

AHK

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã

65  
JAHRE ANOS  
1954 - 2019

Zeitschrift der AHK Portugal  
Revista da Câmara de Comércio  
e Indústria Luso-Alemã

03 2020

# impakt

**Duale Berufsausbildung –  
Chancen und Herausforderungen**

**Formação Profissional Dual –  
Oportunidades e desafios**





premium partner



SCHMITT+SOHN  
ELEVADORES



Lufthansa LGSP

Lufthansa Ground Services Portugal



ANDERSEN TAX  
& LEGAL®



KWD  
AUTOMOTIVE



SIEMENS

GROZ-BECKERT®

PINTO BRASIL  
GRUPO

partner

HAYS Recruiting experts  
worldwide

PL  
MJ  
Transformative  
Legal Experts

Deutsche Bank

KIRCHHOFF  
AUTOMOTIVE

M  
L  
MORAIS LEITÃO  
GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA  
& ASSOCIADOS

BASF  
We create chemistry

ferrovial  
serviços

BDO

INFORMA  
Business by Data





#### Eigentum und Herausgabe / Propriedade e Edição

AHK Portugal  
Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã

Verantwortlich / Diretor  
Hans-Joachim Böhmer

Sitz und Redaktion / Sede e Redação  
Av. da Liberdade 38 - 2º  
1269-039 Lisboa - Portugal  
T +351 213 211 200 · F +351 213 467 150  
infolisboa@ccila-portugal.com  
www.ccila-portugal.com  
NPC 500919844

Anzeigen / Publicidade  
Betina Marreiros  
T +351 213 211 215  
betina-marreiros@ccila-portugal.com

Grafik / Grafismo  
Catarina Silva, Yellow Rocket Design

Erscheinungsweise / Periodicidade  
Dreimonatig / Trimestral

Depósito Legal Nº 162119/01  
Registo na ERC 125269

Wir haben uns bei der Zusammenstellung der Informationen um eine sehr aufmerksame und sorgfältige Vorgehensweise bemüht. Jedoch übernehmen wir nicht die Verantwortung für die Richtigkeit der Informationen, Referenzen, Artikel, Fotos, Anzeigen, etc., wie auch für eventuelle Rechtschreibfehler. Die veröffentlichten Artikel unterliegen den Rechten des Autors. / Foi do nosso esforço compilar todas as informações com muito cuidado e atenção. Não nos responsabilizamos, no entanto, pela veracidade das informações, referências, artigos, fotos, publicidade, etc., bem como eventuais erros tipográficos. Os artigos publicados obedecem aos direitos de autor.

# impakt

03 2020

VORWORT  
EDITORIAL

Eine (Berufs-)Ausbildung, die passt  
Uma Formação (Profissional) adequada

5

DUALE BERUFSAUSBILDUNG –  
CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN  
FORMAÇÃO PROFISSIONAL DUAL –  
OPORTUNIDADES E DESAFIOS

8

Wir brauchen robuste Mechanismen für die  
Entwicklung fachübergreifender  
Schlüsselkompetenzen

É necessário apostar em mecanismos  
robustos de desenvolvimento de  
competências transversais

16

"Weiter- und Erwachsenenbildung  
übernimmt in der Wiederaufschwungsphase  
eine Doppelrolle"

"A formação contínua e a aprendizagem de  
adultos vão desempenhar um papel duplo  
durante o período de recuperação"

24

Berufsbildung im Netzwerk der AHKs  
Von der Wirtschaft für die Wirtschaft  
Formação Profissional no universo das  
Câmaras de Comércio e Indústria Alemãs  
Da Economia para a Economia

30

Qualificação Profissional – E agora?  
O exemplo e a visão da DUAL

Qualificação Profissional – E agora?  
O exemplo e a visão da DUAL

34





**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied / Director Executivo****Hans-Joachim Böhmer**

T +351 213 211 223 · hansjoachim-boehmer@ccila-portugal.com

**Marktberatung / Consultoria de Mercado****Paulo Azevedo**

Abteilungsleiter / Diretor de Departamento

T +351 213 211 204 · paulo-azevedo@ccila-portugal.com

**Rechts- und Steuerabteilung / Departamento Jurídico****Caroline Domingues**

Abteilungsleiterin / Diretora de Departamento

T +351 213 211 226 · caroline-domingues@ccila-portugal.com

**Verantwortliche Medien & Öffentlichkeitsarbeit / Abteilung Kommunikation****Responsável Media & Relações Públicas / Departamento Comunicação****Betina Marreiros**

T +351 213 211 215 · betina-marreiros@ccila-portugal.com

**Mitgliederservice / Serviço de Sócios****Sílvia de Almeida**

T +351 226 061 560 · silvia-almeida@ccila-portugal.com

**Dual - Berufliche Qualifizierung / Dual - Qualificação Profissional****Elísio Silva**

Leitung DUAL / Direção DUAL

Avenida Infante D. Henrique, Lote 320,

Entrepósito 2, Fracção 2, Piso 2 · 1800-220 Lisboa

T +351 213 474 415 · esilva@dual.pt

**Messen / Feiras**

Deutsche Messe AG, Hannover / Feira de Hanôver

Spielwarenmesse Nürnberg / Feira de Brinquedos de Nuremberga

**Mónica Colaço**

T +351 226 061 560 · feirahanover@ccila-portugal.com

Berlin Messe / Feira de Berlim

**Anna Löcke**

T +351 226 061 566 · anna-loecke@ccila-portugal.com

**Buchhaltung / Contabilidade****Elisa Curado Marques**

T +351 213 211 224 · elisa-marques@ccila-portugal.com

**Zweigstelle Porto / Delegação Porto**

Av. Sidónio Pais 379, 4100-468 Porto

T +351 226 061 560 · F +351 226 003 789

**Leitung der Zweigstelle und Mitgliedermanagement****Gerência da Delegação e Gestão de Sócios****Rosário Carvalho**

T +351 226 061 565 · rosario-carvalho@ccila-portugal.com

**Berufliche Qualifizierung / Qualificação Profissional****Elísio Silva**

T +351 226 061 564 · esilva@dual.pt



Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã



Av. da Liberdade 38, 2º · 1269-039 Lisboa  
Tel.: +351 213 211 200 · Fax: +351 213 467 150  
infolisboa@ccila-portugal.com  
[www.ccila-portugal.com](http://www.ccila-portugal.com)

**HANS-JOACHIM BÖHMER**

*Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
Diretor Executivo*

"Von großer Bedeutung ist, dass die berufliche Qualifizierung auch dem Bedarf der Wirtschaft und Gesellschaft sowohl was die Qualifikationen und Kompetenzen angeht wie auch die Zahl der so Qualifizierten entspricht."

"De grande significado é o facto de a formação profissional ir também ao encontro das necessidades da economia e da sociedade, tanto no que diz respeito às qualificações e competências solicitadas como ao número de indivíduos qualificados."

[hansjoachim-boehmer@ccila-portugal.com](mailto:hansjoachim-boehmer@ccila-portugal.com)



# Eine (Berufs-) Ausbildung, die passt

## Uma Formação (Profissional) adequada

**U**nseren Wirtschaften in Europa – und in vielen anderen Ländern auch – haben eigentlich nur einen Reichtum an Ressourcen: den Faktor Arbeit, der war schon für den Pionier der Nationalökonomie Adam Smith die Quelle des Wohlstands. Naturschätze wie Öl, Mineralien oder extensive, fruchtbare Landwirtschaftsflächen sind in Europa verglichen mit anderen Regionen der Welt unterdurchschnittlich vorhanden. Aber schon Adam Smith sprach von Produktivität, die durch Arbeitsteilung möglich ist und Effizienzsteigerungen ermöglicht. Also ein besserer Einsatz, durch Arbeitsteilung, sprich auch Spezialisierung, ermöglicht einen höheren Wohlstand. Spezialisierung wiederum erfordert Ausbildung, Berufsausbildung.

Natürlich haben wir auch den Produktionsfaktor Kapital in beträchtlicher Menge – der ist aber in unserer globalen Welt so beweglich, dass er schnell in andere Länder oder Regionen abwandern kann. Aber wir haben ihn und er bleibt – oder kommt gar zurück – wenn wir eine kluge Kombination zwischen beiden Faktoren – Arbeit und Kapital – machen können, die dafür sorgt, dass die Rentabilität des einen wie des anderen Faktors hoch ist. In diesem Zusammenhang ist nicht zu vergessen, dass auch der Faktor Arbeit mobil ist, nicht nur der hochqualifizierte, aber der besonders.

Was hat das mit Berufsausbildung zu tun? Sehr viel. Denn die Qualifizierung der Menschen kostet Geld und bringt eine höhere Produktivität – wenn sie richtig erfolgt. Zusammen mit Innovation und Unternehmertum ist sie die Basis für eine moderne, erfolgreiche Wirtschaft, die Wohlstand schafft.

**A**s unseren Wirtschaften in Europa – und in vielen anderen Ländern auch – haben eigentlich nur einen Reichtum an Ressourcen: den Faktor Arbeit, der war schon für den Pionier der Nationalökonomie Adam Smith die Quelle des Wohlstands. Naturschätze wie Öl, Mineralien oder extensive, fruchtbare Landwirtschaftsflächen sind in Europa verglichen mit anderen Regionen der Welt unterdurchschnittlich vorhanden. Aber schon Adam Smith sprach von Produktivität, die durch Arbeitsteilung möglich ist und Effizienzsteigerungen ermöglicht. Also ein besserer Einsatz, durch Arbeitsteilung, sprich auch Spezialisierung, ermöglicht einen höheren Wohlstand. Spezialisierung wiederum erfordert Ausbildung, Berufsausbildung.

Também temos uma quantidade considerável do fator de produção capital – mas este é tão volátil no nosso mundo global que rapidamente pode mudar para outros países ou regiões. Dispomos dele e ele permanecerá – ou regressará até – se conseguirmos elaborar uma combinação inteligente de dois fatores, trabalho e capital, que assegure que a rentabilidade tanto de um como do outro é elevada. Neste contexto não podemos esquecer que também o fator trabalho é móvel, não apenas o muito qualificado, mas esse em particular.

O que tem este tema a ver com a formação profissional? Muito, pois a qualificação das pessoas custa dinheiro e eleva a produtividade – quando é bem feita. Em conjunto com a inovação e o empreendedorismo ela constitui a base para uma economia moderna e bem-sucedida que gera prosperidade.



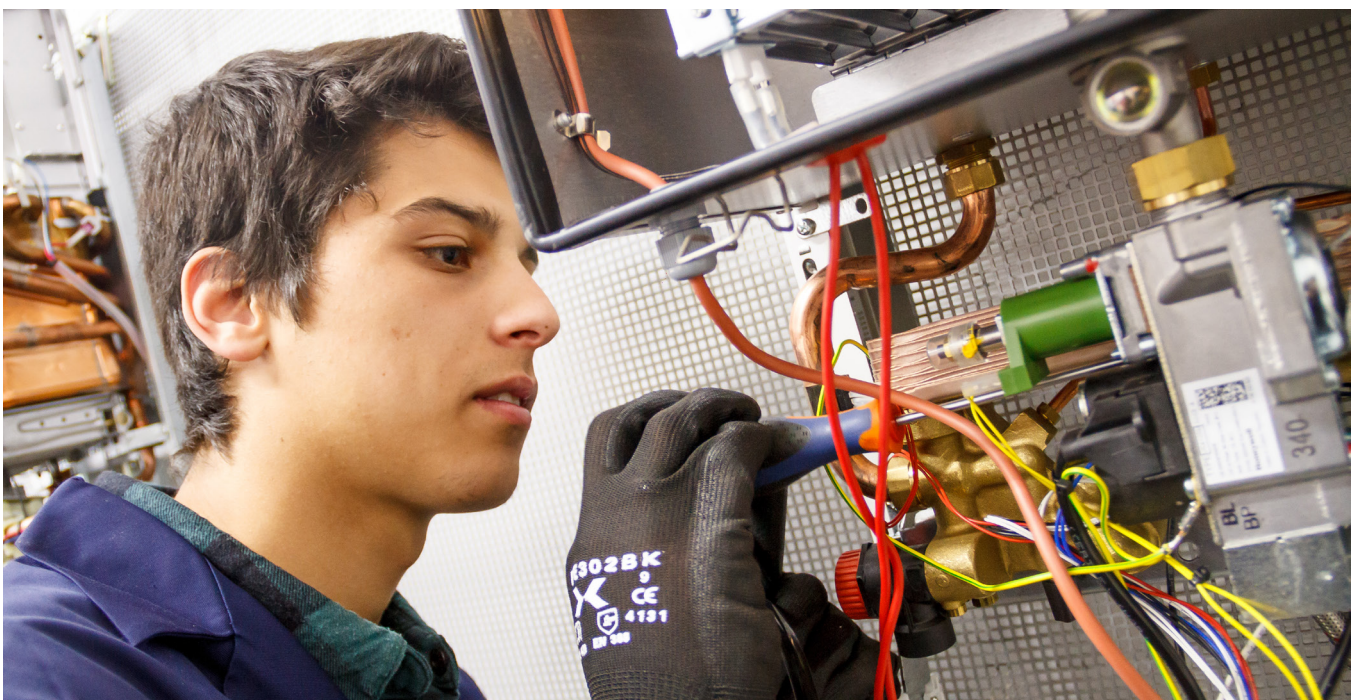


Von großer Bedeutung ist, dass die berufliche Qualifizierung – egal ob in der Universität, in einer betrieblichen, dualen Berufsausbildung oder in einer von vielen weiteren Möglichkeiten – auch dem Bedarf der Wirtschaft und Gesellschaft entspricht. Bedarf sowohl was die Qualifikationen und Kompetenzen angeht wie auch die Zahl der so Qualifizierten. Und dieser Bedarf ändert sich ständig, in unserer Welt sogar immer schneller. 100 % lässt sich diese Übereinstimmung von Bedarf und Angebot wohl nie erreichen selbst in einer Planwirtschaft nicht und diese Wirtschaftsform hat viel andere Schwächen. Aber als Zielsetzung hilft es. Ist es vor - wenigen - Generationen noch üblich und ausreichend gewesen, einen Beruf lebenslang auszuüben so ist dieses Konzept überlebt, zumindest für die meisten Menschen. Sowohl eine ständige Aktualisierung des Wissens und der Kompetenzen im ausgeübten Beruf sind heute eine Normalität wie auch das einmalige oder gar mehrmalige Umschulen auf komplett neue Tätigkeiten oder gar Berufe. Upskilling und Reskilling sind die Anglizismen, die hierfür stehen und aus unserer heutigen Realität nicht wegzudenken sind. Neu sind die Konzepte nicht, Fort- oder Weiterbildung ist schon lange ein Begriff, einer der positiv besetzt ist, da meist mit beruflichem Fortschritt verbunden. Und Umschulung ist auch nicht neu, wenngleich hier nicht so sehr positiv besetzt, da meistens als Zwang angesehen, weil der bisherige Beruf nicht mehr passt oder nachgefragt ist. Um einen Wechsel von einer zur nächsten Tätigkeit oder Beruf zu erleichtern wird schon vielfach auf übergreifende, auch polyvalent genannte Kompetenzen gesetzt, die in verschiedenen Tätigkeiten von Bedeutung sind und immer höhere Bedeutung bekommen.

Vor diesem Hintergrund ist die Berufswahl immer schwieriger geworden. Man hat aber gegenüber früheren Generationen auch mehr Gelegenheiten oder Notwendigkeiten, diesen Schritt mehrmals im Leben zu machen. Die Suche nach dem passenden Beruf ist eine wichtige Aufgabe, wann und wie oft auch immer sie sich stellt. Das ist sie für jeden, der diese Wahl für sich zu treffen hat. Und das ist sie auch für die Gesellschaft, die Wirtschaft, denn deren Wohlstand hängt stark davon ab, dass die Qualifikationen und Kompetenzen der arbeitenden Bevölkerung so sind, dass dieser Wohlstand erwirtschaftet werden kann. \\\

De grande significado é o facto de a formação profissional – seja ela adquirida nas universidades, através de um sistema de formação dual, na empresa ou através de uma das inúmeras outras alternativas – ir também ao encontro das necessidades da economia e da sociedade, tanto no que diz respeito às qualificações e competências solicitadas como ao número de indivíduos qualificados. Estas necessidades estão em constante alteração, com uma rapidez crescente no nosso mundo. Nunca será possível alcançar uma adequação a 100 por cento entre a necessidade e a oferta, nem mesmo numa economia planeada, que tem muitas outras fraquezas. Ajuda, no entanto, enquanto propósito. Quando há – poucas – gerações ainda era usual e suficiente exercer a mesma profissão ao longo de toda a vida, este conceito hoje está ultrapassado, pelo menos para uma larga maioria de nós. A nossa normalidade caracteriza-se por uma constante atualização dos conhecimentos na profissão que se exerce, ou até mesmo uma ou várias requalificações para atividades totalmente novas ou até outras profissões. *Upskilling* e *reskilling* são anglicismos que significam exatamente estes conceitos e que já não são possíveis de eliminar da nossa realidade. Não são conceitos novos, a formação contínua é uma expressão com uma conotação positiva, já que, na maioria dos casos, representa um avanço profissional. Também a requalificação não é nova, embora neste caso nem sempre seja vista como um aspeto muito positivo, já que, em muitos casos, está conotada com uma obrigação, uma vez que a profissão até então exercida já não se adequava ou não tinha procura. Para facilitar a transição de uma atividade para outra ou até mesmo para outra profissão, aposta-se em competências abrangentes ou polyvalentes, que têm relevância para diferentes atividades e que ganham cada vez mais significado.

A escolha da profissão tornou-se perante este cenário cada vez mais difícil. No entanto, em relação às gerações mais antigas, hoje temos também mais oportunidades ou necessidade de dar este passo várias vezes ao longo das nossas vidas. A procura de uma profissão adequada é uma tarefa importante, quando e as vezes que for necessário para quem tem que tomar esta decisão. E é igualmente relevante para a sociedade, para a economia, pois a sua prosperidade depende muito destas decisões - as qualificações e as competências da população empregada devem ser as adequadas para gerar prosperidade e bem-estar. \\\





# Serviços às empresas Service für Unternehmen

A DUAL, o serviço de qualificação profissional, da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã, disponibiliza às empresas um serviço de Desenvolvimento de Recursos Humanos que permite uma gestão efetiva e eficaz dos recursos e abrange todas as áreas de gestão de recursos humanos, incluindo os serviços de recrutamento e seleção de pessoal ao nível nacional e internacional.

DUAL, der Dienstleistungsbereich Berufliche Qualifizierung der Deutsch-Portugiesischen Industrie- und Handelskammer, bietet Unternehmen einen Service zur Personalentwicklung, der ein effektives und effizientes Personalmanagement ermöglicht, einschließlich Personalvermittlung auf nationaler und internationaler Ebene.



A QUALIFICAR O FUTURO.

 [facebook.com/DUAL.QualificacaoProfissional](https://facebook.com/DUAL.QualificacaoProfissional)



UM SERVIÇO



Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã



**Centro Dual Lisboa**  
Avenida Infante D. Henrique, Lote 320  
Entrepósito 2, Piso 2, Fração 2  
1800-220 Lisboa  
Tel. +351 213 474 415  
Fax +351 213 474 417  
duallisboa@dual.pt

**Centro Dual Porto**  
Avenida Sidónio Pais, 379  
4100-468 Porto  
Tel. +351 226 061 561-4  
Fax +351 226 061 568  
dualporto@dual.pt

**Centro Dual Portimão**  
Rua Jaime Palhinha  
Edifício Portimar, 2º Andar  
8500-833 Portimão  
Tel. +351 282 484 703  
Fax +351 282 427 367  
dualportimao@dual.pt





# **Duale Berufsausbildung – Chancen und Herausforderungen**

## **Formação Profissional Dual – Oportunidades e desafios**

TILO WAGNER



**S**eit über 50 Jahren ist das duale Ausbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland auch gesetzlich fest verankert. Seit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 erfolgt die Ausbildung an zwei Orten: Den praktischen Teil erlernt der Auszubildende im Betrieb, den theoretischen in der Berufsschule.

Dieses Konzept übernahm die AHK Portugal im Jahr 1983, um deutsche Unternehmen in Portugal wie AEG, Robert Bosch und Siemens bei der Ausbildung ihrer Fachkräfte zu unterstützen. Bildung und Ausbildung waren in Portugal lange Zeit vernachlässigt worden. Im autoritären Salazar-Regime herrschte bis in die 1950er Jahre noch nicht einmal Schulpflicht. Erst mit der Demokratisierung in den 1970er Jahren und dem Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft 1986 wurde ein modernes Schul- und Ausbildungssystem aufgebaut, das auch die berufliche Qualifikation stärker in den Vordergrund rückte.

Dennoch sind die Folgen der späten Entwicklung Portugals im Berufsbildungsbereich immer noch zu spüren. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verweist im Wirtschaftsbericht Portugal aus dem Jahr 2019 darauf, dass das Niveau der Qualifizierungen von Arbeitskräften in Portugal immer noch unter dem OECD-Durchschnitt liegt. Allerdings, so der OECD-Bericht, sei die Qualität des portugiesischen Schul- und Ausbildungssystems in jüngster Zeit deutlich gestiegen. Gerade jüngere Portugiesen sind wesentlich besser qualifiziert als ältere Generationen. Auch die Fort- und Weiterbildung von bereits beschäftigten Mitarbeitern ist für portugiesische Unternehmen, die sich Wettbewerbsvorteile im globalen Markt versprechen, eine wachsende Priorität.

Nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie zu Beginn des Jahres steht die Weltwirtschaft vor einer schweren Krise, und davon wird auch die Berufsbildung betroffen sein. Wie verändert sich das Aus- und Weiterbildungssystem? Werden Institutionen und Arbeitgeber auch dann weiter auf Berufsausbildung setzen, wenn die Arbeitslosigkeit spürbar ansteigt und die Unsicherheiten der Unternehmen hinsichtlich der allgemeinen Auftragslage und den wirtschaftlichen Prognosen zunehmen? Und welche Rolle spielt die Digitalisierung in der Berufsausbildung, insbesondere wenn soziale Kontakte eingeschränkt sind? IMPAKT hat mit einer Reihe von Experten und Entscheidungsträgern gesprochen, um Antworten auf diese Fragen zu erhalten.

Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnete Anfang Juli bereits 40.000 weniger Lehrstellen in Deutschland. Laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) werden vor allem Ausbildungsplätze in Hotellerie und Gastgewerbe deutlich zurückgehen. Doch die allgemeinen Folgen der Corona-Pandemie für den Ausbildungsmarkt seien immer noch nicht ganz absehbar, sagt Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): „Es gibt noch keine klare Tendenz in den Unternehmen. Wenn die Wirtschaft stark einbricht, der Konsum deutlich zurückgeht und es viele Unternehmensinsolvenzen gibt, dann wird sich das natürlich auch negativ auf den Ausbildungsmarkt auswirken.“ Die Konsequenzen der Corona-Pandemie, so Esser, seien jedoch auch für zukünftigen Auszubildenden spürbar, weil es für sie nun wesentlich schwieriger sei, die richtige Berufswahl zu treffen: „Wir können zurzeit keine Ausbildungsmessen veranstalten, wo sich Schüler und ihre Eltern normalerweise über bestimmte Ausbildungsberufe informieren. Und auch der direkte

**H**á mais de 50 anos que o sistema de formação profissional está juridicamente consolidado na República Federal da Alemanha. Desde a aprovação da Lei da Formação Profissional em 1969 que a formação se realiza em dois locais distintos: os formandos adquirem os conhecimentos práticos nas empresas, a parte teórica nas escolas profissionais.

A Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã adotou este conceito em 1983 para apoiar empresas alemãs como a AEG, Robert Bosch e Siemens na formação dos seus recursos humanos. Durante muito tempo, a educação e a formação profissional tinham sido negligenciadas em Portugal. O regime autoritário de Salazar não tinha sequer imposto uma escolaridade obrigatória até aos anos de 1950. Apenas após a instauração da democracia nos anos de 1970 e a entrada para a Comunidade Europeia em 1986 é que se começou a desenvolver um sistema moderno de educação e formação que colocou também a formação profissional em maior evidência.

No entanto, as consequências do desenvolvimento tardio de Portugal na área da formação continuam a fazer-se sentir. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) alertava em 2019 no seu Relatório Económico sobre Portugal que o nível de qualificação dos trabalhadores portugueses continuava abaixo da média da OCDE. Mas o mesmo documento afirmava também que a qualidade do sistema de educação e formação português terá subido consideravelmente nos tempos mais recentes. Os portugueses mais jovens apresentam muito melhores qualificações que as gerações mais velhas. Também a formação profissional e contínua de colaboradores já empregados passou a ser uma prioridade crescente para as empresas portuguesas que, assim, acreditam ter vantagens competitivas no mercado global.

Depois da eclosão da pandemia de coronavírus no início deste ano, a economia mundial encontra-se perante uma grave crise que afeta também a formação profissional. Que mudanças sofre o sistema de formação inicial e contínua? Será que as instituições e os empregadores continuarão a apostar na formação profissional quando houver um aumento acentuado do desemprego e as empresas sentirem maiores inseguranças perante a situação geral das encomendas e das previsões económicas? E qual o papel da digitalização na formação profissional, sobretudo quando há uma limitação dos contactos sociais? A IMPAKT falou com vários especialistas e decisores com o objetivo de encontrar as respostas para estas questões.

A Agência Federal para o Trabalho contabilizava no início de julho já menos 40 mil lugares de formação na Alemanha. De acordo com um inquérito da Confederação das Câmaras de Comércio e Indústria Alemãs (DIHK), o número de lugares de formação nos setores da hotelaria e da restauração irão diminuir consideravelmente. Mas, segundo Friedrich Hubert Esser, Presidente do Instituto Federal de Formação Profissional (BIBB), as consequências da pandemia para o mercado de trabalho não são ainda totalmente previsíveis: “Não existe ainda uma tendência clara nas empresas. Se houver uma quebra acentuada na economia, uma redução considerável do consumo e muitas insolvências das empresas, então também o mercado da formação irá ressentir-se de forma negativa”. Segundo Esser, as consequências da pandemia de coronavírus serão, no entanto, também condicionantes para os futuros formandos que terão, a partir de agora, maiores

Zugang zu den Betrieben ist aufgrund der Hygienevorschriften stark eingeschränkt.“

Die Pandemie hat in vielen Ländern junge Menschen getroffen, die sich zurzeit in der Berufsausbildung befinden. „Ein Teil des Berufsschulunterrichts konnte digital weiterlaufen, aber wegen den Lockdowns und der sozialen Distanzierung ist in vielen Betrieben der praktische Teil der Ausbildung ausgesetzt worden,“ sagt Karen Maguire, Leiterin der OECD-Abteilung Local Employment, Skills, and Social Innovation Division.

Welche Folgen diese Entwicklung mittelfristig auf den Ausbildungsmarkt hat, lässt sich noch nicht vorhersagen. BIBB-Präsident Esser fürchtet jedoch, dass sich dadurch noch mehr Schüler in Deutschland für ein Hochschulstudium entscheiden könnten. Und das, so Esser, könnte auch den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräfte in Berufen verstärken, die wegen der Corona-Pandemie sogar noch stärker nachgefragt werden: „Die

**Nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie zu Beginn des Jahres steht die Weltwirtschaft vor einer schweren Krise, und davon wird auch die Berufsbildung betroffen sein.**

**Depois da eclosão da pandemia de coronavírus no início deste ano, a economia mundial encontra-se perante uma grave crise que afeta também a formação profissional.**

dificuldades em fazerem escolhas profissionais corretas: “De momento, não podemos realizar feiras profissionais, nas quais os jovens e os pais procuram informação sobre determinadas áreas de formação. Também o acesso direto às empresas está fortemente limitado em virtude das regras sanitárias”.

Em muitos países, a pandemia afetou os jovens que se encontram atualmente a fazer formação profissional. “Uma parte da formação pôde ser continuada por via digital, mas, por causa do confinamento e do distanciamento social, a parte prática da formação foi suspensa”, afirma Karen Maguire, responsável da divisão Local Employment, Skills, and Social Division da OCDE.

Desconhece-se a médio prazo qual será o efeito desta evolução sobre o setor da formação profissional. O Presidente do BIBB receia, no entanto que, por causa desta situação, mais jovens alunos alemães optem pelo ensino superior, o que, segundo Esser, poderia acentuar a falta de profissionais qualificados nalgumas profissões que, por causa da pandemia, até registam maior procura: “A pandemia acelerou a digitalização e acentuou a necessidade de contratação de profissionais da área das Tecnologias de Informação. Nestes setores, os formandos com qualificações reconhecidas têm melhores hipóteses de continuarem a subir na carreira.”

O princípio base de que a formação constitui uma proteção contra o desemprego está também subjacente na atual estratégia do Governo português para a valorização da formação profissional (Estratégia de Valorização da Aprendizagem). O conceito está a ser implementado pelo Instituto do Emprego e da Formação





Pandemie hat die Digitalisierung vorangetrieben und die Notwendigkeit verstärkt, IT-Fachkräfte einzustellen. In diesen Bereichen haben Auszubildende mit anerkannten Qualifizierungen bessere Chancen, in der Karriereleiter weiter emporzusteigen.“

Der Grundgedanke, dass Qualifizierung auch ein Schutz vor Arbeitslosigkeit sein kann, steht auch hinter der aktuellen Strategie der portugiesischen Regierung zur Aufwertung der Berufsausbildung (Estratégia de Valorização da Aprendizagem). Das Konzept wird vom portugiesischen Arbeits- und Ausbildungsinstituts IEFP umgesetzt, in Zusammenarbeit mit portugiesischen Unternehmerverbänden und Ausbildungszentren sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung: „Angeregt durch das deutsche duale Modell sollen innovative Lösungen bei der Gestaltung und Entwicklung der Ausbildungsgänge erprobt werden,“ sagt der Staatssekretär im Arbeitsministerium, Miguel Cabrita. (siehe Interview auf Seite 14). In den vergangenen Jahren hat das IEFP in die Berufsausbildung von Jugendlichen investiert, die die Schule nicht mit einem Abschlusszeugnis (12. Klasse) verlassen haben. Durchschnittlich rund 23.000 junge Portugiesen besuchen jedes Jahr die IEFP-Berufsbildungskurse (Cursos de Aprendizagem), um in einem dualen Ausbildungsmodell einen Abschluss auf Niveau 4 des portugiesischen Qualifikationsrahmens (QNQ) zu erreichen. Cabrita betont, dass das duale Ausbildungssystem ein exzellentes Instrument sei, um jungen Menschen die Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Er verweist auf die enge Verbindung mit dem produktiven Gewerbe und den Unternehmen. Dadurch würden die Auszubildenden Kompetenzen entwickeln, die sich an den tatsächlichen Notwendigkeiten des Marktes orientieren.

In den vergangenen Jahren haben die staatlichen Arbeitsagenturen in Ländern wie Portugal oder Deutschland einen Großteil ihrer Ressourcen in die berufliche Aus- und Weiterbildung fließen lassen können, weil die Arbeitslosigkeit spürbar zurückgegangen war. Dieses Szenario hat sich mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie schlagartig verändert. Viele europäische Staaten versuchen durch die Finanzierung von Lay-off-Modellen, Zeit zu gewinnen und die Auswirkungen einer Massenarbeitslosigkeit abzufedern. Und dennoch waren in der EU im Mai 2020 bereits über 250.000 Arbeitslose mehr gemeldet als im Vormonat April. Der portugiesische Staatssekretär Miguel Cabrita versichert zwar, dass die geplanten Fördersummen für den Bereich Berufsbildung nicht gekürzt würden. Aber er gibt zu: „Es ist nur natürlich, dass es in einer Zeit höherer Arbeitslosigkeit ein Gleichgewicht der Prioritäten geben muss.“

**Der Grundgedanke, dass Qualifizierung auch ein Schutz vor Arbeitslosigkeit sein kann, steht auch hinter der aktuellen Strategie der portugiesischen Regierung zur Aufwertung der Berufsausbildung.**

**O princípio base de que a formação constitui uma proteção contra o desemprego está também subjacente na atual estratégia do Governo português para a valorização da formação profissional .**





Dabei wird das Augenmerk nicht nur auf die Berufseinsteiger fallen müssen, sondern auch auf eine Gruppe von älteren Arbeitnehmern: "Bei älteren Arbeitnehmern besteht wiederum die Gefahr, dass weniger qualifizierte Arbeitskräfte ohne jeglichen Umschulungs- oder Qualifizierungsplan entlassen werden," sagt Pedro Fonseca, von der Internationalen Arbeitsorganisation IAO (siehe Interview auf Seite 22). Der Experte im Bereich "lebenslanges Lernen" verweist darauf, dass im Zuge der Umsetzung digitaler Konzepte wie Industrie 4.0. die Unternehmen weniger Bedarf an älteren, unterqualifizierten Arbeitskräften haben könnten. Diese Entwicklung wird insbesondere in Portugal spürbar sein. Der aktuelle Portugal-Monitor für allgemeine und berufliche Bildung der EU-Kommission stellt fest, dass ein erheblicher Anteil der Arbeitnehmer nur ein niedriges Niveau von Qualifizierungen vorweisen kann und dass gleichzeitig zu wenig Arbeitnehmer über Erwachsenenbildungsprogramm sich weiterbilden würden.

Die Pandemie scheint die Tendenz der Automatisierung und Digitalisierung der Wirtschaft noch beschleunigt zu haben. In einer Welt, in der soziale Kontakte drastisch reduziert werden müssen, um die Verbreitung des Coronavirus einzudämmen, ist die digitale Kommunikation und Arbeitsorganisation in den Mittelpunkt vieler Unternehmen und Bildungseinrichtungen gerückt. BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser lobt, dass viele Berufsschulen schnell auf die außergewöhnlichen Umstände reagiert und teilweise improvisierte Lösungen gefunden haben, um den Unterricht aufrechtzuerhalten. Aber er gibt zu bedenken: „Wir haben festgestellt, dass wir es in den vergangenen Jahren versäumt haben, das Thema der Digitalisierung im Bildungssystem stärker voranzubringen.“

Profissional (IEFP), em colaboração com as associações empresariais portuguesas de referência e entidades formadoras bem como com o BiBB alemão: "Inspiradas no modelo dual alemão, serão testadas soluções inovadoras na definição e no desenvolvimento de cursos de formação profissional," explicou o Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional Miguel Cabrita (veja entrevista na página 14). Nos últimos anos, o IEFP investiu nos jovens que abandonaram o ensino sem completarem o 12º ano. Em média, mais de 23 mil jovens portugueses frequentam todos os anos os cursos de formação profissional do IEFP (Cursos de Aprendizagem) para concluírem o Nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ). Cabrita acentua que o sistema de formação dual constitui um excelente instrumento para aumentar as oportunidades dos jovens de encontrarem um emprego e remete para a ligação estreita com a indústria produtiva e as empresas, o que permite aos formandos desenvolverem competências que estão direcionadas para as necessidades reais do mercado.

Nos últimos anos, as agências de trabalho estatais em países como Portugal ou a Alemanha puderam direcionar uma fatia considerável dos seus recursos para a formação profissional porque a taxa de desemprego desceu consideravelmente. Este cenário sofreu uma mudança drástica com a eclosão da pandemia de coronavírus. Muitos países europeus procuram ganhar tempo através de modelos de financiamento em regime de layoff para atenuarem os efeitos do desemprego massivo. Apesar disso, no passado mês de maio a União Europeia já registava mais 250 mil desempregados que no mês anterior. Embora Miguel Cabrita assegure que os fundos de apoio planeados para o setor da formação não sofreram





Wer auf mehr Digitalisierung setzt, muss gleichzeitig mehr in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer und in die Bildungseinrichtungen investieren. „Lehrpersonal und Ausbilder müssen eng mit den Betrieben zusammenarbeiten, damit der Lehrplan relevant bleibt und ständig auf dem neusten Stand gebracht wird. Und das bedeutet gleichzeitig, dass die Notwendigkeit, Arbeitnehmer in einem lebenslangen Lernprozess einzubinden, weiter zunimmt,“ sagt OECD-Expertin Karen Maguire. Maguire betont, dass Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse manche Jobs zerstören, aber andere Arbeitsstellen schaffen werden: „Das bringt neue Herausforderungen, weil die neuen Jobs andere Qualifizierungen verlangen als die alten Arbeitsstellen. Der Aus- und Weiterbildung kommt hier eine ganz entscheidende Rolle zu, um sicher zu stellen, dass junge Berufseinsteiger für die Gegenwart und Zukunft vorbereitet sind. Und dass Arbeitnehmer, die ihren Job verloren haben, ein anderes Betätigungsfeld finden.“

**Wer auf mehr Digitalisierung setzt, muss gleichzeitig mehr in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer und in die Bildungseinrichtungen investieren.**

**Quem apostar mais na digitalização tem de investir também mais na formação inicial e contínua dos trabalhadores e dos centros de formação.**



qualquer redução, ele também admite que "é natural que, num período de maior desemprego, haja um equilíbrio das prioridades".

Neste caso, não podem estar na mira apenas os jovens que iniciam agora a vida profissional, mas também as camadas etárias mais velhas: "Entre os trabalhadores mais velhos existe, por sua vez, o risco de os com menos qualificações serem despedidos sem qualquer plano de qualificação ou requalificação," afirma Pedro Fonseca, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (veja entrevista na página 22). O especialista em Competências e Aprendizagem ao Longo da Vida avisa que, à medida que as empresas adotarem conceitos digitais como a Indústria 4.0, poderão reduzir a sua necessidade de trabalhadores mais velhos, com poucas qualificações. Esta evolução será particularmente notória em Portugal. O atual relatório da Comissão Europeia sobre formação em geral e profissional em Portugal aponta que uma percentagem elevada de trabalhadores apresenta apenas um nível reduzido de qualificações e que, ao mesmo tempo, um número insuficiente de empregadores recorre a programas de formação contínua para adultos.

A pandemia parece ter acelerado ainda mais a tendência para automatização e digitalização da economia. Num mundo no qual os contactos sociais têm que ser drasticamente reduzidos para limitar a disseminação do coronavírus, a comunicação digital e a organização do trabalho ganharam destaque em muitas empresas e entidades formadoras. O Presidente do BIBB Friedrich Hubert Esser elogia a capacidade de resposta rápida de muitas entidades formadoras e que, em muitos casos, encontraram soluções improvisadas para manterem a sua atividade formativa. Mas ele também sugere uma outra reflexão: "Verificamos que nos últimos anos perdemos a oportunidade de avançar mais com o tema da digitalização no sistema de formação".

Quem apostar mais na digitalização tem de investir também mais na formação inicial e contínua dos trabalhadores e dos centros de formação. "O pessoal docente e os formadores têm que trabalhar em estreita ligação com as empresas, para que o plano de formação mantenha a sua relevância e seja constantemente atualizado. E isto significa ao mesmo tempo que aumentará a necessidade de envolver os trabalhadores em processos de formação ao longo da vida", afirma a especialista da OCDE Karen Maguire que acentua que os processos de automatização e digitalização destroem alguns empregos, mas, em contrapartida, criam outros: "São colocados novos desafios porque os empregos novos exigem outras qualificações que os antigos. À formação cabe aqui um papel determinante para assegurar que os jovens que iniciam a vida profissional estão preparados para o presente e para o passado. E que os trabalhadores que perderam o seu emprego têm possibilidade de encontrarem uma outra ocupação numa área diferente".

Mas a pandemia revela ainda um outro desenvolvimento. As empresas que já antes do aparecimento do coronavírus tinham apostado em profissionais qualificados, conseguiram enfrentar melhor a difícil situação que se vive: "A capacidade das empresas, dos seus quadros e trabalhadores de se adaptarem, bem como aos modelos de negócio e processos produtivos, de forma célere e mesmo repentina, a este contexto imprevisível e excepcional foi inequívoca," confirma o Secretário de Estado Miguel Cabrita. "E aqueles que dispunham de mais competências e recursos humanos qualificados obtiveram os melhores resultados".

Die Pandemie zeigt aber noch eine andere Entwicklung auf. Betriebe, die schon vor dem Coronavirus-Ausbruch auf qualifizierte Fachkräfte gesetzt hatten, haben die schwierige Situation scheinbar besser gemeistert: „Die Fähigkeit der Unternehmen und Angestellten, sowohl sich selbst als auch ihre Geschäftsmodelle und Produktionsprozesse schnell, ja von jetzt auf gleich an diesen unvorhergesehenen und außergewöhnlichen Kontext anzupassen, wurde klar unter Beweis gestellt,“ sagt Staatssekretär Miguel Cabrita. „Diejenigen, die am besten dazu in der Lage waren, waren gerade die mit den meisten vorhandenen Kompetenzen und den am besten qualifizierten Mitarbeitern.“

Diese Erfahrungen können auch beim Aufbau eines flexibleren Ausbildungssystems helfen, dass stärker auf digitale Kompetenzen setzt. IAO-Experte Pedro Fonseca verweist jedoch darauf, dass hierbei grundlegende Veränderungen angestoßen werden sollten. „In vielen Fällen müssen sowohl digitale Lernplattformen als auch Inhalte, insbesondere über praktische Fertigkeiten, erst entwickelt werden. Es gilt auch, geeignete Methoden für die Bewertung und Zertifizierung von Lernergebnissen auszuarbeiten.“

Wie stark die Digitalisierung die Berufsausbildung verändern wird, lässt sich noch nicht vorhersagen. In vielen Berufen kann der praktische Teil der dualen Ausbildung nicht einfach so über Fernunterricht ersetzt werden, auch wenn die aktuelle Gesundheitsbedrohung durch das Coronavirus, das verlangt. Experten und Entscheidungsträger sind sich jedoch einig, dass Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen wird in der Zeit, wenn nach der schweren Krise der Aufschwung kommt, zum Beispiel wenn Arbeitslose in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. \\\

Estas experiências podem também auxiliar no desenvolvimento de um sistema de formação profissional mais flexível, que aposta mais nas competências digitais. O especialista da OIT Pedro Fonseca avisa, no entanto, que este processo exige mudanças fundamentais. “Em muitos casos é ainda necessário desenvolver plataformas de ensino digitais bem como conteúdos, em particular sobre atividades práticas, assim como métodos adequados para avaliação e certificação da formação.”

Ainda não é previsível até que ponto a digitalização irá modificar a formação profissional. Em muitas profissões, a parte prática da formação não pode ser substituída pelo ensino à distância, mesmo quando a ameaça à saúde pública do coronavírus assim o exige. Especialistas e decisores estão no entanto de acordo que a formação inicial e contínua irão desempenhar um papel muito importante neste período, quando após a crise grave a economia recuperar e for, por exemplo, necessário integrar os desempregados no mercado de trabalho. \\\

**In vielen Berufen kann der praktische Teil der dualen Ausbildung nicht einfach so über Fernunterricht ersetzt werden.**

**Em muitas profissões, a parte prática da formação não pode ser substituída pelo ensino à distância.**





**AHK**

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã

**AHK**

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã

Mitglied / Sócio 2020

65  
JAHRE ANOS  
1954 - 2019

65  
JAHRE ANOS  
1954 - 2019



**members4members**

## Descontos e condições especiais para os nossos sócios.

Aproveite serviços de qualidade e pontencie a motivação dos seus colaboradores através de parceiros de renome.



Hotéis



Viagens



Formação



Certificação



IT, Software e  
Telecomunicações



Cultura

### Contacto

**Rita Fernandes**

Tel. + 351 224 100 036

Fax + 351 226 003 789

rita-fernandes@ccila-portugal.com

Consulte a lista completa dos serviços  
**members4members** em [www.ccila-portugal.com](http://www.ccila-portugal.com)



[www.ccila-portugal.com](http://www.ccila-portugal.com)



**MIGUEL CABRITA**

STAATSSSEKRETÄR FÜR ARBEIT UND BERUFSBILDUNG

SECRETÁRIO DE ESTADO ADJUNTO, DO TRABALHO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Noch mitten in der Pandemie war die enorme Herausforderung bereits augenscheinlich, vor der die portugiesische Regierung bei der Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen von Corona stand. Der beruflichen Bildung kommt beim Wiederaufschwung und der Weiterentwicklung des Landes eine Schlüsselrolle zu, kann doch nur durch sie die gute Ausbildung künftiger Generationen sichergestellt und ein grundlegender Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen geleistet werden. Miguel Cabrita, Staatssekretär für Arbeit und Berufsbildung, sprach mit uns über die Situation der Ausbildung in Portugal, mit besonderem Augenmerk auf der dualen Berufsausbildung.

**Impakt: Welchen Stellenwert hat die duale Ausbildung für Ihre Regierung? Wie viele Absolventen durchlaufen dieses Ausbildungssystem? In welchen Bereichen gibt es die größte Nachfrage nach Auszubildenden im dualen System?**

**Miguel Cabrita:** Die duale Ausbildung ist für uns von strategischer Bedeutung. Unter den Berufsbildungsangeboten mit Doppelabschluss kommt die duale Ausbildung der täglich gelebten Praxis im Betrieb am nächsten. Die Wirtschaftszweige, in denen die größte Nachfrage besteht und auch die meisten Ausbildungsmaßnahmen und Auszubildenden zu finden sind, haben sich in den letzten Jahren kaum verändert, darunter vor allem weiterhin die Bereiche Hotel- und Gaststättengewerbe,

# Wir brauchen robuste Mechanismen für die Entwicklung fachübergreifender Schlüsselkompetenzen

## É necessário apostar em mecanismos robustos de desenvolvimento de competências transversais

TILO WAGNER

Ainda em plena pandemia era já evidente o enorme desafio que o Governo português enfrenta para combater as consequências económicas da Covid-19. A formação profissional representa uma área-chave para o desenvolvimento do país, para assegurar a formação das gerações futuras e para dar um contributo fundamental para a criação de emprego. Miguel Cabrita, Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, fala sobre a situação da formação em Portugal, com especial destaque para a formação dual.

**Impakt: Qual é a importância da formação dual para o Governo? Quantos formados estão a ter esta formação? Quais são os sectores onde existe uma maior procura de formandos no sistema dual?**

**Miguel Cabrita:** A formação dual é estratégica. Dentro das ofertas profissionalizantes, de dupla certificação, a formação dual é a mais próxima da dinâmica empresarial e os setores onde tem havido maior procura e onde existe um maior número de ações e formandos envolvidos, com poucas alterações ao longo dos últimos anos, são áreas como a hotelaria e restauração; o comércio; a informática; a metalurgia e metalomecânica; e eletrónica e automação, entre outros.



Handel, Informationstechnologie, Metallurgie und Metallverarbeitung sowie Elektronik und Automatisierung.

Nicht von ungefähr ist die Ausweitung des dualen Ausbildungssystems ein integraler Bestandteil der Agenda des Regierungsprogramms. Besonders soll hierbei die Altersgruppe der jungen Erwachsenen vermehrt abgedeckt und das Angebot auf Niveau 5 des Qualifikationsrahmens ausgeweitet werden; ein Anliegen, das auch im kürzlich verabschiedeten Programm zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung Berücksichtigung fand.

Die Cursos de Aprendizagem, duale Ausbildungsgänge des IEFP (Agentur für Arbeit und Berufsbildung), die sich auf ein großes Kooperationsnetzwerk von Betrieben und externen Einrichtungen stützen, wurden in den letzten vier Jahren von durchschnittlich 23.000 Auszubildende besucht.

Wir sind davon überzeugt, dass ein solcher Ausbau des Sekundarstufen-Angebots dazu führt, die Schulabbrecherquote zu verringern, die Qualifikationen der neuen Generationen zu erhöhen und sie dadurch besser auf den Einstieg in das Arbeitsleben vorzubereiten. Dieses Ausbildungssystem kann insbesondere dazu beitragen, die ansonsten geringere Berufserfahrung junger Menschen wettzumachen, die sich beim Übergang in die Erstbeschäftigung meist in einer benachteiligten Ausgangsposition befinden.

Dies sind gewichtige Gründe dafür, dass junge Leute der Berufsbildung eine größere Wertigkeit beimessen sollten, insbesondere den Ausbildungsgängen, die sowohl einen schulischen als auch einen beruflichen Abschluss verleihen. Gerade das duale System bietet hier Vorteile, die über den an sich schon relevanten Abschluss hinausgehen, ermöglicht es doch auch die Aufnahme eines Studiums: Aufgrund seiner großen Nähe zum und Einbindung ins Produktionsgefüge und dem starken Praxisbezug, seiner Verbindung zu den Betrieben und der Möglichkeit, Fähigkeiten zu entwickeln, die den tatsächlichen Bedürfnissen des Marktes entsprechen, ist es das Instrument für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen schlechthin.

**I: Welche Fähigkeiten erwarten Unternehmen der portugiesischen Industrie von ihren zukünftigen Mitarbeitern?**

**MC:** Insbesondere für junge Menschen ist der Erwerb von fachlich fundierten und den Marktbedürfnissen und -trends entsprechenden Fertigkeiten von grundlegender Bedeutung, es ist aber auch zunehmend wichtig, in robuste Mechanismen für die Aneignung fachübergreifender Schlüsselkompetenzen zu investieren - Teamfähigkeit, Problemlösung und Anpassungsfähigkeit an neue Situationen.

**"Die duale Ausbildung ist für uns von strategischer Bedeutung."**

**"A formação dual é estratégica."**

MIGUEL CABRITA

Não por acaso, o reforço da aposta na formação dual do Sistema de Aprendizagem faz parte integrante da agenda do Programa do Governo, nomeadamente alargando a sua abrangência etária para os jovens adultos e a expandindo a oferta ao nível 5 de qualificação, aspeto que está aliás previsto no recentemente aprovado Programa de Estabilização Económica e Social.

Os Cursos de Aprendizagem, oferta dual do IEFP que conta com uma vasta rede colaborativa de empresas e entidades externas, têm tido um volume médio global de 23.000 formandos por ano nos últimos quatro anos.

Acreditamos que a diversidade de ofertas de nível secundário contribui para a redução do abandono escolar precoce, para a melhoria das qualificações das novas gerações e para uma melhor preparação para a entrada no mercado de trabalho. O Sistema de Aprendizagem, em particular, contribui para colmatar a menor experiência profissional dos jovens, aspeto que se traduz numa posição mais desvantajosa no momento da transição para o emprego.

São razões que justificam a particular importância da formação profissional para jovens, sobretudo a que confere em simultâneo uma qualificação escolar e profissional. E o sistema dual tem virtualidades que vão para além da dimensão de certificação, por si só relevante, desde logo por permitir o prosseguimento de estudos: pela grande proximidade e interação que tem com o tecido produtivo e com o contexto de trabalho, pela ligação às empresas e pela possibilidade de desenvolvimento de competências ajustadas às efetivas necessidades do mercado, é um instrumento por excelência da empregabilidade dos jovens.





Die duale Ausbildung kann, wie bereits erwähnt, an beiden Fronten ihre Stärken ausspielen. Einerseits garantiert sie die Solidität und Passgenauigkeit der erworbenen fachtechnischen Fähigkeiten, nicht zuletzt durch die Exzellenz vieler der Betriebspartner im Netzwerk der traditionell eng mit den Unternehmen und Branchen verbundenen Cursos de Aprendizagem. Auf der anderen Seite ermöglicht der duale Ausbildungsgang eine enge Annäherung an die Arbeitswelt während der Erstausbildung. So erhalten die Auszubildenden Einblicke in die Arbeitsprozesse und können die erlernte Theorie in realen Situationen anwenden. Unter diesem Gesichtspunkt ergibt sich ein wesentlicher Vorteil gegenüber anderen berufsvorbereitenden Bildungsangeboten.

Diese organische Verbindung mit der Betriebswelt sowohl auf dem individuellen Weg als auch die Art und Weise, wie der Modus selbst mit dem System als Ganzem konzipiert ist, ist hierbei der entscheidende Trumpf. Aus diesem Grund verfolgen mein Regierungsressort und der staatliche Ausbildungsdienst auf unterschiedliche Weise sehr eng die Entwicklung der Wirtschaftssektoren.

Die stärkere Ausrichtung des Ausbildungsangebots auf die praktische Realität von Unternehmen und Märkten ist und bleibt eine große Herausforderung. Nur sie macht es möglich, die bestehende Kluft zwischen Ausbildungsangebot und den

**I: Quais são as competências que as empresas na indústria portuguesa procuram nos seus futuros colaboradores?**

**MC:** Em particular para os jovens, é fundamental a aquisição de competências sólidas do ponto de vista técnico, alinhadas com as necessidades e tendências do mercado, mas é também decisivo apostar em mecanismos robustos de desenvolvimento de competências transversais – inserção em equipas, resolução de problemas, adaptabilidade a novas situações.

A formação dual, como já referido, tem um papel importante nestas duas frentes. Por um lado, garante solidez e excelência na aquisição de competências técnicas, também pela excelência de muitos dos parceiros empresariais da rede dos Cursos de Aprendizagem, que tem uma tradição muito forte na ligação às empresas e aos setores. Por outro lado, a Aprendizagem permite uma aproximação ao mundo do trabalho durante a formação inicial. Desde cedo, há um conhecimento dos processos de trabalho e de aplicação das aprendizagens em situações reais, e desse ponto de vista há uma vantagem intrínseca em comparação com outras ofertas profissionalizantes.

Esta ligação com as dinâmicas empresariais quer ao nível do percurso individual quer no próprio modo com o Sistema no seu todo está concebido é crítica. É por isso que esta área governativa e o serviço público de formação acompanham de perto a evolução dos setores de atividade económica, por diferentes vias.




---

Für junge Menschen ist der Erwerb von fachlich fundierten und den Marktbedürfnissen und -trends entsprechenden Fertigkeiten von grundlegender Bedeutung. / Para os jovens, é fundamental a aquisição de competências sólidas do ponto de vista técnico, alinhadas com as necessidades e tendências do mercado.

---



Bedürfnissen der Industrie zu schließen. Zudem ist sie mit vielen Vorteilen für beide Parteien verbunden. Die Stärkung der Fähigkeit, den Ausbildungsbedarf zu antizipieren, impliziert auch eine wachsende Annäherung sowie Verbesserung der Koordination zwischen den Stakeholdern des industriellen Sektors und den in Portugal für die Berufsausbildung zuständigen Stellen. Hierbei sollten die Unternehmen nicht nur eine Stimme haben, sondern sich direkt beim Aufbau und bei der operationellen Umsetzung der Ausbildung beteiligen und Verantwortung übernehmen.

**I: Was sind die Perspektiven für das Ausbildungssystem und seine Eingliederung im portugiesischen Allgemein- und Berufsbildungssystem?**

**MC:** Ich denke, die Antwort ergibt sich aus dem, was ich gerade gesagt habe. Das Ausbildungssystem aufzuwerten, durch Steigerung seiner Qualität und Attraktivität, ist etwas, worauf die portugiesische Regierung verstärkt setzt.

In den letzten Jahren gab es mehrere Erfahrungen, die in dieser Richtung gemacht wurden. Das Pilotprojekt "Aprendizagem dá emprego" [Ausbildung führt zu Arbeit] ist ein Beispiel dafür. Oder die Schaffung des *Learning Partners Network of Excellence* mit vielen Referenzunternehmen aus der portugiesischen Wirtschaft und Industrie. All dies im Rahmen einer vom IEFP durchgeführten Strategie zur Aufwertung der Berufsbildung, mit welcher eine Reihe von Ausbildungsmaßnahmen in Partnerschaft mit Ausbildungsstätten und Referenzverbänden der Wirtschaft durchgeführt, innovative Aspekte in die Konzipierung der Ausbildungsgänge eingeführt werden und zu einer größeren Sichtbarkeit und Attraktivität dieser Kurse für die Zivilgesellschaft, junge Menschen, Familien und Unternehmen beigetragen wird. Angeregt durch das deutsche duale Modell und im Rahmen eines Kooperationsprojekts mit dem BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), einem renommierten Kompetenzzentrum für Forschung und Entwicklung in Sachen Berufsbildung, sollen innovative Lösungen bei der Gestaltung und Entwicklung der Ausbildungsgänge erprobt werden, die die Verzahnung mit den Betrieben und dem Arbeitsmarkt stärken, mit entsprechenden Garantien der Beschäftigungsfähigkeit.

**I: Welche Risiken birgt die Corona-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen für den portugiesischen Arbeitsmarkt?**

**MC:** Die Pandemie hatte schon eine sehr unmittelbare und unverkennbare Auswirkung. So hat sie einen soliden Zyklus des Beschäftigungsanstiegs, den wir in den letzten vier Jahren erleben durften, jäh unterbrochen. Seit Ende Februar ist die Zahl der beim IEFP gemeldeten Arbeitslosen um etwa 33% gestiegen - ein Anstieg, der den etwa 40%-igen Rückgang der Arbeitslosigkeit zunichte gemacht hat, den wir in den vier Jahren zuvor erreicht hatten.

Wie sich die Situation weiterentwickeln wird, ist noch immer ungewiss. Man kann davon ausgehen, dass Beeinträchtigungen unvermeidlich sind, gleichzeitig stimmt aber auch, dass die Maßnahmen der Regierung, vom so genannten vereinfachten *Lay-off* (Kurzarbeit) bis hin zu vielen anderen Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und Familien, dazu beigetragen haben, dem potenziellen Aderlass der

O robustecimento da ligação entre a oferta formativa e a realidade prática das empresas e dos mercados é um desafio permanente. É ela que permite fazer a ponte com as necessidades da indústria. Há, aliás, vantagens para ambas as partes. O reforço da capacidade de antecipação de necessidades formativas implica, também uma crescente aproximação e uma melhoria da coordenação entre os stakeholders do setor industrial e as entidades responsáveis pela formação profissional em Portugal. E que as empresas tenham não apenas uma voz, mas participação e responsabilidade direta na construção e operacionalização da formação.

**I: Quais são as perspetivas para o Sistema de Aprendizagem e o seu enquadramento no Sistema de Educação e Formação portugueses?**

**MC:** Penso que a resposta emerge do que acabo de dizer. A valorização do Sistema de Aprendizagem, nomeadamente continuando a apostar no reforço da sua qualidade e atratividade, é uma aposta do governo português.

Tem havido várias experiências ao longo dos últimos anos para ir fazendo este caminho.

A experiência-piloto "Aprendizagem dá emprego" é disso exemplo. Ou a criação da Rede de Excelência dos parceiros da Aprendizagem, com muitas empresas de referência do tecido empresarial e industrial português. Tudo isto no âmbito de uma Estratégia de Valorização da Aprendizagem levada a cabo pelo IEFP, que pretende implementar um conjunto de ações de formação em parceria com entidades formadoras e associações empresariais de referência, introduzindo aspetos inovadores na forma como os cursos são desenvolvidos e contribuindo para uma maior visibilidade e atratividade destes cursos junto da sociedade civil, dos jovens, das famílias e das empresas. Inspirada no modelo dual alemão e enquadrada pelo projeto de cooperação com o BIBB (Instituto Federal de Formação Profissional na Alemanha), que constitui o centro de excelência reconhecido em pesquisa e desenvolvimento de formação profissional), visa testar soluções inovadoras na organização e desenvolvimento dos cursos, reforçando a articulação com as empresas e o mercado de trabalho, com compromissos de empregabilidade associados.

**I: Quais são os riscos que a pandemia do coronavírus e as consequências económica têm para o mercado laboral português?**

**MC:** A pandemia teve um impacto muito imediato e visível. Veio interromper de forma abrupta um ciclo sólido de recuperação do emprego que percorremos ao longo dos últimos quatro anos. Desde o final de fevereiro, o número de desempregados inscritos no IEFP aumentou cerca de 33% - um aumento que deitou a perder qualquer coisa como 40% do decréscimo do desemprego que alcançámos em quatro anos.

Há ainda incerteza sobre a evolução da situação, mas sendo certo que os impactos são inevitáveis, não é menos verdade que a atuação do Governo, desde o chamado *lay-off* simplificado a muitas outras medidas de apoio às empresas e às famílias, contribuiu para estancar os potenciais fluxos de desemprego no curto prazo e as consequências mais pesadas da pandemia.



Arbeitslosigkeit sowie den schwersten Folgen der Pandemie erst einmal Einhalt zu gebieten.

**I: Wird es in den Unternehmen in Zeiten der Krise überhaupt noch Raum für die Berufsausbildung bzw. Weiterbildung der Beschäftigten geben?**

**MC:** Die durch die Pandemie ausgelöste Krise hat vielen Unternehmen gezeigt, wie wichtig es ist, sich unter schwierigsten Umständen von einem Moment auf den anderen anpassen zu können, und ich glaube, dass viele Unternehmer ein geschärftes Bewusstsein für die Notwendigkeit gut ausgebildeter Fachkräfte entwickelt haben. Hier sind die staatlich anerkannten Ausbildungszentren und andere langjährige Partnerschaften des IEFP besonders gut aufgestellt, um eine wichtige Rolle der Nähe zu den Unternehmen und Reaktion auf die Ausbildungsbedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu spielen.

**I: Wenn die Arbeitslosigkeit stark zunimmt, werden dann nicht die Politiken und Ressourcen des IEFP wieder auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und weniger auf Ausbildung und Qualifizierung gelenkt?**

**MC:** Der Etat des IEFP wurde zunehmend mit Mitteln für die berufliche Ausbildung ausgestattet. Es ist nur natürlich, dass es in einer Zeit höherer Arbeitslosigkeit ein Gleichgewicht der Prioritäten geben muss, nichtsdestotrotz sieht das erwähnte Programm zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung eine Aufstockung von mehr als 75 Millionen Euro ganz unmittelbar für die berufliche Bildung vor.

Allgemeinesprochen sind die aktiven Beschäftigungsmaßnahmen ein strategisches Reaktionsinstrument, während die Herausforderung in Bezug auf Ausbildung und Qualifikation der Bevölkerung in Portugal struktureller Natur ist. Daher sind wir bestrebt, ein hohes Niveau an öffentlichen Investitionen in die Berufsbildung aufrechtzuerhalten und Antworten zu finden, die Beschäftigungs- und Berufsbildungsmaßnahmen gleichermaßen berücksichtigen.

**I: Glauben Sie, dass Europa als indirekte Folge der Pandemie in eine neue Phase der Industrialisierung eintreten wird? Wird dadurch auch die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in der portugiesischen Industrie steigen?**

**MC:** Der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften auf dem nationalen Arbeitsmarkt ist ein struktureller Bedarf, und da bildet die portugiesische Industrie keine Ausnahme. In der Tat ist die Fachkräftesicherung entscheidend, damit die Sektoren und industriellen Cluster in unserem Land auf ihrem Entwicklungspfad begleiten werden können. Ohne eine konsequente Investitionspolitik in die berufliche Bildung wäre eine Strategie für die industrielle Weiterentwicklung und ganz allgemein für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Portugals nicht denkbar.



**I: Será que no tempo da crise haverá espaço nas empresas para a formação e qualificação de trabalhadores?**

**MC:** A crise despoletada pela pandemia mostrou a muitas empresas a importância de serem capazes de se adaptar de um momento para o outro em circunstâncias difíceis e acredito que muitos empresários ganharam uma consciência muito aguda da necessidade de ter trabalhadores com formação adequada. Aqui, aliás, os centros protocolares e outras parcerias de longa data do IEFP estão especialmente bem colocados para desempenhar um papel importante de proximidade com as empresas e de resposta às necessidades de formação dos seus trabalhadores.

**I: Se houver um grande aumento do desemprego, será que as políticas e recursos do IEFP serão outra vez mais direcionados às políticas de combate ao desemprego e não tanto para a formação e qualificação?**

**MC:** O orçamento do IEFP tem sido crescentemente orientado para a formação profissional. É natural que num momento de maior desemprego haja um equilíbrio das prioridades, mas no Programa de Estabilização Económica e Social a que há pouco aludi, há um reforço de mais de 75 milhões de euros diretamente para a formação profissional.

Em geral, as medidas ativas são um instrumento estratégico de resposta e o desafio em matéria de formação e qualificação dos portugueses é estrutural. Assim, está presente a preocupação de manter um elevado nível de investimento público em formação profissional e de encontrar respostas que combinem medidas de emprego e formação profissional.



**I:** Während des (ersten) Höhepunktes der Pandemie war es dringend erforderlich, auf Telearbeit umzustellen, doch oft ohne eine klare Strategie, wie diese umgesetzt werden soll. Unterstreicht dies nicht die Notwendigkeit einer stärkeren Digitalisierung?

**MC:** Die Pandemie erforderte eine Reaktion von einem Tag auf den anderen, und diese Reaktion erfolgte wirklich auf allen Ebenen. Internationale Vergleiche sehen Portugal ausnahmslos an der Spitze der Länder, die am schnellsten und effektivsten in den verschiedenen Dimensionen der Reaktion auf die Pandemie gehandelt haben, von der öffentlichen Gesundheit bis hin zur Unterstützung der Wirtschaft.

Diese Reaktion beinhaltete eine Strategie zur Anpassung der Arbeitsweise von Unternehmen, und so war die vermehrte Arbeit im Homeoffice in vielen Sektoren sowohl der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung von entscheidender, vielleicht sogar existentieller Bedeutung.

Die Fähigkeit der Unternehmen und Angestellten, sowohl sich selbst als auch ihre Geschäftsmodelle und Produktionsprozesse schnell, ja von jetzt auf gleich an diesen unvorhergesehenen und außergewöhnlichen Kontext anzupassen, wurde klar unter Beweis gestellt. Diejenigen, die am besten dazu in der Lage waren, waren gerade die mit den meisten vorhandenen Kompetenzen und den am besten qualifizierten Mitarbeitern. Ein Grund mehr, in die berufliche Bildung und in Maßnahmen wie die Digitale Garantie zu investieren, mit welcher bis 2023 allen Erwerbslosen eine ihren Fähigkeiten entsprechende Ausbildung im digitalen Bereich angeboten werden soll.

**I:** Acha que, como resultado indireto da pandemia, a Europa entrará numa nova fase de industrialização? Será que assim também crescerá a procura de trabalhadores qualificados na indústria portuguesa?

**MC:** A necessidade de trabalhadores qualificados no mercado de trabalho nacional, a que a indústria portuguesa não é alheia, é uma necessidade estrutural. E, na verdade, crítica para alavancar trajetórias de desenvolvimento de setores e clusters industriais no nosso país. Não há uma estratégia de desenvolvimento industrial, e de modo geral de desenvolvimento económico e social para Portugal, sem uma política de investimento consequente em formação profissional.

**I:** Durante o (primeiro) pico da pandemia houve uma necessidade de recorrer ao teletrabalho, mas muitas vezes sem uma estratégia clara como fazer isso. Isto mostra a necessidade de digitalização?

**MC:** A pandemia exigiu resposta de um dia para o outro e a verdade é que essa resposta foi dada, a todos os níveis. Todas as comparações internacionais colocam Portugal na linha da frente dos países que reagiram mais rapidamente e com maior eficácia em diferentes dimensões da resposta à pandemia, da saúde pública ao apoio às empresas.

Essa resposta incluiu uma estratégia de adaptação da laboração das empresas, e nesse quadro a expansão do teletrabalho foi instrumental, talvez mesmo vital, em vários setores, quer privados quer na própria administração pública.

Para já, foi inequívoca a capacidade das empresas, dos seus quadros e trabalhadores de se adaptarem, bem como aos modelos de negócio e processos produtivos, de forma célere e mesmo repentina, a este contexto imprevisível e excepcional. E as que foram mais capazes de o fazer foram também aquelas em que estavam mais presentes competências instaladas e pessoas qualificadas para o fazer. Mais uma razão para a aposta na formação profissional e em medidas como a Garantia Digital – proporcionar até 2023 formação na área digital a todos os desempregados, adequada às competências de cada um.

**I:** Será que a Pandemia mudará o nosso mundo de trabalho como o conhecemos até agora? Em que sentido? E o que esta mudança significa para a formação e a qualificação?

**MC:** Ainda é cedo para analisar integralmente os impactos da pandemia nas formas de trabalho, mas não há dúvida de que existem e que são significativos.

Como referi, lançámos já a reflexão sobre o futuro do trabalho e a elaboração de um Livro Verde sobre esta matéria. E dessa reflexão não pode deixar de fazer parte uma reflexão sobre as necessidades de novas competências e adaptações do sistema de formação profissional.

Aliás, outra das dimensões menos visíveis da adaptação imediata dos nossos sistemas à pandemia foi precisamente na formação profissional: uma parte muito significativa dos cursos de formação que foram interrompidos foram retomados em regime de formação à distância em escassas semanas. A exploração do potencial da formação à distância, sem esquecer a importância



**I: Wird die Pandemie unsere Arbeitswelt, wie wir sie bisher kennen, verändern? Auf welche Weise? Und was bedeutet dieser Wandel für Ausbildung und Qualifizierung?**

**MC:** Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsweisen vollumfänglich abzuschätzen, aber es besteht kein Zweifel daran, dass es solche Auswirkungen geben wird und diese signifikant sein werden.

Wir hatten bereits mit den Überlegungen zur Zukunft der Arbeit und der Ausarbeitung eines Grünbuchs zu diesem Thema begonnen. Dieses Überdenken muss auch eine Reflexion über den Bedarf an neuen Fähigkeiten und Anpassungen des Berufsbildungssystems einschließen.

Eine weitere, weniger sichtbare Dimension der sofortigen Anpassungsfähigkeit unserer Systeme an die Pandemie war im Übrigen gerade die Berufsausbildung: Ein sehr erheblicher Teil der vorerst eingestellten Ausbildungsgänge wurde innerhalb weniger Wochen im *Homeschooling* wieder aufgenommen. Die Nutzung des Potenzials des Fernunterrichts, ohne die Bedeutung der unersetzlichen Ausbildung vor Ort vernachlässigen zu wollen, ist eine weitere Lehre aus der Pandemie.

So wie Homeoffice und die Erfordernis technologischer und digitaler Fertigkeiten entscheidende Faktoren bei der Anpassung an neue Arbeitsrealitäten sind, so muss sich auch die Berufsausbildung in Bezug auf Inhalte und Methoden anpassen, um aus diesem Wandel zu profitieren; gleichzeitig gilt es, die mit ihm verbundenen Risiken zu minimieren. \

insubstituível da formação presencial, é outra das lições da pandemia.

Tal como o trabalho à distância e a necessidade de competências nas áreas tecnológicas e digitais são fatores críticos de adaptação às novas realidades, também a formação profissional, seja nos conteúdos, seja nos métodos, tem de se adaptar para tirar o melhor partido da mudança, sem ao mesmo tempo limitar os riscos que também existem. \

**"Ein sehr erheblicher Teil der vorerst eingestellten Ausbildungsgänge wurde innerhalb weniger Wochen im *Homeschooling* wieder aufgenommen."**

**"Uma parte muito significativa dos cursos de formação que foram interrompidos foram retomados em regime de formação à distância em escassas semanas."**

**MIGUEL CABRITA**





**AHK**

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã

165

JAHRE ANOS

1954 - 2019

## **NEUE Werbemöglichkeit in der digitalen Impact! NOVO Formato de Publicidade na Impact digital!**

**Nutzen Sie jetzt die Gelegenheit, Ihr Unternehmen wirksam und dynamisch anhand eines Werbefilms in der Impact zu bewerben. Sehen Sie unten ein Beispiel.**

**Aproveite agora a oportunidade de promover a sua empresa de forma eficaz e dinâmica através de um filme publicitário na Impact. Veja um exemplo abaixo.**

**Haben Sie Interesse? Kontaktieren Sie uns für weitere Informationen:  
Está interessado? Contacte-nos para mais informações:**

Betina Marreiros: [betina-marreiros@ccila-portugal.com](mailto:betina-marreiros@ccila-portugal.com) / Susana Meyer: [Susana-meyer@ccila-portugal.com](mailto:Susana-meyer@ccila-portugal.com)

[www.ccila-portugal.com](http://www.ccila-portugal.com)



# "Weiter- und Erwachsenenbildung übernimmt in der Wiederaufschwungsphase eine Doppelrolle"

## "A formação contínua e a aprendizagem de adultos vão desempenhar um papel duplo durante o período de recuperação"

TILO WAGNER

**PEDRO MORENO DA FONSECA**  
INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Pedro Moreno da Fonseca ist Fachmann für Kompetenzen und lebensbegleitendes Lernen in der Abteilung für Beschäftigung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). In einem langen Gespräch mit Impakt skizzierte Moreno da Fonseca das aktuelle Bild der Beschäftigung in Zeiten der Pandemie und die Bedeutung der Berufsausbildung für die Zukunft der jüngeren Generationen.

**Impakt: Wie schätzt die ILO die gegenwärtige Situation des Coronavirus und die absehbaren wirtschaftlichen Folgen für die Erwachsenenfortbildung ein?**

**Pedro Moreno da Fonseca:** Die ILO sieht der gegenwärtigen Situation mit Besorgnis und im Bewusstsein der dringenden Notwendigkeit entgegen, ihr Mandat, nämlich den Zugang zu würdiger Arbeit mit fairer Entlohnung zu gewährleisten, fortzusetzen. Ein hohes Ausmaß an Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung wirkt sich derzeit dramatisch auf den Lebensunterhalt von Einzelpersonen und Familien sowie auf ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden aus. Die Auswirkungen waren für viele Arbeitsmärkte verheerend, und so kam es zu Einbrüchen in den globalen Wertschöpfungsketten, mit drastischen Folgen für den internationalen Handel und die Produktionstätigkeit. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU), von denen sich viele womöglich nicht mehr



Pedro Moreno da Fonseca é especialista em Competências e Aprendizagem ao Longo da Vida no Departamento de Emprego da Organização Internacional do Trabalho. Numa longa conversa com a Impakt, Pedro Moreno da Fonseca traçou o quadro atual do emprego em tempo de pandemia e a relevância da formação profissional para o futuro das gerações mais jovens.

**Impakt: Como a OIT encara a atual situação do coronavírus e as consequências económicas previstas, no que diz respeito à Formação Contínua de adultos?**

**Pedro Moreno da Fonseca:** A OIT encara a atual situação com preocupação e com a consciência da premente necessidade de perseguir o seu mandato de garantir o acesso a empregos decentes, com remunerações justas. Os níveis sem precedentes de desemprego e subemprego estão a ter impactos dramáticos sobre a subsistência de indivíduos e famílias, bem como sobre o seu bem-estar físico e mental. Os efeitos têm sido devastadores sobre muitos mercados de trabalho e houve ruturas nas cadeias de valor globais, com impactos consideráveis sobre o comércio internacional e as atividades produtivas. As pequenas e médias empresas (PME) estão a ser particularmente afetadas e muitas poderão não recuperar. A situação exacerbou desigualdades



erholen werden. Die Situation hat sozioökonomische Ungleichheiten verschärft und ist besonders besorgniserregend, was die Auswirkungen auf gefährdete Randgruppen und junge Menschen betrifft.

Eine gemeinsame Umfrage der ILO und der UNESCO zu den Auswirkungen von Covid-19 ergab, dass mehr als 90% der Ausbildungszentren weltweit ihre Tätigkeit vorerst eingestellt haben, und die Ausbildung im Betrieb praktisch zum Erliegen gekommen ist. Obgleich es eine beachtliche schnelle Reaktion von Ausbildungsstätten und Behörden gab, wurde deutlich, dass es für eine rasche und groß angelegte Umstellung auf Fernunterricht an der Vorbereitung von Ausbildern, an der Infrastruktur, den pädagogischen Inhalten und Methoden hapert. Das Lernen in der Betriebspraxis bringt besondere Herausforderungen mit sich, ebenso wie die Bewertung der in der betrieblichen Ausbildung erworbenen Fähigkeiten. Die Aufrechterhaltung und Anpassung der verschiedenen Ausbildungsmodalitäten bedarf strategischer öffentlicher Investitionen sowie der aktiven Beteiligung der Sozialpartner bei der Festlegung der Prioritäten und der Umsetzung der Politik. Aus der gegenwärtigen Situation können aber auch wichtige Lehren gezogen werden und diese werden beispielsweise dann dazu beitragen, die Effektivität der digitalen Lehre und des Fernunterrichts zu erhöhen, das System der

socioeconómicas e é particularmente preocupante no que respeita ao impacto sobre grupos vulneráveis e as camadas mais jovens.

Uma pesquisa conjunta da OIT e UNESCO sobre o impacto da Covid-19 revelou que mais de 90% dos centros de formação à escala mundial cessaram atividade e que a formação em ambiente de empresa sofreu uma paralisação quase total. Embora tenha havido uma louvável resposta rápida por parte de centros de formação e autoridades públicas, tornou-se clara a falta de preparação de formadores, infraestruturas, conteúdos pedagógicos e metodologias para uma reconversão rápida e em larga escala para a formação à distância. As aprendizagens práticas ofereceram particulares desafios, bem como a avaliação de competências adquiridas em formação. A manutenção e adaptação das diversas modalidades de formação irá requerer investimento estratégico público, bem como um envolvimento ativo dos parceiros sociais na definição de prioridades e implementação de políticas. É importante notar que existem, todavia, lições importantes a retirar da presente situação e que estas contribuirão, por exemplo, para aumentar a eficácia da formação digital e à distância, melhorar o sistema de validação de competências e intensificar a utilização de modalidades de aprendizagem híbrida.

**Impakt: Qual é o impacto que se pode esperar no desemprego, especialmente o de longa duração?**

**PMF:** Cerca de 94% dos trabalhadores em todo o mundo vivem em países em que foram adoptadas medidas massivas de encerramento dos locais de trabalho. As camadas mais jovens têm sido particularmente afetadas, na medida em que o emprego jovem é mais elevado nos setores mais afetados e as dificuldades em encontrar um novo emprego são também maiores. Este facto torna-se mais preocupante se considerarmos a interrupção das atividades de educação e formação e o conseqüente impacto sobre os níveis de atividade dos jovens.

A longo prazo, encontramos-nos confrontados com um cenário de algum perigo, na medida em que existe o risco de uma "geração confinada", marcada por desemprego e inatividade. No caso dos trabalhadores com mais experiência, existe igualmente o risco de os trabalhadores com menos qualificações serem dispensados, sem um plano de reconversão ou aquisição de competências. Num cenário de indústria 4.0 e de reorganização tanto de empresas como de cadeias de valor, estes trabalhadores poderão ter baixa empregabilidade e encontrar-se numa situação bastante difícil. As políticas ativas de emprego, bem os mecanismos de proteção

**"Ein hohes Ausmaß an Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung wirkt sich derzeit dramatisch auf den Lebensunterhalt von Einzelpersonen und Familien sowie auf ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden aus."**

**"Os níveis sem precedentes de desemprego e subemprego estão a ter impactos dramáticos sobre a subsistência de indivíduos e famílias, bem como sobre o seu bem-estar físico e mental."**

PEDRO MORENO DA FONSECA



Anerkennung von Fähigkeiten zu verbessern und den Einsatz hybrider Lernmodalitäten zu steigern.

**Impakt: Welche Auswirkungen sind für die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit, zu erwarten?**

**LMP:** Etwa 94% der Arbeitnehmer weltweit leben in Ländern, in denen massive Maßnahmen zur Schließung von Arbeitsstätten ergriffen wurden. Die jüngeren Altersgruppen sind besonders betroffen, da die Jugendbeschäftigung in den jetzt am stärksten betroffenen Branchen überdurchschnittlich hoch war und nun auch die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz größer sind. Diese Tatsache ist noch eklatanter, wenn wir die Aussetzung der Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten und die daraus resultierenden Auswirkungen auf das Betätigungsniveau junger Menschen betrachten.

Langfristig stehen wir vor einem gewissen Gefahrenszenario, besteht doch das Risiko einer "Generation Lockdown", die von Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit geprägt ist. Bei älteren Arbeitnehmern besteht wiederum die Gefahr, dass weniger qualifizierte Arbeitskräfte ohne jeglichen Umschulungs- oder Qualifizierungsplan entlassen werden. In einem Umfeld der Industrie 4.0 und Neuorganisation sowohl der Unternehmen als auch der Wertschöpfungsketten werden diese Arbeitnehmer nur schwer beschäftigungsfähig sein und auf der Strecke bleiben. Aktive Beschäftigungspolitiken sowie Mechanismen des Sozialschutzes sollten sich der Herausforderung der Qualifizierung während der Konjunkturerholungsphase annehmen.

**Impakt: Was ist gegenwärtig die Rolle der Erwachsenenfortbildung? Kann die bevorstehende Krise den Bedarf an Fortbildung gar erhöhen?**

**GMP:** Die ILO hat ihre Prioritäten mit dem Ziel neu ausgerichtet, Regierungen in ihren Reaktionsstrategien durch die Ausweitung von Sozialschutzmechanismen, Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und Förderung der Nachhaltigkeit von Unternehmen zu unterstützen. Die laufende Strategie zielt auch auf eine Rückkehr zur Arbeit und eine langfristige Vision des wirtschaftlichen Wachstums und der Entwicklung ab. Ausbildungspolitik, sektorale Strategien sowie eine aktive Beschäftigungspolitik werden dabei eine Schlüsselrolle spielen. Ein intensiver sozialer Dialog wird eine wichtige Voraussetzung sein, um soziale Rückschläge in dem neuen Wettbewerbsumfeld zu minimieren.

Der Weiter- und Erwachsenenbildung wird in der Aufschwungsphase eine Doppelrolle zukommen. Einerseits wird die Aneignung von fachtechnischen und grundlegenden Fertigkeiten für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, von entscheidender Bedeutung sein, um eine neue Anstellung zu finden, und andererseits wird Weiter- und Erwachsenenbildung fundamental für die Prozesse des Kompetenzausbaus sowie der Umschulung sein, im Hinblick auf Nachhaltigkeit und die Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

**Impakt: Sind Sie der Meinung, dass mit Blick auf das wohl bleibende Social Distancing die digitale Ausbildung ein absolutes Muss werden sollte?**

social deverão levar o desafio das competências em linha de conta durante o período de recuperação.

**Impakt: Qual é o papel da Formação Contínua de adultos nesse momento? A crise esperada poderá reforçar a necessidade da Formação Contínua?**

**PMF:** A OIT reorientou as suas prioridades de forma a apoiar os governos nas suas estratégias de resposta através da extensão dos mecanismos de proteção social, medidas de retenção de emprego e apoio à sustentabilidade das empresas. A estratégia em curso também visa o retorno ao trabalho e uma visão de longo prazo para o crescimento e desenvolvimento económico. As políticas de formação, as estratégias setoriais, bem como as políticas ativas de emprego desempenharão papéis chave e um diálogo social forte será uma condição importante para minimizar perdas sociais, no novo ambiente competitivo.

A formação contínua e a aprendizagem de adultos vão desempenhar um papel duplo durante o período de recuperação. Por um lado, o desenvolvimento de competências técnicas e de base será fundamental para que os que perderam o seu emprego encontrem novos postos de trabalho e, por outro, será fundamental para processos de reforço de competências e reconversão, com vista à sustentabilidade e ao aumento da produtividade e competitividade das empresas.

**Impakt: No âmbito do distanciamento social, acha que a necessidade de formação digital deverá ser uma prioridade?**

**PMF:** Um ponto que se tornou claro é que dadas as limitações de acesso a equipamentos e internet, o recurso a métodos mais tradicionais de ensino à distância, como sejam vídeos, televisão e rádio não devem ser negligenciados.

Para explorar completamente o potencial das soluções digitais, diversos elementos têm de existir. Os formandos necessitam de ter acesso a equipamentos digitais e largura de banda de internet, bem como um nível adequado de motivação e competências digitais. Os formadores necessitam igualmente de competências digitais e do domínio de metodologias de formação à distância e





**PMF:** Ein Punkt, der deutlich zum Vorschein kam, ist, dass der Einsatz traditionellerer Fernlernmethoden wie Video, Fernsehen und Radio nicht vernachlässigt werden darf, angesichts eines oftmals nur beschränkten Zugangs zu Geräten und zum Internet.

Um das Potenzial der digitalen Lösungen voll abzuschöpfen, müssen erst einmal mehrere Voraussetzungen gegeben sein. So brauchen die Auszubildenden Zugang zu digitalen Geräten und hinlänglicher Internet-Bandbreite sowie ein angemessenes Maß an Motivation und digitalen Fähigkeiten. Ausbilder wiederum benötigen gleichsam digitale Fertigkeiten und sollten Fern- und digitale Unterrichtsmethoden beherrschen. In vielen Fällen müssen sowohl digitale Lernplattformen als auch Inhalte, insbesondere über praktische Fertigkeiten, erst entwickelt werden. Es gilt auch, geeignete Methoden für die Bewertung und Zertifizierung von Lernergebnissen auszuarbeiten. Ebenfalls wichtig ist, dass die Auszubildenden Zugang zu pädagogischer Unterstützung und Mentoring haben.

**Impakt: Wird die Pandemie unsere Arbeitswelt, wie wir sie bisher kennen, verändern? Auf welche Weise? Und mit welchen Auswirkungen auf die Ausbildung?**

**PMF:** Um soziale Rückschläge zu minimieren und die Wirtschaftstätigkeit wieder anzukurbeln, muss es eine entschlossene Antwort geben, welche soziale Schutzmechanismen und die Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit mit langfristigen strategischen Investitionen verbindet. Den Sozialpartnern kommt bei der Festlegung dieser Zukunftsvision eine entscheidende Rolle zu.

Das Potenzial aber auch die Grenzen des Homeoffice sind deutlich geworden, und ich denke, es ist unausweichlich, dass wir einer Veränderung der Arbeitsmodalitäten, der physischen Investitionen, der Dienstreisefrequenz und vieler anderer praktischer Aspekte beiwohnen werden.

Was die Ausbildung angeht, so hat unsere umfassende Befragung gezeigt, dass hohe Erwartungen an den Anstieg von hybridem Lernen gesteckt werden, bei dem Blöcke des physischen Präsenzunterrichts sich mit Fern- und Selbstlernmodulen abwechseln. Eine der wenigen positiven Auswirkungen dieser dramatischen Ereignisse ist meiner Meinung nach, dass die Flexibilität beim Lernen von Dauer sein wird. Die Idee individualisierter Lernwege unter Verwendung des richtigen "Mix", unterstützt durch digitale Portfolios, scheint beispiellos an Zugkraft zu gewinnen, was sich auch auf die Methoden, die

**"Der Weiter- und Erwachsenenbildung wird in der Aufschwungsphase eine Doppelrolle zukommen."**

**"A formação contínua e a aprendizagem de adultos vão desempenhar um papel duplo durante o período de recuperação."**

PEDRO MORENO DA FONSECA

digital. Em muitos casos, plataformas de aprendizagem digital, bem como conteúdos têm de ser desenvolvidos, particularmente no que respeita a competências práticas. Metodologias adequadas para a avaliação e certificação de resultados de aprendizagem também têm de ser desenvolvidas. É também importante que os formandos tenham acesso a apoio pedagógico e tutoria.

**Impakt: Será que a pandemia mudará o nosso mundo de trabalho como o conhecemos até agora? Em que sentido? E com que impacto na Formação?**

**PMF:** Para minimizar perdas sociais e relançar a atividade económica, tem de existir uma resposta vigorosa, que combine mecanismos de proteção social e sustentabilidade da atividade empresarial com um investimento estratégico visando o longo prazo. Os parceiros sociais deverão desempenhar um papel crucial na definição desta visão de futuro.

O potencial e as limitações do trabalho à distância tornaram-se claros e penso que é inevitável assistir a uma transformação nas modalidades de trabalho, no investimento físico, na frequência das deslocações e muitos outros aspetos práticos.

No que respeita à formação, a consulta alargada que fizemos revelou que existem grandes expectativas relativamente ao estímulo que foi dado a aprendizagens híbridas, que combinem momentos de aprendizagem presencial com módulos à distância e auto-aprendizagem. Parece-me que um dos poucos impactos positivos destes acontecimentos dramáticos é que a flexibilidade na aprendizagem veio para ficar. A ideia de percursos individualizados de aprendizagem, utilizando o "cocktail" certo, suportados por portfólios digitais parece estar a ganhar uma tração sem precedentes, influenciando metodologias, formação



Ausbildung von Ausbildern, Technologien und Bewertungsmethoden auswirkt. Es ist ferner absehbar, dass die Diskussion um die Vergabe offiziell anerkannter digitaler Zertifikate endlich eine Lösung finden wird.

#### **Impakt: Werden Unternehmen neue Formen der Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter benötigen?**

**GMP:** Auffallend in dieser Krisenzeit ist das fast völlige Fehlen von dedizierten Reaktionsmaßnahmen zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, oder Aus- und Weiterbildung im Betrieb. In Ländern mit soliden Anreizsystemen für die Ausbildung in Betrieben ist dies kein Problem, wohl aber in den meisten anderen Fällen.

Die starke Einbindung der Sozialpartner und das Vorhandensein von branchenspezifischen Kompetenzbeiräten erwies sich in mehreren Ländern als ein offensichtlicher Resilienzfaktor und wird bei der Festlegung sektoraler Sanierungsstrategien eine wichtige Rolle spielen. In diesen Beiräten kommen die Sozialpartner zusammen, um gemeinsam mit dem Staat den Qualifikationsbedarf zu erheben und Prioritäten für die Finanzierung des Ausbildungssystems und die Einführung von Anreizen zu setzen.

Für Unternehmen, insbesondere KMU und Startups, wird es auch wichtig sein, Zugang zu finanziellen Incentives für die Ausbildung zu bekommen, wie z.B. Steueranreize, Zuschüsse, Subventionen, einschließlich Prämien für Investitionen in prioritären Bereichen. Viele Fallstudien zeigen auch, dass Steueranreize exponentiell erfolgreicher sind, wenn sie mit fachtechnischer Unterstützung für Unternehmen einhergehen. Einschlägige Stellen der Arbeitsvermittlung oder öffentlich kofinanzierte Investitionsberatung im Bereich der Humanressourcen sind typische Beispiele für eine solche Unterstützung. Zudem ist es geboten, die Fähigkeit der Unternehmen, ein strategisches Personalmanagement für eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit aufzubauen, weiterzuentwickeln.

Ferner sei darauf hingewiesen, dass der Trend zur Einrichtung individueller Ausbildungskonten und Gutscheine auch den Unternehmen zugutekommt. Bei sachgerechter Umsetzung kann das Gutscheinsystem individuelle Wünsche und Arbeitsmarktbedürfnisse in Einklang bringen und mit regionalen und branchenspezifischen Strategien verknüpft werden. Es ist daher wichtig, dass der Staat gemeinsam mit den Sozialpartnern die am besten geeignete Mischung von Anreizen festlegt. \\\

**"Für Unternehmen, insbesondere KMU und Startups, wird es auch wichtig sein, Zugang zu finanziellen Incentives für die Ausbildung zu bekommen, wie z.B. Steueranreize, Zuschüsse, Subventionen, einschließlich Prämien für Investitionen in prioritären Bereichen."**

**"Será importante, também que as empresas, particularmente as PME e as startups, tenham acesso a incentivos financeiros para a formação, como incentivos fiscais, bolsas, subsídios, com bonificações para investimentos em áreas prioritárias."**

PEDRO MORENO DA FONSECA

de formadores, tecnologias e metodologias de avaliação. É também previsível que a discussão em torno da emissão de certificados digitais reconhecidos oficialmente, encontre finalmente, uma resolução.

#### **Impakt: As empresas precisarão de novas formas de apoio no que diz respeito à formação dos seus colaboradores?**

**PMF:** Um dado importante durante este período é a quase ausência de medidas de resposta dedicadas, para o apoio à formação de empregados por conta d'outrem ou em contexto de empresa. Em países com sistemas sólidos de incentivos à formação nas empresas, isto não constitui um problema, mas na maioria dos casos, sim.

O envolvimento forte dos parceiros sociais e a existência de conselhos de competências setoriais foi um aparente fator de resiliência em vários países e será importante para a definição de estratégias de recuperação setoriais. Estes conselhos reúnem os parceiros sociais na identificação de necessidades de competências e o estabelecimento de prioridades relativas ao financiamento do sistema de formação e definição de incentivos, em conjunto com o Estado.

Será importante, também que as empresas, particularmente as PME e as startups, tenham acesso a incentivos financeiros para a formação, como incentivos fiscais, bolsas, subsídios, com bonificações para investimentos em áreas prioritárias. Muitos estudos de caso também demonstram que os incentivos fiscais são exponencialmente mais bem-sucedidos se acompanhados por apoio técnico às empresas. Unidades dedicadas em serviços de emprego ou co-financiamento público de consultoria ao investimento em recursos humanos são exemplos típicos deste apoio. É também importante desenvolver a capacidade das empresas estabelecerem uma gestão estratégica de recursos humanos, visando competitividade de longo prazo.

É de notar que a tendência para criação de contas individuais de formação e vouchers também favorece as empresas. Se bem implementado, o esquema de vouchers concilia aspirações individuais e necessidades do mercado de trabalho, podendo estar associado a estratégias regionais e setoriais. É importante que o Estado, em conjunto com os parceiros sociais, estabeleça o mix de incentivos mais adequado. \\\



# Recursos adaptados à sua empresa

A qualificação prática de jovens em ambiente empresarial é uma verdadeira estratégia *win-win*.  
Os formandos ganham um valioso conhecimento prático e as empresas conquistam uma potencial fonte de recrutamento com candidatos especializados à sua medida.

A DUAL é a intermediária entre as empresas e os jovens que frequentam os seus cursos de qualificação profissional, seguindo as diretrizes do sistema dual alemão: 3 a 4 dias de trabalho prático na empresa e 1 a 2 dias de formação teórica na Dual.

Para as empresas que recebem estes formandos existem várias vantagens: excelente relação custo benefício, qualificação de mão de obra especializada à medida da empresa, formandos identificados com a cultura da empresa e com qualificações específicas à função que desempenham. Estes formandos constituem, naturalmente, uma fonte privilegiada de recrutamento de pessoal qualificado.

A Dual tem formandos nas seguintes áreas:

Gestão Administrativa · Transportes · Apoio à Gestão · Hotelaria  
Mecatrónica Automóvel · Pintura Automóvel · Eletrónica / Automação e Comando  
Sistemas Energéticos / Gás · Manutenção Industrial · Receção e Orçamentação de Oficina  
Rececionista de Hotel · Cozinha e Pastelaria · Restaurante/Bar



A QUALIFICAR O FUTURO.

 [facebook.com/DUAL.QualificacaoProfissional](https://www.facebook.com/DUAL.QualificacaoProfissional)



UM SERVIÇO

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alema



**Centro Dual Lisboa**  
Avenida Infante D. Henrique, Lote 320  
Entrepósito 2, Piso 2, Fração 2  
1800-220 Lisboa  
Tel. +351 213 474 415  
Fax +351 213 474 417  
duallisboa@dual.pt

**Centro Dual Porto**  
Avenida Sidónio Pais, 379  
4100-468 Porto  
Tel. +351 226 061 561-4  
Fax +351 226 061 568  
dualporto@dual.pt

**Centro Dual Portimão**  
Rua Jaime Palhinha  
Edifício Portimar, 2º Andar  
8500-833 Portimão  
Tel. +351 282 484 703  
Fax +351 282 427 367  
dualportimao@dual.pt





## **Berufsbildung im Netzwerk der AHKs Von der Wirtschaft für die Wirtschaft**

## **Formação Profissional no universo das Câmaras de Comércio e Indústria Alemãs Da Economia para a Economia**

Die AHKs sind in mehr als 90 Ländern vertreten und bilden ein Netzwerk von rund 140 bilateralen Kammern. Sie sind die Hauptsprechpartner bei der Unterstützung und Vertretung deutscher Unternehmen, die bereits in den jeweiligen Ländern präsent sind und/oder ihre Aktivitäten im Ausland ausbauen möchten. Bei dieser Unterstützung darf auch die Aus- und Weiterbildung der Humanressourcen nicht fehlen, insbesondere mittels der dualen Berufsausbildung; ein System, das in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft auf eine lange und bewährte Tradition zurückblicken kann.

Nun werden die AHKs bei dieser Aufgabe nicht allein gelassen, unterhalten sie doch eine enge Verbindung zum bestehenden Netzwerk der Industrie- und Handelskammern aller deutschen Regionen (IHKs) und werden zugleich vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) unterstützt und koordiniert.

Um diesem Netzwerk unter die Arme zu greifen, bietet der DIHK, der die Wirtschaft für alle Erwerbstätigen und Unternehmen vertritt, den AHKs diverse Dienstleistungen über verschiedene Abteilungen und Tochtergesellschaften an, namentlich die DIHK-Bildungs-GmbH und die DIHK Service GmbH. Ende 2019 kam das Kompetenzzentrum für internationale Berufsbildung (DIHK-KIBB) hinzu, dessen Aufgabe es ist, die AHKs im Ausland zu unterstützen, die ihre Humanressourcen nach deutschen Qualitätskriterien ausbilden und dabei alle Kooperations- und Synergiepotenziale nutzen wollen, die das Netzwerk der deutschen Industrie- und Handelskammern bietet.

Aufgabe dieser neuen Servicestelle ist es, gemeinsam mit den AHKs und bedarfsorientiert:

- als Lotse für Fach- und Förderfragen im Bereich der internationalen Berufsbildung zur Verfügung zu stehen.
- ein modulares Trainings- und Coachingprogramm für (neue) Mitarbeiter der AHK-Berufsbildung zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen.
- für eine digitale Vernetzung der AHK-Berufsbildungscommunity zu sorgen und damit den Austausch von Know-how und Erfahrungen zu beschleunigen.

As Câmaras de Comércio e Indústria Alemãs (AHK) estão presentes em mais de 90 países e formam uma rede composta por cerca de 140 Câmaras bilaterais. São elas as principais responsáveis por apoiarem e representarem as empresas alemãs já presentes nos respetivos países e/ou as que pretendam expandir as suas atividades para o exterior. E nesse apoio está incluída a formação e o desenvolvimento dos Recursos Humanos, nomeadamente através da formação profissional dual, um sistema que tem uma longa e forte tradição na Economia e na Sociedade alemã.

Mas as AHK não estão sozinhas nesta missão, elas mantêm uma ligação à rede de Câmaras de Comércio e Indústria existentes em todas as regiões alemãs (IHK) e são apoiadas e coordenadas pela Confederação das Câmaras de Comércio e Indústria Alemãs (DIHK).

Para apoiar esta rede, o DIHK que representa a Economia para quem trabalha, disponibiliza diversos serviços às AHK, através de diferentes departamentos e empresas que integram a sua estrutura, nomeadamente a DIHK-Bildungs-GmbH e a DIHK Service GmbH. A estas, juntou em finais de 2019 o Centro de Competências para a Formação Profissional Internacional (DIHK-KIBB), que tem como missão apoiar as AHKs que queiram formar os seus recursos humanos de acordo com os critérios de qualidade alemães, utilizando todo potencial de cooperação e de sinergias disponíveis na rede das Câmaras de Comércio e Indústria alemãs.

As funções deste serviço são, sempre em articulação com as Câmaras Alemãs no estrangeiro e de acordo com as necessidades:

- Orientar em questões específicas e relacionadas com o financiamento no âmbito da formação profissional internacional;
- Desenvolver e disponibilizar programas de formação e de coaching para os colaboradores das Câmaras Alemãs que atuam na área da formação profissional;
- Assegurar uma ligação digital entre toda a comunidade envolvida na formação profissional nas Câmaras de Comércio e Indústria alemãs e, desta forma, acelerar a troca de know-how e de experiência.







Im Fall der **AHK Portugal** hat ihr beruflicher Qualifizierungsservice **DUAL** seit 1983 die Rolle eines starken und aktiven Partners deutscher und portugiesischer Unternehmen übernommen, welcher passgenau dem Weiterbildungsbedarf ihres wichtigsten und differenzierendsten Kapitals entspricht: das Humankapital. Der Methodik des deutschen dualen Systems folgend und diese auf die portugiesische Realität anpassend, wendet **DUAL** in allen seinen Ausbildungsprozessen das Konzept "learning by doing" an, bei dem theoretische und praktische Ausbildung ständig miteinander verzahnt sind und annähernd den gleichen Stellenwert haben. Insbesondere bei der Erstausbildung junger Menschen, die **DUAL** von Anfang an in Partnerschaft mit dem portugiesischen Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung (IEFP) entwickelt hat, erhalten alle Auszubildenden als Ergänzung der theoretischen Fundierung in den **DUAL**-Zentren eine praktische Ausbildung in den Betrieben ihres Ausbildungsberufes. Auf diese Weise ist eine effektive Anbindung an den Arbeitsmarkt gegeben, kommt doch den Betrieben während der gesamten Ausbildung eine grundlegende und zentrale Rolle zu.

No caso da **Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã**, através da **DUAL**, o seu serviço de qualificação profissional, desde 1983 que se assume como um parceiro forte e ativo das empresas alemãs e portuguesas, respondendo às suas necessidades de valorização do seu capital mais importante e diferenciador: o capital humano. Seguindo a metodologia do sistema dual alemão, ajustando-o e adaptando-o à realidade portuguesa, a **DUAL** aplica a todos os seus processos de formação o conceito "aprender fazendo", em que a formação teórica e prática estão permanentemente interligadas e assumem importância semelhante. Especialmente na formação inicial de jovens, que a **DUAL** desenvolve desde o início em parceria com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), todos os formandos têm formação prática em empresas da sua área de formação, como complemento da formação que recebem nos Centros **DUAL**. Desta forma, a ligação ao mercado de trabalho acontece de forma efetiva, já que durante toda a formação as empresas assumem um papel fundamental e central.

Aber auch in Sachen Weiterbildung bietet DUAL, wie die meisten AHKs weltweit, Unternehmen und ihren Fachkräften Schulungsmaßnahmen an, die auf dem Know-how und der bewährten Praxis des deutschen Systems basieren. Ein Beispiel hierfür ist die Ausbildung von betrieblichen Ausbildern, eines der bekanntesten Produkte der DIHK-Bildungs-GmbH, das in Kooperation mit deutschen Auslandskammern umgesetzt wird. Auch hier war DUAL Vorreiter und entwickelte in Partnerschaft mit portugiesischen (IEFP und Nationale Agentur für Qualifikation und berufliche Bildung - ANQEP) und deutschen Stellen (Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB sowie dem DIHK) einen an die hiesige Realität angepassten Kurs, der auf den deutschen Erfahrungen basiert.

Laut einer Umfrage des Kompetenzzentrums DIHK-KIBB im April/Mai 2020 ist der Bedarf der Unternehmen der wichtigste Grund für ein Engagement im Bereich der Berufsbildung. Für mehr als die Hälfte der AHKs ist aber auch der Bedarf lokaler Akteure relevant. Und trotz der aktuellen weltweiten Corona-Krise, die alle AHKs getroffen hat, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität, wird erwartet, dass sie ihre Aktivitäten in diesem Bereich fortsetzen werden.

Aus der DIHK-KIBB-Umfrage geht zudem hervor: die Planungen der AHKs im Bereich der Berufsbildung waren expansiv ausgerichtet - trotz Pandemie und Rezession. Keine AHK plant demnach einen Rückzug, drei von vier AHKs planen sogar mehr Aktivitäten. Zu dieser Gruppe gehört auch die AHK Portugal, die eine Ausweitung der von DUAL entfaltenen Aktivitäten vorsieht, und zwar auf neue Ausbildungsbereiche, um den Bedürfnissen der Unternehmen in Themen wie Digitalisierung und Industrie 4.0 gerecht zu werden. \\\

Mas também na área da formação contínua, a DUAL, tal como a maioria das AHK espalhadas pelo mundo, oferece às empresas e aos seus profissionais ações de formação que se baseiam no know-how e nas boas práticas do sistema alemão. Um exemplo disso, é a Formação de Tutores das empresas, um dos produtos mais conhecido da DIHK-Bildungs-GmbH e que é desenvolvido em colaboração com as Câmaras alemãs no estrangeiro. Também aqui, a DUAL foi pioneira e desenvolveu em parceria com entidades portuguesas (o IEFP e a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP) e alemãs (o Instituto Federal para o Ensino Profissional - BIBB e o DIHK), um curso ajustado à realidade portuguesa, tendo como base a experiência alemã.

De acordo com um inquérito realizado entre abril e maio de 2020 pelo Centro de Competências DIHK-KIBB, as necessidades das empresas é a principal razão para o envolvimento das Câmaras no tema da formação profissional. Mas para mais de metade das Câmaras, é igualmente importante o interesse dos parceiros locais. E apesar da atual situação de pandemia que se vive em todo o mundo e que afetou todas as AHK, ainda que com diferentes intensidades, prevê-se que estas mantenham as suas atividades nesta área.

Isto mesmo se conclui do inquérito do DIHK-KIBB: os planos das Câmaras para a área da formação mostram-se ainda positivamente expansivos, apesar da pandemia e da recessão por ela provocada. Nenhuma Câmara planeia um retrocesso e três em cada quatro pretendem mesmo aumentar as suas atividades. É neste grupo que a Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã se enquadra, já que prevê um alargamento das atividades desenvolvidas pela DUAL, nomeadamente para novas áreas de formação, de forma a responder às necessidades das empresas em temas como a digitalização e a Indústria 4.0. \\\





# Berufliche Qualifizierung - was nun? Das Beispiel und die Vision von DUAL



## Qualificação Profissional – E agora? O exemplo e a visão da DUAL

ELÍSIO SILVA - LEITER DUAL / DIRETOR DUAL



Wenn man uns vor 2 oder 3 Jahren zu Berufsausbildung und -qualifikation befragt hätte, dann hätten wir versichert, dass sie erfolgskritisch und unverzichtbar ist, um Unternehmen die gut qualifizierten Fachkräfte zu sichern, die sie händeringend suchten und auf dem Markt kaum vorfanden. So hatten Unternehmen in einem Szenario, in dem die Arbeitslosenquoten historische Tiefststände erreichten, in der Tat erhebliche Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden, die gleichzeitig verfügbar waren und die entsprechenden Fähigkeiten mitbrachten. Besonders eklatant war dies in den technologischen Bereichen, in denen die Digitalisierung stark auf dem Vormarsch war, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Hätten wir noch vor 6 oder 7 Monaten über dieses Thema referieren müssen, so hätten wir praktisch dasselbe gesagt. Der einzige Unterschied wäre, dass sich die Situation noch verschärft hatte und Betriebe nicht mehr einfach nur Schwierigkeiten hatten, Fachleute mit spezifischen und passgenauen Fähigkeiten zu rekrutieren; vielmehr waren die Schwierigkeiten, verfügbare Fachkräfte zu finden, schon so groß, dass die Arbeitgeber nicht mehr nur nach solchen Arbeitnehmern mit den für ihren Bedarf am besten geeigneten Fähigkeiten Ausschau hielten. Es ging nur noch darum, irgendwelche verfügbare Arbeitskräfte zu finden, und Unternehmen in Sektoren wie der metallverarbeitenden Industrie, dem Hotelgewerbe, den Shared Services u.a. klagten allseits über einen Mangel an Fachkräften und sahen sich in vielen Fällen gezwungen, Investitionsvorhaben zu verschieben oder gar ersatzlos zu streichen.

Vor diesem Hintergrund begann man von neuen Konzepten und der dringenden Notwendigkeit zu hören, sie in die Praxis umzusetzen: Reskilling und Upskilling wurden Teil des Vokabulars von allen, die mit der beruflichen Qualifikation und im weiteren Sinne mit dem Personalmanagement zu tun hatten. Da keine Fachkräfte mit den entsprechenden Skills verfügbar waren, bestand die Lösung darin, auf berufliche Ausbildungsprozesse zu setzen, die die Qualifikationen der verfügbaren Humanressourcen schnell erhöhen oder sie sogar für gänzlich neue Berufe qualifizieren würden, die nichts mit ihren ursprünglichen Qualifikationen oder Berufserfahrung mehr zu tun hatten. Solche Ausbildungsmaßnahmen wurden bis auf wenige Ausnahmen unter Rückgriff auf Präsenzmodelle unterrichtet.

Und was gilt es, heute nach einer beispiellosen Pandemie und Wirtschaftskrise, zum Thema Berufsausbildung und -qualifikation zu sagen? Ist alles, was wir vor sechs Monaten gesagt und getan haben, hinfällig geworden? Können wir jetzt die Ausbildung und Qualifizierung von Menschen schleifen lassen oder uns gar ganz aus ihr zurückziehen? Egal ob es sich um junge Leute handelt, die sich auf den Einstieg ins Arbeitsleben vorbereiten, oder um erwachsene Erwerbstätige: für uns liegt die Antwort klar auf der Hand! Alle Artikel und Interviews, die wir in dieser Ausgabe von Impakt finden, weisen in die gleiche Richtung: Wir können über Methoden und Inhalte diskutieren, es darf aber keinen Zweifel am Stellenwert der Aus- und Weiterbildung und dem Gebot geben, weiterhin in die Qualifizierung von Personen zu investieren. Vielmehr würde ich sogar so weit gehen, zu behaupten, dass das Vernachlässigen und der Rückzug aus der Qualifizierung unserer Fachkräfte mittel- und langfristig katastrophale Folgen für die Wirtschaft, die Unternehmen, die Gesellschaft und nicht zuletzt für die Menschen und insbesondere die Jugend mit sich brächte.

Se tivéssemos que falar de formação e qualificação profissional há 2 ou 3 anos atrás, diríamos que ela era importantíssima e indispensável no apoio às empresas que procuravam, desesperadamente, profissionais com qualificações que dificilmente encontravam no mercado. Com efeito, num cenário em que as taxas de desemprego atingiam mínimos históricos, as empresas tinham imensas dificuldades em encontrar profissionais disponíveis e com as competências adequadas. Especialmente nas áreas tecnológicas, onde a digitalização assumia um papel preponderante, mas também nas áreas associadas à hotelaria e ao turismo, isto era especialmente evidente.

Se tivéssemos que falar do mesmo tema há 6 ou 7 meses atrás, diríamos praticamente o mesmo. A única diferença era que a situação se tinha agravado e as empresas já não sentiam dificuldades apenas no recrutamento de profissionais com competências específicas e adequadas. As dificuldades em encontrar profissionais disponíveis eram tantas, que os empregadores já não se limitavam a procurar profissionais com as competências mais adequadas às suas necessidades. O importante era tão só encontrar pessoas disponíveis e as empresas de setores como a indústria metalomecânica, a hotelaria, os Shared Services, entre outros, queixavam-se de falta de pessoas e, em muitos casos, viam-se obrigadas a adiar ou mesmo cancelar investimentos.

Foi neste contexto que passamos a ouvir falar de novos conceitos e da necessidade urgente de os pôr em prática: o *reskilling* e o *upskilling* passaram a integrar a linguagem dos profissionais que estão ligados à qualificação profissional e, de forma mais ampla, à gestão de Recursos Humanos. Não havendo profissionais disponíveis com as skills adequadas, a solução passava por recorrer a processos de formação profissional que permitissem, de forma rápida, aumentar as qualificações das pessoas que estavam disponíveis, ou mesmo qualificá-las para novas áreas que não





Es stimmt, dass die derzeitige Realität in vielerlei Hinsicht radikal anders aussieht: so sind die Ausfahrten, vor allem in einigen Wirtschaftszweigen, auf Niveaus gefallen, die noch vor wenigen Monaten undenkbar gewesen wären; der Tourismus liegt praktisch brach, viele Betriebe mussten Entlassungen vornehmen oder Kurzarbeit anmelden, die Arbeitslosenquoten sind auf Werte gestiegen (und werden weiter steigen), die wir seit vielen Jahren nicht mehr gesehen haben, und die große Mehrheit der Unternehmen macht sich erst einmal keine Sorgen über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeitern, wie dies noch vor einigen Monaten der Fall war.

Gleichzeitig wurden sämtliche Allgemein- und Berufsbildungsprozesse jäh unterbrochen, was die enorme Verwundbarkeit der Modelle des physischen Präsenzunterrichts zeigt. Binnen weniger Wochen ging man dazu über, alle Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Fernunterrichtsmodellen stattfinden zu lassen, und Praktiken wie E-Learning, Webinare, Homeoffice und Videokonferenzen wurden Teil uns aller täglichen Routine. Und bei DUAL sind wir keine Ausnahme, haben doch auch wir denselben Weg beschritten.

Trotz oder gerade wegen all des oben Gesagten, sind wir der Auffassung, dass das Qualifizieren von Menschen sowie *Reskilling* und *Upskilling* nichts an ihrer Bedeutung und Dringlichkeit verloren haben. Wenn wir weiter an dem Wandel hin zu einer grünen Wirtschaft arbeiten wollen, wenn wir die Innovation und die Nutzung digitaler Technologien im Rahmen der Industrie 4.0, wie das Internet der Dinge, künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen, *Big Data* und Automatisierung voranbringen möchten, uns weiter in Richtung einer wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Wirtschaft bewegen wollen, dann kommt der Qualifizierung unserer heutigen und künftigen Fachkräfte eine grundlegende und entscheidende Rolle zu, sowohl für die Unternehmen als auch für junge Menschen und die Gesellschaft im Allgemeinen. Und genau das tun wir bei DUAL, mit mehr Engagement und Überzeugung denn je!

In diesem Sinne investiert und arbeitet DUAL, der Service für berufliche Qualifizierung der AHK Portugal, weiter und setzt dabei auf ein Ausbildungsmodell, das der dualen Philosophie folgt, sowohl bei der Erstausbildung von Jugendlichen als auch bei der Weiterbildung von Erwachsenen, wobei diese an die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Kontexts angepasst werden. \\\



tinham nada a ver com aquelas em que possuíam qualificação ou experiência. E estes processos de formação, salvo raras exceções, eram realizados com recurso a modelos presenciais.

E hoje, depois de uma crise pandémica e económica sem precedentes, de que devemos falar quando o tema é formação e qualificação profissional? Será que tudo o que dizíamos e fazíamos há 6 meses passou a ser obsoleto? Será que podemos abrandar ou desinvestir na formação e qualificação das pessoas? Sejam elas jovens que se preparam para entrar no mercado de trabalho, ou adultos ativos? Para nós as respostas são óbvias! E os artigos e entrevistas que podemos ler nesta edição da *Impakt* apontam todos no mesmo sentido: podemos discutir sobre os métodos, sobre os conteúdos, mas não podemos ter dúvidas sobre a importância e necessidade de se continuar a investir na qualificação das pessoas. Pelo contrário, diríamos nós, baixar os braços e recuar na qualificação dos nossos profissionais, teria consequências desastrosas, no médio e longo prazo, para a economia, para as empresas, para a sociedade e, o mais importante, para as pessoas e para os jovens em particular.

É verdade que a realidade de hoje, em muitos aspetos, mudou radicalmente: as exportações, especialmente em alguns setores de atividade, baixaram para valores que ninguém previa há poucos meses, o turismo está praticamente paralisado, muitas empresas tiveram necessidade de despedir trabalhadores ou recorrer a medidas de *lay-off*, as taxas de desemprego aumentaram (e continuarão a aumentar) para valores que já não conhecíamos há muitos anos e a grande maioria das empresas já não está preocupada com a dificuldades em contratar pessoas, como acontecia há poucos meses.

Simultaneamente, todos os processos de educação e formação foram abruptamente interrompidos, demonstrando uma enorme vulnerabilidade associada aos modelos de formação presencial. Em poucas semanas, todas as ações passaram a ser realizadas em modelos de ensino e formação à distância e práticas como o *e-learning*, os *webinars*, o teletrabalho, as videoconferências, passaram a fazer parte das rotinas de todos nós. E na DUAL não fomos exceção e seguimos esse mesmo caminho.

Apesar de tudo isto, ou tendo em conta tudo isto, como referimos acima, entendemos que a qualificação das pessoas, os processos de *reskilling* e *upskilling*, mantêm toda a sua importância e urgência. Se queremos continuar a trabalhar na transição para uma economia verde, se queremos continuar a promover a inovação e a utilização das tecnologias digitais associadas à Indústria 4.0, como a Internet das Coisas, a Inteligência Artificial, o *Machine Learning*, o *Big Data* e a Automatização, se queremos continuar a caminhar para uma economia competitiva e sustentável, então a qualificação dos nossos profissionais, atuais e futuros, assume um papel fundamental e crítico, tanto para as empresas, como para os jovens e para a sociedade em geral. E é isso mesmo que temos feito na DUAL, com mais empenho e convicção do que nunca!

Nesse sentido, a DUAL, o serviço de Qualificação Profissional da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã continua a investir e a trabalhar, apostando num modelo de formação que segue a filosofia dual, tanto na qualificação inicial de jovens, como na qualificação contínua de adultos, adaptando-o às necessidades específicas de cada contexto. \\\

## Erstausbildung für Jugendliche

Seit über 35 Jahren folgt DUAL dem gleichnamigen Modell, bei dem die Auszubildenden einen erheblichen Teil ihrer Ausbildung in Betrieben absolvieren, die stark in den gesamten Prozess eingebunden sind. Dies ist ein Zugewinn für junge Menschen, aber auch für Unternehmen und die Wirtschaft im Allgemeinen.

Im Falle der jungen Leute ermöglicht sie ihnen die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die für eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt wichtig sind und die eine Ausbildung im Klassenzimmer allein kaum ermöglichen würde: neben technischen und technologischen Kenntnissen auch den Erwerb fachübergreifender Soft Skills.

Für Unternehmen bieten sich gleich mehrere Vorteile: Die jungen Menschen erhalten eine Ausbildung, die den tatsächlichen betrieblichen Bedürfnissen entspricht; die Unternehmen haben einen direkten Einfluss auf die Lerninhalte; die Kosten für die Einstellung neuer Mitarbeiter tendieren praktisch gegen Null; die Einarbeitung der neuen Fachkräfte geht schneller vonstatten; die Dynamik, die für die Aufnahme der Auszubildenden erforderlich ist, kommt auch der internen Weiterentwicklung der Teams zugute.

Für die Wirtschaft wiederum erleichtert die Tatsache, dass es junge Fachkräfte mit fachgerechter Ausbildung für die betrieblichen Bedürfnisse gibt, ihre Integration in den Arbeitsmarkt und ermöglicht es Unternehmen, nachhaltig und wettbewerbsfähig zu wachsen und sich weiterzuentwickeln.

In den letzten Jahren hat DUAL einen deutlichen Anstieg der Zahl der Bewerber für seine Ausbildungen, sowie der effektiven Zahl der Auszubildenden und Klassen und ferner der Anzahl der Betriebe verzeichnet, die an der Teilnahme an diesem System durch die Aufnahme von Auszubildenden bei sich interessiert sind. So gab es in den letzten zehn Jahren einen Anstieg von über 40%, was die Zahl der Auszubildenden, Klassen und Ausbildungsbetriebe anbelangt.

Im Jahr 2019 besuchten mehr als tausend junge Menschen die Kurse von DUAL an allen 3 Standorten (Lissabon, Porto und Portimão), und 339 Betriebe engagierten sich in der beruflichen Ausbildung. Seit Gründung haben rund 10.000 junge Menschen DUAL-Kurse absolviert.

Der wichtigste Indikator ist jedoch derjenige, der aufzeigt, in welchem Ausmaß junge Menschen nach abgeschlossener Ausbildung in Unternehmen unterkommen (Beschäftigungsfähigkeitsquote). Im Jahr 2019 erreichte diese Kennzahl 96%, was das Interesse der Unternehmen an diesen jungen Fachkräften klar unter Beweis stellt.

## Qualificação Inicial de Jovens

Desde há mais de 35 anos que a DUAL segue um modelo em que os formandos têm uma parte significativa da sua formação nas empresas, que se envolvem fortemente em todo o processo. Isto constitui uma mais valia para os jovens, mas também para as empresas e para a Economia em geral.

No caso dos jovens, permite-lhes a aquisição de conhecimentos e competências que serão importantes para uma rápida integração no mercado de trabalho e que uma formação apenas em contexto de sala dificilmente permitiria: além dos conhecimentos técnicos e tecnológicos, a aquisição de *soft skills* fundamentais.

Para as empresas, são muitas as vantagens: os jovens obtêm uma formação adequada às suas necessidades reais, as empresas têm uma influência direta nos conteúdos da aprendizagem, o custo de recrutamento de novos colaboradores torna-se praticamente nulo, a integração de novos profissionais é mais rápida, a dinâmica exigida pela integração de formandos leva a um desenvolvimento interno das equipas.

Para a Economia, o facto de haver jovens profissionais com formação adequada às necessidades das empresas, leva a que a sua integração no mercado de trabalho seja facilitada, permitindo que as empresas possam crescer e desenvolver-se de forma sustentada e competitiva.

Nos últimos anos a DUAL tem registado um aumento significativo dos candidatos aos seus cursos, no número efetivo de formandos e turmas e no número de empresas interessadas em participar neste sistema através do acolhimento e integração de formandos. Nos últimos dez anos registou-se uma taxa de crescimento superior a 40%, considerando número de formandos, turmas e empresas em participar no sistema.

Em 2019, no conjunto dos 3 Centros que a DUAL possui (Lisboa, Porto e Portimão) foram mais de mil jovens os que frequentaram os cursos da DUAL e 339 as empresas que os acolheram e participaram na sua formação. Desde a sua fundação, foram cerca de 10.000 os jovens que passaram pelos cursos da DUAL.

Mas o indicador mais importante é o que traduz a integração dos jovens nas empresas, no final da sua formação (taxa de empregabilidade). E em 2019 este indicador atingiu 96%, o que demonstra bem o interesse que as empresas tinham nestes profissionais.





### Fortbildung für Erwachsene

DUAL ist zudem Spezialist für Weiterbildungsprogramme und wendet dabei die deutsche Methodik auf die Realität portugiesischer Unternehmen an. Die starke praktische Ausrichtung seiner Schulungsmaßnahmen ermöglicht es den Teilnehmern, neue Fähigkeiten und Methoden zu entwickeln oder sich anzueignen, die für den Erfolg im Berufsalltag von grundlegender Bedeutung sind. Das Ergebnis ist eine effizientere Erfüllung ihrer Aufgaben bzw. eine schnellere Rückkehr in den Arbeitsmarkt, wobei den Teilnehmern zudem ein persönlicher Mehrwert und Motivationsschub gegeben wird.

Der aktuelle Kontext hat DUAL dazu veranlasst, alle seine Kurse auf das E-Learning-Format umzustellen, und zwar über eine eigens geschaffene digitale Plattform, die einen einfachen Zugang für alle Teilnehmer, Interaktion und den Austausch zwischen Ausbildern und Auszubildenden ermöglicht und somit ein Umfeld der virtuellen Zusammenarbeit bietet.

Im Jahr 2019 nahmen rund 3.000 Beschäftigte an den Weiterbildungskursen von DUAL in den verschiedensten Fachbereichen teil, was ein Zuwachs von 8,6% gegenüber dem Vorjahr bedeutet.

### Qualificação Contínua de Adultos

A DUAL é especialista em programas de qualificação contínua, aplicando a metodologia alemã à realidade das empresas portuguesas. A forte orientação prática das suas ações, permite aos participantes o desenvolvimento ou a aquisição de novas competências e metodologias, que irão ser fundamentais para o sucesso do seu dia a dia. E o resultado traduz-se num desempenho mais eficaz das suas funções, ou num regresso mais rápido ao mercado de trabalho, proporcionando, simultaneamente, uma mais valia pessoal e uma motivação acrescida ao participante.

O contexto atual levou a DUAL a transferir todas as suas ações para o formato de e-learning, através de uma plataforma digital própria, que permite fácil acesso a todos os participantes, interações e partilhas entre formador e formandos, proporcionando um ambiente de colaboração virtual.

Em 2019, cerca de 3.000 profissionais participaram nos cursos de qualificação contínua da DUAL, nas mais diversas áreas, o que correspondeu a um aumento de 8,6% em relação ao ano anterior.





**Qualificação  
Inicial**



**Estágio nas  
Empresas**



**Qualificação  
Contínua**



**Qualificação  
REFA**



**Qualificação  
Intraempresa**



**Serviço às  
Empresas**



**Centro  
Exames TELC**



A QUALIFICAR O FUTURO.



UM SERVIÇO



Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã



**Centro Dual Lisboa**  
Avenida Infante D. Henrique, Lote 320  
Entrepósito 2, Piso 2, Fração 2  
1800-220 Lisboa  
Tel. +351 213 474 415  
Fax +351 213 474 417  
dualisboa@dual.pt

**Centro Dual Porto**  
Avenida Sidónio Pais, 379  
4100-468 Porto  
Tel. +351 226 061 561-4  
Fax +351 226 061 568  
dualporto@dual.pt

**Centro Dual Portimão**  
Rua Jaime Palhinha  
Edifício Portimar, 2º Andar  
8500-833 Portimão  
Tel. +351 282 484 703  
Fax +351 282 427 367  
dualportimao@dual.pt



The logo for AHK, consisting of the letters 'AHK' in white on a dark blue background.

Deutsch-Portugiesische  
Industrie- und Handelskammer  
Câmara de Comércio e Indústria  
Luso-Alemã



## Para uma internacionalização planeada e de sucesso no mercado alemão

O conhecimento do mercado é o primeiro passo para uma internacionalização de sucesso. A CCILA apoia as empresas em processo de internacionalização com um serviço exclusivo, abrangendo os 4 passos fundamentais:

- ▶ Análise de Mercado
- ▶ Formulação da Estratégia
- ▶ Plano de Ação
- ▶ Implementação (Mediação de parceiros/clientes)

Flexível e adaptável às necessidades de cada empresa, este serviço assegura uma abordagem individualizada para uma execução eficaz.

**Apoio à internacionalização para a Alemanha – um serviço da CCILA, os especialistas no mercado alemão.**

**Para mais informações, contacte:**

Helga Barreiros  
helga-barreiros@ccila-portugal.com  
Tel.: +351 211 211 510

