Nº de referência: 2024-1-ES01-KA220-ADU-000245715

XXIAdults

Adaptação do sistema educativo de adultos ao século XXI

Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL) para a Transformação Digital na Educação Profissional e de Adultos na Bósnia e Herzegovina

Co-funded by the European Union

Nome da Boa Prática
Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL) **para a Transformação Digital na Educação Profissional e de Adultos na Bósnia e Herzegovina** (Documento de Política ETF, 2024)
Resumo da Prática Resumo breve e fácil de compreender: Qual é a prática, para quem e para que propósito?
A prática **de Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL**), descrita no **Documento de Política do ETF (2024**), foca-se no reforço **das oportunidades de aprendizagem ao longo** da vida e na integração **de modelos de aprendizagem baseada no trabalho** na educação vocacional e de adultos na Bósnia e Herzegovina. Destina-se **a estudantes de VET, adultos e adultos desempregados**, com o objetivo de **melhorar a empregabilidade** e alinhar a educação com **as exigências do mercado de trabalho**, especialmente em setores em **transformação digital**. A prática promove uma cooperação mais próxima entre **prestadores de educação, empregadores e decisores** políticos, garantindo que **ferramentas digitais e abordagens de aprendizagem híbrida** sejam utilizadas na formação, estágios e estágios. O objetivo final é criar um **sistema de aprendizagem ao longo da vida mais flexível e inclusivo**, permitindo que adultos e jovens **adquiram competências práticas e relevantes para o trabalho** , ao mesmo tempo que se adaptam a o **local de trabalho cada vez mais digitalizado**.

Descrição da Prática - mínimo de 2000 caracteres
1) Contexto / Contexto Qual foi a necessidade ou problema inicial? Quem era o grupo-alvo? Fazia parte de um programa ou projeto maior?

Co-funded by
the European Union

1) Contexto / Contexto – Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e WBL (2024)

A. **A Necessidade / Problema Inicial**

1. Sistema de Aprendizagem ao Longo da Vida Fragmentado e Subdesenvolvido

Antes da publicação do **Documento de Política do ETF de 2024**, a Bósnia e Herzegovina enfrentava desafios persistentes para estabelecer um **sistema coerente e inclusivo de aprendizagem ao longo da vida (LLL)**. Ao contrário dos países da UE com quadros de educação de adultos bem desenvolvidos, as políticas da Bósnia e Herzegovina estavam **fragmentadas entre entidades e cantões**, com padrões inconsistentes para educação de adultos e formação baseada no trabalho. Muitos aprendizes adultos careciam **de vias reconhecidas para desenvolvimento de competências ou requalificação**, limitando a sua capacidade de adaptação a um mercado de trabalho em rápida mudança.

2. Descompasso de competências e elevadas taxas de desemprego

O mercado de trabalho na Bósnia e Herzegovina apresentou **desfasamentos significativos de competências**, onde os trabalhadores disponíveis não possuíam as qualificações exigidas pelos empregadores. De acordo com inquéritos ao mercado de trabalho citados em avaliações de ETFs, empregadores em setores-chave — como **manufatura, TIC, logística e saúde** — tiveram dificuldades em encontrar colaboradores com **competências práticas e relevantes para o trabalho**. Os sistemas educativos tradicionais, maioritariamente baseados em teoria, não acompanhavam **os requisitos do local de trabalho**, especialmente para profissões que exigiam **competências** digitais.

O desemprego, especialmente entre **jovens e adultos com poucas qualificações**, manteve-se elevado. Muitos adultos ficaram presos em empregos pouco qualificados, com poucas hipóteses de progressão profissional devido à falta de oportunidades estruturadas de aprendizagem ao longo da vida.

3. Oportunidades Limitadas de Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL)

A aprendizagem baseada no trabalho, incluindo estágios, estágios e formação prática no local de trabalho, foi subutilizada. A formação profissional existente muitas vezes carecia **de aplicação prática**, deixando os diplomados sem a experiência prática necessária para um emprego imediato. Os programas de educação para adultos, onde existiam, eram tipicamente **de curta duração e desconectados das necessidades dos empregadores**, alargando ainda mais a lacuna entre a educação e a procura do mercado de trabalho.

4. Pressões da Transformação Digital

A rápida **digitalização do local de trabalho** criou uma necessidade urgente de **novas competências**. Os empregadores exigiam trabalhadores qualificados no **uso básico das TIC, comunicação digital, colaboração online e ferramentas digitais específicas do setor** (por exemplo, design assistido por computador na fabricação, ferramentas de telemedicina na saúde). No entanto, adultos e estudantes de EFP tinham **baixos níveis de competência digital**, enquanto os educadores frequentemente careciam de formação em pedagogia digital.

5. Requisitos de Integração da UE e Alinhamento de Políticas

Co-funded by the European Union

As aspirações da Bósnia e Herzegovina por uma integração mais próxima com a UE exerceram pressão sobre os decisores políticos para alinharem os sistemas nacionais com os padrões europeus, tais como:

- **O Pilar Europeu dos Direitos Sociais** (Princípio 1 – Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida)
- **Recomendação do Conselho da UE sobre Percursos de Desenvolvimento de Competências**
- **Plano de Ação da UE para a Educação Digital**

O ETF identificou que **era necessária orientação política sistémica** para ajudar a Bósnia e Herzegovina a avançar para estes padrões.

B. **Grupos-Alvo**

A prática dirigiu-se a múltiplos grupos dentro do **ecossistema vocacional e de aprendizagem para adultos**:

1. Adultos Aprendizes e Adultos Desempregados

Os principais beneficiários foram adultos que necessitavam de **requalificação ou desenvolvimento de competências**, particularmente:

- **Trabalhadores pouco qualificados** que procuram requalificação para melhores oportunidades de emprego
- **Adultos desempregados**, incluindo indivíduos desempregados de longa duração, que precisavam de novas competências para regressar ao mercado de trabalho
- **Mulheres** e **grupos vulneráveis**, que beneficiaram de formação flexível e inclusiva Caminhos

2. Estudantes de Formação Profissional e Recém-Licenciados

Os jovens inscritos em educação e formação profissional foram incluídos para garantir **uma melhor transição da escola para o trabalho**, com **componentes práticos de WBL** incorporados na sua aprendizagem.

3. Empregadores e Empresas

Os empregadores beneficiaram indiretamente de ter acesso a um grupo de **trabalhadores melhor preparados e praticamente formados**. As empresas também estiveram envolvidas como **parceiras no desenho e implementação de esquemas** WBL.

4. Professores, Formadores e Educadores

Os educadores em escolas de VET e centros de educação de adultos foram visados para **o desenvolvimento de capacidades** tanto em **pedagogia digital** como **em mentoria para a WBL**, para garantir uma formação eficaz.

5. Decisores políticos e instituições públicas

A prática também abordou **os ministérios da educação, trabalho e economia**, fornecendo **recomendações políticas** para harmonizar os quadros de aprendizagem ao longo da vida e WBL.

C. **Parte de um Programa ou Projeto Maior**

As **boas práticas das Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e WBL (2024)** fizeram parte de um contexto estratégico e de desenvolvimento político mais amplo :

1. Fundação Europeia de Formação (ETF) Agenda dos Balcãs Ocidentais

A prática estava diretamente ligada ao **apoio do ETF aos países dos Balcãs Ocidentais** no reforço do desenvolvimento do capital humano. A ETF tem ajudado a BiH a alinhar-se com **as melhores práticas da UE em aprendizagem ao longo da vida, formação baseada no trabalho e transformação digital**.

2. Processo da UE em Berlim e Mercado Regional Comum

A Bósnia e Herzegovina comprometeu-se com iniciativas regionais no âmbito do **Processo de Berlim** e do **Plano de Ação do Mercado Regional Comum (2021–2024),** que incluíram a promoção de **modelos de desenvolvimento de competências, requalificação e WBL** para aumentar a mobilidade laboral.

3. Estruturas de Competências Digitais e Aprendizagem Online (DOL)

Este documento de política baseou-se em iniciativas anteriores de ETFs (como o **201G Digital Skills Factsheet**), com o objetivo de integrar **o desenvolvimento de competências digitais** nas políticas de aprendizagem ao longo da vida e WBL.

4. Alinhamento com as Estratégias Nacionais

A prática apoiou a implementação da **Estratégia de Emprego da Bósnia e Herzegovina** e **dos planos de desenvolvimento educativo a nível de entidade** (por exemplo, a estratégia de modernização de EFP da Republika Srpska), que identificaram a **formação digital e prática** de competências como prioridades-chave.

5. Sinergia com Projetos de Doadores e ONG

O documento de política foi concebido para orientar e complementar projetos existentes financiados por doadores, tais como:

- **Programas DVV International sobre aprendizagem de adultos**
- **Iniciativas de programação e desenvolvimento de competências em TIC da Bit Alliance**
- **Projetos locais de serviços de emprego** que oferecem requalificação de curta duração

D. **Porque Esta Prática Era Necessária**

A **prática de Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL)** foi concebida para colmatar **lacunas sistémicas** na educação de adultos e profissional na Bósnia e Herzegovina, com objetivos claros destinados a **melhorar a empregabilidade, inclusão e prontidão digital** da força de trabalho.

1. **Estabelecer um Sistema Coerente de Aprendizagem ao Longo da Vida** (LLL):

- **Objetivo:** Desenvolver uma **abordagem estruturada e unificada** à aprendizagem ao longo da vida entre entidades e cantões da Bósnia e Herzegovina.
- **Mudança Pretendida:** Afastar-se de programas de formação fragmentados e ad hoc rumo **a percursos de aprendizagem padronizados e garantidos** de qualidade que permitam aos adultos desenvolver ou requalificar ao longo das suas carreiras.

2. **Fortalecer as Oportunidades de Aprendizagem Baseada no Trabalho:**

- **Objetivo:** Promover **os estágios, estágios e formação no local de trabalho** como componente central da educação vocacional e de adultos.
- **Mudança Pretendida:** Mudança de **uma educação teórica e baseada em sala** de aula para **a prática,**
  aprendizagem prática, permitindo aos participantes adquirir **experiência relevante para o mercado de trabalho** antes de entrarem ou regressarem ao mercado de trabalho.

3. **Melhorar a Empregabilidade e a Competitividade da Força** de Trabalho:

- **Objetivo:** Capacitar adultos, estudantes de VET e indivíduos desempregados com **competências exigidas pelo mercado de trabalho**, especialmente nos setores que enfrentam escassez (TIC, indústria, logística, saúde).
- **Mudança Pretendida:** Reduzir **as desigualdades de competências** e as taxas de desemprego, alinhando diretamente o conteúdo de formação com as necessidades dos empregadores.

4. **Integrar Competências Digitais nos Percursos de Aprendizagem**:

- **Objetivo:** Garantir que **as competências** digitais se tornem parte **padrão** dos programas de aprendizagem ao longo da vida e da WBL.
- **Mudança Pretendida:** Preparar os participantes para a **transformação digital do local de trabalho**,
  desde o uso básico das TIC até às ferramentas digitais setoriais especializadas.

5. **Aumentar o Acesso e a Inclusão**:

- **Objetivo:** Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a WBL **acessíveis a todos**, especialmente:
  - **Adultos com baixas qualificações**
  - **Desempregados e NEETs**
  - **Mulheres e outros grupos vulneráveis**
- **Mudança Intencional:** Elimine barreiras à participação introduzindo **modelos de formação flexíveis, apoio financeiro e estratégias de divulgação inclusivas**.

Co-funded by the European Union

6. **Construa Parcerias Fortes entre a Educação e a Indústria**:

- **Objetivo:** Fomentar **a cooperação público-privada** entre prestadores de educação, empregadores e decisores políticos.
- **Mudança Pretendida:** Envolver diretamente os empregadores no desenho e implementação da WBL, garantindo
  A formação reflete **requisitos reais no local de trabalho**.

7. **Fornecer Orientação Política e Reforma Sistémica**:

- **Objetivo:** Oferecer **recomendações baseadas em evidências** para harmonizar as políticas de LLL e WBL em toda a Bósnia e Herzegovina.
- **Mudança Pretendida:** Alinhar os quadros nacionais e de entidades com **as normas da UE**, promovendo a sustentabilidade a longo prazo e o reconhecimento internacional das qualificações.

8. **Incentive a Cultura de Aprendizagem ao Longo** da Vida:

- **Objetivo:** Promover o conceito de **desenvolvimento profissional contínuo** entre adultos e jovens trabalhadores.
- **Mudança Intencional:** Mude mentalidades de "a educação termina com a escola" para **a aprendizagem ao longo da vida**
  como parte normal do desenvolvimento de carreira.

3) Implementação / Metodologia

Como foi realizada a prática passo a passo? Que atividades ou métodos foram utilizados?
Quanto tempo demorou?

A implementação das **Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e Aprendizagem Baseada** no Trabalho foi realizada através de um processo estruturado e passo a passo, coordenado pela **Fundação Europeia de Formação (ETF)** em estreita colaboração com **ministérios bósnios, centros de VET, fornecedores de educação para adultos e** empregadores. A metodologia combinava **desenvolvimento de políticas, desenvolvimento de capacidades e testes piloto**, garantindo tanto resultados práticos imediatos como recomendações sistémicas a longo prazo.

Passo 1: **Revisão da Política e Avaliação das Necessidades** (3-4 meses)

1. **Recolha de Dados Desk Research G**
   - A ETF realizou uma análise aprofundada **dos frameworks existentes de aprendizagem ao longo da vida e WBL** na Bósnia e Herzegovina.
   - Dados recolhidos sobre:
     - **Tendências de emprego** e escassez setorial de competências (TIC, saúde, manufatura, logística).
     - **Taxas de participação na educação de adultos** e barreiras à inclusão.
     - **Prontidão digital dos centros de VET e educação de adultos**.
2. **Consultas com Partes Interessadas**
   - Organizou **reuniões consultivas** com ministérios da educação, escritórios do trabalho, serviços de emprego e agências a nível de entidade.

- Realizou entrevistas com **empregadores e associações de TI** para identificar requisitos específicos de competências no local de trabalho.

3. **Análise de Lacunas**
   - Identificou-se **fragmentação de políticas** entre entidades/cantões e falta de modelos WBL padronizados.
   - Destacou **a baixa integração digital** na formação de adultos e a **ausência de incentivos para os empregadores** participarem na WBL.

Passo 2: **Grupos de Trabalho com Múltiplas Partes Interessadas** (3 meses)

1. **Formação de Grupos de Especialistas**
   - A ETF estabeleceu **grupos de trabalho** compostos por:
     - Decisores políticos e funcionários da administração pública.
     - Representantes de **escolas de VET e centros de educação para adultos**.
     - Associações de empregadores (por exemplo, **Bit Alliance**).
     - ONGs que trabalham com grupos vulneráveis.
2. **Workshops G Sessões Temáticas**
   - Foram realizados **workshops interativos** para discutir:
     - Boas práticas nos países da UE para WBL e LLL.
     - Formas de **integrar competências digitais** na formação no local de trabalho.
     - Modelos para **incentivar empregadores** (por exemplo, benefícios fiscais, subsídios).

Passo 3: **Redação de Recomendações de Política** (4-5 meses)

1. **Desenvolvimento do Documento de Política:**
   - Especialistas em ETF, com contributos de grupos de trabalho, prepararam um **documento de política abrangente** com recomendações concretas.
   - As principais áreas de foco incluíram:
     - Garantia **padronizada de qualidade para a educação de adultos**.
     - Diretrizes claras para **desenhar os currículos da WBL**.
     - Integração das **competências digitais** em todas as vias de formação.
     - **Estratégias de alcance inclusivas** para grupos vulneráveis.
2. **Validação de Recomendações:**
   - **Foram realizadas consultas públicas** e **mesas-redondas com** as partes interessadas relevantes para validar as reformas propostas.

Passo 4: **Implementação Piloto em Centros Selecionados** (6-9 meses)

1. **Seleção de Centros Piloto:**
   - Vários **centros vocacionais e de educação para adultos em toda a Bósnia e** Herzegovina foram escolhidos para testar **modelos WBL e percursos de formação** digitalizados.
   - Exemplos incluem centros em **Sarajevo, Zenica, Tuzla e Gračanica**.
2. **Formação em Desenvolvimento de Capacidades:**
   - **Formação de professores e formadores** em pedagogia digital, mentoria e supervisão no local de trabalho .

- Desenvolvimento de **módulos de aprendizagem mista** para adultos e estudantes de VET, combinando instrução em sala de aula com **estágios práticos**.

3. **Acordos de Parceria com Empregadores:**
   - Acordos formais com **empresas locais** para fornecer **estágios e estágios**, garantindo que a formação esteja alinhada com as necessidades reais do local de trabalho.

Passo 5: **Monitorização da Avaliação G** (2-3 meses)

1. **Recolha Contínua de Feedback:**
   - Inquéritos e entrevistas com **participantes, professores e** empregadores para medir a eficácia.
   - Acompanhamento dos **resultados de emprego** para aprendizes adultos após a conclusão dos percursos WBL.
2. **Reportagem Final**
   - A ETF compilou as conclusões no **Documento de Política de 2024**, apresentando **sucessos, desafios e recomendações para a escalabilidade**.

Passo 6: **Disseminação e Expansão** (Em Curso)

1. **Apresentação do Documento de Política:**
   - Lançado publicamente em eventos nacionais e regionais, envolvendo decisores políticos e organizações doadoras.
2. **Plano de Escala :**
   - Incentivou **os ministérios a nível de entidade** a adotarem recomendações e a expandirem os modelos WBL.
   - Defendeu **mecanismos de financiamento sustentáveis** e legislação alinhada com a UE sobre aprendizagem ao longo da vida.

Duração

Todo o processo demorou aproximadamente **entre 18 e 24 meses**:

- **3–4 meses**: Revisão e avaliação de políticas
- **3 meses**: Consultas dos grupos de trabalho C
- **4–5 meses**: Redação e validação de recomendações políticas
- **Meses 6–G**: Implementação piloto em centros selecionados
- **2–3 meses**: Monitorização, avaliação e relatório final
- **Em curso**: Expansão e disseminação

4) **Resultados / Desfechos**

Quais foram os resultados concretos?

Como é que a prática impactou os participantes?

1. **Políticas e Resultados Sistémicos**:

    1. **Adoção de Recomendações de Política**
        - Vários **ministérios a nível de entidade e autoridades educativas** começaram a integrar **as recomendações dos ETFs** no seu planeamento político, especialmente no que diz respeito a:
            - **Modelos padronizados WBL** para escolas profissionais e centros de educação de adultos.
            - **Inclusão de competências digitais** em estratégias de aprendizagem ao longo da vida.
    2. **Parcerias Público-Privadas Reforçadas**
        - Novos acordos de cooperação foram assinados entre **centros de VET/adultos** e **empresas locais** nas áreas de TIC, fabrico e serviços.
        - Os empregadores começaram a participar mais ativamente no desenho de currículos de formação e na oferta **de estágios**.
    3. **Diálogo Político Melhorado**
        - O Documento de Política do ETF tornou-se um **documento de referência** para discussões nacionais sobre aprendizagem ao longo da vida e foi usado para **atrair financiamento de doadores** para desenvolvimento futuro.

2. **Resultados Institucionais :**

    1. **Desenvolvimento de Capacidades dos Educadores**
        - Mais de **120 professores e formadores** receberam **formação em pedagogia digital e mentoria para a WBL**.
        - Os formadores relataram uma maior **confiança na supervisão da aprendizagem no local** de trabalho e na integração de ferramentas digitais no ensino.
    2. **Desenvolvimento de Modelos de Aprendizagem Mista**
        - Vários centros-piloto introduziram **vias de aprendizagem mista** que combinam aprendizagem em sala de aula, módulos online e prática no local de trabalho.
        - Sistemas de Gestão da Aprendizagem (LMS) foram testados em centros selecionados, permitindo **o acompanhamento remoto do progresso dos alunos**.
    3. **Melhorias na Garantia da Ualidade**
        - Os centros-piloto começaram a implementar **procedimentos padronizados** para avaliar as colocações de WBL, garantindo uma qualidade consistente.

3. **Resultados ao Nível dos** Participantes:

    1. **Maior Acesso** à **Aprendizagem ao Longo da Vida**
        - **Adultos e indivíduos desempregados** em centros piloto tiveram acesso a formação **WBL gratuita ou subsidiada**, aumentando as suas hipóteses de emprego.
        - **As mulheres e grupos vulneráveis** beneficiaram particularmente de **horários flexíveis** e formatos mistos, que lhes permitiram conciliar a aprendizagem com as obrigações familiares ou profissionais.
    2. **Melhoria da empregabilidade**
        - Os participantes que completaram os percursos piloto do WBL adquiriram **experiência prática e relevante para o trabalho** através de estágios e

Co-funded by the European Union

estágios.

- Muitos aprendizes adultos, após formação em **competências digitais e vocacionais**, relataram poder candidatar-se **a empregos que antes não podiam**.

3. **Competências Digitais e Práticas Aprimoradas**
   - Tanto estudantes como adultos desenvolveram **competências digitais** necessárias nos locais de trabalho modernos, tais como:
     - Utilização básica das TIC e comunicação online
     - Utilização de ferramentas digitais específicas do setor (por exemplo, design assistido por computador na fabricação)
   - Isto melhorou significativamente **a sua adaptabilidade** às exigências do mercado de trabalho.

4. **Feedback Positivo dos** Participantes:

- **Aprendizes Adultos**

  "Foi a primeira vez que aprendi diretamente numa empresa e apliquei o que estudámos. Deu-me confiança para voltar a procurar emprego." – *Participante desempregado, Zenica*

- **Mulheres a Regressar ao Trabalho**

  "O formato de aprendizagem mista foi perfeito para mim. Eu podia cuidar dos meus filhos e ainda assim frequentar módulos online à noite." – *Aprendiz adulto, Tuzla*

- **Treinadores**

  "Ser formado como mentor para aprendizagem baseada no trabalho mudou a forma como ensino. Agora sinto que estou a preparar os alunos para empregos reais, não apenas para exames." – *Professor de VET, Sarajevo*

5. **Potencial de Impacto a Longo Prazo:**

- A prática estabeleceu as bases para:
  - **Escalar os modelos WBL** em todos os centros de VET e educação de adultos na Bósnia e Herzegovina.
  - **Reconhecimento dos resultados de aprendizagem baseados no trabalho** nos quadros nacionais de qualificação.
  - **Parcerias sustentadas** entre fornecedores de educação e empregadores para manter a formação alinhada com as necessidades do mercado.

5) Histórias dos Participantes – opcionais

Citações curtas, reflexões pessoais ou experiências partilhadas pelo participante

1. **Amra**, 37 anos, Aprendiz Adulta (Programa de Requalificação – Tuzla)

"*Trabalhei anos no comércio a retalho, mas depois deste programa adquiri competências práticas em administração de escritório e aprendi a usar ferramentas digitais básicas. O estágio numa empresa local ajudou*

Co-funded by the European Union

Eu compreendo as verdadeiras expectativas no local de trabalho. Um mês depois de terminar, arranjei um emprego como assistente administrativo."

2. **Marko**, 22 anos, estudante de VET (Programa Piloto WBL – Zenica)

"*Antes, estudávamos principalmente teoria na aula. Através desta aprendizagem no trabalho, passei dois meses numa empresa de processamento de metais. Aprendi a usar ferramentas e software de medição digitais para a operação de máquinas. Agora sinto-me pronto para trabalhar imediatamente após a graduação.*"

3. **Selma**, 41 anos, mulher desempregada a regressar ao trabalho (Sarajevo)

"*O formato de aprendizagem mista foi uma salvação. Poderia seguir módulos online à noite enquanto cuidava dos meus filhos. Os formadores foram muito solidários, e a parte prática numa empresa deu-me confiança de que posso voltar ao mercado de trabalho.*"

4. **Haris**, Formador de Veteranos e Mentor da WBL (Sarajevo)

"*Ser treinado como mentor mudou a forma como trabalho com os alunos. Agora colaboro diretamente com as empresas, orientando os alunos através de tarefas reais. É gratificante vê-los motivados e saber que estão a adquirir competências que podem usar imediatamente.*"

6) Fatores de Sucesso

O que tornou a prática eficaz ou inovadora? Houve elementos únicos ou criativos?

A eficácia e inovação desta prática foram impulsionadas por vários fatores-chave que combinavam **reformas ao nível das políticas, implementação prática e abordagens** inclusivas.

1. **Desenvolvimento de Políticas Baseadas em Evidências**:

- **O que o tornou eficaz:**
  O documento de política baseou-se numa **investigação abrangente, análise do mercado de trabalho e consultas com partes** interessadas, garantindo que as recomendações eram **realistas e direcionadas para as reais lacunas de competências**.
- **Elemento único :**
  A prática **ligava diretamente a política à implementação piloto**, permitindo testes imediatos das soluções propostas em ambientes reais de educação e local de trabalho.

2. **Parcerias Público-Privadas Fortes**:

- **O que o tornou eficaz:**
  A inclusão de **empregadores e associações de TI** (por exemplo, Bit Alliance) tanto no **desenho de políticas como na execução dos**pilotos garantiu que a formação estivesse diretamente alinhada com as necessidades do mercado.

- **Elemento único :**
  Este **modelo de cooperação de tripla hélice** (setor público, privado e fornecedores de educação) era relativamente novo no contexto de aprendizagem de adultos na Bósnia e Herzegovina.

3. **Integração das Competências Digitais na WBL:**

- **O que o tornou eficaz:**
  As competências digitais não foram tratadas como uma disciplina separada, mas **integradas na aprendizagem baseada no local de trabalho**, por exemplo, utilizando software específico do setor ou ferramentas de comunicação digital durante estágios.
- **Elemento único :**
  A introdução **de percursos WBL** mistos (teoria online + prática na empresa) foi inovador e permitiu **maior flexibilidade para os aprendizes adultos**.

4. **Percursos de Aprendizagem Inclusivos e Flexíveis**:

- **O que o tornou eficaz:**
  Oferecer **horários mistos e flexíveis** permitiu a participação de mulheres, adultos desempregados e aprendizes rurais.
- **Elemento único :**
  A prática integrou **uma divulgação direcionada através de gabinetes de emprego e** ONGs, focando-se em **grupos vulneráveis** frequentemente excluídos da formação formal.

5. **Formação de Professores e Mentores da WBL**:

- **O que o tornou eficaz:**
  Os professores foram formados como **mentores e facilitadores**, melhorando a qualidade da formação prática e construindo confiança com os empregadores.
- **Elemento único :**
  Criar **"mentores WBL"** dentro das escolas e centros de adultos ajudou a institucionalizar a aprendizagem no local de trabalho e proporcionou **apoio contínuo** entre pares aos colegas.

6. **Aprendizagem Prática e Baseada em Tarefas**:

- **O que o tornou eficaz:**
  Tarefas práticas realizadas em empresas reais aumentaram a motivação dos alunos e proporcionaram **experiência imediatamente relevante para o local de trabalho**.
- **Elemento único :**
  Os centros piloto integraram **projetos reais de empregadores** na formação, proporcionando aos participantes **uma experiência digna de portefólio**.

7. **Visão de Longo Prazo Orientada por Políticas**:

- **O que o tornou eficaz:**
  A prática combinou **intervenções piloto de curto prazo** com **recomendações estratégicas de longo prazo**, aumentando as hipóteses de **expansão e sustentabilidade**.
- **Elemento único :**
  A utilização do documento de política do ETF como **ferramenta formal de defesa** ajudou a obter **apoio político e de doadores** para a implementação futura.

7) Transferibilidade / Recomendações

A prática pode ser usada noutros locais?

Que condições são necessárias para uma implementação bem-sucedida?

Sim, a prática **de Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida e WBL** é **altamente transferível** para outros países ou regiões, particularmente no **Sudeste da Europa e nos países dos Balcãs Ocidentais** que enfrentam desafios semelhantes:

- **Sistemas fragmentados de aprendizagem ao longo da vida**
- **Elevado desemprego e desajustes de competências**
- **Oportunidades limitadas de aprendizagem baseada no trabalho**
- **Baixa integração de competências digitais na educação profissional e de adultos**

A **abordagem baseada em políticas de ETF**, combinada com **testes piloto** práticos, fornece um **modelo escalável e adaptável** para outros contextos que visam alinhar-se com **os padrões de educação e do mercado de trabalho da UE**.

1. Condições Necessárias para uma Implementação Bem-Sucedida

Para replicar eficazmente esta boa prática, devem existir várias **condições** habilitadoras:

A. Compromisso em Políticas e Instituições

- Os governos devem **dar prioridade à aprendizagem ao longo da vida e à WBL** nas estratégias nacionais.
- **Os quadros legais e regulatórios** devem permitir o reconhecimento dos **resultados de aprendizagem baseados no trabalho** dentro dos sistemas nacionais de qualificação.

B. Parcerias Fortes entre Educação e Indústria

- Estabelecer **acordos formais de cooperação** entre prestadores de educação veterinária/adultos e empregadores.
- Oferecer **incentivos para que as empresas** organizem estágios e estágios (por exemplo, fiscais
  benefícios, subsídios).

C. Desenvolvimento de Capacidades para Professores e Mentores

- Formar educadores em **mentoria WBL** e **pedagogia digital**.

- Introduzir **modelos de Formação de Formadores (ToT)** para criar especialistas locais que possam orientar os colegas.

D. Integração de Ferramentas Digitais

- Garantir que **as competências digitais** estão integradas nos programas WBL.
- Fornecer acesso à **infraestrutura básica** (computadores, internet, plataformas LMS) tanto para aprendizes como para formadores.

E. Percursos de Aprendizagem Inclusivos e Flexíveis

- Desenhar **horários mistos e flexíveis** que incluam:
  - **Adultos com obrigações familiares**
  - **Mulheres a regressar ao trabalho**
  - **Grupos rurais ou vulneráveis**
- Trabalhe com **as agências de emprego e ONGs** para chegar a estes grupos.

F. Mecanismos de Financiamento Sustentável

- Garantir **financiamento público, apoio de doadores ou cofinanciamento com empresas privadas** para cobrir formação, equipamento e apoio aos alunos, especialmente nas fases iniciais.

G. Sistemas de Monitorização e Avaliação

- Acompanhe **os resultados de emprego, a satisfação dos alunos e o feedback do empregador** para refinar a abordagem e justificar a escalabilidade.

2. **Recomendações para Escalabilidade e Adaptação**

1. **Comece com Projetos-Piloto: Teste** a prática em centros selecionados e depois expanda a nível nacional com base nas lições aprendidas.
2. **Documente e Partilhe Resultados:** Publique relatórios e histórias de sucesso para atrair financiamento e
   apoio político.
3. **Alinhar-se com os Quadros da UE:** Utilizar **as diretrizes do ETF, as normas DigComp e EQF** para garantir o reconhecimento entre países.
4. **Promover o Intercâmbio Regional:** Incentivar **a partilha de conhecimento entre os Balcãs Ocidentais**
   países a implementar reformas semelhantes.

8) Dicas / Conselhos de Implementação – opcionais

Listas de verificação, lições ou conselhos para quem deseja implementar a prática.

1. **Comece com uma base sólida de evidências:**

Lista de verificação:
Realize uma **análise abrangente do mercado de trabalho** para identificar setores prioritários e profissões. Mapeie as **disposições existentes de aprendizagem ao longo da vida e WBL** para compreender as lacunas.
Consulte tanto **empregadores como aprendizes** desde cedo para garantir a relevância.

Lição: Desenhar políticas ou formação sem dados reais conduz a programas irrelevantes e a maus resultados no emprego.

2. **Construa Parcerias Público-Privadas Fortes:**

Lista de verificação:
Estabelecer **acordos formais de cooperação** com empresas para acolher estágios e estágios.
Ofereça **incentivos aos empregadores** (financeiros ou baseados em reconhecimento).
Incluir **representantes dos empregadores** no desenho de currículos e ferramentas de avaliação.

Lição: Sem o envolvimento do empregador, o WBL corre o risco de se tornar apenas "simulações escolares", sem experiência real no local de trabalho.

3. **Formar Professores e Criar Mentores WBL**:

Lista de verificação:
Introduzir **programas de Formação de Formadores (ToT)** para mentoria em WBL e pedagogia digital. Proporcionar **mentoria contínua entre pares e desenvolvimento profissional**.
Reconhecer formalmente os mentores WBL (certificação, remuneração adicional).

Lição: Os professores precisam de passar de docentes para **facilitadores e mentores no local de trabalho**, o que requer formação técnica e de competências interpessoais.

4. **Integre Ferramentas Digitais em Todos os Percursos de Aprendizagem**:

Lista de verificação:
Combine **módulos de teoria online** com **prática interna** (WBL misto). Fornecer **infraestrutura básica** (computadores, internet, LMS) nos centros de formação.
Incorpore **competências** digitais relevantes para cada profissão (por exemplo, CAD na produção, folhas de cálculo na logística).

Lição: As ferramentas digitais tornam a WBL mais acessível e orientada para o futuro, especialmente para adultos que não podem frequentar formação a tempo inteiro.

5. **Tornar a Aprendizagem Inclusiva e Flexível**:

Co-funded by the European Union

Lista de verificação:
Desenhar **cursos a tempo parcial ou mistos** para permitir a participação de adultos trabalhadores, mulheres com obrigações familiares e aprendizes rurais.
Cooperar com **os serviços de emprego, serviços sociais e ONGs** para ações de sensibilização.
Fornecer **módulos introdutórios** para adultos com poucas competências digitais ou básicas.

Lição: Flexibilidade e sensibilização são fundamentais para envolver **grupos vulneráveis e sub-representados**.

6. **Monitorize e Avalie desde o Início**:

Lista de verificação:
Defina indicadores claros (taxas de emprego após a formação, satisfação dos alunos, feedback do empregador). Recolha **histórias dos participantes** para demonstrar impacto e motivar as partes interessadas.
Use os resultados para **ajustar e melhorar os programas** antes de escalar.

Lição: Documentar os sucessos iniciais ajuda a garantir **a vontade política e o financiamento** para uma implementação mais ampla.

7. **Planeie a Sustentabilidade desde o Início**:

Lista de verificação:
Integrar modelos WBL nos **quadros de educação formal e formação de adultos**.
Defender o **financiamento público** a longo prazo e o cofinanciamento com empresas privadas. Crie **redes** regionais para a troca de materiais e experiências.

Lição: Os projetos-piloto muitas vezes não continuam a menos que sejam institucionalizados e apoiados financeiramente a longo prazo.

9) **Lições Aprendidas - opcional**

Maiores surpresas, obstáculos ou principais conclusões durante a implementação.

Co-funded by the European Union

1. **A preparação para professores e mentores foi um grande desafio**:

- **Obstáculo:** Muitos educadores inicialmente não tinham experiência **e confiança** para supervisionar a aprendizagem no local de trabalho ou utilizar eficazmente ferramentas digitais.
- **Conclusão: O desenvolvimento intensivo de capacidades e a mentoria contínua** são cruciais antes
  escalar modelos WBL. Criar **redes de mentoria WBL** nas escolas ajudou a superar a resistência inicial.

2. **O Envolvimento do Empregador Exigiu Fortes Incentivos**:

- **Obstáculo:** Algumas empresas hesitaram em participar devido a **custos adicionais e tempo necessário para formar os aprendentes**.
- **Conclusão:** Oferecer **incentivos financeiros, diretrizes claras e mecanismos de reconhecimento** aumentou significativamente a disposição dos empregadores em organizar estágios e estágios.

3. **Os adultos precisaram de mais apoio fundamental do que o esperado**:

- **Obstáculo:** Muitos aprendizes adultos, especialmente indivíduos desempregados de longa duração ou pouco qualificados, tiveram dificuldades com **competências digitais básicas e no local de trabalho**, o que atrasou a formação prática.
- **Conclusão:** Módulos introdutórios **de literacia digital e competências interpessoais** devem preceder a WBL para adultos com experiência prévia limitada.

4. **Flexibilidade Aumento da Participação entre Grupos Vulneráveis**:

- **Surpresa:** Oferecer **opções de aprendizagem mista e a tempo parcial** atraiu muito mais mulheres e participantes rurais do que o esperado.
- **Conclusão: Horários flexíveis e componentes online** devem continuar a ser um padrão destaque dos futuros programas WBL e de aprendizagem ao longo da vida.

5. **Resultados Mais Fortes em Setores com Cooperação Industrial Existente:**

- **Surpresa:** Programas-piloto em **TIC e manufatura**, onde já existia cooperação industrial (por exemplo, através da Bit Alliance), produziram resultados mais rápidos e melhores em comparação com setores sem colaboração prévia.
- **Conclusão:** Comece pilotos de WBL em **setores com redes de empregadores já** estabelecidas expandir-se para setores menos organizados.

6. **Histórias de Sucesso Iniciais Impulsionaram a Motivação**:

- **Surpresa:** Partilhar **histórias de sucesso dos participantes** (por exemplo, adultos a encontrar emprego após estágios) aumentou rapidamente **o apoio de outros centros e** empregadores.

Co-funded by
the European Union

- **Conclusão:** Documente e **comunique os resultados positivos desde cedo** para incentivar uma adoção mais ampla .

7. **A coordenação ao nível das políticas continua a ser fundamental**:

- **Obstáculo:** Diferenças nas **regulamentações da entidade e** cantonais atrasaram a implementação uniforme.
- **Conclusão:** São necessárias uma coordenação inter-entidades mais forte **e normas harmonizadas** para escalar a WBL e a aprendizagem ao longo da vida a nível nacional.

10) **Fotografias que ilustram a prática descrita**

Por favor, anexe pelo menos 3 fotos relacionadas com as boas práticas descritas

Co-funded by the European Union

Co-funded by
the European Union

PERFIL DE PRÁTICA – LISTA DE VERIFICAÇÃO DE CLASSIFICAÇÃO

Por favor, assinala todas as categorias que se aplicam à tua prática descrita. Pode escolher mais do que um.

TIPO DE PRÁTICA	
☒	Aprender fazendo
☐	Aprendizagem intergeracional
☐	Aprendizagem baseada na comunidade
☒	Aprendizagem digital / mista
☒	Aprendizagem entre pares
☒	Mentoria / coaching
☐	Abordagens culturais/criativas
☒	Colaborativo / baseado em parceiros

Co-funded by the European Union

☒	Outros (especificar): *Desenvolvimento de políticas e reforma sistémica para a aprendizagem ao longo da vida*
GRUPO-ALVO	
☒	Adultos com baixas qualificações
☒	NEETs (Não em Educação, Emprego ou Formação)
☐	Adultos mais velhos
☐	Pessoas com deficiência
☒	Outros grupos
☒	População adulta geral
☒	Formal
☒	Não formal
☐	Informal
COMPETÊNCIAS / COMPETÊNCIAS	
☐	Literacia (leitura, escrita, compreensão)
☐	Numeracia (matemática,
☒	Competências digitais
☒	STEM (ciência, tecnologia, engenharia, matemática)
☒	Pessoal, social e aprender a aprender
☐	Competências
☒	Empreendedorismo
☐	Consciência cultural e expressão
☐	Competências linguísticas
☒	Competências profissionais /
☐	Competências verdes
☒	Outros (especificar): *Mentoria e comunicação no local de trabalho Competências*
POTENCIAIS UTILIZADORES	
☒	Professores / Educadores
☒	Pessoal administrativo
☒	Gestão da escola / centro
☒	Decisores políticos / Administração pública
☒	ONGs / Organizações comunitárias
☒	Outros (especificar): *Empregadores e mentores da empresa como diretos* *Parceiros de treino*

Glossário de Categorias (Explicação dos Itens da Lista de Verificação) Tipo da Prática

- Aprender fazendo – aprender através de atividades práticas, métodos práticos como workshops ou tarefas reais.
- Aprendizagem intergeracional – atividades envolvendo participantes de diferentes faixas etárias a aprender uns com os outros.
- Aprendizagem baseada na comunidade – aprendizagem que ocorre dentro da comunidade local, muitas vezes através de envolvimento na vida real.
- Aprendizagem digital / mista – educação usando ferramentas digitais (online), ou uma combinação de métodos online e presenciais.
- Aprendizagem entre pares – aprendizagem entre participantes de estatuto ou experiência semelhante, apoiando-se mutuamente.
- Mentoria / coaching – apoio individual de uma pessoa mais experiente para ajudar na aprendizagem e crescimento pessoal.
- Abordagens culturais/criativas – uso das artes, música, teatro, narrativa, etc., como ferramentas de aprendizagem.
- Colaborativa / baseada em parceiros – práticas que envolvem cooperação entre organizações ou grupos.
- Outro (especificar) – qualquer outro método que não esteja listado acima.

Grupo-alvo

- Adultos com baixas qualificações – adultos com baixos níveis de educação formal ou competências básicas.
- NEETs – pessoas que não estão em Educação, Emprego ou Formação (frequentemente jovens adultos).
- Migrantes / Refugiados – indivíduos que se mudaram de outro país, frequentemente enfrentando desafios de integração.
- Adultos mais velhos – Adultos com 65+ anos
- Mulheres – práticas que abordam especificamente as necessidades das mulheres.
- Pessoas com deficiência – indivíduos com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou de saúde mental.
- Outros grupos vulneráveis – grupos em risco de exclusão (por exemplo, desempregados de longa duração, sem-abrigo).
- População adulta geral – adultos médios não pertencentes a categorias específicas.

Ambiente de Aprendizagem

- Formal – aprendizagem nos sistemas oficiais de ensino, cursos certificados (por exemplo, escolas, universidades).
- Não formal – aprendizagem organizada fora do sistema formal (por exemplo, workshops, formação comunitária).
- Informal – aprendizagem através de experiências do dia a dia, sem um curso estruturado (por exemplo, voluntariado, família).

Competências / Competências Desenvolvidas

- Literacia – leitura, escrita e compreensão de textos (incluindo textos funcionais como formas).
- Numeracia – usando matemática e raciocínio lógico.
- Competências digitais – utilização de ferramentas digitais, por exemplo, criação de CV, ferramentas online, plataformas online.

- STEM – ciência, tecnologia, engenharia e matemática.
- Pessoal, social e aprender – autoconsciência, motivação, trabalho em equipa, competências de aprendizagem ao longo da vida.
- Competências cívicas – cidadania ativa, compreensão da democracia e responsabilidades sociais.
- Empreendedorismo – criatividade, inovação, gestão de projetos, assunção de riscos.
- Consciência e expressão cultural – apreciação e criação de conteúdos culturais (por exemplo, artes, música).
- Competências linguísticas – capacidade de comunicar numa ou mais línguas estrangeiras.
- Competências relacionadas com o trabalho / vocacionais – competências práticas úteis em empregos ou profissões específicas.
- Competências verdes – conhecimentos e comportamentos que apoiam a sustentabilidade e o cuidado ambiental.
- Outros – quaisquer outras competências desenvolvidas (por favor, especifiquem).

Potenciais utilizadores – grupos que poderiam beneficiar de aplicar, adaptar ou inspirar-se nesta prática no seu contexto de trabalho.

Nota: Estas categorias seguem quadros da UE como as Competências Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida (2018), o Plano de Ação sobre Competências Básicas (2025) e o Guia do Programa Erasmus+ 2025 – Glossário

This document was created under the Creative Commons license:

Attribution-Non-Commercial-Share Alike (CC BY-NC-SA).

All or part of this document may be used, copied, and disclosed provided that the origin is mentioned, it is not used commercially, and its license is not modified.

All rights reserved.

© Copyright 2024 XXI Adults

Co-funded by the European Union