

**Declaração de Osnabrück
sobre o ensino
e a formação profissionais
como facilitador da
recuperação
e da transição justa
para a economia digital
e a economia verde**

Aprovada em 30 de novembro de 2020



Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2021

© União Europeia, 2021



A política de reutilização dos documentos da Comissão Europeia é regida pela Decisão 2011/833/UE da Comissão, de 12 de dezembro de 2011, relativa à reutilização de documentos da Comissão (JO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo indicação em contrário, a reutilização do presente documento é autorizada ao abrigo da licença «Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)» da Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Tal significa que a reutilização é autorizada desde que seja feita uma menção adequada da origem do documento e que sejam indicadas eventuais alterações.

PDF ISBN 978-92-76-43240-1 doi:10.2767/62196 KE-07-21-050-PT-N



DECLARAÇÃO DE OSNABRÜCK 2020

sobre o ensino e a formação profissionais como facilitador da recuperação e da transição justa para a economia digital e a economia verde

Declaração dos ministros responsáveis pelo ensino e a formação profissionais (EFP) dos Estados-Membros, dos países candidatos à UE e dos países do EEE, dos parceiros sociais europeus e da Comissão Europeia, reunidos em 30 de novembro de 2020 para chegar a um acordo sobre um novo conjunto de ações políticas em matéria de EFP para o período de 2021-2025, a fim de complementar e operacionalizar a visão e os objetivos estratégicos formulados na Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência.

Nós, os ministros responsáveis pelo EFP, reafirmamos o nosso compromisso, assumido na reunião conjunta com os parceiros sociais europeus e com a Comissão Europeia em Osnabrück, em 16 e 17 de setembro de 2020, de contribuir para a recuperação pós-COVID-19 e de continuar a desenvolver um espaço europeu da educação e da formação através de sistemas de ensino e formação inovadores e orientados para o futuro, a fim de apoiar a transição digital e ecológica e de melhorar a empregabilidade e a competitividade, estimulando, desse modo, o crescimento económico.

Todos os objetivos e ações serão executados com o devido respeito pelo princípio da subsidiariedade e em conformidade com as circunstâncias nacionais em matéria de EFP.

Salientamos que uma forte parceria com os parceiros sociais é fundamental para alcançar os objetivos e os resultados definidos na Declaração de Osnabrück.

Valorizamos o apoio demonstrado pelas associações de prestadores de EFP e pelas organizações de aprendentes ao nível da UE através dos seus documentos de posição em linha com a Declaração de Osnabrück.

Subscrita pelos ministros responsáveis pelo ensino e a formação profissionais dos países participantes no processo de Copenhaga:

- dos Estados-Membros da UE (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chéquia, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia e Suécia)
- dos países candidatos à UE (Albânia, Montenegro, República da Macedónia do Norte, Sérvia, Turquia)
- dos países do EEE (Islândia, Listenstaine, Noruega)

Subscrita pelos parceiros sociais europeus (Confederação Europeia de Sindicatos, BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe)

Subscrita pela Comissão Europeia, e

Apoiada pelas associações de prestadores de EFP a nível europeu (VET4EU2) e pelos representantes dos aprendentes (OBESSU, Rede Europeia de Aprendizizes), que apresentaram um documento de posição de apoio à Declaração de Osnabrück

INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19, por um lado, e a digitalização e as alterações climáticas, por outro, tiveram um forte impacto nas nossas economias, no emprego e nas sociedades. O ensino e a formação profissionais (EFP) foram convidados, a justo título, a contribuir para a elaboração de estratégias de resposta a incidentes sem precedentes, como a recuperação pós-COVID-19, mas também a lidar com desafios como as alterações demográficas, a inovação digital, as abordagens sustentáveis ou sem impacto no clima, a crescente procura de competências nas áreas CTEM e a necessidade crescente de melhoria de competências ⁽¹⁾ e requalificação constantes ao longo da vida profissional. O EFP está a ganhar uma nova dinâmica devido à recente atualização da Agenda de Competências para a Europa ⁽²⁾ e à proposta da Comissão de uma Recomendação do Conselho sobre o EFP ⁽³⁾, que ajudam a conferir peso ao direito dos indivíduos a um ensino, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida de qualidade e inclusivos, conforme enunciado no primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A Declaração de Copenhaga de 29-30 de novembro de 2002 lançou a estratégia europeia para o reforço da cooperação em matéria de EFP, vulgarmente designada por «processo de Copenhaga». A cooperação no âmbito do processo de Copenhaga, com quase 20 anos, tornou-se um catalisador da modernização do EFP em muitos Estados-Membros e países candidatos da UE e contribuiu para os trabalhos rumo aos objetivos e metas estratégicos da Europa. Daremos continuidade aos resultados da nossa cooperação acordada na Declaração de Copenhaga (2002) e reafirmada nos Comunicados de Maastricht (2004), de Helsínquia (2006), de Bordéus (2008) e de Bruges (2010) e nas Conclusões de Riga (2015). O processo de Copenhaga proporciona uma plataforma tripartida para intensificar, complementar e operacionalizar a política europeia em matéria de EFP, adotada pelo Conselho da União Europeia. Além disso, serve de plataforma para o reforço da cooperação com os parceiros sociais, câmaras, prestadores de EFP e organizações de aprendentes para os próximos cinco anos. Contribuirá também para o desenvolvimento do espaço europeu de educação e formação através de sistemas de ensino e formação inovadores e orientados para o futuro, contribuindo para uma transição justa para a economia digital e a economia verde.

¹ O termo «competências» é usado no sentido lato, isto é, abrange também as aptidões.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_20_1196

³ Ibidem.

FUNDAMENTAÇÃO

Um EFP europeu de excelência e inclusivo é mais do que uma resposta à evolução e aos desafios com que os indivíduos e as organizações se confrontam; é um facilitador da inovação e um alicerce essencial para o crescimento ecológico, digital e sustentável. Reforça a resiliência dos países às crises, desenvolve oportunidades de aprendizagem ao longo da vida de qualidade para todos os cidadãos e transforma os desafios digitais e ecológicos em forças motrizes capazes de conciliar a recuperação sustentada, a sustentabilidade ambiental e a distribuição equitativa dos frutos do crescimento por todos os cidadãos e sociedades.

Um EFP europeu de excelência e inclusivo é igualmente necessário para a competitividade das empresas europeias e para o bom funcionamento do mercado de trabalho europeu.

Os programas de aprendizagem e a aprendizagem em contexto laboral, integrados num ambiente de trabalho real, melhoram a empregabilidade. O EFP dota a nossa força de trabalho de conhecimentos, competências e aptidões pertinentes para um mercado de trabalho em constante mudança e oferece possibilidades de melhoria de competências e de requalificação tendo em vista a excelência e a inclusão. O EFP possui um objeto e uma identidade distintos e desempenha um papel fundamental na interface entre o ensino e a formação, o emprego e as políticas económicas. Só pode ser desenvolvido de uma forma eficaz se as políticas forem coerentes e interligadas, assentes no equilíbrio entre a continuidade e os novos rumos.

Tendo em consideração a proposta de Recomendação do Conselho sobre o EFP em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência, bem como a Agenda de Competências para a Europa atualizada, a Declaração de Osnabrück concentra-se em quatro domínios principais para o período de 2021 a 2025:

1. Resiliência e excelência através de um EFP de qualidade, inclusivo e flexível;
2. Estabelecer uma nova cultura de aprendizagem ao longo da vida — importância do EFP-C e da digitalização;
3. Sustentabilidade — uma vertente ecológica do EFP;
4. Espaço europeu da educação e da formação e o EFP a nível internacional.

Baseamos esta Declaração em princípios que incluem a devida consideração do diálogo social e da necessidade de parcerias fortes com um amplo conjunto de partes interessadas, incluindo parceiros sociais, empresas, associações patronais, câmaras, associações setoriais, prestadores de EFP, representantes dos aprendentes, administrações públicas nacionais, regionais e locais, serviços de emprego e organizações da economia social. As empresas, enquanto locais de aprendizagem, são cruciais para um EFP moderno e de excelência. Sublinhamos a

responsabilidade partilhada com as empresas de promover a transmissão das competências necessárias. A necessidade de investimento suficiente e da participação de todas as partes interessadas é igualmente fundamental para alcançar os objetivos da Declaração, sobretudo no contexto da pandemia. Um EFP de qualidade e inclusivo deve proporcionar aos cidadãos igualdade de oportunidades de formação, independentemente da sua situação pessoal e económica e do seu local de residência.

Os princípios subjacentes incluem ainda a necessidade de manter programas de aprendizagem e aprendizagem em contexto laboral de alta qualidade, de consolidar as realizações e de melhor integrar o EFP inicial (EFP-I) e contínuo (EFP-C), a fim de assegurar a melhoria de competências e a requalificação, incluindo percursos do EFP-I até ao EFP-C. Os cidadãos, os aprendentes e as suas famílias estão no cerne das nossas preocupações; o acesso e o usufruto de EFP de qualidade, inclusivo e responsável deveria ser um direito de todos os aprendentes.

Num contexto de elevada incerteza, o investimento nas competências e aptidões das pessoas é, a par da melhoria da eficiência dos mercados de trabalho, a melhor opção para reforçar a confiança dos cidadãos europeus.

Objetivo 1: Resiliência e excelência através de um EFP de qualidade, inclusivo e flexível

As novas tecnologias, os novos modelos de negócio, a digitalização, a inteligência artificial, as alterações demográficas, as alterações climáticas e a crise económica resultante da COVID-19 requerem respostas flexíveis de sistemas de EFP com uma governação adequada. Um EFP flexível e resiliente é capaz de se adaptar em caso de perturbações e de transformar ameaças em oportunidades, promovendo, desse modo, a inovação, a produtividade e a resiliência das nossas economias e sociedades a nível local, regional, nacional e europeu. Além de ajudar os cidadãos a lidar com a mudança, o EFP deve permitir-lhes também definir a mudança. A inovação no domínio do EFP está intimamente ligada às questões das novas competências, dos programas curriculares, das metodologias de educação e dos instrumentos de previsão.

Estamos, pois, determinados a explorar o potencial da aprendizagem digital e da inteligência artificial para ajudar os aprendentes a desenvolver os seus conhecimentos, competências e aptidões. As informações sobre o mercado de trabalho e as competências ⁽⁴⁾ e a investigação devem ser tidas em conta pelos

⁴ Por «informações sobre competências» entende-se o resultado de um processo orientado por peritos, que consiste na seleção, combinação e apresentação de dados — com base em previsões de competências, acompanhamento de diplomados, inquéritos sobre competências, análise de megadados e outros

decisores na área do EFP e ajudar os prestadores e profissionais do EFP a desenvolver e adaptar as suas ofertas de EFP às necessidades em constante evolução da sociedade e do mercado de trabalho. Os aprendentes precisam de mais orientação e de apoio específico para elaborarem os seus percursos de aprendizagem e de carreira. Além disso, a pandemia de COVID-19 ensinou-nos que a aprendizagem digital pode desempenhar um papel importante e complementar no apoio à aprendizagem. A par das abordagens de governação descendentes, estamos a assistir a um florescimento do papel de várias redes de colaboração horizontal nestas novas condições, nomeadamente a formação de comunidades de prática para apoio mútuo e produção de conhecimentos, sobretudo no que diz respeito a soluções de emergência.

Estamos atualmente a testemunhar um aumento das necessidades de diferentes combinações de competências e qualificações por parte do mercado de trabalho, bem como alterações estruturais no panorama do EFP. Ambas as alterações requerem um EFP modernizado e inclusivo. Uma vez que os indivíduos terão de proceder regularmente a melhorias de competências e requalificações, a fim de se adaptarem à rápida evolução da digitalização ⁽⁵⁾, a excelência do EFP a todos os níveis de qualificação, incluindo aos níveis superiores do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), assumirão uma importância cada vez maior para a manutenção da empregabilidade. Um EFP de excelência prepara os aprendentes para o mundo do trabalho de hoje e para o futuro, permitindo a criação de emprego no contexto de mercados de trabalho eficazes e de qualidade. Um EFP de excelência contribui para o reforço da cidadania democrática e para os valores europeus. Para alcançar estes objetivos, será necessário desenvolver as capacidades das instituições de EFP, com a participação ativa das partes interessadas. Um EFP de alta qualidade que inclua educação para o empreendedorismo capacita os aprendentes para abrirem novas empresas.

O papel e o alcance das instituições de EFP estão a mudar. Os limites entre o ensino superior e o EFP estão a esbater-se; ainda existem obstáculos por superar, mas as políticas procuram uma maior permeabilidade nos sistemas de ensino e formação. A excelência no EFP é valorizada pelas sociedades e está ligada ao reconhecimento e à permeabilidade face ao ensino superior, bem como à facilidade de acesso ao mercado de trabalho.

Apoiamos, pois, uma iniciativa para a excelência do EFP na Europa e salientamos a pertinência dos programas de EFP aos níveis 5 a 8 do QEQ, em pé de igualdade

métodos — para fazer levantamentos e previsões relativos às tendências em matéria de competências.

⁵ Tendo em conta o Acordo-Quadro sobre Digitalização dos parceiros sociais europeus (2020).

com o ensino superior, a fim de oferecer aos diplomados do EFP uma via flexível, inclusiva e valiosa para postos de trabalho de alto nível e oportunidades de carreira que respondam às necessidades socioeconómicas atuais e futuras. Em nosso entender, é fundamental realizar investimentos incisivos e de qualidade no EFP e reforçar a cooperação com e entre os parceiros sociais e as partes interessadas competentes, incluindo os aprendentes.

Resultados esperados a curto prazo para 2021-2025

Apoio ao nível da UE:

Promover o intercâmbio de boas práticas e as atividades de aprendizagem entre pares em prol de reformas políticas inovadoras e da excelência do EFP, abordando também a sustentabilidade e os desafios da digitalização, bem como a ligação entre as ofertas de qualificação do EFP I e do EFP C como percursos de carreira atrativos.

Desenvolver e reforçar os centros de excelência profissional como incubadoras e ecossistemas de competências inovadores, abrangendo atividades de aprendizagem, formação e investigação, o EFP, o ensino superior e a investigação em setores ou desafios socioeconómicos específicos, incluindo apoio ao empreendedorismo e recursos de EFP digitais e inovadores para todos.

Ações a nível nacional:

Explorar a possibilidade de criar uma rede de executivos e peritos voluntários, reformados ou em sabática, para apoiar os seus pares nos domínios do EFP e dos programas de aprendizagem no âmbito da Aliança Europeia para a Aprendizagem.

Apoiar o desenvolvimento de infraestruturas digitais para fins de aprendizagem e ensino no domínio do EFP, incluindo inteligência artificial e tecnologias de realidade aumentada/realidade virtual, e desenvolver modalidades institucionais de ensino e formação adequadas, assentes em infraestruturas adequadas, sobretudo nas zonas remotas e rurais, para garantir a inclusão social.

Reforçar a aprendizagem em contexto laboral e os programas de aprendizagem mediante a aplicação do Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem ⁽⁶⁾ e a utilização dos serviços de apoio a pedido e de iniciativas de aprendizagem política. Reforçar a utilização de programas de aprendizagem de qualidade e inclusivos como um

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29>

instrumento para apoiar a transição da escola/formação para o trabalho de grupos vulneráveis e melhorar os níveis de qualificação dos cidadãos. Apoiar a excelência profissional (centros de excelência profissional CEP) e melhorar a permeabilidade entre os percursos profissionais e académicos, nomeadamente a aprendizagem em contexto laboral e o reforço da cooperação entre o EFP, o ensino superior e os centros de investigação, estabelecendo programas de EFP e de aprendizagem eficazes e de qualidade ao nível 5 e superiores do QEQ. Desenvolver sistemas nacionais e regionais de informações sobre competências, incluindo a antecipação de competências e o acompanhamento dos diplomados; permitir que os parceiros sociais, decisores, partes interessadas e prestadores se adaptem e atualizem os programas de EFP, os programas curriculares e as orientações de forma atempada e eficaz.

Objetivo 2: Estabelecer uma nova cultura de aprendizagem ao longo da vida — importância do EFP-C e da digitalização

Com a evolução dos perfis profissionais e de qualificações e o surgimento de novas profissões no rescaldo da transição ecológica e digital, as pessoas precisam de apoio para melhorarem e atualizarem as suas competências a título permanente. Os quadros de qualificações europeus e nacionais foram desenvolvidos para servirem de base a sistemas de qualificações que contribuam para a transparência e a qualidade das qualificações. É necessário promover o EFP como uma via atrativa e de alta qualidade para o emprego e para a vida. Essa atratividade pode ser alcançada, nomeadamente, através da adaptabilidade, da flexibilidade, da alta qualidade, da inclusividade e da permeabilidade dos percursos de formação.

A aprendizagem ao longo da vida permite às pessoas dominarem um amplo conjunto de competências e aptidões e tirarem partido do sistema de ensino e formação, utilizando tecnologias de ponta e instrumentos de aprendizagem e cruzando os limites das instituições de ensino e formação. O EFP-C deve, pois, adotar uma abordagem sistémica para se adaptar à evolução tecnológica que ocorre ao longo de toda a vida profissional. Cabe a todas as partes interessadas — órgãos de poder nacional e regional, parceiros sociais e prestadores e aprendentes de EFP — continuar a desenvolver uma nova cultura da aprendizagem ao longo da vida e assegurar sistemas de aprendizagem ao longo da vida de qualidade, acessíveis e inclusivos, pertinentes e sustentáveis.

As ofertas de EFP-I e de EFP-C devem estar mais bem interligadas, ser compatíveis e ter por base as informações sobre competências disponíveis aos níveis europeu, nacional e/ou regional. Uma nova cultura da aprendizagem ao longo da vida

proporcionará às pessoas orientação de carreira ao longo da vida e a possibilidade de realizarem programas de EFP de qualidade e inclusivos, bem como de adquirirem competências essenciais para gerirem ativamente as suas fases de ensino, formação e emprego, com o apoio e a responsabilidade acrescida de todas as partes interessadas. Esta nova cultura baseia-se em políticas e quadros de EFP orientados para a prática e motivados pela procura social e profissional. Uma nova cultura da aprendizagem ao longo da vida implica também o destaque para a aprendizagem e a formação em contexto laboral nas estratégias de EFP-C. Os aprendentes de todas as idades e empresas devem estar cientes das suas necessidades e desenvolver ambientes de trabalho propícios à aprendizagem, a fim de explorarem plenamente o seu potencial. É importante garantir uma orientação de carreira eficaz e o acesso a ensino e formação de qualidade para todos, sobretudo para os aprendentes vulneráveis, nomeadamente através do direito à formação, de contas de formação, de fundos bipartidos e de outros incentivos.

Uma cultura da aprendizagem ao longo da vida não é possível sem professores, orientadores, formadores e mentores dedicados que tenham acesso a desenvolvimento profissional inicial e contínuo de alta qualidade e inclusivo e que atuem como multiplicadores e mediadores. Os professores e formadores terão, em muitos aspetos, uma participação ativa na gestão da mudança no rescaldo deste desenvolvimento. O ensino e formação digitais requerem que as equipas do EFP desenvolvam novas abordagens metódicas e didáticas para aplicar num mundo interligado. Para isso, é necessário reforçar a atratividade das profissões de professor e de formador ⁽⁷⁾, por exemplo (e se aplicável) apoiando o acesso de profissionais das empresas às profissões de professor e de formador das instituições de EFP, em consonância com a legislação nacional e as condições de acesso à profissão docente.

Resultados esperados a curto prazo para 2021-2025

Apoio a nível da UE:

Desenvolver um inventário de estratégias e ações pertinentes para a requalificação e a melhoria das competências no contexto da transição ecológica e digital, com base nos inquéritos realizados a nível da UE, como o inquérito à formação profissional contínua, o Inquérito Europeu às Empresas e outros dados pertinentes da Comissão e do Cedefop. Melhorar a previsão estratégica das competências a nível da UE, sobretudo através do trabalho do Cedefop no domínio das informações

⁷ Em conformidade com as Conclusões do Conselho sobre os professores e formadores europeus do futuro (2020/C 193/04).

sobre competências, em consulta com a Comissão Europeia, os governos nacionais e os parceiros sociais.

Lançar e apoiar o Pacto para as Competências, mobilizando parcerias, incentivos e compromissos de ação, em linha com a melhoria de competências e a requalificação da força de trabalho e em concertação com os Estados Membros e as empresas.

Explorar incentivos financeiros e não financeiros ao EFP I e ao EFP C para adultos, programas de promoção com fundos públicos para o EFP C e outros incentivos financeiros, ligados, se for caso disso, a convenções coletivas de trabalho, para incentivar a aprendizagem individual, tendo em conta as sinergias entre diferentes domínios estratégicos, por exemplo políticas de emprego, inclusão social e educação e especificidades nacionais e regionais.

Melhorar as estatísticas europeias, juntamente com os gabinetes nacionais de estatística, incluindo estatísticas sobre investimento público e privado na educação de adultos.

Promover a mobilidade para fins de aprendizagem e trabalho na Europa, conceder acesso a informações transparentes e fiáveis sobre competências, oportunidades de trabalho e tendências do mercado de trabalho, promover a interligação das plataformas digitais de aprendizagem e gestão de carreira a nível europeu e permitir que as instituições de ensino e formação emitam diplomas e certificados digitais (credenciais digitais Europass), fomentando a transparência e o reconhecimento das qualificações na Europa, através da nova plataforma Europass.

Ações a nível nacional:

Desenvolver, com todas as partes interessadas e parceiros sociais pertinentes a nível nacional, regional e setorial, estratégias nacionais em matéria de competências para uma aprendizagem ao longo da vida de qualidade e inclusiva. Além da oferta de ensino e formação, as estratégias nacionais de competências podem incluir orientações, incentivos para melhorar a oferta de competências por parte dos empregadores, uma maior participação por parte dos trabalhadores, validação de aprendizagens anteriores e abordagens públicas específicas para chegar às pessoas inativas e desempregadas, aos jovens que não trabalham, não estudam, nem estão em formação (NEET) ou a indivíduos em risco de desemprego.

Elaborar medidas de informação específicas sobre as vantagens do EFP C e garantir o acesso intuitivo a informações sobre ofertas de EFP I e EFP C a nível nacional e regional, combatendo os estereótipos de género e outros estereótipos para alcançar uma sociedade equitativa, justa e diversificada.

Trabalhar com as respetivas partes interessadas para desenvolver soluções de aprendizagem digital que facilitem o acesso a oportunidades de EFP C e a atribuição de credenciais e certificados de EFP C, criando a possibilidade de obter qualificações completas sem negligenciar o EFP C em contexto laboral e os efeitos positivos dos ambientes de trabalho propícios à formação.

Apoiar, se for caso disso, a ligação entre as plataformas ou bases de dados nacionais de EFP e o Europass, em conformidade com a decisão do Europass e a Recomendação relativa ao QEQ.

Apoiar os professores, formadores, orientadores, educadores de adultos e mentores do EFP, dotando-os das competências e dos instrumentos adequados para e através das tecnologias digitais, nomeadamente através de abordagens sistemáticas e oportunidades de desenvolvimento profissional inicial e contínuo no contexto escolar e laboral, bem como ensino e formação à distância, a fim de que possam progredir nas carreiras.

Objetivo 3: Sustentabilidade – uma vertente ecológica do EFP

As atitudes responsáveis face ao ambiente afetam as sociedades e as economias europeias. A sustentabilidade é uma preocupação transversal à procura de mão de obra, à educação, às competências, às profissões e à distribuição geográfica dos postos de trabalho e dos trabalhadores. As empresas, as organizações do setor privado e as iniciativas sociais são importantes impulsionadores da sustentabilidade económica e social. O EFP-I e o EFP-C devem procurar integrar as competências para a sustentabilidade nos seus regulamentos e práticas. Além disso, a ligação entre a digitalização e a sustentabilidade é fundamental para este objetivo. A evolução tecnológica conduz ao crescimento de setores como o do ensino e formação; o desenvolvimento de ambientes de fonte aberta e de aprendizagem digital pode melhorar a acessibilidade da educação para o desenvolvimento sustentável, tanto dentro como fora dos contextos do ensino e formação, quer seja nas escolas, nas empresas ou em casa.

Resultados esperados a curto prazo para 2021-2025

Apoio ao nível da UE:

Promover iniciativas de apoio à cooperação e à partilha de conhecimentos entre as instituições e os prestadores de EFP sobre métodos de aprendizagem, programas curriculares, orientações, aprendizagem em contexto laboral e garantia da qualidade da oferta educativa e de formação em matéria de competências verdes, recorrendo a programas europeus como o Erasmus+.

Promover o intercâmbio de práticas dos professores e formadores do EFP, concretamente no que diz respeito às tendências e às necessidades de competências pertinentes para a economia verde, tendo em vista a aprendizagem/revisão pelos pares e a partilha de boas práticas.

Apelar para novos compromissos e parcerias para programas de aprendizagem de qualidade e eficazes ligados às tecnologias e profissões verdes, ao abrigo da Aliança Europeia para a Aprendizagem renovada, com ênfase nos setores económicos que estarão na linha da frente da transição para uma Europa com impacto neutro no clima.

Explorar oportunidades para assegurar que a cooperação europeia em matéria de políticas de EFP tem um impacto neutro no clima, por exemplo, através do recurso mais generalizado às videoconferências, aos webinários e às conferências virtuais com todas as partes interessadas e parceiros sociais no domínio do EFP.

Ações a nível nacional:

Criar incentivos à ecologização dos programas de EFP, incluindo ensino e formação em tecnologias verdes e inovação, eficiência energética, economia circular, consciência ambiental, utilização sustentável dos materiais de aprendizagem e de formação e digitalização para reduzir o impacto climático.

Definir competências pertinentes para o mercado de trabalho que contribuam para a transição ecológica, as quais deverão ser integradas nos programas curriculares e na oferta de EFP, incluindo competências básicas aplicáveis a todos os setores e profissões e competências específicas por setor, em cooperação com os parceiros sociais.

Definir e apoiar oportunidades que permitam aos professores e formadores, às equipas de gestão dos prestadores de EFP e aos formadores e mentores das empresas funcionarem como multiplicadores e mediadores, a fim de reforçar a digitalização e a sustentabilidade na prestação e na gestão dos programas de formação.

Objetivo 4: Espaço europeu da educação e da formação e o EFP a nível internacional

A globalização dos mercados e as tendências demográficas apelam para a modernização e a adaptação dos sistemas e instituições de EFP a nível nacional, regional e setorial nos Estados-Membros. O desenvolvimento mundial também traz excelentes oportunidades à Europa enquanto local de ensino e formação. Além disso, este objetivo está relacionado com a intenção ambiciosa da Declaração de Copenhaga de fazer da Europa uma referência mundial para os aprendentes. Os quadros de qualificações europeus e nacionais e o Europass foram pioneiros neste sentido.

A mobilidade no âmbito do EFP aumentou significativamente nas últimas duas décadas, com mais de 1,5 milhões de aprendentes e pessoal do EFP a beneficiar da mobilidade do Erasmus+. No contexto da pandemia de COVID-19, a mobilidade virtual e híbrida, em especial, adquiriu uma nova dinâmica. Os projetos de cooperação conducentes a programas e qualificações conjuntos em matéria de EFP estão a ganhar velocidade. A migração é um desafio para todos. A transparência e a comparabilidade das qualificações e competências ajudam os organismos competentes, os prestadores de ensino e formação, os empregadores e os indivíduos a fazer escolhas e tomar decisões informadas. Deveríamos tirar pleno partido das iniciativas e programas da UE (QEQ, Europass, Erasmus+, por exemplo) neste contexto.

Estas iniciativas e programas reforçam a transparência das qualificações e a oferta, a todos os aprendentes, da oportunidade de enveredarem por percursos flexíveis e inclusivos, além de incentivarem as pessoas a mudar, horizontalmente, de um local de aprendizagem num país para um local de aprendizagem num país diferente, obtendo, na mesma, a sua qualificação completa ou concluindo quaisquer vias de aprendizagem do EFP-I ou do EFP-C. No contexto das alterações demográficas, tal contribuirá também para a mobilidade transfronteiriça dos trabalhadores e profissionais qualificados, melhorando a correspondência entre a oferta e a procura no mercado de trabalho.

De um modo geral, devemos promover os sistemas de EFP europeus como um espaço europeu comum do ensino e da formação, reconhecido como referência mundial para os aprendentes da formação profissional. Tal implica a elaboração de princípios e normas baseados no Europass como alternativas atrativas e seguras às plataformas e produtos comerciais de tratamento de dados de outras regiões do mundo. Com o apoio da Fundação Europeia para a Formação (ETF) e do Cedefop, uma política da UE em matéria de EFP poderia chegar ao ensino e formação nos países vizinhos e noutras regiões do mundo.

Resultados esperados a curto prazo para 2021-2025

Apoio ao nível da UE:

Reforçar a mobilidade, incluindo a mobilidade a longo prazo no domínio do EFP, com base em critérios de qualidade comuns e na promoção do reconhecimento dos resultados da aprendizagem do EFP.

Explorar a possibilidade de um intercâmbio transnacional estruturado entre as partes interessadas no EFP, os professores e formadores do EFP e os representantes dos parceiros sociais; avaliar o potencial de instrumentos europeus como a Plataforma Eletrónica para a Educação de Adultos na Europa (EPALE), a gemação eletrónica e o Europass. Continuar a desenvolver o Europass em estreita cooperação com os Estados Membros e os parceiros sociais europeus, tendo em consideração as especificidades dos sistemas de EFP nacionais e regionais; garantir que os aprendentes do EFP têm acesso permanente e em qualquer lugar, incluindo através de dispositivos móveis, a informações multilingues sobre mobilidade para fins de aprendizagem, programas de EFP europeus e requisitos de qualificações para ofertas de emprego, e contribuindo desse modo para o espaço europeu da educação e da formação.

Apoiar a preparação e a participação de equipas nacionais no concurso EuroSkills, a fim de aumentar a atratividade e a visibilidade do EFP, promover um EFP de excelência na Europa e alcançar o estatuto de campeões nos concursos mundiais WorldSkills.

Cooperar com organizações internacionais, nomeadamente a OCDE, a OIT, a UNESCO, o Conselho da Europa, o Banco Mundial e outras redes regionais de EFP do mundo, tendo em vista uma agenda mundial comum do EFP (conferências mundiais comuns sobre EFP, promoção do intercâmbio de boas práticas sobre inovações regionais no domínio do EFP e instrumentos de interesse comum).

Ações a nível nacional:

Apoiar e promover a mobilidade dos aprendentes de EFP e adultos, incluindo aprendizes, por exemplo mediante o desenvolvimento de estruturas de apoio e a transmissão de informações sobre oportunidades nos países anfitriões.

Aumentar a taxa de mobilidade dos aprendentes, professores e formadores de EFP, reforçando simultaneamente as medidas para garantir a qualidade e o reconhecimento dos resultados da aprendizagem, bem como estruturas de apoio adequadas. Promover períodos de mobilidade mais longos para os aprendentes de EFP no estrangeiro e garantir que as colocações em programas de aprendizagem estão em conformidade com o Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem, tendo em conta a regulamentação nacional e

as convenções coletivas, inclusive as disposições em matéria de saúde e segurança.

Desenvolver estratégias de internacionalização do EFP, mobilizando parcerias e incluindo compromissos para ações concretas e incisivas, com todas as partes interessadas pertinentes e em conformidade com a regulamentação nacional ou regional.

Promover os conhecimentos, as competências e as aptidões interculturais no âmbito dos requisitos de qualificações e curriculares das qualificações do EFP, em conformidade com o Quadro de Referência Europeu das Competências Essenciais.

Cooperar com outros países da UE na preparação de equipas nacionais para concursos internacionais, como o WorldSkills e o EuroSkills.

Em prol da boa execução das ações acordadas, solicitamos ao Cedefop e à ETF que acompanhem a aplicação da Declaração de Osnabrück e apresentem relatórios anuais sobre o tema ao Comité Consultivo da Formação Profissional e à Direção-Geral da Formação Profissional.



Serviço das Publicações
da União Europeia

eu2020.de
bmbf.de