

Políticas de Educação Profissional



Índice

- I. Metodologia
- II. Contexto
- III. Como os modelos funcionam em cada país
- IV. Elementos chave
- V. Quadro resumo



Metodologia

Metodologia

- Revisão bibliográfica de políticas de educação profissional a partir de publicações de organismos internacionais: IZA, OCDE, CEDEFOP, OIT, BID, Banco Mundial
- Sistematização de políticas em 10 países: Alemanha, França, Inglaterra, Áustria, Estados Unidos, Canadá, Chile, Colômbia, México e Coréia do Sul com foco em políticas que tenham a prática de trabalho envolvida
 - Países com políticas mais estruturadas: Alemanha, França, Inglaterra e Áustria
 - Modelos duais recentes e adaptados que tem como base os modelos mais estruturados: México e Coréia do Sul
 - Políticas de aprendizagem mais descentralizadas: EUA e Canadá
 - Políticas de aprendizagem na América Latina: Chile e Colômbia



Contexto

Breve contexto, explicação dos conceitos e modelos de políticas de educação profissional

Dificuldade dos jovens na transição da escola para o trabalho é comum

- Baixa empregabilidade, dificuldade de acesso e de conseguir empregos de qualidade, tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento.
- Ao mesmo tempo, as empresas se queixam da falta de habilidades técnicas e socioemocionais dos candidatos.
- Formação de habilidades é vista como caminho para criação de empregos e educação profissional é vista como caminho para os jovens desenvolverem suas habilidades, assim como aumentar empregabilidade e produtividade em diversos setores.

Educação profissional é vantajosa tanto para os jovens, como para o mercado

Educação profissional é reconhecida por facilitar a transição escola-trabalho, aumentar a produtividade dos trabalhadores e prover o mercado de trabalho com habilidades específicas

- Investimentos em capital humano específico facilitam a transição escola – trabalho e diminuem as chances de desemprego para os jovens após o ensino médio.

Educação profissional tem a capacidade de oferecer tanto capital humano geral quanto específico:

- Formações técnicas fornecem capital humano geral, que pode ser utilizado em toda uma indústria;
- Programas de formação no local de trabalho fornecem capital humano específico para aquela empresa ou setor em particular.

Apesar de sua importância, é frequentemente vista de forma desvalorizada em relação a ensino mais acadêmico

- Educação profissional e tecnológica, principalmente no ensino secundário/médio, é normalmente vista como uma alternativa para dar oportunidades aos jovens que não dispõem dos recursos, competências ou motivação para continuar os estudos no ensino superior.

Nova organização e relações de trabalho trazem desafios para o desenvolvimento das políticas

- **Mudança do paradigma com nova organização do trabalho:**
 - Menos fabril, mais relacionado ao mercado de serviços, finanças e tecnologias;
 - Novas tecnologias e novos trabalhos;
 - Mudança nas relações entre empregador e empregado, relações mais horizontais;
 - Novas legislações trabalhistas, maior flexibilização.
- **Necessidade de desenvolvimento de sistemas educacionais profissionais novos ou que se atualizem para olhar para essas mudanças e atender as suas necessidades:** outras habilidades em jogo - tanto cognitivas, quanto técnicas e socioemocionais e novas ocupações e carreiras.

As políticas de educação profissional estão diretamente relacionadas aos seguintes conceitos:

Vocational Education and Training (VET)

Apprenticeship

Dual system

Apesar de estarem relacionados, existem diferenças importantes em como cada um dos modelos e políticas relacionados a esses conceitos funcionam

VET é uma modalidade de educação focada no direcionamento vocacional e preparação profissional

- *Vocational Education and Training (VET)* ou Educação profissional e tecnológica pode ser separada em 2 dimensões: *school-based* e *dual*. Não tem, necessariamente, a prática de trabalho envolvida. Pode ser vista de forma mais ampla: o VET oferece aos jovens conhecimentos e competências orientados para a prática, exigidos em ocupações específicas e normalmente segue um currículo que combina conhecimentos gerais com específicos relacionados à ocupação.
- Quando associada a sala de aula e a sistemas de ensino mais tradicionais é entendida como *school-based* ou pode constituir um sistema *dual*, em que a educação profissional/técnica *school-based* é combinada com a prática e treinamento nas empresas.
- A variação nos tipos de VET surge em relação ao público-alvo e nível acadêmico da escolaridade profissional: pode ser concomitante ao nível secundário inferior/superior, pode caracterizar um ensino secundário técnico, pós ensino médio (por meio de cursos técnicos) ou ainda no ensino superior. Pode variar em relação aos locais de aprendizagem: em escolas gerais e/ou em centros de formação, escolas técnicas ou ainda faculdades específicas.
- As especificações do modelo *Dual* passam pelas responsabilidades e atribuições dos empregadores no programa.

Aprendizagem é uma política mais específica e pressupõe prática de trabalho envolvida

- A aprendizagem (*apprenticeship*) parte de um plano estruturado de aprendizagem dividido entre o local de trabalho e o centro de formação/escola, ou seja, pressupõe a prática de trabalho envolvida. É mais específica.
- Ao contrário da formação profissional em tempo integral em sala de aula (VET school-based), os aprendizes desenvolvem habilidades ocupacionais específicas por meio de uma conexão direta com o empregador por meio de práticas de local de trabalho em tempo parcial. Por ter uma componente tanto de formação profissional como de formação no local de trabalho, os sistemas de aprendizagem podem ser analisados sob ambas as perspectivas.
- Idealmente existe um contrato de trabalho por escrito entre o empregador e o aprendiz, estabelecendo os direitos e responsabilidades de ambas as partes.
- Pode variar bastante em relação ao tempo de duração dos programas como um todo e na separação entre parte mais teórica/geral e prática da aprendizagem, mas valoriza-se a prática de trabalho. Pode variar ainda em relação ao público-alvo: se foca em jovens/adultos fora do sistema educacional ou em jovens estudantes, nesse caso normalmente a partir de políticas aliadas ao ensino secundário.
- A aprendizagem, quando faz parte de uma modalidade dentro de uma VET mais estruturada, caracteriza um modelo dual.

O sistema dual é exemplo de como o trabalho complementa a educação na formação de habilidades

- Sistema Dual combina aprendizado em sala de aula, que foca na formação de habilidades gerais que podem ser utilizadas em qualquer trabalho e formação adquirida por meio de experiência de trabalho na empresa formadora.
- Nos países onde o sistema dual é bem estabelecido, como na Alemanha, o caminho vocacional combina a experiência prática no local de trabalho com o estudo acadêmico fornecido em sala de aula. Indiscutivelmente, a transferência entre os percursos vocacionais e acadêmicos é um problema menor devido ao forte componente acadêmico dos modelos duais.
- Nos programas específicos de aprendizagem, apesar de existir um modelo dual implícito, geralmente a formação fora do ambiente de trabalho é muito curta e limitada.

Considerando os modelos de educação profissional, podemos sistematizá-los em três categorias principais:

VET School-based

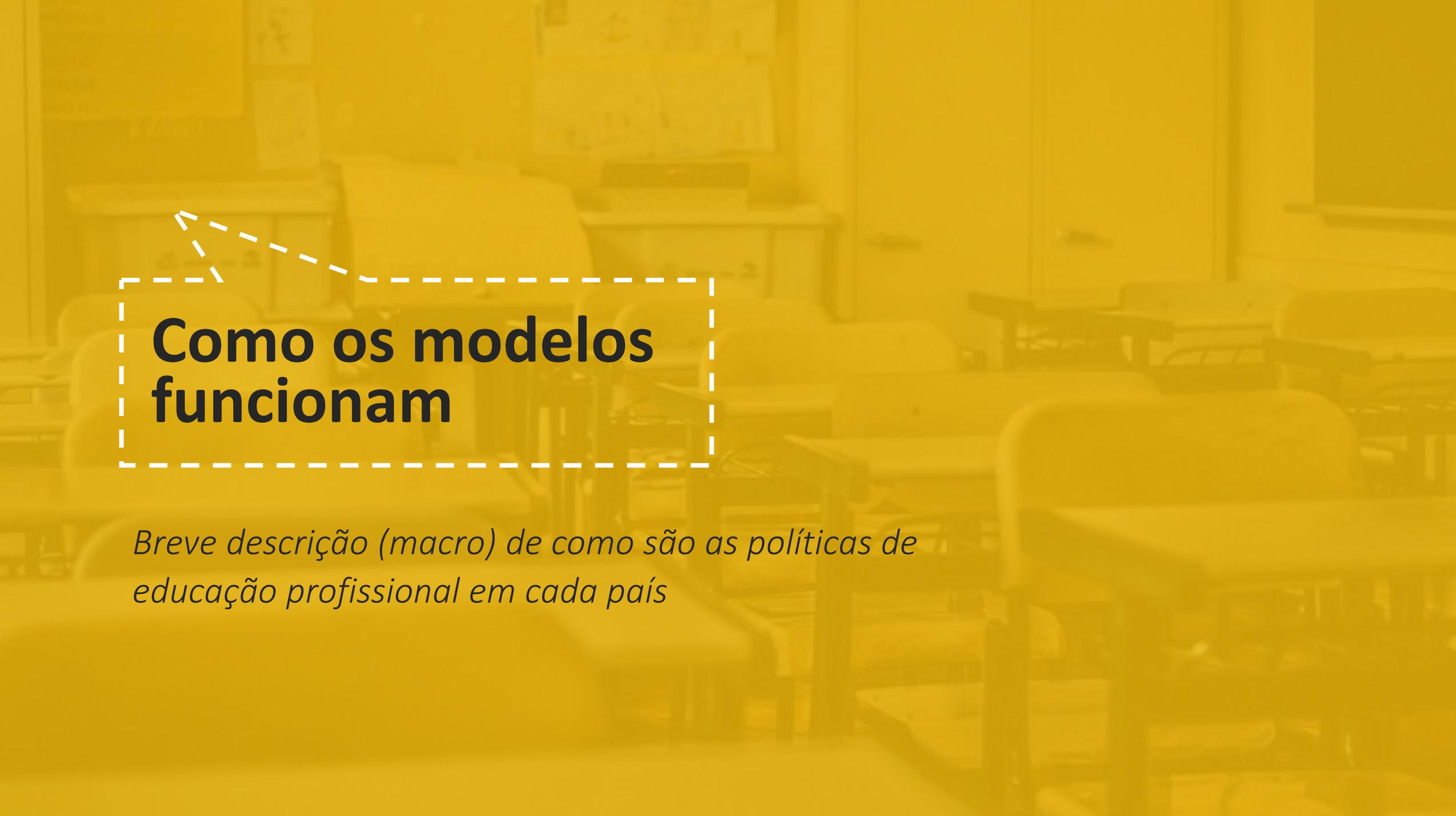
Utilizam sistema educacional tradicional/teórico para fornecer habilidades tanto gerais e vocacionais dentro do sistema de ensino (por meio do ensino médio técnico ou por elementos curriculares profissionais dentro do ensino regular) quanto práticas demandadas por ocupações específicas (no caso do ensino médio técnico e de cursos técnicos independentes do sistema de ensino regular).

Programas formais de aprendizagem

No programa formal de aprendizagem, capital humano é adquirido principalmente no local de trabalho, com formação teórica servindo como complemento.
Ensina tipo de habilidade mais específico.

Sistema Dual

A aprendizagem, quando ocorre dentro do VET School-based, caracteriza um modelo dual. Possibilitando tanto formação de habilidades gerais e vocacionais do VET quanto a prática de trabalho para proporcionar formação profissional.
Conhecimento é mais completo e transferível do que nos programas de aprendizagem.



Como os modelos funcionam

Breve descrição (macro) de como são as políticas de educação profissional em cada país

Os países diferem muito no formato dos seus sistemas

- Alguns países possuem modelos VET school-based que ocupam uma parte proeminente do ensino secundário, principalmente em alguns países europeus e escandinavos;
- Modelos school-based podem ainda tomar uma forma mais técnica e específica, desvinculada no ensino médio e voltada diretamente para cursos técnicos a partir de Instituições de ensino técnico;
- O Sistema Dual, que combina aprendizado em sala de aula e formação adquirida por meio de experiência de trabalho na empresa formadora é mais estruturado e comum em alguns países europeus e demanda maior complexidade no desenvolvimento e envolvimento dos atores, mas muitos países têm criado, recentemente, modelos duais adaptados a sua realidade;
- Alguns países possuem apenas políticas de aprendizagem, mais voltadas para o mercado de trabalho e com foco na prática do trabalho, sem fazer parte de um sistema mais complexo e estruturado de ensino;
- Alguns países podem ainda possuir ao mesmo tempo um modelo dual e políticas de aprendizagem mais independentes, ou seja, combinam VET school-based e aprendizagem (modelo dual), mas também possuem políticas de aprendizagem desvinculadas da VET.

Tanto a Alemanha quanto a França possuem caminhos diversos de educação profissional. Modelo dual alemão é referência

■ Alemanha

As políticas de educação profissional na Alemanha baseiam-se na cooperação entre o Estado, empresas e parceiros sociais e são reguladas por leis federais que atribuem responsabilidade entre as autoridades educacionais regionais, organizações de empregadores e empregados ("parceiros sociais" - Câmaras de Comércio e Sindicatos) e o governo federal.

O modelo dual, em que o aprendizado consiste em treinamento, fornecido por empresas com especificações acordadas por organizações de empregadores e empregados do setor e educação oferecida em escolas profissionais, é o pilar da educação profissional alemã, mas não é o único modelo. Dentro dos últimos anos do ensino médio (*upper secondary level*) é possível que os jovens escolham um caminho de ensino médio técnico full time ou ainda o ensino médio regular com componentes vocacionais. Uma característica importante do sistema de aprendizagem alemão é que a partir do momento em que um jovem é contratado como aprendiz ele é considerado um empregado, isso significa que ele recebe um salário fixo que faz parte das negociações entre sindicatos e empregadores.

■ França

Dentro do modelo francês, ao terminar os estudos básicos obrigatórios, os jovens podem seguir diferentes caminhos: ensino médio regular, ensino médio tecnológico e programa vocacional (mais voltado para ensino técnico e com aprendizagem envolvida). Além disso, possui política específica de aprendizagem, desvinculada do programa vocacional. O principal objetivo da política de aprendizagem é facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho, permitindo aos indivíduos com idade entre os 14 e 26 anos (e maiores de 26 anos para portadores de deficiência) obter qualificações profissionais baseadas em certificação, através de uma combinação entre formação prática de trabalho nas empresas (on the- job training) e cursos de formação off-job dentro de centros de formação de aprendizagem acreditados denominados CFA (Centers of Formation d'Apprentis). Existem dois planos principais de aprendizagem na França: o "contrato de programa de aprendizagem" e o "contrato profissional". Este último é mais curto (até 12 meses em relação ao primeiro, cuja duração é de 1 a 3 anos) e possui menos treinamento formal/teórico.

Inglaterra e Áustria possuem modelos de VET School-Based bem estruturados e políticas específicas de aprendizagem

■ Inglaterra

Dentro das políticas de educação profissional inglesa, o ensino médio técnico combina estudo acadêmico geral com ensino técnico, ao mesmo tempo existem programas VET mais técnicos e específicos e programas de aprendizagem. A aprendizagem na Inglaterra é regulada pela lei Apprenticeships, Skills, Children and Learning (ASCL) Act 2009. A SASE (Specification of Apprenticeship Standards for England) estabelece os requisitos mínimos para a inclusão de um programa de aprendizagem em uma estrutura de aprendizagem reconhecida pela Inglaterra. O governo também é responsável pela gestão e coordenação do financiamento. Muito do seu trabalho é feito através de agências: Ofsted inspeciona a provisão de treinamento e Ofqual regula as qualificações. A responsabilidade de treinar os aprendizes é basicamente do provedor de treinamento selecionada pelo empregador, o que acaba tornando o treinamento mais liderado pelo mercado, com os empregadores obtendo seu treinamento de faculdades com financiamento público ou provedores de treinamento privados. Recentemente, a Inglaterra começou a desenvolver um novo modelo chamado *T Levels*, que consiste em novos cursos técnicos com prática de trabalho envolvida e que foram desenvolvidos em colaboração com empregadores e empresas para que o conteúdo atenda às necessidades da indústria e prepare os alunos para o trabalho, cursos começam em setembro de 2020.

■ Áustria

O ensino e a formação profissional (VET) desempenham um papel muito importante para os jovens na Áustria. Depois de completarem o período de escolaridade obrigatória aos 15 anos, cerca de 80% dos alunos austríacos seguem uma via de VET, e metade deles inicia um sistema dual. Os jovens podem escolher entre uma ampla gama de programas school-based ou de aprendizagem dual. Estes programas do ensino secundário abrangem todos os setores económicos e conduzem a diferentes níveis de qualificação. Enquanto a maioria do VET school-based é da responsabilidade do Ministério da Educação e dos Länder, a governança da aprendizagem é partilhada pelos ministérios da economia e da educação, pelos parceiros sociais e pelos Länder. O treinamento dual acontece em uma empresa e na escola profissional (técnicas). O treinamento nas empresas baseia-se em regulamentos de treinamento válidos em toda a Áustria, que são da competência do ministério da economia, mas amplamente moldados pelos parceiros sociais. Existe também alguns programas de VET de nível superior.

Modelo americano é interessante por ter uma política de aprendizagem mais descentralizada em relação ao papel do estado

■ Estados Unidos

Nos Estados Unidos, as políticas de educação profissional podem ser vistas no nível secundário, como parte das disciplinas obrigatórias para a conclusão do ensino secundário ou pós nível secundário em cursos que qualificam para o mercado de trabalho, além disso possui políticas de aprendizagem.

O sistema nacional de aprendizagem registrada (RA) oferece uma estrutura para o desenvolvimento e registro de programas de aprendizagem. Vinte e cinco estados, além de Washington, DC e Guam, estabeleceram Agências Estaduais de Aprendizagem (SAA), as agências têm autoridade exclusiva sobre o registro de programas de aprendizagem, prestam assistência técnica e monitoram o cumprimento dos regulamentos. O restante dos estados e Porto Rico recebem assistência técnica e orientação dos escritórios estaduais do Escritório de Aprendizagem do Departamento de Trabalho dos EUA (OA) e do respectivo escritório regional de OA. O governo registra os programas de empregadores elegíveis ou “patrocinadores” (sponsors) e cada estado tem uma lista de Provedores de Treinamento aptos (ETP). Os patrocinadores são as entidades que administram os programas de aprendizagem registrados. O programa registrado pode ser patrocinado por um negócio individual ou uma associação de empregadores e pode ser feito em parceria com uma organização trabalhista por meio de um acordo coletivo de trabalho. Todos os programas de aprendizagem (RA) registrados são baseados na prática de trabalho, orientados pelo empregador e consistem em dois componentes principais: treinamento no local de trabalho (ou aprendizagem no trabalho) e instrução relacionada (por exemplo, em treinamentos em sala de aula). Como esses componentes são estruturados varia de acordo com as necessidades da indústria.

No Canadá, as províncias são os principais responsáveis pelas políticas de educação profissional. Mas há programa nacional e incentivos do governo federal

■ Canadá

A educação profissional no Canadá é oferecida nos níveis secundário e pós secundário. No nível secundário, os cursos são oferecidos juntamente com cursos acadêmicos em uma escola abrangente ou, ocasionalmente, em escolas vocacionais separadas, dependendo da província. O sistema de aprendizagem é projetado e regulado de maneira diferente em cada província e território e os níveis de formação de aprendizagem não estão necessariamente ligados a um framework nacional. Nacionalmente, a educação profissional é regulada pelo programa Red Seal, uma estrutura de padrões interprovinciais que abrange 56 ocupações e é supervisionada pelo Conselho Canadense de Diretores de Aprendizagem. Os programas que participam do programa Red Seal são reconhecidos como tendo atingido padrões de excelência; Os estudantes que concluíram o ensino profissional ou o aprendizado em um ofício qualificado podem ganhar um endosso do Red Seal após concluírem um exame nacional do selo em sua área.

Os programas são constituídos por um acordo entre aprendiz, empregador e a autoridade de aprendizagem (escritório) da província / território onde o aprendiz e o empregador trabalham. Os aprendizes têm de encontrar emprego como aprendiz e o empregador age como um "patrocinador" (embora exista um incentivo para o empregador). Existe uma exigência para que os empregadores tenham um certo número de pessoal qualificado antes que eles sejam elegíveis para recrutar e treinar aprendizes e o número de funcionários treinados dita o número de aprendizes que um empregador pode ter.

No Chile e Colômbia, as políticas de aprendizagem são administradas por órgãos nacionais. Colômbia possui uma cota obrigatória de aprendizes para grandes empresas

■ Chile

Como políticas de educação profissional, o Chile possui ensino médio técnico/profissional (Educación Media Técnico-Profesional - EMTP) e programa de aprendizagem. A política de aprendizagem é regida pela Lei nº 19.518, estabelecida pelo novo “Estatuto de Treinamento e Emprego” e é administrado pelo SENCE (Serviço Nacional de Capacitação e Emprego), uma agência estatal técnica descentralizada. O programa no Chile é voltado para jovens entre 15 e 25 e constitui um modelo de aprendizagem dual, baseado no trabalho, mas com treinamento fora das empresas também. Atualmente, não há conexão formal entre o programa de aprendizagem e o sistema de educação formal.

■ Colômbia

As políticas de educação profissional da Colômbia são constituídas por: educação de ensino médio técnico, educação superior técnica e tecnológica e políticas de aprendizagem. Aprendizagem é uma modalidade de contrato incluída no marco regulatório trabalhista e a contratação de aprendizes é obrigatória na Colômbia desde 1960. O SENA (Serviço Nacional de Aprendizagem) vinculado ao Ministério do Trabalho da Colômbia, possui autonomia jurídica, patrimônio próprio e independente, e autonomia administrativa para atuar em todo o território colombiano e é responsável pela implementação da lei. Por meio do SENA, o governo controla e supervisiona a implementação da lei e a conformidade das empresas com a cota-aprendiz necessária, além de fornecer o treinamento. O objetivo é proporcionar a aprendizes e estudantes treinamento no trabalho e, portanto, facilitar sua transição para o mercado de trabalho. Desde a promulgação da Lei 789, em 2002, a contratação de uma cota específica de aprendizes é obrigatória para grandes empresas. Os aprendizes têm o mesmo direito que qualquer outro trabalhador formal, suas obrigações são definidas no contrato.

México possui modelo dual voltado para alunos do ensino médio técnico público

■ México

O México possui ensino médio técnico, bem como centros técnicos de formação para o trabalho e um modelo Dual, que integra aprendizagem no ensino médio técnico.

O modelo de aprendizado do México é para candidatos que desejam concluir um ensino médio técnico (público) (equivalente a um Bacharelado Técnico). O projeto é baseado no Sistema Dual Alemão com algumas adaptações ao contexto mexicano (por exemplo, o aprendiz ainda é um estudante e se junta a uma empresa no terceiro semestre de seu ciclo de treinamento / ensino médio de três anos). Cada aluno tem um plano de aprendizagem projetado individualmente que envolve a alternância entre instrução em sala de aula (20%) e aprendizagem baseada no trabalho (80%). Este programa de aprendizagem foi formalizado por meio do Acordo Ministerial publicado em 11 de junho de 2015, que delinea as principais características do modelo e seu marco regulatório, formalizando-o como uma opção educacional para estudantes que buscam o ensino médio técnico. Um avanço estatutário importante foi a formalização da parceria entre as partes envolvidas, por meio de um acordo de cooperação firmado entre o Ministério da Educação e a COPARMEX (Sindicato/Associação de Empregadores Mexicanos) para promover e operar o modelo de aprendizagem.

Coréia do Sul possui modelo dual estruturado estabelecido recentemente, voltado tanto para estudantes quanto para trabalhadores

■ Coréia do Sul

O sistema Dual na Coréia foi estabelecido em 2013 pelo Ministério do Trabalho (MOEL). Ele é definido como “um novo sistema de VET desenhado a partir dos modelos alemão e suíço de aprendizagem e adaptado para o contexto coreano”. Os aprendizes recebem treinamento prático de um instrutor interno da empresa, enquanto recebem educação teórica através de uma escola, que tem como referência um modelo nacional que estabelece os requisitos básicos - *National Competency Standards (NCS)*. Ao concluir o programa, os aprendizes são certificados e qualificados pelo governo e pela indústria. O modelo coreano consiste em dois tipos: “aprendizado para novos trabalhadores” e “aprendizado para estudantes”. O sistema para novos trabalhadores é dividido em dois tipos: a) dirigido pela empresa e b) dirigido por centros de treinamento, dependendo de quem gerencia os programas e é classificado em a) qualificação ou b) qualificação + *diploma*, de acordo com as abordagens de certificação do programa. Existem três tipos de aprendizagem para os estudantes: a) aprendizagem no ensino médio (2 últimos anos voltados para o ensino técnico), b) Uni-Tech (Integração do ensino profissional no ensino médio e faculdades) c) prática profissional da indústria (IPP), voltada para estudantes universitários.

Quadro resumo por política de educação profissional presente nos países

VET School-Based	Modelo Dual	Política de Aprendizagem
Alemanha França Áustria Inglaterra Estados Unidos Canadá Chile Colômbia México Coréia do Sul	Alemanha França México Coréia do Sul	Áustria Inglaterra Estados Unidos Canadá Chile Colômbia



Elementos chave

Explicação dos elementos/variáveis chave utilizados nesta primeira etapa para caracterizar os modelos

Muitos elementos estão envolvidos e constituem as políticas de educação profissional



Elementos chave selecionados para caracterizar política de educação profissional em cada país

Modelo

Identificação do tipo de modelo: VET school-based, VET dual ou programa de aprendizagem.

Público-alvo

As políticas podem atender a públicos distintos: jovens matriculados no sistema de educação formal, jovens fora do sistema formal de ensino e adultos fora do sistema educacional.

Arranjos governamentais

Definição da estrutura legal, atribuições, responsabilidades e papéis específicos dos atores governamentais nos diferentes âmbitos: federal/nacional e regional.

Provisão do Treinamento

Existem variações sobre os provedores de treinamento, que podem ser públicos ou privados, instituições ou treinadores.

Elementos chave selecionados para caracterizar política de educação profissional em cada país

Atores envolvidos

As políticas de educação profissional envolvem quatro atores principais: o governo, os estudantes, os provedores de treinamento e os empregadores. Modelos de VET ligados ao sistema educacional formal envolvem ainda ministérios educacionais e as próprias escolas. Alguns modelos envolvem parceiros sociais como conselhos, sindicatos e câmaras.

Grau de envolvimento dos atores

Políticas mais robustas contam com todos os atores integrados e envolvidos ativamente, porém existem muitas variações no grau de envolvimento, papel desempenhado e responsabilidade dos atores nas políticas. Destacamos as principais responsabilidades do empregador, da escola e dos parceiros sociais (quando aplicável).



Quadro resumo

Sistematização do funcionamento de uma das políticas de educação profissional em cada país.

Foco em políticas que tenham a prática de trabalho envolvida:

Modelo Dual

Políticas de Aprendizagem

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais Atribuições e responsabilidades:	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escolar	Envolvimento Parceiros Sociais
Alemanha	Sistema Dual	Jovens e adultos	Leis federais estabelecem diretrizes gerais e as atribuições dos atores. Os Länder (estados) são responsáveis pelo VET school-based e possuem comitês de VET com representantes do empregador e do empregado. O governo fornece cerca de 57% do financiamento, principalmente para o treinamento fora da empresa.	Governo federal e estadual, parceiros sociais (Chamber of Crafts, Commerce, Trade and Industry, centrais sindicais) empresas, escolas profissionais/técnicas	Treinamento baseado no trabalho é de responsabilidade dos empregadores. Treinamento teórico é de responsabilidade das escolas profissionais, que devem seguir currículo baseado em um framework nacional, que varia conforme a carreira técnica.	Os empregadores são representados através de um órgão nacional e os sindicatos também. As empresas são obrigadas por lei a serem membros e pagam para pertencer a uma Câmara, isso permite que as empresas assumam um papel fundamental no sistema, tanto na concepção do conteúdo de treinamento quanto na garantia de que os programas de aprendizado sejam rigorosamente avaliados. Os empregadores fornecem o restante do financiamento (43%), investindo cerca de € 15.000 por aprendiz - quase metade sendo salário.	O papel das instituições de ensino está relacionada ao desenvolvimento do currículo e desenvolvimento da educação vocacional em sala de aula. Na Alemanha, as escolas vocacionais têm um grau de autonomia para os currículos estabelecidos pelo Estado.	A supervisão é delegada aos parceiros sociais - órgãos patronais e sindicatos - com o apoio do Instituto Federal (BiBB). Também desenvolvem os padrões para a VET dentro da empresa, como a duração do treinamento, horas de trabalho, habilidades práticas, negociação de salário. Além disso, eles supervisionam o progresso do treinamento e, como um membro do exame, os resultados também
França	Programa de aprendizagem	Jovens e adultos	Em nível nacional, o governo define o marco legal e as autoridades acadêmicas, que respondem ao Ministério da Educação, financiam os centros de treinamento (CFAs). As regiões são responsáveis pela execução da política. As empresas que empregam aprendizes recebem um crédito tributário, e há também uma série de incentivos nacionais e regionais.	Governo federal (ministério da educação), governo regional, conselhos, CFAs, câmaras, empresas	Os provedores de treinamento vocacional podem ser privados, públicos ou fazerem parte das Câmaras. Treinamento na empresa é de responsabilidade do empregador.	Dependendo do seu tamanho, as empresas pagam um imposto de aprendizado de até 0,68% sobre os salários, bem como uma taxa de folha de pagamento para financiar o treinamento dos funcionários. Os empregadores pagam aos aprendizes uma porcentagem do salário mínimo e são responsáveis por executar o treinamento dentro da empresa.	-	As câmaras (<i>chambers</i>) contribuem estabelecendo e preparando contratos de aprendizagem através de promotores de aprendizagem que contatam empresas e encorajam-nas a recrutar. As câmaras e outras associações patronais profissionais também podem administrar CFAs e tem um importante papel consultivo.

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade / atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Inglaterra	Programa de Aprendizagem	Jovens e adultos	A SASE (Specification of Apprenticeship Standards for England) determinada na legislação, estabelece os requisitos mínimos para a inclusão de um programa de aprendizagem em uma estrutura de aprendizagem reconhecida pela Inglaterra. O governo também é responsável pela gestão e coordenação do financiamento. Muito do seu trabalho é feito através de agências: Ofsted inspeciona a provisão de treinamento e Ofqual regula as qualificações. O financiamento para aprendizes é disponibilizado pelo National Apprenticeship Service. O tamanho da contribuição varia dependendo do setor e da idade do candidato. O financiamento do governo para cobrir o custo do treinamento de aprendizes não é pago diretamente ao empregador, a menos que a empresa tenha 5 mil empregados ou mais, é pago diretamente à organização que fornece o treinamento do aprendiz. O Serviço Nacional de Aprendizagem possui um portal on-line administrado pelo governo que fornece informações e facilita o processo para empregadores e futuros aprendizes.	Governo federal, agências reguladoras, empresas, centros/provedores de treinamento	Responsabilidade de treinar aprendizes depende principalmente de um provedor de treinamento selecionado pelo empregador. Fornecimento de treinamento / aprendizagem fora do trabalho pode ser público ou privado, fornecido por uma faculdade, um provedor de treinamento, Agências de Treinamento ou universidades. Treinamento dentro da empresa é de responsabilidade do empregador.	Os empregadores firmam um contrato de trabalho com o aprendiz e assumem a responsabilidade de pagar o salário acordado e outros custos. São responsáveis pelo treinamento dentro da empresa e por selecionar o provedor de treinamento fora da empresa.	-	O principal parceiro social envolvido é o “Institute for Apprenticeships and Technical Education”. É uma entidade patronal responsável por supervisionar o desenvolvimento, aprovação e publicação dos padrões de aprendizado e planos de avaliação, bem como os mapas ocupacionais para os T levels e aprendizagem (os mapas documentam todas as ocupações qualificadas que podem ser alcançadas através de um aprendizado ou qualificação de Nível T. As ocupações são agrupadas para mostrar as ligações entre elas e possíveis rotas de progressão.)

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Áustria	Programa de aprendizagem	Jovens e adultos	<p>O Ministério da Economia e o Ministério da Educação supervisionam aprendizagens; um Conselho Consultivo Federal elabora pareceres especializados relacionados a aprendizados novos e modificados.</p> <p>Existe um grande número de subsídios, incluindo o apoio à igualdade de acesso de mulheres jovens e homens jovens e a realização de estágios no exterior. Governos federal e provincial financiam o treinamento fora do trabalho.</p>	Ministério da Economia, Ministério da Educação, Conselho Consultivo Federal e Câmaras.	No programa de aprendizagem, a proporção de treinamento dentro e fora do trabalho é 80-20. O treinamento no trabalho ocorre durante o horário de trabalho como parte das atividades produtivas e é de responsabilidade do empregador, a formação teórica ocorre na escola profissional ou em oficinas/workshops.	<p>A maioria das empresas é obrigada por lei a pertencer às câmaras responsáveis pelo VET: comércio e desenvolvimento econômico. Elas devem atender a requisitos rigorosos para treinar aprendizes e requerer aprovação do escritório de aprendizado da Câmara de Economia Federal.</p> <p>Os custos do treinamento realizado na empresa são cobertos pela empresa de treinamento e o salário é de responsabilidade da empresa.</p>	-	Os parceiros sociais estão envolvidos no treinamento baseado na empresa, a partir de câmaras regionais. As empresas que treinam aprendizes recebem materiais didáticos e de treinamento sobre tópicos específicos elaborados pelas câmaras.

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/ Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Estados Unidos	Programa de aprendizagem	Jovens e adultos - A idade inicial elegível não pode ser menor do que 16 anos de idade; no entanto, os indivíduos devem ter 18 anos para ser um aprendiz dependendo da ocupação. Os patrocinadores do programa também podem identificar qualificações e credenciais mínimas adicionais a serem aplicadas (por exemplo, educação, capacidade de desempenhar fisicamente as funções essenciais da ocupação e comprovação de idade).	O governo oferece um framework para o desenvolvimento e registro de programas de aprendizagem através do RA. O sistema de aprendizagem é supervisionado pelo Escritório de Aprendizagem (OA) do Departamento do Trabalho dos EUA. O governo cobre os custos administrativos do programa e os custos de instrução técnica relacionada fornecida pelas faculdades comunitárias. -	Governo Federal (Departamento do Trabalho e "Escritório" de aprendizagem(OA)), escritório regional de OA, Agências Estaduais de Aprendizagem (SAAs), Conselhos Estaduais de Aprendizagem, Comitês Conjuntos de Aprendizagem (JACs), Comitê Consultivo Federal sobre Aprendizagem (ACA), empregadores	Os provedores de treinamento que desejam fazer parte do aprendizado registrado devem ter seu programa aprovado pelo escritório federal de aprendizado ou por Agências Estaduais de Aprendizagem nos estados. São majoritariamente instituições privadas ou treinadores individuais.	Os empregadores cobrem os custos de treinamento, os salários pagos aos aprendizes, os custos de gerenciamento do programa e os custos associados ao tempo gasto pelos funcionários seniores para orientar e treinar aprendizes.	-	Não há um papel definido, mas além das empresas, uma associação de empregadores (associada a uma organização sindical por meio de um acordo coletivo) podem ser patrocinadores de um RA, sendo assim, identificam as qualificações mínimas para incorporar em seu programa de aprendizes, recrutam e contratam aprendizes; determinam a duração do programa, as habilidades a serem aprendidas, os salários a serem pagos nas diferentes etapas e a instrução na sala de aula que é necessária.

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional /Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Canadá	Programa de aprendizagem	Jovens e adultos	<p>O governo federal possui o programa Red Seal que define padrões para algumas ocupações e garantem a qualidade do treinamento por meio de certificação nacional. Mas responsabilidade pela aprendizagem é das províncias, através de uma autoridade ou agência governamental em cada província, exceto no Quebec. Os conselhos setoriais ajudam a vincular os programas aos requisitos do mercado de trabalho.</p> <p>O Governo federal e as províncias oferecem uma série de incentivos aos aprendizes e empregadores.</p>	Governo federal, agências governamentais nas províncias, conselhos setoriais e comissões, comitês consultivos, centros de treinamento.	<p>Geralmente, o aprendizado consiste em períodos de treinamento no trabalho e períodos de instrução em aula. Na maioria das jurisdições, esses períodos se alternam. O treinamento em aula pode ocorrer em uma faculdade, em um centro de treinamento sindical, com um instrutor particular ou on-line.</p> <p>O empregador fornece a parte do treinamento no local de trabalho. Existe uma exigência para que os empregadores tenham um certo número de pessoal qualificado antes que eles sejam elegíveis para recrutar e treinar aprendizes.</p>	<p>Os empregadores firmam um contrato de trabalho com o aprendiz e assumem a responsabilidade de pagar o salário acordado e outros custos. A maioria dos aprendizes é paga com uma proporção de um valor tabelado pela jornada de trabalho e o valor geralmente aumenta a cada ano ou nível conforme o aprendiz progride.</p> <p>Empregadores são elegíveis para uma ampla gama de subsídios públicos, incluindo créditos fiscais.</p>	-	Na maioria das províncias e territórios, o sistema de aprendizagem é apoiado por uma rede de comitês consultivos compostos por representantes dos empregadores e dos trabalhadores de cada carreira/área.

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Provedor do treinamento	Atores envolvidos	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Chile	Programa de aprendizagem	Jovens entre 15 e 25 anos	<p>O programa de aprendizagem é administrado pelo SENCE, uma agência estatal técnica descentralizada, com representação nas 16 capitais regionais através dos Escritórios Regionais e que está ligado ao governo federal através do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>O SENCE financia o programa. Ao longo de um período de seis a doze meses, o programa financia 50% do salário mínimo mensal para a contratação de um aprendiz e concede um valor único de 400.000 CLP (650 USD) à empresa para financiar o processo de capacitação.</p>	<p>O treinamento conta com uma modalidade dual, em que a capacitação fora do trabalho é proporcionada pelos organismos de treinamento técnico (OTEC), que são instituições privadas de treinamento validados e creditados pelo SENCE, enquanto a capacitação no local de trabalho é de responsabilidade do empregador.</p>	Governo Federal (Ministério do Trabalho e Previdência Social), SENCE, Escritórios Regionais, empresas, organismos de treinamento técnico	<p>A empresa deve ter um instrutor, que deve fornecer treinamento na empresa e deve contratar um Organismo de Treinamento Técnico (OTEC) ou realizar internamente um treinamento para que o aprendiz seja treinado em habilidades que não são desenvolvidas no posto de trabalho. Salário é, no primeiro ano, pago metade pelo empregador e metade pelo governo, depois disso é responsabilidade integral da empresa.</p>	-	-
Colômbia	Programa de aprendizagem	Jovens e adultos	<p>O SENA (Serviço Nacional de Aprendizagem) é responsável pela implementação da lei. Por meio do SENA, o governo controla e supervisiona a implementação da lei e a conformidade das empresas com a cota-aprendiz necessária. O SENA ajuda na administração de vagas de aprendizes. O SENA é financiado através da arrecadação de impostos incidentes sobre as receitas e as folhas de pagamento das empresas.</p>	<p>Treinamento fora do trabalho é oferecido pelo SENA, enquanto a capacitação no local de trabalho é de responsabilidade do empregador.</p>	Governo federal (SENA), empresas	<p>Se as empresas não quiserem contratar aprendizes, elas podem pagar uma taxa variável (com base no salário mínimo e dependendo do total de funcionários fixos da empresa). Há um incentivo para contratar aprendizes com deficiência, diminuindo a cota de aprendizes a serem contratados pelas empresas. As empresas são responsáveis pelo salário dos aprendizes.</p>	-	-

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Atores envolvidos	Provedor do treinamento	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
México	Sistema Dual	Jovens estudantes - os alunos devem estar no terceiro semestre de sua formação de 3 anos no sistema de ensino técnico secundário superior público	<p>A nível local, o programa de aprendizagem é executado por uma equipe técnico-pedagógica que opera em todas as escolas participantes. A equipe é liderada por um gerente de "relações públicas" que é responsável por interagir com as empresas participantes e manter contato com os tutores da escola e o instrutor / treinador da empresa (treinado para supervisionar o aprendizado dos pré-aprendizes no local de trabalho). Outro ator importante é o coordenador estadual de educação que é nomeado pelo secretário de educação do estado e é responsável por coordenar as questões relacionadas ao programa com as escolas participantes e fornecer informações sobre o programa a todas as instituições de ensino em nível estadual.</p> <p>O governo oferece aos estudantes uma bolsa mensal, que é semelhante a um salário de entrada e cobre o custo dos coordenadores estaduais de educação, tutores e outros funcionários dedicados ao programa no nível da escola. Os alunos que participam do programa não se tornam funcionários da empresa. Eles permanecem estudantes matriculados no sistema de ensino técnico secundário superior que se beneficia de uma oportunidade de aprendizagem baseada no trabalho.</p>	COPARMEX, governo federal e governo estadual, empregadores, escola técnica pública.	Treinamento baseado no trabalho é de responsabilidade dos empregadores. Treinamento teórico é de responsabilidade das escolas técnicas.	Os empregadores fornecem o espaço, a infraestrutura e o pessoal dedicado necessário para facilitar o desenvolvimento ideal da fase de aprendizado no local de trabalho, define o plano de aprendizado e determina as estações de trabalho onde o aluno aprenderá melhor; monitora o progresso do aluno e classifica o desempenho do aluno (principais realizações); e supervisiona e orienta os supervisores da fábrica e / ou técnicos com os quais o aluno irá interagir. As firmas participantes pagam uma cota mensal ao COPARMEX para cobrir as despesas de coordenação, supervisão e gerenciamento. As empresas também cobrem os custos de treinamento internos dos instrutores / treinadores. As empresas não são obrigadas a pagar aos alunos participantes um salário, pois não há relação contratual entre a firma e o aprendiz.	As escolas devem tanto seguir a base curricular comum quanto aplicar um currículo mais técnico, baseado no Registro Nacional de Padrões de Competência, que varia conforme a carreira técnica. São nomeados tutores e coordenadores nas escolas encarregados de supervisionar o progresso do aluno de forma contínua tanto dentro da escola como no local de trabalho. É a escola que paga uma bolsa aos alunos com os recursos do programa.	A COPARMEX articula e coordena todas as atividades envolvendo empregadores.

País	Modelo de aprendizagem ou VET	Público-Alvo	Arranjos governamentais: Atribuições e responsabilidades	Provedor do treinamento	Atores envolvidos	Responsabilidade/ atribuições do Empregador	Envolvimento do Sistema Educacional/Escola	Envolvimento Parceiros Sociais
Coréia do Sul	Sistema Dual	Jovens estudantes e adultos – Com tipos diferentes de programas. Quadro resumo geral.	<p>O Ministério do Trabalho e Emprego (MOEL) é responsável por supervisionar todo o sistema, como estabelecer os parâmetros de aprendizagem e aprovar e financiar o aprendizado com os parceiros sociais. Enquanto, o Serviço de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Coreia (HRD Korea) é responsável pela execução, como planejamento e realização de programas de aprendizagem, junto com os órgãos regionais de emprego e trabalho.</p> <p>O subsídio do governo fornecido à empresa participante é de aproximadamente 2.071.000 KRW por aprendiz (em torno de R\$6.700,00). O suporte financeiro para as empresas participantes é fornecido de maneira diferente de acordo com: a) se é do tipo dirigido pela empresa ou do tipo de centro de treinamento; ou b) se o número de funcionários está abaixo ou acima de 1.000 (acima desse número há menos ou nenhum suporte dependendo do tipo de financiamento).</p>	Empregador é responsável pelo recrutamento e treinamento na empresa, enquanto o treinamento em sala de aula pode ser feito tanto em centros de treinamento gerais quanto conduzidos pela empresa (no modelo para trabalhadores). Para ser qualificado como um centro de treinamento dual, uma organização deve atender diversos critérios estabelecidos pelo governo, atualmente, a maioria dos centros de treinamento duplo de aprendizado são faculdades, escolas politécnicas e conselhos de habilidades industriais (ISCs) privados.	MOEL, HRD Korea, ISC, MOE, Centro de treinamento, empresas, escolas e universidades, conselhos	Empregador é responsável pelo recrutamento e treinamento na empresa, pelo salário do aprendiz assim como avaliação interna.	Dentro dos tipos de aprendizagem para estudantes, existem 3 tipos principais: aprendizagem no ensino médio técnico, Uni-Tech (Sistema integrado de Ensino médio + Faculdade técnica) e IPP (Industry Professional Practice) - aprendizagem nos últimos anos da universidade. O papel das instituições de ensino está relacionada ao desenvolvimento do currículo e desenvolvimento da educação vocacional em sala de aula.	A Poly-tech, a Korea Tech, o Instituto de Pesquisa Coreano para Educação e Treinamento Vocacional (KRIVET) e os Conselhos de Competências Industriais (ISCs) são os principais parceiros sociais envolvidos no sistema de aprendizagem e possuem diferentes papéis, como: promover a aprendizagem, procurar por possíveis empresas parceiras, apoiar o recrutamento de aprendizes, desenvolver programa de aprendizagem de empresas, auxiliar a avaliação das empresas (ISC / RC), pesquisas sobre aprendizagem (KRIVET), apoiar o desenvolvimento de programas de aprendizagem (Poly-tech)

BIBLIOGRAFIA:

- EICHHORST, Werner et al. **A roadmap to vocational education and training systems around the world**. IZA Institute of Labor Economics. Discussion Paper, 2012. No. 7110
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). **Spotlight on VET: 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe**, 2019.
- FAZIO, María Victoria et al. **Apprenticeships for the XXI Century: A Model for Latin America and the Caribbean?**. Inter-American Development Bank (BID), 2016.
- GAMBIN, Lynn. **Initial vocational education and training (IVET) in Europe: Review**. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2009.
- GONZÁLEZ-VELOSA, Carolina; ROSAS-SHADY, David. **Avances y retos en la formación para el trabajo en Colombia**, Inter-American Development Bank (BID), 2016.
- Kang, K-J, Jeon, S-H & Lee, H-B. **Apprenticeships in Korea**. KRIVET, Sejong, 2017.
- NOVELLA, Rafael; PÉREZ-DÁVILA, Yocelyn Samantha. **¿ Son Efectivos los Programas de Aprendices?: Lecciones para América Latina y el Caribe**. Inter-American Development Bank (BID), 2017.
- SMITH, Erica et al. **Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems**. International Labour Organisation and World Bank, 2013.
- STEEDMAN, Hilary. **Overview of apprenticeship systems and issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment**. International Labour Organization(ILO), 2012.