecimento e validação de competências, que se desenvolve na Rede de Centros RVCC, permite aos adultos aceder a novas oportunidades que vão desde a opção por percursos subsequentes de educação e formação, à obtenção de emprego ou melhoria da sua situação profissional.

Constitui-se, assim, um sistema de acesso generalizado à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, susceptível de promover a valorização da certificação escolar e profissional das competências adquiridas ao longo da vida.

_ Nos **Cursos de Educação e Formação de Adultos** (Cursos EFA), o percurso de formação é constituído em função dos conhecimentos já adquiridos pelos formandos, da sua experiência pessoal e profissional e dos diferentes contextos socioeconómicos e culturais em que estão inseridos. Constituem soluções flexíveis que articulam a educação e formação, através de percursos organizados a partir de processos de reconhecimento e validação de saberes e competências adquiridos em contextos não formais e informais.

A arquitectura da formação de cada curso é concebida em função dos conhecimentos já adquiridos pelos formandos, da sua experiência pessoal e profissional e dos diferentes contextos socioeconómicos e culturais em que estão inseridos.

Esta oferta formativa organiza-se em torno de duas componentes articuladas:

A Formação de Base (FB) e a Formação Profissionalizante (FP).

A Formação de Base é estruturada em função dos saberes já adquiridos pelos adultos (através da fase inicial de identificação das competências previamente adquiridas – reconhecimento e validação de competências). Organiza-se segundo as quatro áreas de competências-chave identificadas no *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos*:

- Cidadania e Empregabilidade (CE)
- Linguagem e Comunicação (LC)
- Matemática para a Vida (MV)
- Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)

A Formação Profissionalizante, que inclui formação em contexto real de trabalho, organiza-se em torno de áreas a seleccionar de entre os Referenciais de Formação do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), numa das seguintes áreas:

- | | |
|---|--|
| - Administração e Gestão | - Hotelaria/Restauração e Turismo |
| - Agricultura e Pescas | - Indústrias Gráficas e do Papel |
| - Agro-indústrias | - Informação, Comunicação e Documentação |
| - Artes e Tecnologias Artísticas | - Informática |
| - Ciências Humanas, Exactas e de Vida | - Madeiras, Cortiça e Mobiliário |
| - Com | - Mecânica e Manutenção |
| - Construção Civil e Obras Públicas | - Metalurgia e Metalomecânica |
| - Electricidade, Electrónica e Telecomunicações | - Qualidade |
| - Energia, Frio e Climatização | - Serviços Pessoais à Comunidade |
| | - Têxtil e Vestuário |

Terminado o percurso de formação, o formando recebe um documento com valor legal, a *Carteira Pessoal de Competências*, onde se registam, não só as competências validadas e certificadas, como as que posteriormente venha a adquirir noutros contextos não formais ou informais, desde que devidamente avaliadas e creditadas.

É, também, emitido *um Certificado de Educação e Formação de Adultos*, que pode ser de três tipos:

- Básico 1, equivalente ao 1º ciclo do ensino básico e ao nível 1 de qualificação profissional.
- Básico 2, equivalente ao 2º ciclo do ensino básico e ao nível 1 de qualificação profissional.
- Básico 3, equivalente ao 3º ciclo do ensino básico e ao nível 2 de qualificação profissional.

QUESTION 9 - Evaluation and quality assurance of VET provision

What systems are in place to evaluate the processes and outcomes of VET – for learners, systems and the system?

- d. For the individual (assessment of competences and knowledge)*
- e. For the institution (internal/external quality management)*
- f. For the system (monitoring and evaluation)*

A implementação e o desenvolvimento dos processos de educação e formação vocacional encontram-se suportados e enquadrados por diferentes mecanismos de acompanhamento, avaliação e verificação da qualidade, que no seu conjunto visam, essencialmente, os seguintes objectivos:

- a) análise da adequação dos sistemas de educação e formação às necessidades existentes e emergentes do mercado de trabalho;
- b) análise, acompanhamento e avaliação de unidades de ensino e formação, nomeadamente em matéria da organização curricular e dos objectivos subjacentes aos processos de educação e formação;
- c) acompanhamento, avaliação e validação dos projectos e acções desenvolvidas no âmbito das Intervenções Operacionais, designadamente nos domínios da educação, formação e emprego;
- d) desenvolvimento de estudos específicos, visando aprofundar o conhecimento sobre o desempenho, eficácia, resultados e impactos de diferentes percursos formativos.

No âmbito da adequação dos sistemas de educação e formação às necessidades do mercado de trabalho refira-se, a título de exemplo, o trabalho desenvolvido pelo Observatório de Entradas na Vida Activa (OEVA), bem como o sistema de Acompanhamento/Avaliação e Gestão da Formação, desenvolvido pelo IEFP. [Na óptica da promoção da qualidade da formação, deve-se ainda mencionar o sistema de acreditação das entidades formadoras, exigido para efeitos de acesso a fundos públicos, e que atesta a capacidade técnico pedagógica das mesmas em função de um conjunto de domínios de intervenção.](#)

Ao nível das unidades de ensino e formação, [sob tutela do Ministério da Educação](#), as Grandes Opções do Plano para 2003-2006 consagram como objectivo estratégico a promoção da qualidade da educação e da formação, encontrando-se em implementação, ou já implementados, os sistemas de acompanhamento, monitorização e avaliação das Escolas Profissionais, dos cursos de **Educação e Formação de Adultos** e dos **Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências**. Estes sistemas visam, entre outros objectivos:

- a) produzir conhecimento sobre a adequação e eventual necessidade de reformulação dos instrumentos que fundamentam as estruturas curriculares subjacentes aos processos formativos;
- b) conhecer o impacto e os resultados dos percursos formativos em termos de inserção no mercado de trabalho;
- c) identificar exemplos de boas práticas e padrões de referência visando a promoção e generalização da qualidade educativa e formativa;
- d) incentivar a adopção de uma cultura de avaliação nas unidades de educação e formação, através do desenvolvimento de processos que articulam a avaliação interna com a avaliação externa;
- e) promover mecanismos de acreditação de processos educativos e formativos, bem como metodologias de verificação da sua qualidade técnica e de gestão.

No âmbito das Intervenções Operacionais, o acompanhamento, avaliação e monitorização da qualidade das acções e projectos desenvolvidos nos domínios da educação e formação vocacional é assegurado sob diferentes formas, importando destacar:

a) os mecanismos conducentes à análise e apreciação técnica dos planos de formação, com vista à aprovação dos pedidos de financiamento submetidos, e que contam com a participação de entidades externas, visando assegurar o cumprimento dos objectivos estratégicos que lhes subjazem;

b) o desenvolvimento de processos de acompanhamento técnico-pedagógico dos projectos formativos junto das instituições beneficiárias;

c) a realização de estudos de avaliação intercalar e estudos temáticos, visando aprofundar o conhecimento diagnóstico de problemas e desafios, e eventualmente reorientar as linhas estratégicas do programa de modo a melhor adequar as respostas existentes;

d) implementação e desenvolvimento de um Sistema Nacional de Controlo, centrado na verificação técnico-pedagógica, física e financeira dos projectos e das acções co-financiadas, e que é exercido a três níveis:

1. Gestão dos Programas Operacionais – 1º nível;
2. Direcção Geral do Desenvolvimento Regional (no caso dos projectos financiados pelo FEDER) e Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (no caso do co-financiamento FSE) – 2º nível;
3. Inspeção-geral de Finanças – nível superior.

QUESTION 10 - Professional development and status of teachers and trainers

Teachers' and trainers' professional development is now recognised as a decisive factor in improving learning processes and outcomes. Please indicate the key initiatives and innovations that are taking place in the training of teachers and trainers.

(These questions are given as examples and need not all be answered: Is initial training being introduced or reformed? If so, how? What provision is made for the continuous professional development of VET teachers and trainers? How do innovative education and training practices benefit students, companies and society? What is the position of trainers within organisations? How much autonomy do they have? What is the professional status - social status and self-esteem - of VET teachers and trainers in the society?)

Os serviços centrais do **Ministério da Educação** são responsáveis pela organização e supervisão do currículo para o nível secundário de educação, tendo vindo a priorizar a formação de professores nas áreas do Português, Matemática e Ensino de Ciências Experimentais. A identificação de problemas nos alunos ao nível das competências em determinadas áreas-chave, levou à organização de um plano de formação para docentes, seleccionados a nível nacional. Estes professores organizados em rede, disseminam a experiência adquirida e coordenam a aplicação das mudanças do currículo. A formação de professores tem incidido, desde 2000, na área da reorganização e desenvolvimento curricular, acompanhando as reformas curriculares em curso, no sentido de promover a qualidade e a eficácia do sistema educativo, bem como na área da educação especial, com o intuito de promover a inclusão. Algumas acções de formação têm sido realizadas on-line, para incentivar os professores a utilizar as TIC.

A realização destas acções são, em regra, financiadas no âmbito da **Intervenção Operacional da Educação**, através da medida de **Formação Contínua e Especializada nos Ensinos Básico e Secundário**, que apoia o aprofundamento e a actualização de conhecimentos e de competências profissionais, a mobilidade e a progressão na carreira dos docentes e outros profissionais dos ensinos Básico e Secundário, mediante o desenvolvimento de acções de formação contínua, abrangendo a formação especializada e qualificante para o exercício de outras actividades em domínios que favoreçam o desenvolvimento qualitativo do sistema educativo. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 165 330 643€, tendo abrangido 255 742 Formandos Docentes, 89 784 Formandos não docentes, 195 Pais e Encarregados de Educação.

Importa referir ainda que, no âmbito do PRODEP III, foram criadas as condições que permitiram a conceptualização, organização e implementação de um **Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)** que inclui a realização de Acções de Formação de Formadores em RVCC. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 18 872 735€, tendo 1848 formandos frequentado acções de formação de formadores

No que respeita à **Formação Inicial para Educadores de Infância e Professores do 1º ciclo do Ensino Básico**, a qual visa apoiar a realização de Cursos de Complemento de Formação dirigidos aos Educadores de Infância e Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico, de modo a acelerar o aumento do nível de qualificação académica e, conseqüentemente, melhorar o desempenho profissional destes recursos humanos ao serviço da educação. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 165 330 643€, tendo abrangido 29 971 Formandos, 741 cursos e 880 turnas.

O Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF), enquanto órgão da estrutura do **Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP/MSST)**, que tem como missão contribuir para elevação da qualidade da formação profissional, através da formação pedagógica dos principais agentes da formação, tem vindo a desenvolver um conjunto de referências de formação pedagógica inicial e contínua de formadores, de modo a contribuir para a melhoria das competências dos mesmos.

Paralelamente ao desenvolvimento dos citados referencias, desenvolve Acções de Formação de actualização Pedagógica e Técnica (Seminários Pedagógicos e Encontros Técnicos Sectoriais), assim como Acções de Formação em Tecnologias de Informação e comunicação (TIC), no seu Centro de Aprendizagem em Novas Tecnologias (CANT). Importa ainda referir que o CNFF tem vindo a desenvolver acções de formação a distância, nomeadamente Gestão da Formação e Técnicas de avaliação. No período de 2000/2003, frequentaram as acções desenvolvidas pelo CNFF, cerca de 3000 formadores.

O **Programa Operacional Emprego Formação Profissional e Desenvolvimento Social (POEFDS)**, vem financiando acções de formação dirigidas a formadores e técnicos de formação visando essencialmente contribuir para o desenvolvimento das competências técnicas e transversais dos profissionais, tanto no plano da qualificação inicial como no da formação continua. Em 2000-2003 foram financiados 3.286 cursos de formação de formadores e outros agentes, abrangendo 47.402 formandos e um financiamento público na ordem dos 28.713.945€.

No âmbito da **Intervenção Operacional da Educação** importa salientar algumas acções concretas.

Importa referir que foram criadas as condições que permitiram a conceptualização, organização e implementação de um **Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)** que inclui a realização de Acções de Formação de Formadores em RVCC. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 18 872 735€, tendo 1848 formandos frequentado acções de formação de formadores

Por outro lado, a **Formação Contínua e Especializada nos Ensinos Básico e Secundário**, visa apoiar o aprofundamento e a actualização de conhecimentos e de competências profissionais, a mobilidade e a progressão na carreira dos docentes e outros profissionais dos ensinos Básico e Secundário, mediante o desenvolvimento de acções de formação contínua, abrangendo a formação especializada e qualificante para o exercício de outras actividades em domínios que favoreçam o desenvolvimento qualitativo do sistema educativo. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 165 330 643€, tendo abrangido 255 742 Formandos Docentes, 89 784 Formandos não docentes, 195 Pais e Encarregados de Educação.

No que respeita à **Formação Inicial para Educadores de Infância e Professores do 1º ciclo do Ensino Básico**, a qual visa apoiar a realização de Cursos de Complemento de Formação dirigidos aos Educadores de Infância e Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico, de modo a acelerar o aumento do nível de qualificação académica e, conseqüentemente, melhorar o desempenho profissional destes recursos humanos ao serviço da educação. No período de 2000/2003, a sua execução financeira foi de 165 330 643€, tendo abrangido 29 971 Formandos, 741 cursos e 880 turnas.

Theme 3: Building European Competences for a European Labour Market

QUESTION 11 - Challenges & policies in relation to the Lisbon employment strategy

- a. *What are the main challenges to achieving the Lisbon employment objectives for your country, according to the European Commission 'Kok Report'?*
- b. *Please identify any policies and strategies being developed to tackle these challenges.*
- c. *Please identify any obstacles standing in the way of reform of VET in relation to achieving the Lisbon objectives.*

a) Portugal tem procurado atingir a meta estabelecida para Lisboa / 2010 no que respeita à taxa de emprego global, ultrapassando já ligeiramente os objectivos fixados para as mulheres e os trabalhadores mais velhos.

O abrandamento recente da actividade económica desencadeou algum aumento da taxa de desemprego, a qual permanece abaixo da média da UE. Os níveis de produtividade, bem como os níveis globais de instrução e de acesso à formação, permanecem relativamente baixos. Uma proporção significativa da mão-de-obra (mais de 20%) é contratada a termo certo. Nestes últimos anos, uma imigração crescente tem alimentado a oferta de mão-de-obra.

Neste contexto, e de acordo com o "Relatório Kok", da Comissão Europeia, Portugal deverá, como prioridade:

- **Melhorar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas**
 - Promover a modernização da organização do trabalho e melhorar a produtividade e a qualidade do trabalho;
 - Apoiando-se no novo Código do Trabalho, tornar os contratos sem termo mais atractivos tanto para os empregadores como para os trabalhadores e combater a segmentação do mercado de trabalho;
 - Conceber um sistema mais eficaz de antecipação e de gestão das reestruturações.
- **Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma verdadeira opção para todos**
 - Reforçar as medidas activas de emprego para os desempregados e os inactivos e garantir a sua eficácia; intensificar os esforços de integração dos imigrantes;
 - Adoptar medidas para combater as causas dos diferenciais salariais entre homens e mulheres no sector privado e melhorar a oferta e a acessibilidade financeira das estruturas de apoio à infância e a outras pessoas dependentes;
 - Elaborar uma estratégia global de envelhecimento activo, nomeadamente eliminando os incentivos à reforma antecipada, aumentando o acesso à formação e instaurando ambientes de trabalho adequados.
-
- **Investir mais e de forma mais eficaz no capital humano, na educação e na formação ao longo da vida**

- Velar para que a estratégia nacional de educação e de formação ao longo da vida permita realmente elevar o nível de instrução do conjunto da mão-de-obra, reforçar os incentivos a favor da educação e da formação ao longo da vida e aumentar a participação em acções de formação, nomeadamente dos trabalhadores com baixas qualificações;
- Reduzir o abandono precoce do sistema de ensino e reforçar a pertinência do ensino superior face ao mercado de trabalho”.

b) Face a estas recomendações, que reflectem algumas das debilidades estruturais do mercado de trabalho português, algumas medidas têm vindo a ser adoptadas pelo serviço público de emprego (IEFP) do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, designadamente:

- criando incentivos financeiros à conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, bem como a novas formas de trabalho (apoios à contratação);
- apostando em instrumentos de promoção da transparência no mercado de trabalho, designadamente com recurso às novas TIC's, e de incentivo à mobilidade geográfica e profissional;
- criando um mecanismo de base tripartida de detecção e acompanhamento de reestruturações sectoriais e empresariais, apoiado por um sistema de informação e pelo alargamento a todo o território nacional do Programa FACE (de apoio à reconversão profissional dos trabalhadores das empresas em situação económica difícil, pertencentes a sectores em reestruturação ou em processo de reorganização ou modernização tecnológica);
- promovendo um esforço estrutural de avaliação e racionalização dos programas e medidas activas de emprego, visando o aumento da sua eficácia e eficiência;
- adoptando um Plano Nacional de Imigração, com base na gestão previsional dos fluxos migratórios em função das necessidades do mercado de trabalho;
- promovendo majorações aos apoios ao emprego em profissões significativamente marcadas por discriminação de género;
- promovendo apoios às iniciativas de criação de emprego nas áreas da promoção de serviços de apoio à família (ILE's sociais) e instaurando instrumentos de apoio financeiro à conciliação entre vida profissional e familiar, através da substituição temporária de trabalhadores em situação de licença de maternidade ou paternidade, de licença especial para assistência aos filhos ou ainda em situação de licença parental (medida Emprego-Família);
- adoptando programas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- adoptando um conjunto de medidas no sentido de combater o abandono escolar precoce e desqualificado: cursos de educação e formação para jovens com baixa escolaridade; revisão curricular dos itinerários de qualificação inicial e ainda com a revisão das portarias regulamentadoras dos itinerários de formação no âmbito do Sistema de Aprendizagem;
- Promovendo a formação contínua nas empresas e o seu reconhecimento.

c) Abandono escolar:

No mercado de trabalho português continua a recorrer-se a mão-de-obra com baixas qualificações, estimulando assim a inserção precoce de jovens sem qualquer qualificação e com pouca escolarização. A manutenção deste paradigma de desenvolvimento económico tem, por

outra via, penalizado os jovens mais qualificados (aumento recente do desemprego dos licenciados e bacharéis);

As dificuldades económicas e sócio-culturais, têm potenciado o insucesso escolar e uma inserção precoce no mercado de trabalho dos jovens enquanto mecanismo de auto-sustentação das próprias famílias;

Os sistemas de ensino e formação profissional têm tido dificuldades em conseguir uma massificação de qualidade da formação que ministram, mantendo-se ainda uma situação de alguma rigidez organizacional interna a cada subsistema de formação, bem como de articulação entre os diversos subsistemas, de forma a promover uma melhor resposta às necessidades dos cidadãos.

d) Promoção da formação contínua:

- as características dominantes do tecido empresarial português, com o predomínio de micro e pequenas empresas, não favorecem uma cultura de investimento na formação por parte das empresas e os próprios empresários, também, apresentam, muitas vezes baixos níveis de escolaridade e estratégias empresariais ainda muito dependentes da mão-de-obra barata e pouco qualificada;

- tendência para uma cultura de dependência da formação do investimento do Estado, isto é dos subsídios do Fundo Social Europeu;

- o acesso à formação contínua é mais facilitado para os activos mais qualificados e escolarizados, que são precisamente aqueles que estão mais bem preparados e motivados para “voltarem” à formação;

- falta de reconhecimento do papel da formação em matéria de carreiras profissionais dos activos;

- dificuldades das entidades formadoras em desenvolverem uma oferta formativa que responda às necessidades de curto e médio prazo do tecido empresarial, para o que também contribui a fraca capacidade de gestão preventiva das empresas em matéria de necessidades de mão-de-obra;

- ineficiência do sistema estatístico nacional na medição dos impactos efectivos da formação continua na sociedade portuguesa (sub-avaliação e sub-certificação da formação que é efectivamente ministrada).

QUESTION 12 - Involving stakeholders

- a. *Please describe the role of stakeholders or social partners in the planning of VET at national, sector and company level*
- b. *Which actions to anticipate and recognise skills and qualifications needs (at national, sector or regional level) for your country do the European social partners identify as important in their recent report?*

There are several levels of social partner's involvement. The first level, known as "macro-dialogue", refers to the wide national level of social dialogue, involving bodies of the most representative organizations of the civil society, with the purpose of defining global policies, national agreements, as well as the organizing the means to monitoring their execution. The second level consists on the organisational representation concerning specific sectors, regions or professions in the advisory bodies, or in the management of specific programmes or specialised horizontal interventions, as well as the management of the institutions that carry out training/education (centres or schools).

The cooperation among the State, the employers' and workers' representatives is formally consigned and institutionalised.

The Economic and Social Council (CES), integrates the Standing Social Dialogue Commission and the National Plan Council. The CES includes in its plenary meetings, representatives of the government, social and economic partners, local governments, the autonomous regions and other bodies. The Standing Social Dialogue Commission only includes representatives of the government, employer national confederations and trade unions confederations. The partners are particularly involved in drawing up proposals to help the Master Options of the Government Action Plan, built grand plan options and in other specific agreements.

In 1991, the government and all the social partners, belonging to the Standing Social Dialogue Commission, signed an agreement on vocational training policies. In 1996, as part of the Standing Social Dialogue Commission's work, the Strategic Social Dialogue Agreement was signed by the government and the social partners, defining the concerted guidelines for employment, competitiveness and development.

The National Education Council (CNE) is a body for general orientation of the education system, dialogue and debate that includes a wide spectrum of representatives from the different social agents involved. The CNE responsibilities are to underline opinions and recommendations on all educational matters, drawn up on the council's own initiative or at the request of the Ministry for Education or other bodies.

In the area of vocational training, there are various examples of bodies in which the cooperation between the education and vocational training systems has been made closer and in which the participation of the diverse social partners and agents has been encouraged. The new Vocational Training Act contains a proposal for the setting up of a National Vocational Training Council. There are also initiatives for the direct participation of bodies representing the training centre and school management sectors.

In 1986, the social partners were given the right to a direct participation in the IEFP Managing Board, which was thus given a tripartite composition. This kind of co-management was also extended to Advisory Councils of IEFP's intermediate structures, such as Regional Branch Offices and, at the local level, the Vocational Training Centres. (Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, no seu Conselho de Administração e na Comissão de Fiscalização).

The National Apprenticeship Commission (CNA) works on the dependence of the Minister for Social Security and Labour, and is responsible for directly overseeing the linked work and training schemes in the vocational training system for youngsters. Its core task is to make proposals as to

the development of the system, its management and regulation, as a new curricula and training organization.

The Standing Certification Commission's (CPC) main task is to coordinate the National Vocational Certification System (SNCP). The CPC is composed by representatives of the trade unions, employer associations and the IEFP Executive Board. It also has technical commissions specialised in specific activity sectors, which likewise have a tripartite composition.

The Employment and Vocational Training Observatory's (OEFP), main goal is to contribute to the diagnosis, prevention and resolution of employment and vocational training problems and to evaluate the implementation of measures and action programmes.

The INOFOR (Institute for Innovation in Training) has a General Council in which central administration departments and the social partners are represented. Its working methods favour partnerships and cooperation with different social and economic players in order to guaranteeing the effectiveness and usefulness of the products it develops.

As far as the ESF management is concerned, the participation of the social partners in monitoring the respective implementation has also been provided for. In this context, the European Social Fund Management Institute (IGFSE) has the responsibility of ensuring the management, coordination and financial control of the activities supported by the ESF. The ESF has established within its own structure a General Council, in which the social partners that are members of the Standing Social Dialogue Commission take place.

Another participation level of social partners is on the management bodies of institutions responsible for training and education, such as training centres and schools, like Participated Management Centres (CGPs) and the Professional Vocational Schools.

The Participated Management Centres which were set up on an essentially sectorised basis have legal personality, administrative and financial autonomy and have their own assets and property. The CGPs include social partner representatives on the Management Boards.

The Professional Vocational Schools were set up under the aegis of the Ministry for Education. These schools are aimed at constituting a network that is opened to the participation of a wide range of local players. The promoters of such schools may be public or private bodies, such as local governments bodies, cooperatives, trade unions, voluntary organisations and other bodies (also under the aegis of other ministries) with a particular vocation in this field.

Examples of participation:

- Some important agreements, related to employment policies and vocational training, have been achieved, in particular the 1996 Agreement of Strategic Dialogue and, already in 2001, the Employment Policy, Labour Market, Education and Training Agreement.
- In the domains of adult education/training and working population's continuing vocational training, the Government and the Social Partners agreed on the creation of Competences Recognition, Validation and Certification Centres network.
- Within the scope of initial training and transition from school to employment, a special clause, contemplating training, was introduced in labour contracts of young people aged fewer than 18, who intends to enter the labour market, without any qualification.
- In view of Portugal's participation in the information society, the Government and the Social Partners as also agreed on the goals concerning basic skills on ICT, acquired at the school level, promoting the identification of the existing and foreseeable shortages of skilled workers in the ICT area and on taking the appropriate steps to fulfil this gap.

QUESTION 13 - Transparency, recognition & mobility

A key objective of the Copenhagen Agreement is to establish mechanisms that can lead to a European labour market. Credit transfer, qualification frameworks and Europass are specified in this respect. What measures, if any, are being developed at national and/ or sector level

- a. To establish credit frameworks*
- b. To establish or reform a qualifications framework*
- c. To implement Europass?*

Na década de noventa foi criado o **Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP)** num contexto sócio-económico fortemente marcado pela importância e necessidade estratégica de qualificação dos recursos humanos nacionais, como forma de fazer face a novos desafios:

- No âmbito interno, o desafio de melhorar um sistema de emprego caracterizado por uma mão-de-obra com baixos níveis de habilitação escolar e de qualificação profissional, bem como uma taxa de abandono escolar precoce elevada;
- No âmbito externo, o desafio colocado pela entrada de Portugal na (então) Comunidade Económica Europeia e conseqüente alargamento de uma Europa em que a maioria dos países detinha já níveis de desenvolvimento social e económico largamente superiores aos de Portugal, e, designadamente, níveis de escolaridade mais elevados, colocando-se, assim, de forma premente, entre outros aspectos, a questão da competitividade e produtividade nacionais face a esses países; a livre circulação dos trabalhadores, aumentando as possibilidades dos trabalhadores portugueses irem trabalhar para outro país da (actual) União Europeia e de outros trabalhadores comunitários procurarem trabalho em Portugal; bem como a atractividade do país do ponto de vista dos investimentos estrangeiros, designadamente, em termos de localização de empresas, sendo a qualificação dos recursos humanos uma questão-chave nesta matéria.

O Decreto-Lei nº 95/92, de 23 de Maio e Decreto-Regulamentar nº 68/94, de 26 de Novembro, tornaram mais claro o papel fundamental concedido ao SNCP, visando a implementação da certificação profissional em Portugal e tendo por objectivo **promover a melhoria contínua das competências profissionais e dos processos de formação associados, orientar a oferta formativa para as qualificações necessárias, promovendo a empregabilidade dos trabalhadores e respondendo às exigências da livre circulação dos trabalhadores no espaço da União Europeia**

O Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado entre o Governo e os Parceiros Sociais em Fevereiro de 2001, veio dar um enfoque à certificação de competências adquiridas fora dos sistemas formais de ensino e formação profissional, como contributo para o aumento dos níveis de qualificação da população activa, designadamente, da que saiu precocemente destes sistemas, apresentando situações de “subcertificação”.

A **certificação profissional obtida pela via da experiência profissional** assume uma importância extraordinária do ponto de vista social e de dignificação destes profissionais, ao contabilizar e reconhecer todas as competências adquiridas durante uma “vida profissional”, potenciando o reconhecimento das qualificações dos activos e situando-os em termos de necessidades de formação complementar e contínua que os preparem para dar resposta às necessidades das empresas.

Sendo a via da experiência uma via essencial de acesso à certificação, existem outras duas formas consignadas no quadro legal da certificação profissional, através das quais os candidatos podem obter o Certificado de Aptidão Profissional (CAP): Formação Profissional, para quem concluiu com aproveitamento um curso de formação, previamente homologado pela Entidade Certificadora; Reconhecimento de Títulos, para quem detém títulos profissionais ou de formação emitidos noutros países comunitários ou, nos casos em que existam acordos de reciprocidade de reconhecimento de títulos, em países terceiros.

Refira-se que, o CAP emitido aos candidatos que comprovem a respectiva aptidão profissional é exactamente igual qualquer que seja a via de acesso. O objectivo da certificação dos indivíduos é comprovar as competências efectivamente detidas pelos profissionais, atribuindo-lhes igual valor, numa perspectiva de não discriminação.

Salienta-se ainda que a certificação profissional baseia-se sempre nos referenciais profissionais, ou seja, nos perfis profissionais e nas regras/requisitos de certificação publicados em diploma legal, previamente acordados entre a Administração Pública e os Parceiros Sociais.

No que concerne ao **Ensino Secundário**, no quadro da revisão curricular que se tem vindo a operar, inscreve-se a revisão curricular dos cursos do ensino profissional, oferta de formação profissionalmente qualificante.

A reformulação desta modalidade alternativa de ensino secundário tem como objectivo adequar-se aos perfis profissionais, actuais e emergentes, no quadro de uma identificação de áreas prioritárias e estratégicas para o desenvolvimento económico e social do país.

Para o efeito, constituem linhas orientadoras do desenvolvimento curricular dos cursos profissionais a racionalização, articulação e transparência da oferta de formação profissionalmente qualificante, nomeadamente através da criação de um *Catálogo Nacional de Qualificações* e de um *Catálogo Modular de Formação Profissional* actualizados periodicamente; a concepção de *Referenciais de Formação* por família profissional, para as respectivas qualificações, que garantam a aquisição de competências transversais e específicas dos perfis profissionais a considerar.

Ao nível da **Intervenção Operacional da Educação**, no que diz respeito a políticas e estratégias conducentes ao estabelecimento de mecanismos de equivalência, que favoreçam a mobilidade e o reconhecimento de formações, de forma a contribuir para a dinamização e estruturação do mercado de trabalho europeu, não se regista nenhuma incidência directa (relativamente às Medidas e Acções que a integram) em matéria de procedimentos que efectivem o reconhecimento e a mobilidade no contexto do mercado de trabalho europeu.

No âmbito do **Ministério da Educação**, salienta-se a participação da Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), através do seu Centro Nacional de Recursos para a Orientação Vocacional – CENOR, na rede Euroguidance que opera no âmbito do Programa Leonardo da Vinci. Cumprindo as directivas emanadas das Cimeiras de Lisboa e de Estocolmo, a rede Euroguidance colabora activamente no carregamento de dados no portal PLOTEUS, contribuindo, deste modo, para a mobilidade transnacional dos cidadãos europeus.

Releve-se que a **certificação de determinados percursos / itinerários de formação**, suportados em adequadas metodologias formativas, ferramentas técnico – pedagógicas, ajustadas a públicos e contextos de formação, recorrendo a formadores com elevadas capacidades de desempenho, técnico e social, levadas a efeito por entidades públicas ou privadas, com aceitáveis níveis de qualidade na organização e gestão, constituem aquilo que poderíamos designar pela “substância activa” do processo de desenvolvimento dos saberes, competências e mesmo atitudes, da população activa portuguesa.

Um sistema de certificação profissional, não se esgota no reconhecimento formal de certos itinerários de formação mas, através da sua inteligibilidade intrínseca, deverá, constituir-se num verdadeiro guia para os cidadãos, apoiando as suas opções, em matéria de desenvolvimento das suas competências, visando uma melhoria das respectivas qualificações, escolares e profissionais, bem como favorecer a transparência do mercado de trabalho, no âmbito nacional e comunitário, efectivando-se como um instrumento económico de efectiva criação de valor.

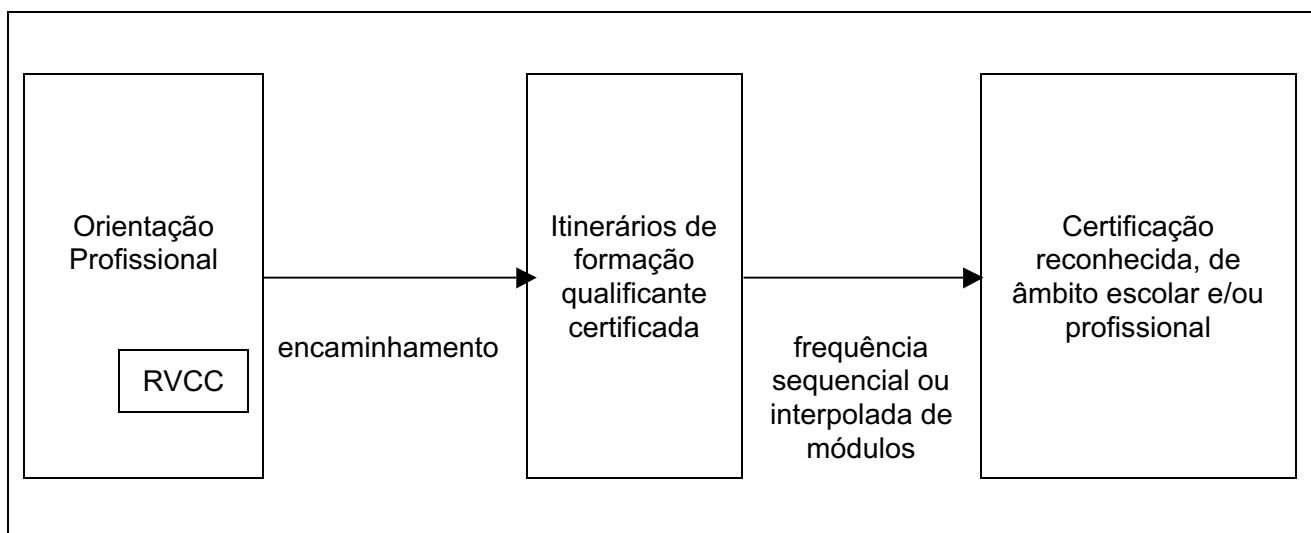
Neste contexto, parece-nos ser de considerar, o seguinte conjunto de aspectos:

- a) Tendo por *base* os perfis profissionais de maior relevância, ao nível sectorial, tal como emerge dos trabalhos desenvolvidos pelo INOFOR, no âmbito dos designados Estudos Prospectivos Sectoriais, poderiam ser concebidos itinerários de formação, de carácter qualificante, em que as *competências* detectadas como mais importantes, no âmbito de um determinado perfil ou conjunto de perfis profissionais, pudessem ser concretizados, sob a forma de *objectivos de formação*.
- b) Esses *objectivos de formação*, seriam por sua vez estruturados em percursos / *itinerários formativos*, possibilitando aceder a saídas profissionais específicas, as competências, comuns ou transversais, “tronco comum”, a determinados conjuntos de perfis profissionais, seriam complementadas por módulos formativos, conferentes de competências específicas, associadas às saídas profissionais desejadas.
- c) Estes itinerários beneficiariam de reconhecimento formal, em sede de sistema de certificação profissional, não deixando os seus módulos constitutivos, de beneficiar igualmente de *reconhecimento* individualizado e capitalizável, tendo em vista a consecução de itinerários completos.
- d) Em termos organizacionais, os percursos formativos, construídos nestes moldes e destinados a ser formalmente reconhecidos, seriam estruturados em *módulos de competências*, detendo reconhecimento formal, dos saberes e competências que lhes estejam associados, sejam estes de natureza escolar e/ou profissional, correspondendo a um *módulo de formação* ou a um *pequeno grupo de módulos de formação*, matriciado num sistema de unidades capitalizáveis.
- e) Os designados “*módulos de competências*”, tendo por base um ou vários módulos de formação, configurariam por seu lado, unidades fundamentais da “métrica” do sistema de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências**, possibilitando nestes termos, a existência de um referencial coerente, o qual permitiria aquilatar do “estado da arte” dos saberes e competências dos indivíduos, facilitando deste modo o estabelecimento de “pontes” para as componentes dos percursos/itinerários formativos a frequentar, tendo em vista o completamento de um itinerário qualificante e formalmente reconhecido, conferente de um nível de escolaridade e profissional, reconhecido.

A articulação entre o processo de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências** e os itinerários de qualificação, formalmente reconhecidos, seria efectuado por via dos designados “módulos de competências”, configurando estes “unidades de conta” na “métrica” do sistema do RVCC.

O processo de desenvolvimento curricular, afigura-se portanto incontornável, constituindo-se como um efectivo “núcleo duro”, de todo o subsequente processo de certificação profissional, o qual fará a articulação destas questões com os processos e procedimentos de Reconhecimento, Validação e Certificação a indivíduos.

Neste contexto os indivíduos, nomeadamente antes da frequência de uma formação de natureza qualificante e certificada, seriam convidados a passar por um processo de Orientação Profissional, em que uma das dimensões seria a do reconhecimento e validação das respectivas competências, podendo posteriormente ser encaminhados para a frequência de itinerários completos ou parciais, conforme se indica esquematicamente na figura seguinte.



Concluindo, poderíamos considerar que o sistema de Certificação, tendo por base referenciais decorrentes dos perfis profissionais, deverá possibilitar articulação entre a certificação de **percursos de formação**, e as **competências dos indivíduos**, verificadas em rede de sistema de RVCC.

A “introdução” dos itinerários de formação implicaria o estabelecimento, relativamente a cada módulo de competências, um painel **de requisitos de entrada**, bem como a verificação do sucesso de **aquisição das competências e saberes à saída**. Os módulos de competência estruturados em unidades do tipo: 1 – pré-requisitos de acesso, 2 - corpo do módulo e 3 - avaliação, seriam a base dos designados itinerários, sendo que os “testes” de avaliação final dos módulos poderiam conferir a base de apreciação do processo de avaliação em sede de RVCC.

Bibliographical Reference And Web Sites

Lei nº 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo)

Decreto-Lei nº 286/89, de 29 de Agosto

Decreto-Lei nº 74/91, de 9 de Fevereiro

Decreto-Lei 401/91, de 16 de Outubro

Decreto-Lei 405/91, de 16 de Outubro

Despacho normativo nº 193/91

Decreto-Lei nº 74/91, de 9 de Fevereiro

Decreto-lei nº 95/92 de 23 Maio

Despacho nº 134/ME/92

Despacho nº 273/ME/92, de 10 de Fevereiro

Portaria nº 423/92, de 22 de Maio

Decreto-Lei nº 205/96, de 25 Outubro

Decreto-Lei nº 115/97 de 12 de Maio

Decreto-Lei nº 4/98, de 8 de Janeiro

Despacho Conjunto n.º 517/98

Despacho Conjunto n.º 897/98

Despacho normativo nº 36/99, de 28 de Junho

Portaria nº 989/99, de 3 de Novembro

Decreto-lei nº6/2001, de 18 de Janeiro

Despacho conjunto nº 665/2001, de 21 de Julho

Despacho conjunto n.º 49/2002, de 17 Janeiro

Portaria nº 392/2002, de 12 de Abril

Despacho conjunto nº 279/2002, de 12 de Abril

Decreto-Lei nº 208/2002, de 17 de Outubro

Revisão Curricular do ensino secundário, de 10 de Abril de 2003

Revisão Curricular do ensino profissional, de 24 de Abril de 2003

Decreto-Lei n.º 74/2004

Anteprojecto da Proposta de Lei da Formação Profissional

Anteprojecto da Proposta de Lei de Bases da Educação

<http://www.portugal.gov.pt/pt/Conselho+de+Ministros/Documentos/20030528PropostaLeiBasesEducacao.htm>

Cardim, José Casqueiro, *O sistema de formação profissional em Portugal - 2ª ed.* - Luxemburgo: SPOCE, 2000. - 166 p.

Centeno, Luis Gomes; Sarmiento, Ana Leonor, *O financiamento da educação e formação profissional em Portugal : perfil do sistema de financiamento.* Luxemburgo : SPOCE, 2001

Comissão Interministerial para o Emprego [Coord.], *Inserção profissional dos ex-formandos de acções de formação inicial : relatório global, 1997/98.* Lisboa : DGEFP, 2001

Graça , Isabel Silva; Milagre, Cristina; Pereira, Susana, *Aprender em contexto de trabalho : reflexão com base numa experiência.* Lisboa: INOFOR, 1999

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Aprendizagem: formação profissional de jovens em alternância: dossier técnico.* Lisboa : IEF, [2000].

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *A inserção profissional dos ex-formandos, saídos da formação inicial e da formação contínua em 1995.* Lisboa : IEF, 1996.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Relatório de actividades, 2000*
http://www.iefp.pt/Plano_Actividades/Relat_Plan_Act.htm

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Relatório de actividades, 2001*
http://www.iefp.pt/Plano_Actividades/Relat_Plan_Act.htm

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, *Plano Nacional de Emprego 2002*, CIDES/DEPP, 2003.

Murray, Asa; Steedman, Hilary, Perfis de competência em França, Alemanha, Países-Baixos, Portugal, Suécia e Reino Unido, *in Revista Europeia Formação Profissional - CEDEFOP.* - Lisboa., Nº 22 (Janeiro-Abril 2001), p. 3-15

Programa Leonardo da Vinci, *Portugal – Sistema de Educação e Formação Profissional*, [Lisboa], Programa Leonardo da Vinci, [2000].

POEFDS – Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social

<http://www.qca.pt/po/download/poefds.pdf>

Documento Orientador da Reforma do Ensino Artístico Especializado, de 28 de Abril

<http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/5E742AE6-E343-490F-ADCC-E8C20920880B/0/ReformaEnsinoArtistico.pdf>

Documento Orientador da Reforma do Ensino Secundário Recorrente, de Julho de 2003

http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/F4FD788B-E749-4F20-9D8B-71DCA5CE0912/0/Reforma_Recorrente.pdf

WEBSITES

<http://www.dapp.min-edu.pt/>

<http://www.deb.min-edu.pt/>

<http://www.depp.msst.gov.pt>

<http://www.des.min-edu.pt/>

<http://www.dgfv.min-edu.pt/index1.htm>

<http://www.iefp.pt>

<http://www.ine.pt/index.htm>

<http://www.inofor.pt/>

<http://www.min-edu.pt>

<http://www.qca.pt>

<http://www.eurydice.org>

<http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>

<http://www.oecd.org/home/>

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

<http://www.dgfdc.min-edu.pt>

<http://europa.eu.int/ploteus>