

## Rede Regional de Instituições de Ensino Profissional

António Lencastre Godinho, Manuel Pinto Teixeira, Carlos Miguel Oliveira,  
José Joaquim Moreira, Ana Paula Pinto

ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, CEPSE – Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade da Universidade do Porto, Portugal. antonio.godinho@islagaia.pt; manuel.teixeira@islagaia.pt; miguel.oliveira@islagaia.pt; jose.moreira@islagaia.pt; paula.pinto@islagaia.pt

**Resumo.** Como resposta aos desafios lançados pelos ministros responsáveis pela área da educação e formação profissional da União Europeia e em sintonia com a estratégia traçada pela ANQEP, o presente estudo propõe um modelo organizacional que permita a criação e gestão de uma rede de cooperação e promoção da formação e do emprego para a região metropolitana do Grande Porto. O objetivo geral desta rede assenta na aposta no emprego e no prosseguimento de estudos, com progressão na carreira e reforço da empregabilidade. Empresas, escolas, instituições privadas e públicas são *stakeholders* do processo e parte integrante do modelo desenhado. O modelo proposto parte da oferta das escolas que disponibilizam oferta profissionalizante na região, procurando numa primeira fase analisar e ajustar a oferta formativa disponibilizada pelas mesmas.

**Palavras-chave:** Redes de formação, formação profissional.

### Regional Network of Vocational Education Institutions

**Abstract.** In response to the challenges posed by the Ministers responsible for vocational education and training of the European Union and in line with the strategy outlined by ANQEP, this study proposes an organizational model that allows creation and management of a network of cooperation and promoting training and employment for the metropolitan region of Greater Porto. The overall goal of this network is based on the commitment to employment and further education, with career progression and enhancing employability. Companies, schools, private and public institutions are stakeholders of the process and part of the designed model. The proposed model starts from schools that offer vocational education and training in the region, so that they can analyze and adjust their training offered.

**Keywords:** Training Networks, vocational training.

## 1 Contexto Europeu e Nacional

Segundo dados do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), apresentados recentemente no estudo «*Adult education and training in Europe: widening access to learning opportunities*» (Education, 2015), 25% dos adultos na Europa ( $\pm 70$  milhões) não detém o nível secundário de educação e, destes, cerca de 6,5% ( $\pm 20$  milhões) abandonaram o sistema de educação com apenas o 1º ciclo de escolaridade. Em Portugal, o cenário é ainda mais alarmante já que a percentagem de adultos entre os 25 e os 64 anos sem o ensino secundário é perto de 30% (de acordo com os dados reportados no estudo da OCDE «*Education at a Glance*» (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014)).

Sendo certo que a empregabilidade é hoje, mais do que nunca, uma condição associada à qualificação, trabalhar a empregabilidade pressupõe que previamente, ou pelo menos paralelamente, se trabalhe na capacitação de todos (jovens e adultos) com competências e conhecimentos associados a níveis de qualificação correspondente a, pelo menos, 12 anos de escolaridade. A este respeito é de relevar o facto de os estudantes europeus evidenciarem, por exemplo, que entre 2008 e 2013, a taxa de desemprego nos adultos entre os 28 e os 34 anos sem o ensino secundário aumentou



substancialmente de 13,6% para 20,6%. Os que detinham nível mais elevado de qualificação sofreram menor impacto (de 6,4% para 10,9% no universo dos que possuíam o nível secundário e apenas de 4,6% para 7,7% no grupo dos detentores de qualificação de nível superior).

Perante este cenário, torna-se pois necessário:

- Por um lado, incentivar a aprendizagem dos adultos, tornando-a mais atrativa, inclusiva, acessível e flexível, numa constante aproximação aos domínios da empregabilidade, quer por via da formação, quer pela criação ou reforço de mecanismos que favoreçam o reconhecimento das aprendizagens não formais realizadas frequentemente em contexto de trabalho.
- Por outro lado, evitar que os jovens desistam de estudar e, inclusivamente, fazer com que concluam pelo menos os 12 anos de escolaridade com competências e conhecimentos mínimos e adequados ao mercado de trabalho.

### 1. 1. Prioridades até 2020

De acordo com as Conclusões de Riga (subscritas a 22 de junho de 2015 pelos ministros responsáveis pela área da educação e formação profissional da União Europeia) (Conclusões de Riga, 2015) a educação e formação profissional assenta, necessariamente, na ligação entre a educação/formação e o emprego.

- 1) «**Promover a formação em contexto de trabalho** em todas as suas formas, envolvendo os parceiros sociais e os operadores de educação e formação profissional, entre outros, bem como estimular a inovação e o empreendedorismo» traz explícita a necessidade de maior abertura dos sistemas de educação e formação profissional aos *stakeholders* externos que dinamizam o sistema económico, criando espaço para o crescimento da inovação e do empreendedorismo.
- 2) «Continuar a **desenvolver mecanismos de garantia da qualidade** da educação e formação profissional, em linha com a recomendação do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais (EQAVET)» dá ênfase à premência de se criarem sistemas que auxiliem a credibilidade das formações profissionalizantes, de modo a que mais facilmente possam ser atrativas para alunos e formandos e, em especial, para as empresas.
- 3) «**Melhorar o acesso de todos à formação e às qualificações**, desenvolvendo sistemas mais flexíveis e permeáveis, nomeadamente disponibilizando serviços de orientação integrados e mecanismos de avaliação da aprendizagem não formal e informal» traz à tona a urgência de se reconhecer o papel central da orientação, no encaminhamento adequado para as soluções de formação existentes, e de se criarem mecanismos que possibilitem o efetivo reconhecimento das aprendizagens que ocorrem de modo informal, na maioria dos casos, em contexto laboral.
- 4) **Reforçar as competências-chave nos currículos** de educação profissional inicial e contínua é, evidentemente, o reconhecimento de que é preciso fazer muito mais para que as competências proporcionadas aos formandos pelos sistemas de educação e formação sejam relevantes e significativas, com efeitos na empregabilidade quer dos jovens, quer dos adultos.
- 5) **Promover o desenvolvimento profissional de formadores e tutores** de educação e formação profissional é a expressão de que a educação e formação profissional deve ser exigente com quem forma, para que a transmissão das aprendizagens tenha a qualidade requerida pelos seus destinatários finais: as empresas.

Em Portugal, esta é uma matéria que está na génese da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) e que se encontra traduzida na visão que esta instituição traçou para si própria: *«ser o elo de ligação entre os mundos da educação/formação, empresas e sociedade»*.

## 1.2. Intervenção da ANQEP

Diversas são as frentes em que a ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e Formação Profissional já participa (Xufre, 2015).

Uma das atividades mais importantes da ANQEP prende-se com os trabalhos desenvolvidos em torno do Catálogo Nacional de Qualificações, o instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior. Criado especialmente com o intuito de adequar regularmente as qualificações disponibilizadas pelo sistema de Educação e Formação às necessidades de qualificação identificadas pelos *stakeholders* com assento nos Conselhos Setoriais para a Qualificação (estruturas compostas, entre outros, por representantes do mundo empresarial e dos parceiros sociais, com responsabilidade na sinalização e validação das alterações a efetuar nas qualificações do sistema português).

Com o mesmo intuito, ainda que fortalecido pela procura do reajuste entre estas necessidades e a definição da rede de oferta formativa qualificante em cada território, foi criado o Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SENQ).

Este sistema opera para os níveis 2, 4 e 5 do Quadro Nacional de Qualificações e permite análises que favorecem o ajuste entre a oferta formativa e formação no presente, tendo em conta as possíveis vagas de emprego para quadros intermédios, a curto e médio prazo.

Este sistema assenta numa metodologia complexa que integra:

- a) Uma análise das necessidades recentes do mercado de trabalho;
- b) Uma análise prospetiva da evolução da procura de qualificações;
- c) Uma análise qualitativa das dinâmicas de evolução na procura de qualificações, com incidência regional e setorial.

A conjugação destas análises permite, portanto, obter dados quanto à relevância das qualificações nas diferentes regiões, à necessidade de formação, a curto prazo, nessas mesmas regiões e ainda à evolução expectável em termos de oferta formativa (crescimento, estagnação ou decréscimo).

É aqui que, pelo menos, todos os parceiros sociais e os operadores de educação e formação profissional têm o dever e a obrigação de participar, para que, de uma forma efetiva, se possa ajustar e melhorar as qualificações disponibilizadas pelo sistema de educação e formação profissional às reais necessidades de qualificação identificadas pelos *stakeholders*.

## 2. Rede Regional de Instituições de Ensino Profissional

Como resposta aos desafios lançados pelos ministros responsáveis pela área da educação e formação profissional da União Europeia e em sintonia com a estratégia traçada pela ANQEP, propõe-se a criação de uma rede de cooperação e promoção da formação e do emprego para a região metropolitana do Porto.

### 2.1. Objetivos

O objetivo geral desta rede assenta na aposta no emprego e no prosseguimento de estudos, com progressão na carreira e reforço da empregabilidade.

Por conseguinte, a criação desta rede terá como principais objetivos específicos:



- A melhoria constante do desempenho, da qualidade e atratividade, do ensino e da formação profissionais;
- O desenvolvimento de novos percursos formativos que correspondam às reais necessidades do mercado de trabalho;
- A criação de uma plataforma de reflexão e partilha de recursos e sinergias.

## 2.2. Universos de intervenção

Tal como se chamou a atenção no ponto 1., para melhorar os níveis de formação e, consequentemente, os níveis de empregabilidade, torna-se pois necessário trabalhar em duas frentes:

### • Adultos

Incentivar a aprendizagem dos adultos, tornando-a mais atrativa, inclusiva, acessível e flexível, numa constante aproximação aos domínios da empregabilidade, quer por via da formação, quer pela criação ou reforço de mecanismos que favoreçam o reconhecimento das aprendizagens não formais realizadas frequentemente em contexto de trabalho.

### • Jovens

Evitar que os jovens desistam de estudar e, inclusivamente, fazer com que concluam, pelo menos, os 12 anos de escolaridade com competências e conhecimentos adequados ao mercado de trabalho.

## 2.3. Estratégia

O ideal seria as empresas indicarem as reais necessidades de formação tanto para jovens como para adultos, e assim as escolas ajustarem corretamente a oferta formativa.

Contudo, tendo em conta que não se está a iniciar da estaca zero, têm de ser as escolas a dar o primeiro passo.

Por conseguinte, numa primeira fase, pretende-se maximizar sinergias entre todas as escolas de ensino secundário/profissional para que, seguidamente, se possa envolver todos os parceiros sociais de modo a que, de uma forma efetiva, se possa então ajustar e melhorar as qualificações disponibilizadas pelo sistema de educação e formação profissional às reais necessidades de qualificação identificadas pelos *stakeholders*.

## 2.4. Linhas estruturantes de ação

No âmbito da rede de cooperação entre escolas e instituições de formação profissional pode-se antever:

- A criação de um espaço de partilha e discussão sobre o ensino profissional e prosseguimento de estudos;
- A criação de novas ofertas de nível superior em horário pós-laboral;
- Um repositório de recursos (ex.: docentes, bibliografia, instalações, equipamento, etc.);
- A criação de um grupo de trabalho.
- Possibilidade de, em conjunto, estudar programas curriculares e o desenvolvimento de ações com o objetivo de suprimir discrepâncias estruturais de conteúdos programáticos.
- Desenvolver estudos, investigação na área da qualificação e dos sistemas educativos e formativos;
- Organizar ações de formação alinhadas com qualificações e empregabilidade.

Por conseguinte, são diversas as vertentes de intervenção:

- Partilha de informação em benefício de cada um dos membros da rede de cooperação;



- Partilha de recursos;
- Maximização de sinergias (desenho e avaliação de planos curriculares, desenho de planos de formação, divulgação de oferta formativa, seminários, tutoria, orientação profissional, etc.).

Como se pode antever, são muitas as vantagens em se participar numa rede de cooperação entre escolas e instituições de formação profissional assente na aposta no emprego e no prosseguimento de estudos, com progressão na carreira e reforço da empregabilidade.

Tal como já foi referido acima, a rede de cooperação e promoção da formação e do emprego para a região metropolitana do Porto apresenta-se como uma resposta séria e efetiva aos desafios lançados pelos ministros responsáveis pela área da educação e formação profissional da União Europeia e em sintonia com a estratégia traçada pela ANQEP.

**Tabela 1.** Ações da rede de cooperação como resposta às conclusões de Riga.

Ações da rede de cooperação	Conclusões de Riga				
	1.º Formação em contexto de trabalho	2.º Garantia da qualidade	3.º Acesso à formação e qualificações	4.º Competências-chave	5.º Desenvolvimento profissional
Avaliação e aperfeiçoamento dos programas curriculares existentes.		✓		✓	
Desenvolver mecanismos de avaliação da aprendizagem não formal e em contexto de trabalho.	✓	✓			
Desenvolvimento de ações com o objetivo de suprimir discrepâncias estruturais de conteúdos programáticos.	✓		✓	✓	✓
Disponibilizar serviços de aconselhamento tendo em conta a oferta formativa promovida na região.		✓	✓		✓
Divulgação conjunta da oferta formativa promovida na região.	✓		✓		
Estudar planos de formação que permitam a integração no mercado de trabalho e uma efetiva formação contínua.	✓		✓		✓
Estudar programas curriculares que integrem formação em contexto de trabalho.	✓			✓	✓
Estudo de programas curriculares adequados às necessidades do mercado de trabalho.	✓	✓	✓	✓	
Promoção de estágios em contexto de trabalho.	✓	✓			

Para tudo isto, não nos podemos esquecer que teremos o apoio da ANQEP, como elo de ligação entre os mundos da educação/formação, empresas e sociedade.

**Tabela 2.** Ações da rede de cooperação como resposta à metodologia adotada pela ANQEP.

Ações da rede de cooperação	Metodologia adotada pela ANQEP		
	a) Análise das necessidades recentes do mercado de trabalho	b) Análise prospetiva da evolução da procura de qualificações	c) Análise qualitativa das dinâmicas de evolução na procura de qualificações, com incidência regional e setorial
Avaliação e aperfeiçoamento dos programas curriculares existentes.		✓	✓
Desenvolver mecanismos de avaliação da aprendizagem não formal e em contexto de trabalho.	✓	✓	✓
Desenvolvimento de ações com o objetivo de suprimir discrepâncias estruturais de conteúdos programáticos.	✓	✓	✓
Disponibilizar serviços de aconselhamento tendo em conta a oferta formativa promovida na região.		✓	✓
Divulgação conjunta da oferta formativa promovida na região.	✓	✓	✓
Estudar planos de formação que permitam a integração no mercado de trabalho e uma efetiva formação contínua.	✓	✓	✓
Estudar programas curriculares que integrem formação em contexto de trabalho.	✓		
Estudo de programas curriculares adequados às necessidades do mercado de trabalho.	✓		✓
Promoção de estágios em contexto de trabalho.	✓	✓	

Em conjunto, conseguiremos obter dados quanto à relevância das qualificações na região metropolitana do Porto, à necessidade de formação, a curto prazo, nesta nossa região e ainda à evolução expectável em termos de oferta formativa (crescimento, estagnação ou decréscimo).

A conjugação destes trabalhos permite, portanto, obter dados quanto à relevância das qualificações, à necessidade de formação, a curto prazo, e ainda à evolução expectável em termos de oferta formativa (crescimento, estagnação ou decréscimo).

Como foi referido logo no início, é aqui que, pelo menos, todos os parceiros sociais e os operadores de educação e formação profissional têm o dever e a obrigação de participar, para que, de uma forma efetiva, se possa ajustar e melhorar as qualificações disponibilizadas pelo sistema de educação e formação profissional às reais necessidades de qualificação identificadas pelos *stakeholders*.

### 3. Formação Profissional da área metropolitana do Porto

#### 3.1. Formação Profissional Nível IV

Para que seja possível desenvolver os trabalhos no âmbito da Rede de Cooperação, propostos no número anterior, tem de se analisar informação fundamental, e que pode ser extraída a partir de dados disponíveis no Site da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, 2016).

Como se pode imaginar, e concentrando-nos apenas na região metropolitana do Porto, muitas, e extremamente interessantes, são as análises que se podem fazer. A título de exemplo, pode-se referir as seguintes:

- Escolas da região metropolitana do Porto a promover cursos profissionais, por tipo de natureza de instituição (Privada; Pública).
- Cursos profissionais promovidos na região metropolitana do Porto, por tipo de natureza de instituição.
- Escolas da região metropolitana do Porto, por tipo de natureza de instituição.
- Cursos profissionais promovidos pelas escolas da região metropolitana do Porto, tendo em conta as áreas de estudo (1º, 2º e 3º níveis) de acordo com a CNAEF (CNAEF, 2005), e por tipo de natureza de instituição.
- Turmas da região metropolitana do Porto por curso profissional, e por tipo de natureza de instituição;
- Escolas da região metropolitana do Porto por curso profissional, e por tipo de natureza de instituição;
- Escolas da região metropolitana do Porto por curso profissional e por áreas de educação e formação (3º nível) de acordo com a CNAEF (CNAEF, 2005);
- Cursos profissionais por escola da região metropolitana do Porto;
- Escolas da região metropolitana do Porto por curso profissional e Concelho.

Entretanto, para que se consiga ter elementos sobre a eventual necessidade de cursos profissionais a um nível regional, sugere-se uma análise cuidada por Concelho. Analisando, por exemplo:

- Cursos profissionais promovidos pelas escolas do Concelho de Matosinhos, tendo em conta as áreas de educação e formação (2º e 3º níveis) definidos pela CNAEF (CNAEF, 2005), e por tipo de natureza de instituição.
- Turmas de cursos profissionais do Concelho de Matosinhos, por áreas de educação e formação (3º nível) definidos pela CNAEF (CNAEF, 2005).

#### 3.2. Outros níveis de formação profissional

Com base na informação atualmente disponível no Site da Direção Geral do Ensino Superior (Direção Geral do Ensino Superior, 2016), deve-se então analisar os restantes níveis de formação profissional promovidos na região metropolitana do Porto, para que possa então estabelecer a comparação entre eles e proceder à análise qualitativa dos mesmos.

#### 3.3. Planos de Formação Profissional

Seguidamente, deve-se então analisar os planos de formação profissional disponíveis na região metropolitana do Porto.



Entretanto, é conveniente termos também uma correta percepção de alguns dados disponíveis no site da PORDATA (22 de fevereiro de 2016), de extrema importância, como por exemplo:

- População residente na região metropolitana do Porto, e em relação a Portugal;
- Superfície da região metropolitana do Porto (Km<sup>2</sup>), por concelho e em relação a Portugal;
- Densidade populacional da região metropolitana do Porto (número médio de indivíduos por Km<sup>2</sup>), por concelho e em relação a Portugal;
- Jovens (%) da região metropolitana do Porto, com menos de 15 anos, por concelho e em relação a Portugal;
- População em idade ativa (%) da região metropolitana do Porto, entre os 15 e os 64 anos, por concelho e em relação a Portugal;
- Nascimentos na região metropolitana do Porto, por concelho e em relação a Portugal;
- Saldo natal na região metropolitana do Porto (diferença entre o total de nascimentos e o total de óbitos), por concelho e em relação a Portugal;
- Alunos do ensino não superior na região metropolitana do Porto, por concelho e em relação a Portugal;
- Alunos do ensino superior na região metropolitana do Porto, por concelho e em relação a Portugal;
- Taxa de emprego (%) na região metropolitana do Porto (população empregada por cada 100 indivíduos com 15 e mais anos), por concelho e em relação a Portugal;
- Desempregados inscritos nos centros de emprego na região metropolitana do Porto, por concelho e em relação a Portugal.

### Análise de Planos de Formação

Sendo certo que quaisquer níveis de formação profissional, nível IV ou nível V, proporcionam uma integração direta no mercado de trabalho, também devem prever uma continuidade em termos de estudos.

Neste sentido, e de uma forma sucinta, a partir da informação apresentada nos pontos anteriores podem-se agora ver os planos de formação disponíveis na região metropolitana do Porto, tendo em conta as áreas de educação e formação (3º nível) de acordo com a CNAEF (CNAEF, 2005).

Tal como já foi referido anteriormente, para este trabalho, concentramo-nos apenas na oferta formativa que num concelho dispõe, e na relação dessa oferta com a que se encontra disponível a nível de um distrito. Mais ainda, e a título de exemplo, é apresentada informação sobre a oferta formativa de nível IV e, de entre a formação de nível V, apenas se nos concentramos nos Cursos de Especialização Tecnológica (CET).

**Tabela 3:** Planos de formação disponíveis no Concelho de Matosinhos, tendo em conta as áreas de educação e formação (3º nível) de acordo com a CNAEF (CNAEF, 2005), e por tipo de natureza de instituição (Privada; Pública).

Áreas de Educação e Formação		Nível IV Cursos Profissionais			Nível V CET		
		Privadas	Públicas	Totais	Privadas	Públicas	Totais
481	Ciências Informáticas	1	2	3	---	1	1
812	Turismo e Lazer	1	2	3	1	---	1
813	Desporto	---	1	1	1	---	1
Totais Gerais		2	5	7	2	1	3

Claro está que esta informação não deve ser analisada apenas a nível de um concelho de forma isolada, mas sim a nível de distrito e até mesmo a nível do país.



Para que se possa ter uma melhor ideia, a tabela que se segue apresenta a oferta formativa sobre as mesmas áreas de formação, mas a nível da área metropolitana do Porto.

**Tabela 4:** Planos de formação disponíveis na região metropolitana do Porto, tendo em conta as áreas de educação e formação (3º nível) de acordo com a CNAEF (CNAEF, 2005), e por tipo de natureza de instituição (Privada; Pública).

Áreas de Educação e Formação	Nível IV Cursos Profissionais			Nível V CET		
	Privadas	Públicas	Totais	Privadas	Públicas	Totais
<b>481</b> Ciências Informáticas	9	23	32	11	1	12
<b>812</b> Turismo e Lazer	8	19	27	2	2	4
<b>813</b> Desporto	1	7	8	4	---	4
<b>Totais Gerais</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

Em traços muito gerais, perante este tipo de tabelas podemos nos aperceber:

- Quais as áreas de formação de nível IV para as quais ainda não existe formação de Nível V, e vice-versa;
- Quais as áreas de formação de nível IV para as quais parece ainda não haver formação de Nível V em quantidade suficiente;
- Quais as áreas de formação de nível IV em que as ofertas formativas de Nível V poderão ser excessivas, e vice-versa.

Como se pode imaginar, este tipo de tratamento de informação é fundamental para que se consiga de forma minimamente segura e fundamentada analisar a oferta formação profissional, base de trabalho para qualquer instituição de ensino responsável e, necessariamente, para os trabalhos a realizar por uma qualquer rede de cooperação e promoção da formação e do emprego.

#### 4. Conclusões

Não restam dúvidas que uma rede de cooperação e promoção da formação e do emprego é uma das possíveis formas de dar resposta aos desafios lançados pelos ministros responsáveis pela área da educação e formação profissional da União Europeia e em sintonia com a estratégia traçada pela ANQEP.

Não esquecendo que o objetivo geral desta rede assenta na aposta no emprego e no prosseguimento de estudos, com progressão na carreira e reforço da empregabilidade, a informação apresentada no número anterior, fundamental como base de trabalho/cooperação entre as entidades responsáveis pela formação profissional promovida na região, permite otimizar o desenvolvimento de novos percursos formativos que correspondam às reais necessidades do mercado de trabalho.

A compilação deste tipo de informação, que deverá ser atualizada anualmente, permite, portanto, obter dados quanto à relevância das qualificações, à necessidade de formação, a curto prazo, e ainda à evolução expectável em termos de oferta formativa (crescimento, estagnação ou decréscimo).

Inclusivamente, o ideal seria a criação de uma plataforma na Internet onde, para além de uma série de outra informação e funcionalidades, se possa consultar toda a oferta formativa da região metropolitana do Porto, através dos mais diversos tipos de consultas.

Entretanto, adicionalmente, a criação de uma rede de cooperação e promoção da formação e do emprego tornar-se-á fundamental para uma efetiva melhoria constante do desempenho, da qualidade e atratividade, do ensino e da formação profissionais, assim como para a criação de uma plataforma de reflexão e partilha de recursos e sinergias.

Conforme foi já referido, e nunca nos esquecendo que se deve trabalhar em duas frentes, jovens e adultos, não se está a iniciar da estaca zero, têm de ser as escolas a dar o primeiro passo.



Por conseguinte, como ponto de partida, pretende-se maximizar sinergias entre todas as escolas de ensino secundário/profissional para que, seguidamente, se possa envolver todos os parceiros sociais. Por tudo quanto aqui se refere, todos os parceiros sociais e os operadores de educação e formação profissional têm o dever e a obrigação de participar numa rede de cooperação e promoção da formação e do emprego, para que, de uma forma efetiva, se possa ajustar e melhorar as qualificações disponibilizadas pelo sistema de educação e formação profissional às reais necessidades de qualificação identificadas pelos *stakeholders*.

“A empregabilidade, vista como a capacidade de alguém se tornar ou manter empregável, tornou-se requisito fundamental dos dias de hoje para a realização pessoal e coletiva, sendo mesmo uma prioridade assumida pelas políticas públicas de educação e formação profissional por todos os Estados-Membros.” (Xufre, 2015).

## Referências

- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP. (2015). Trabalhar a empregabilidade, ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação, Saber ser Empregável, Newsletter ANQEP n.º 40, junho 2015, [www.anqep.gov.pt](http://www.anqep.gov.pt).
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP. (2016). Educação de adultos: um direito ou uma obrigação?, ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação, Mais-valias da Educação de Adultos, Newsletter ANQEP n.º 47, janeiro 2016, [www.anqep.gov.pt](http://www.anqep.gov.pt).
- Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação - CNAEF. (2005). Portaria n.º 256/2005, 16 de março.
- Conclusões de Riga. (2015). Prioridades Específicas para o Ensino e Formação Profissionais e para a Educação de Adultos até 2020, Declaration of the Ministers in charge of vocational education and training –of EU Member States, Candidate Countries, European Economic Area Countries, Area Countries, [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf), 22 de junho.
- Direção Geral do Ensino Superior – DGES. (2016). Cursos de Especialização tecnológica. <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/OfertaFormativa/CET/CETS+no+Ensino+Superior.htm>, 8 fevereiro.
- Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares – DGEstE. (2016). Rede de Cursos Profissionais 2015/2016 – Rede para o ano letivo 2015/2016, Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, <http://www.dgeste.mec.pt/index.php/escolas/rede-de-oferta-formativa-20152016/>, 8 de fevereiro.
- Education. (2015). Audiovisual and Culture Executive Agency, Adult Education and Training in Europe, Widening Access to Learning Opportunities, Eurydice Report, <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>, Text completed in February 2015.
- Organisation for Economic Co-operation and Development -OECD. (2014). Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>
- Xufre, G. S. (2015). Alinhar a qualificação com a empregabilidade, Inovação e Emprego, outubro – dezembro 2015.