



Integrating Companies in a Sustainable Apprenticeship System

Projeto 2017-1-DE02-KA202-004174

Produção Intelectual 5

Relato da experiência: Teste dos materiais do ICSAS na Gabor na Alemanha

Autores: Gabor e ITB Bremen

Versão: Final



Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia.

Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação contida.



Este trabalho encontra-se licenciado ao abrigo da Licença Internacional *Creative Commons - Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0*. Para visualizar uma cópia desta licença, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Você tem o direito de:

Partilhar — copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato

Adaptar — reajustar, transformar e criar a partir do material

O licenciante não pode revogar estes direitos desde que você respeite os termos da licença.

De acordo com os seguintes termos:



Atribuição - deve conceder o devido crédito, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Pode fazê-lo de qualquer forma razoável, mas não de uma forma que sugira que o licenciante o apoia ou aprova o seu uso.



Não comercializável - não pode usar o material para fins comerciais.



Partilha semelhante — se reajustar, transformar, ou criar a partir do material, tem de distribuir as suas contribuições ao abrigo da mesma licença do original.

Sem restrições adicionais - não pode aplicar termos legais ou medidas de carácter tecnológico que restrinjam legalmente outros de fazerem algo que a licença permita.

Avisos:

Não tem de cumprir com os termos da licença relativamente a elementos do material que estejam no domínio público ou cuja utilização seja permitida por uma exceção ou limitação que seja aplicável.

Não são dadas quaisquer garantias. A licença pode não atribuir todas as autorizações necessárias para o uso pretendido. Por exemplo, outros direitos, tais como publicidade, privacidade, ou direitos morais, podem limitar o uso do material.



CONTEÚDO

1. INTRODUÇÃO	3
2. APRENDIZAGEM @GABOR	4
3. RELATO DE EXPERIÊNCIA E SWOT	5
3.1. Análise SWOT do processo de aprendizagem na Alemanha e as características especiais da Gabor .	7
4. REFERÊNCIAS	8
5. TABELA DE FIGURAS	8



1. Introdução

Em contraste com a Roménia e Portugal, em que a Aprendizagem Baseada no Trabalho (WBL) é uma inovação real no setor da produção industrial de calçado, a formação dual já foi estabelecida na Alemanha há décadas. Este é também o caso na instalação principal da Gabor em Rosenheim, onde um número médio de aprendizes na Produção de calçado, são admitidos cada ano e formados de acordo com os regulamentos relevantes, atualmente a “Portaria sobre Formação Profissional para Produtores de Calçado” (“Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger und zur Schuhfertigerin”, BIBB 2017). Os aprendizes na produção de calçado passam cerca de 4500 horas na empresa e 1000 horas escolares (isto é, 750 horas, ou apenas cerca de 20% do período de formação) na escola de formação profissional durante os três anos do período de formação.

No contexto do projeto ICSAS, a prática formativa foi acompanhada durante um ano para testar e avaliar os manuais desenvolvidos (IO3) e as matrizes para feedback (IO4).

A Gabor descreve o percurso de formação da seguinte forma: “A formação como técnico manual de calçado é a melhor base para uma carreira profissional na indústria de calçado. Aprenderá a produzir sapatos elegantes com as melhores propriedades de conforto e com qualidade elevada. Em adição ao trabalho manual, também inclui a utilização de equipamentos e moderna tecnologia CAD. A prática com vários e diferentes materiais tais como a pele, de alta tecnologia e materiais de forro é particularmente excitante. Na nossa produção de protótipos, as aproximadamente 250 partes individuais são unidas em 140 etapas de trabalho para se obter um par de sapatos acabados. Depois do controlo da qualidade e do acabamento, os sapatos são preparados para expedição e venda.”



2. Aprendizagem @Gabor

Os formandos na Gabor passam por todos os departamentos, idealmente de acordo com o plano de formação interna seguinte:

1º Ano de Formação

- 3 meses corte
- 3 meses costura
- 3 meses departamento escalamento
- 3 meses montagem

2º Ano de Formação

- 3 meses fixação da sola
- 3 meses acabamento
- 3 meses preparação gáspeas
- 3 meses departamento modelação

3º Ano de Formação

- 3 meses no departamento de desenvolvimento técnico de solas
- 3 meses no departamento de desenvolvimento técnico CAD
- 3 meses – dependendo dos requisitos
- 3 meses preparação exame

A formação prática segue a abordagem da flexibilidade interna, ou seja, o plano de formação traçado é adaptado individualmente conforme necessário e os aprendizes são colocados onde ainda há necessidade de atualização. Particularmente notável é o fato de que na Gabor em Rosenheim pelo menos um colega em cada departamento foi aprovado na Portaria de Aptidão do Formador (AeVO 2009) e os aprendizes têm a oportunidade de visitar e conhecer as instalações de produção na Eslováquia e / ou Portugal durante um par de semanas.

3. Relato de experiência e SWOT

O conteúdo e o formato dos documentos de apoio aos formadores da empresa, tal como os 11 manuais (IO3), são muito valorizados e são parcialmente utilizados internamente por formadores e aprendizes. Embora uma grande parte do conteúdo seja, obviamente, implicitamente conhecida pelos colegas, os documentos representam uma explicação pela primeira vez.

As matrizes (IO4) são particularmente úteis para as "esferas de atividade" relevantes para a produção (centrais). Uma avaliação é menos importante para as esferas periféricas. Nas esferas Garantia da qualidade / Design e desenvolvimento em particular, não se pode presumir que os aprendizes sejam capazes de realizar tarefas de forma independente no final da sua permanência no departamento. Esta avaliação também é consistente com as avaliações que foram submetidas, as Fig. 1 e Fig. 2 documentam duas dessas folhas:

und faltenfrei?					
Abschlussbewertung (in der Abteilung Stepperei)	Braucht weitere Übung	Kann (fast) alle Arbeiten selbstständig ausführen	Ort	Datum	Unterschrift
		X			

Fig. 1: Avaliação de um aprendiz no final do percurso através da esfera de atividade central "Costura"

Arbeitsschritt: Chemische Tests durchführen, beispielsweise			
<p>pH Wert im Leder bestimmen; Anteil an flüchtigen Bestandteilen in Leder bestimmen; Bestimmung der sulfatierten Gesamtasche und der sulfatierten wasserunlöslichen Asche; Bestimmung der in Dichlormethan löslichen Substanzen in Leder sowie des Gehalts an freien Fettsäuren in Leder; ✓ [Bitte entwickeln Sie überprüfbare Kriterien, die für die Abläufe in Ihrem Unternehmen passen].</p>			
Beurteilung			
Benötigt praktische Hilfestellung	Benötigt mündliche Anweisungen	Benötigt Beobachtung	Völlig eigenständig
X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fig. 2: Avaliação de um aprendiz no final do percurso através da esfera de atividade periférica "Garantia da Qualidade" (já com a folha com o novo design)

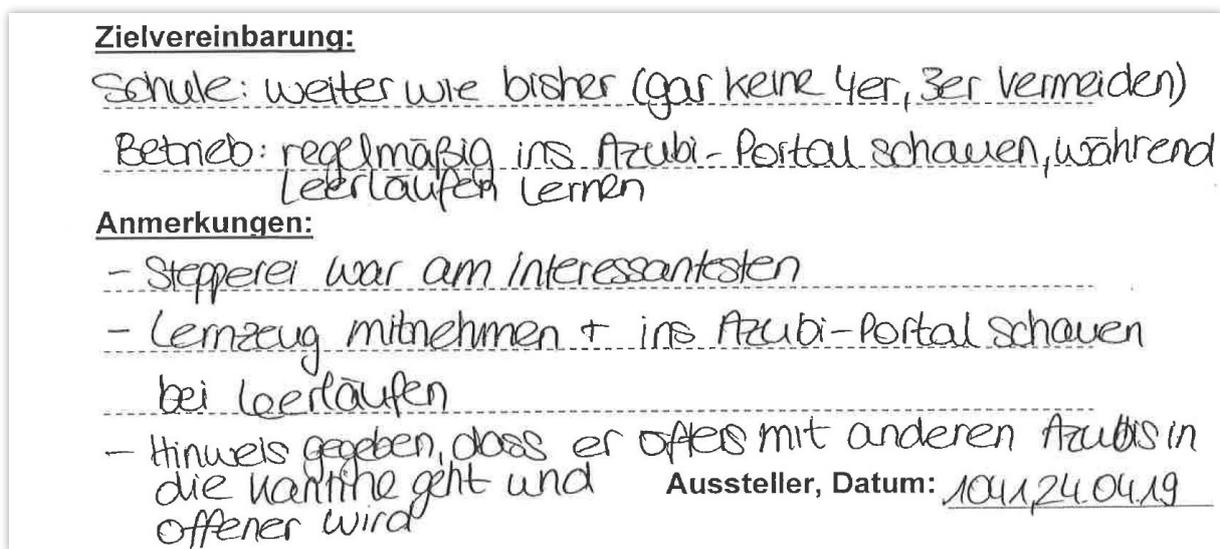
Estas avaliações feitas aqui na prática também podem ser vistas como uma confirmação adicional das estimativas da cobertura das esferas de atividade do Quadro de Qualificações do Setor (SQF) pelo perfil ocupacional alemão do produtor industrial de calçado (vgl. IO6).

O desenho das matrizes, por outro lado, foi criticado; o desenho original das matrizes sugeria que o grau de independência de um aprendiz deveria ser assinalado em todos os subitens, o que não era pretendido. Na verdade, os cruzamentos de avaliação devem ser colocados apenas na linha em negrito dos critérios. Este feedback levou (entre outras coisas) a um redesenho das matrizes (cp. IO4).

Verificou-se uma mais-valia das matrizes, nomeadamente na possibilidade de as utilizar para comunicação após a permanência dos aprendizes no estrangeiro.

Another example of apparent good practice is that the formative interviews after an assignment in a department were not only used to review the past, but also to agree on development goals, both professional and social, for the coming months, as shown in Fig. 3 (eating out more often with colleagues):

Outro exemplo de aparente boa prática é que as entrevistas formativas após uma tarefa num departamento não foram usadas apenas para rever o passado, mas também para chegar a um acordo sobre as metas de desenvolvimento, tanto profissionais quanto sociais, para os meses seguintes, conforme mostrado na Fig. 3 (comer fora com mais frequência com os colegas):



Zielvereinbarung:
Schule: weiter wie bisher (gar keine 4er, 3er vermeiden)
Betrieb: regelmäßig ins Azubi-Portal schauen, während
Leertäufen lernen

Anmerkungen:
- Stepperlei war am interessantesten
- Lernzeug mitnehmen + ins Azubi-Portal schauen
bei Leertäufen
- Hinweis gegeben, dass er oft mit anderen Azubis in
die Kantine geht und offener wird

Aussteller, Datum: 10.11.24.04.19

Fig. 3: Objetivos de desenvolvimento de uma das entrevistas de feedback

3.1. Análise SWOT do processo de aprendizagem na Alemanha e as características especiais da Gabor

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Princípio vocacional: qualificações reconhecidas em toda a Alemanha • O sistema dual como tal, garante o compromisso das empresas e fornece um bom equilíbrio entre resultados de aprendizagem específicos e gerais • A boa imagem da educação e formação profissional • Participação de muitas partes interessadas • Um sistema CVET forte • Flexibilidade interna dos currículos experienciada • Formadores em todos os departamentos • Atmosfera colegial • Possibilidade de implantação no exterior 	<ul style="list-style-type: none"> • A formação é organizada pelo setor privado: em tempos de risco económico, existe o perigo de que o número de aprendizes seja reduzido • A cooperação com a escola profissional pode ser expandida • Baixa permeabilidade à formação académica (HE) • Muitos que abandonam a escola não sabem que a formação neste setor é possível
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar a cooperação com a escola • Integração de novos requisitos / tecnologias em perfis de trabalho existentes • A componente digital permite novos ambientes de aprendizagem 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendência para a educação académica • Efeitos pouco claros da digitalização, risco de abertura tesoura: trabalhos mais exigentes, mas também menos exigentes • Situação económica: Lloyd in Suhlingen, um fabricante de calçado de tamanho considerável, acaba de fechar as suas instalações na Alemanha



4. Referências

AeVO (2009): Ausbildereignungsverordnung.

https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/AusbEignV_2009.pdf

BIBB 2017: Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger und zur Schuhfertigerin.

<https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/schuhfertiger2017.pdf>

5. Tabela de figuras

Fig. 1: Avaliação de um aprendiz no final do percurso através da esfera de atividade central “Costura”	5
Fig. 2: Avaliação de um aprendiz no final do percurso através da esfera de atividade periférica “Garantia da Qualidade” (já com a folha com o novo design).....	5
Fig. 3: Objetivos de desenvolvimento de uma das entrevistas de feedback.....	6