

Boas práticas de aprendizagem no local de trabalho sobre estruturas de pequena escala e abordagens estratégicas

Athen / 28.11.2016 / Sessão para o projeto Unions4VET

Apresentação:

Exemplo de boas práticas na Alemanha

Steffen Reichelt e Jörg Felsch

Quem somos

- Promotores de formação contínua certificados pelo estado
- Promotores acreditados para o bem-estar dos jovens
- Promotores: sindicatos alemães/faculdades comunitárias
- Conteúdos: formação política, social e profissional para adultos e jovens
- Formatos: projetos, seminários, workshops, conferências, investigação e avaliações
- 25 anos de experiência em gestão de formação/gestão de projetos inovadores
- Cooperação com mais de 350 agentes do mercado de formação e de trabalho em 12 países
- Colaboração com mais de 600 empresas no estado livre da Saxónia
- Pessoal com experiência profissional e no âmbito científico e pedagógico
- Apoio múltiplo a prémio de inovação em formação contínua no estado livre da Saxónia
- Prémio de inovação em formação contínua do Instituto Federal de Formação Profissional
- Certificado de qualidade TÜV Thüringen

Endereço



Landesgeschäftsstelle Leipzig

Löhrstraße 17, 04105 Leipzig
Tel.: 0341 71005-0, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: leipzig@arbeitundleben.eu



Geschäftsstelle Dresden

Könnertstraße 3, 01067 Dresden
Tel.: 0351 4265820, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: dresden@arbeitundleben.eu



Geschäftsstelle Chemnitz

Jägerstraße 8, 09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6511766, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: chemnitz@arbeitundleben.eu



Jugendbegegnungsstätte Leipzig-Engelsdorf

Werkstättenstraße 4, 04319 Leipzig
Tel.: 0341 6524233, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: jugendclub@arbeitundleben.eu



Bildungsstätte Engertstraße

Bietergemeinschaft GABI
c/o Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Engertstraße 31, 04229 Leipzig
Tel.: 0341 231004-18, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: gabi@arbeitundleben.eu



Außenstelle Eilenburg

Maxim-Gorki-Platz 1, 04838 Eilenburg
Tel.: 03423 6402023, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: eilenburg@arbeitundleben.eu

História

- Situação na República Democrática Alemã:
 - Taxa de desemprego elevada no final da década de 90
 - Emigração leste → oeste
 - As empresas lutam pela sobrevivência económica
- Problemas de muitas pequenas/médias empresas, sobretudo na República Democrática Alemã
 - Capital próprio reduzido
 - Sem tempo para o desenvolvimento de recursos humanos a longo prazo
 - Baixa disposição para formação
 - Em alguns casos, poucos conhecimentos acerca de formação
 - Barreiras burocráticas à formação

Conceito: gestão de formação externa apoia as empresas em todos os aspetos de formação profissional

Para o estabelecimento de estruturas de apoio regional para a formação, são essenciais os nossos anos de experiência na EXAM.

...na **ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.**

- Desenvolvido no ano de 1999 na região de Leipzig, introduzido na Saxónia como projeto-piloto a nível de país e entretanto estabelecido a nível federal na Alemanha (por ex. JOBSTARTER)
- ...temos estado ativos desde 2006 no programa federal JOBSTARTER e envolvidos e quase todas as etapas de financiamento

Para o estabelecimento de estruturas de apoio regional para a formação, são essenciais os nossos anos de experiência na EXAM.

Grupos-alvo

- Pequenas e médias empresas nas áreas de
 - Artesanato
 - Prestação de serviços
 - Comércio
 - Indústria
 - Social
- Adolescentes e jovens adultos com/sem dificuldades iniciais
- Agentes locais de formação profissional (redes)

Proposta de serviços para empresas

- Orientação na organização da formação (desenvolvimento de recursos humanos, formação profissional, avaliação das necessidades, legislação, área ocupacional, plano de desenvolvimento, etc.)
- Apoio à captação e seleção de formandos
- Coordenação e preparação do contrato de formação profissional
- Pedido de inscrição no registo de condições para formação profissional
- Preparação da promoção das aplicações
- Inscrição nas escolas profissionais
- Supervisão durante a formação
- Verificação preliminar das qualificações de formação pessoais e práticas
- Apoio na obtenção do qualificação de formação

Proposta de serviços para empresas

- Questionário de pesquisa de desenvolvimento para empresas de formação
- Selecionar formador(a)
- Coordenação da formação (em conjunto com empresa de formação)
- Proposta e organização de assistência no acompanhamento da formação

- **Preparação e coordenação de plano de formação empresarial**
- **Identificar: o que falta na empresa?**
- **Organização e coordenação necessárias para a formação colaborativa**
- **Seleção das instalações para formação da empresa**



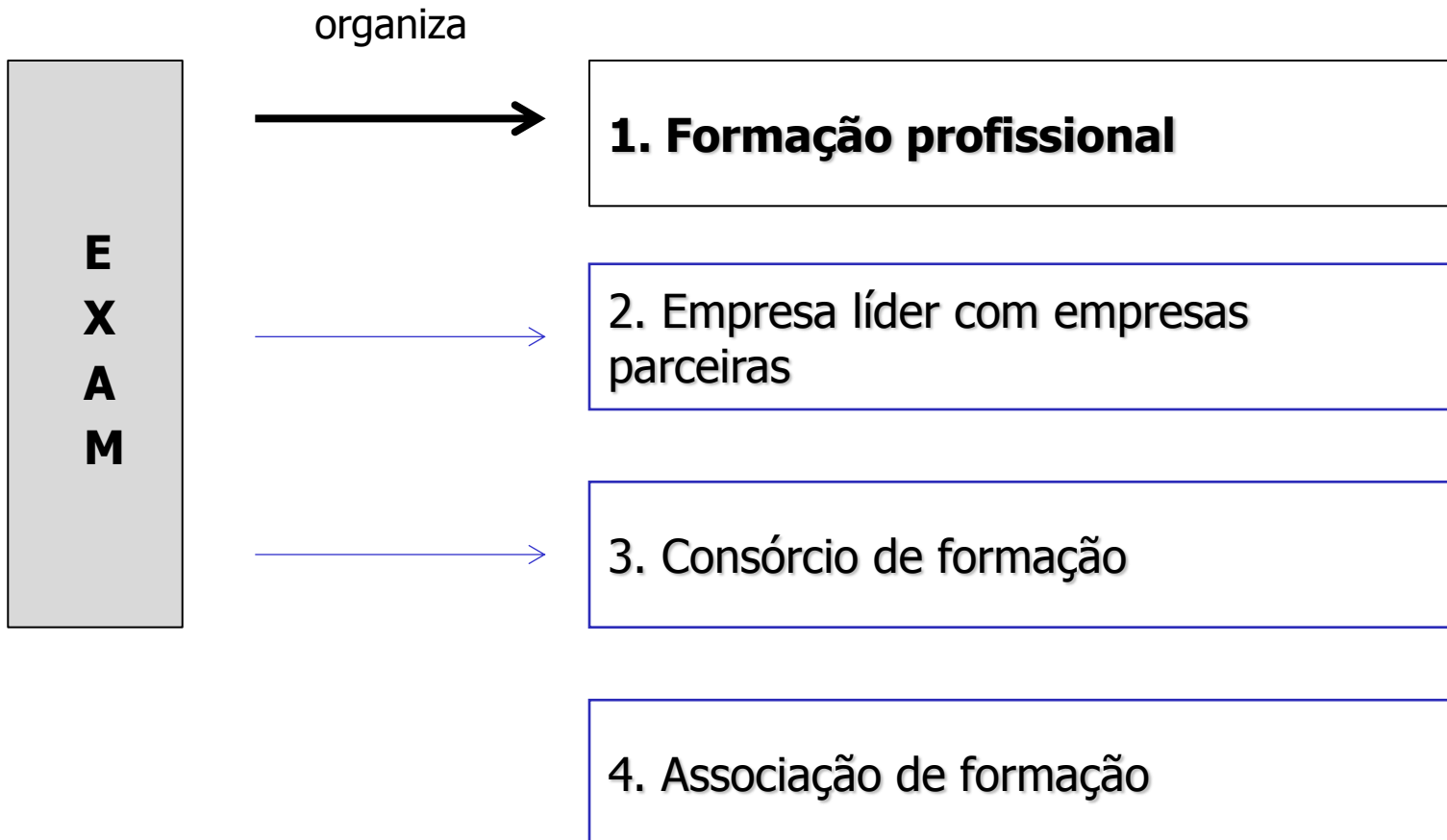
Apoio durante a organização da formação colaborativa

Definição - Formação colaborativa

"Para o preenchimento das obrigações contratuais dos formadores, podem cooperar várias pessoas singulares ou coletivas num sistema de formação, desde que seja assegurada a responsabilidade pela totalidade dos períodos de formação individuais, bem como pelo período de formação (formação colaborativa)."

§ 10 Sec. 5 BBiG, na versão de 23.05.2005

Formação colaborativa pela EXAM



Tipos de formação colaborativa

1. Formação profissional

- Instrumento para a utilização de capacidades de formação gratuitas em empresas ou prestadores de serviços de formação

(Especialmente na República Democrática da Alemanha: aplicação principalmente entre a empresa e os prestadores de serviços de formação)

2. Empresa líder com empresas parceiras

- A empresa principal celebra os contratos de formação e, maioritariamente, fornece formação de forma autónoma
- As empresas parceiras utilizam o Know-how e os recursos da empresa líder, para aumentar a qualidade da própria formação

Tipos de formação colaborativa

3. Consórcio de formação

- As empresas dão formação em pé de igualdade
- Aplicação do princípio de rotação

4. Associação de formação

- As empresas fornecem a própria formação
- A associação celebra os contratos de formação
- A associação assume a parte técnico-administrativa/organizacional

Vantagens da formação colaborativa

- Para a empresa, acesso (mais fácil) à formação
- O início da formação também é possível, mesmo com recursos de formação incompletos
- Aprendizagem em comum com os pares
- Incidência na competência profissional
- Formação básica mais intensiva e possibilidade de especialização
- Aumento da qualidade da formação
- Formação específica, mais variada e interessante

A gestão de formação externa garante para a empresa uma integração de alta qualidade, eficiente e capaz dos parceiros associados.

Exemplo prático

Exemplo de uma associação de formação (formação profissional)

- 1 instituição de formação a nível do setor, 17 funcionários
- 57 empresas cooperantes na formação profissional inicial com 470 formandos
- Áreas de especialidade de tecnologia metalúrgica, eletrotécnica, ciências e departamento comercial

Serviços para as empresas

- Anúncio em Web site próprio e em portais especiais para estagiários
- Pré-seleção individual com prova de aptidão, prática e entrevistas
- 2 x por ano "Dia aberto" com participação de empresas
- Visitas a escolas em representação da empresa
- Feira comum com a participação do parceiro associado
- ...

Conteúdos

- Objetivo da formação profissional:
Desenvolvimento de competências profissionais
- Competência profissional, técnica e social
- Unidade de formação e educação é simultaneamente um direito e um desafio
- Planos no âmbito da formação – um pouco acerca da mediação de competências sociais, sem integração temporal

Por isso procuram-se auto-iniciativa, projetos, etc.!

Questões-chave

Como pode ser sustentável a aprendizagem social na formação?

Como podemos organizar a aprendizagem social para estagiários de forma experiente e concreta?

Como criamos desafios para estagiários em aprendizagem social?

É necessário mudar a perspetiva!

Um caminho: "Aprender em ambientes não familiares!"

Debate de ideias

Seria concebível:

- o envio de formandos para infantários ou como mentores de leitura em escolas primárias

O ambiente quotidiano não é suficientemente estranho!

A decisão incidiu sobre lares de idosos e oficinas para pessoas com deficiência.

Preparação

O que era necessário fazer:

- Obter a aprovação da empresa
- Obter o interesse de lares de idosos e de oficinas para pessoas com deficiência para o conceito
- Selecionar o período de tempo (técnica de formação)
- Os "decisores" incluem os formandos

Preparação

- Todas as empresas aceitaram!
- Seis lares de idosos e uma oficina para pessoas com deficiência expressaram a sua vontade de colaborar
- Foram planeadas 4 semanas no período de tempo entre fevereiro e abril
- Teve de ser planeada uma 5ª semana adicional
- Participaram entre 57 a 88 estagiários (de 23 empresas parceiras) do 1º anos de formação de atividades de ocupação industriais/técnicas, numa base de voluntariado.

Implementação

Atividades durante a semana prática:

- Assistência nas atividades do quotidiano como, por exemplo, fazer compras, passear, cozinhar
- Acompanhamento dos residentes a consultas médicas
- Assistência em atividades recreativas de grupo como bowling, bingo, ginástica ou exercícios de memória
- Acompanhamento através de terapias individuais como leituras, entrevistas biográficas
- Dar as refeições a doentes com demência
- Envolvimento e colaboração nos processos de fabrico da oficina para pessoas com deficiência

Acompanhamento

- Foi solicitado aos estagiários que se autoavaliassem antes e depois da semana, em termos das várias capacidades e competências (empatia, trabalho em equipa, flexibilidade, gestão de conflitos, tolerância, etc.)
- A interpretação desta avaliação anterior e posterior permite tirar conclusões sobre a mudança de perspetivas nos estagiários, com prudência, embora a análise de alterações sustentáveis apenas seja possível num período maior de semanas de aprendizagem.

Resultado

- O maior aumento é visível na **empatia**.
- Também apresentam aumento significativo em termos de **tolerância, flexibilidade** e relativamente à questão da **valorização da própria formação**.
- Mantém-se relativamente constante a avaliação em termos de **lidar com falhas**, bem como **pontos fortes e fracos**. Estas áreas de competência apresentam também os valores iniciais mais elevados. Aqui, a autoperceção parece estar significativamente reforçada.

Experiências que formam

Através do desafio de mudar a perspectiva, foram promovidas **competências pessoais e sociais**.

Os participantes...

- Aprenderam a reagir de forma flexível a situações novas e desconhecidas
- Aprenderam a conhecer os seus próprios pontos fortes e fracos
- Reforçaram as suas capacidades de comunicação
- Desenvolveram compreensão e empatia por pessoas noutras condições de vida
- Expandiram o respetivo repertório comportamental
- Aprenderam a adaptar-se a outras pessoas e equipas obtiveram experiência no desempenho de outros papéis

Conclusão

"Apenas é possível realizar este projeto no âmbito da formação colaborativa."

A combinação de...

- Organização de projetos,
- Acompanhamento socio-pedagógico dos formandos,
- Preparação das instituições,
- Gestão dos participantes e
- "Complemento" significativo do plano no âmbito da formação (qualificação adicional com certificado)

são garantia de sucesso essencial para o sucesso da **aprendizagem no local de trabalho** e abre possibilidades de **abordagens estratégicas**.

Comentários dos formandos

- "Após a semana de formação, fiquei com **mais respeito** pelos mais velhos e pelos idosos. Antes, não tinha referências relativamente a idosos, mas durante a semana de formação conheci vidas diferentes e agora penso de forma diferente acerca dos idosos."
- "Na semana de formação, por vezes, **atingi os meus limites** em relação ao que já tinha vivido. Tenho notado que isto me ajuda a manter a calma, especialmente ao lidar com situações difíceis. Por isso, gostaria de participar na formação, pois gostaria de ter por vezes **mais paciência.**"
- "Penso que agora contacto de forma **mais aberta e confiante** com as outras pessoas. Não se devem ter **nenhuns preconceitos** em relação às outras pessoas, independentemente do aspeto delas."

Comentários das instituições

- "Os residentes gostam de contar a sua experiência de vida aos jovens, de trocar opiniões e interessam-se por quaisquer inovações. Os jovens também indicaram nas entrevistas que a cooperação com os idosos resulta numa uma vitalidade improvável expressa com grande gratidão." (Curanum Merseburg)
- "Muitos dos residentes abordaram-nos e deram-nos comentários positivos, informando também que o tempo passou muito depressa. A companhia dos jovens foi altamente apreciada por alguns residentes e também tem sido uma mudança da vida diária." (ergoterapeuta de Seniorenresidenz am Hufeisensee ProCurand)
- "A semana de formação trouxe muito para ambas as partes. Fiquei muito satisfeito com o interesse e dinamismo dos estagiários. Eles obtiveram uma nova perspectiva versátil sobre os idosos, bem como toda a área de cuidados para idosos". (ergoterapeuta de Altenpflegeheim Riebeckpark)

Muito obrigado pela vossa atenção

Vamos começar a falar acerca deste assunto...

ARBEIT UND LEBEN Sachsen
Löhrstraße 17
04105 Leipzig

Tel.: 0341 / 71005-0
E-Mail: info@arbeitundleben.eu
Web: www.arbeitundleben.eu