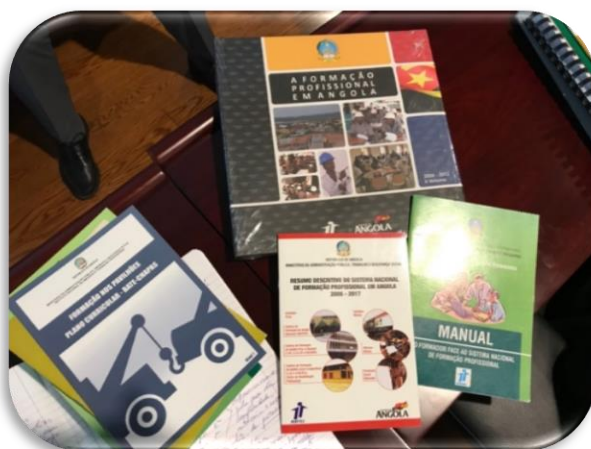


Sistemas de educação e formação técnica e profissional, e mecanismos de garantia de qualidade e monitorização

Tendências - África e Europa
Estudo - Panorâmica



Eduarda Castel-Branco

Relatório final

Julho de 2021

O presente estudo “Sistemas de educação e formação técnica e profissional e mecanismos de garantia de qualidade e monitorização. Tendências - África e Europa, foi elaborado pela Dra. Eduarda Castel Branco, “Senior Human Capital Development Expert - Qualifications - Africa Team” da European Training Foundation (ETF),

O Estudo foi realizado para o Projeto RETFOP - Revitalização do Ensino Técnico e da Formação Profissional de Angola (FED/2017/387-453), financiado pela União Europeia e implementado pelo Camões, I.P. Instituto da Cooperação e da Língua e pela Expertise France. Os seus conteúdos são da responsabilidade da autora e não refletem necessariamente as posições da União Europeia, Camões. I.P e Expertise France.

A Equipa do RETFOP agradece à autora e à European Training Foundation a colaboração e o trabalho realizado

Índice

Acrónimos.....	4
1 Introdução.....	7
1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO	7
1.2 CALENDÁRIO DE REALIZAÇÃO DO ESTUDO	7
1.3 METODOLOGIA	8
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO	8
1.5 CONTEXTO: TRANSFORMAÇÃO E TRANSIÇÃO	8
2 Síntese.....	10
3 Ensino e formação profissional.....	15
3.1 O QUE É O ENSINO E FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL (ETFP)	16
3.1.1 <i>Intersecções e diferenças entre ETFP e ensino geral.....</i>	<i>17</i>
3.1.2 <i>Tipologias dos sistemas nacionais de ETFP — abordagens na investigação no domínio do ETFP.....</i>	<i>18</i>
3.2 O ETFP NA UNIÃO EUROPEIA	18
3.2.1 <i>Enquadramento político</i>	<i>18</i>
3.2.2 <i>Evolução recente da política da UE em matéria de ETFP.....</i>	<i>20</i>
3.2.3 <i>Declaração de Osnabrück 2020.....</i>	<i>20</i>
3.2.4 <i>Outras ações sobre a política da UE em matéria de ETFP</i>	<i>21</i>
3.2.5 <i>Política da UE em matéria de ETFP e esforços de recuperação da COVID-19.....</i>	<i>22</i>
3.2.6 <i>Transformação dos sistemas de ETFP na UE</i>	<i>23</i>
3.3 ETFP NO CONTINENTE AFRICANO	26
3.3.1 <i>Um contexto de grandes desafios e oportunidades.....</i>	<i>26</i>
3.3.2 <i>União Africana: «Década Africana para a Formação Técnica, Profissional e Empresarial e o Emprego dos Jovens»</i>	<i>28</i>
3.3.3 <i>Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF).....</i>	<i>31</i>
3.3.4 <i>Tendências e dinâmica da ETFP.....</i>	<i>31</i>
3.3.5 <i>Panorâmica dos registos nacionais de qualificações: enfoque em dados de 5 países.....</i>	<i>40</i>
3.3.6 <i>Breve panorâmica de três sistemas de ETFP.....</i>	<i>47</i>
4 Garantia da qualidade no ETFP.....	54
4.1 QUALIDADE COMO ESTRATÉGIA.....	54
4.2 GARANTIA DE QUALIDADE.....	55
4.3 LEVANTAMENTO DOS QUADROS REGIONAIS/INTERNACIONAIS DE GARANTIA DA QUALIDADE	55
4.3.1 <i>Garantia de qualidade no contexto das políticas da União Africana.....</i>	<i>56</i>
4.3.2 <i>Garantia de qualidade da ETFP no contexto da União Europeia</i>	<i>57</i>
4.3.3 <i>Linhas diretrizes da para garantia de qualidade da ETFP na Ásia-Pacífico (UNESCO).....</i>	<i>61</i>
4.3.4 <i>Linhas diretrizes para garantia de qualidade no contexto do Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)</i>	<i>64</i>
4.3.5 <i>Garantia de qualidade para ETFP e qualificações: propostas da ETF</i>	<i>66</i>
5 Monitorização e avaliação do ETFP.....	73
5.1 FATORES DECISIVOS DE SUSTENTABILIDADE E EFICÁCIA DOS SISTEMAS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	73
5.2 MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO: CONCEITOS	74
5.3 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DOS SISTEMAS EDUCATIVOS	75
5.4 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS E SISTEMAS DE ETFP	76
5.5 ELEMENTOS DO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO ETFP	78
5.5.1 <i>Indicadores</i>	<i>79</i>
5.6 ETAPAS NA CRIAÇÃO DE UM SISTEMA DE DADOS PARA ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	82
6 Destaques e recomendações.....	85
6.1 DESTAQUES E RECOMENDAÇÕES GERAIS.....	85
6.2 RECOMENDAÇÕES SOBRE A GARANTIA DE QUALIDADE DO ETFP	85
6.3 RECOMENDAÇÕES SOBRE O SISTEMA DE DADOS E DE MONITORIZAÇÃO DO ETFP	86
7 Glossário.....	88
8 Literatura.....	98

Índice de Ilustrações e Quadros

Fig. 1: Qualificações de ETFP no Catálogo de Qualificações do QNQ, por níveis.....	42
Fig. 2: Qualificações de ETFP no QNQ — Catálogo Nacional de Qualificações, por setor	42
Fig. 3: Qualificações no registo QNQ, por níveis.....	43
Fig. 4: Qualificações no registo QNQ, por setor	43
Fig. 5: Qualificações no registo ETFP, por níveis	44
Fig. 6: Qualificações no registo ETFP, por setor.....	44
Fig. 7: Qualificações (ETFP e ensino superior, em conjunto), por níveis	45
Fig. 8: Qualificações no Catálogo Nacional de QNF ETFP (registo), por setor	45
Fig. 9: Qualificações no registo SANQF, por níveis	46
Fig. 10: Qualificações no registo SANQF, por setor	46
Fig. 11: Fluxograma - Desenvolvimento de unidades de competência.....	49
Fig. 12: EQAVET: Um conjunto de componentes e ferramentas.....	58
Fig. 13: Ferramenta interativa EQAVET	58
Fig. 14: Ciclo de garantia de qualidade de planeamento, execução, avaliação e revisão	59
Fig. 15: Critérios mínimos para a qualidade de uma qualificação	70
Fig. 16: Cadeia de qualidade das qualificações	72
Tab. 1: Quadro conceptual para caracterizar o ETFP — três dimensões e respetivos elementos.....	23
Tab. 2: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015.....	25
Tab. 3: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015.....	26
Tab. 4: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015.....	26
Tab. 5: SGQEP – combinação de sistema de níveis macro e micro	39
Tab. 6: Quadros de qualificações em África por fase de desenvolvimento e execução.....	40
Tab. 7: Comitês técnicos sectoriais (CTS) de Moçambique.....	52
Tab. 8: Casos 1 e 2: Contexto da União Africana.....	56
Tab. 9: EQAVET: 10 indicadores	59
Tab. 10: Elementos constitutivos da garantia de qualidade	61
Tab. 11: Principais características da avaliação da qualidade.....	69
Tab. 12: Manual sobre a utilização de indicadores.....	80
Tab. 13: Dados e sistema de acompanhamento da política de ETFP — panorâmica dos principais elementos...83	

Acrónimos

ACQF	Quadro Continental Africano de Qualificações
AI / IA	Artificial Intelligence
AUC / CUA	Comissão da União Africana
ETFP	Ensino e Formação Técnico-Profissional
EQARF / EQAVET	Quadro Europeu de Garantia de Qualidade da Educação e Formação Profissional
ETF	European Training Foundation
GQ / QA	Garantia de Qualidade
ISCED / CITE	International Standard Classification of Education
ISCO / CIP	International Standard Classification of Occupations
IT / ICT / TIC	Tecnologias de informação e comunicação
LLL	Lifelong learning
M&E	Monitoring and evaluation
NEET	Not in education employment and training
QNQ / NQF	Quadro Nacional de Qualificações
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
SNQ	Sistema nacional de qualificações
UA / AU	União Africana
UE / EU	União Europeia
UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation
WEF	World Economic Forum

1 Introdução

Este estudo sobre tendências da transformação do Ensino e Formação Técnico-Profissional (ETFP) é uma contribuição à realização dos objetivos do projeto RETFOP. O estudo combina uma abordagem panorâmica das principais tendências, com estudos de caso visando a identificação de abordagens e práticas com potencialidade para alimentar a reflexão entre as instituições, parceiros e peritos ligados à ETFP em Angola.

Aprender é a capacidade mais valiosa que temos e é uma necessidade básica de indivíduos e grupos sociais. Aprender é também um imperativo de boas políticas, norteadas pela capacidade de responder a crises e desafios, traçar opções viáveis para formatar o futuro numa era de transformações sem precedentes e auscultar o desempenho de programas e estratégias. Aprender com as experiências e percursos de outros países e sociedades é fonte de cooperação e de valorização do conhecimento criado em contextos diversos. Aprender política (ETF, 2008) requer acesso e divulgação de informação e análise, bem como cruzamento de perspetivas e pontos de vista, através de processos de diálogo, que ajudam a prevenir os riscos ligados à clonagem de práticas e soluções.

Este estudo norteia-se por este princípio de aprender política. “A aprendizagem de políticas - considerada como a capacidade dos governos e de outras partes interessadas, de informar o desenvolvimento das políticas através da recolha de lições de provas, experiência e seu próprio passado - pode conduzir a políticas de desenvolvimento sustentável nos países parceiros.”

O Estudo a realizar, tendo por base os presentes Termos de Referência, corresponde ao produto identificado na alínea a) do ponto 1.3., e visa responder às ações a) e b) do ponto 1.2.

1.1 Objetivos do estudo

- A elaboração de uma síntese das grandes tendências de desenvolvimento, na Europa e em África, por um lado, dos Sistemas de Ensino e Formação Técnico-Profissional, integrados nos Sistemas de ensino, normalmente enquadrados pelos respetivos Ministérios da Educação e, por outro lado, dos sistemas de formação profissional, integrantes da oferta formativa de Centros de Formação Profissional não integrados nos sistemas de ensino e, normalmente, enquadrados pelos Ministérios responsáveis pelas áreas do Trabalho e Emprego.
- A elaboração de uma síntese das grandes tendências relativas ao desenvolvimento dos Sistema de Acompanhamento, Avaliação e Garantia de Qualidade dos Sistemas de Ensino Técnico e Formação Profissional, na Europa e em África, incluindo a análise de boas práticas de, pelo menos, dois casos europeus e dois casos africanos.
- A elaboração de recomendações para o desenvolvimento do Sistema de Acompanhamento, Avaliação e Garantia de Qualidade dos Sistemas de Ensino Técnico e Formação Profissional, em Angola, tendo em conta os ensinamentos identificáveis na análise de boas práticas e nos seus processos de implementação.

1.2 Calendário de realização do estudo

- Draft 1: 24 maio
- Draft 2: 16 junho
- Draft final: 30 junho
- Draft final revisto: 15 julho

1.3 Metodologia

A metodologia a adotar no desenvolvimento do Estudo deverá privilegiar, sem prejuízo do recurso a fontes primárias, a utilização de fontes secundárias, na forma de revisão crítica da literatura existente sobre estas temáticas.

O estudo é orientado para ação, baseando-se em fundamentação teórica (conceitos, quadros internacionais e regionais), casos práticos e quadro analítico comum baseado nos temas / dimensões.

A perspetiva do estudo combina duas objetivas: uma, panorâmica, sobre as tendências dos sistemas; a outra, de maior profundidade, sobre os sistemas e mecanismos de acompanhamento, avaliação e a garantia de qualidade dos sistemas de EFTP.

A definição de sistema de EFTP é explorada para justificar a estruturação do estudo, que fará referência a um conjunto de dimensões (componentes), tais como:

1. Objetivos dos sistemas EFTP – ligação a estratégias específicas ou mais abrangentes;
2. Governação, instituições, parceiros, diálogo, legislação e políticas;
3. Tipos de EFTP;
4. Abordagem por competências;
5. Qualificações EFTP;
6. EFTP e QNQ (ou quadros setoriais):
 - Nexos e influência; articulação com o ecossistema de educação-formação. Reformas, transformação, influência da cooperação internacional, sustentabilidade, desafios.
7. Garantia de qualidade, acompanhamento, monitorização:
 - Base conceitual, referências. Objetivos. Contextos, mecanismos, ferramentas. Eficácia e aplicação na melhoria contínua. Destaques e perspetivas.
8. Estudo de casos: enfoque sobre casos na Europa e África:
 - Principal fonte: Cedefop.
 - África: Marrocos, Moçambique, Quênia.

1.4 Estrutura do estudo

1. Introdução.
2. Sumário executivo;
3. Sistemas de Ensino e Formação Técnico-Profissional (EFTP).
4. Garantia de qualidade dos sistemas de EFTP.
5. Monitorização dos sistemas de EFTP.
6. Destaques e recomendações.
7. Glossário.
8. Literatura.

1.5 Contexto: Transformação e transição

O futuro do trabalho chegou mais cedo que esperado. Pelo menos, quatro mega-fatores de mudança estão a impulsionar a dinâmica desta transformação e adaptação:

1. Digitalização, automatização, inteligência artificial.
2. Ecologização da economia e da sociedade.
3. Pandemia Covid-19.
4. Movimentos sociais: Direitos, democracia, informação, inovação.

O impacto combinado destas forças está a redefinir a forma como as pessoas trabalham, comunicam, aprendem e desenvolvem as suas qualificações. Os modelos empresariais devem adaptar-se à nova normalidade. Esta crise multidimensional criou também um cenário de dupla perturbação para os trabalhadores — o paralelismo da recessão da COVID-19 exacerbado pelas perturbações causadas pela automatização e digitalização. As perturbações a curto e a longo prazo estão interligadas.

A pesquisa do Fórum Económico Mundial (WEF 2020a) sobre o futuro do emprego e do McKinsey Global Institute (2021) sobre o futuro do trabalho após a COVID-19 salienta os efeitos, os desafios e as oportunidades da fase de recuperação, bem como a construção de economias, e melhores sistemas de desenvolvimento de competências.

Esta aceleração da transformação tem sido tangível em muitas partes do mundo, e a África faz parte desta dinâmica. Dois anos de inovação digital ocorreram em dois meses. O trabalho à distância e as formas híbridas de trabalho tornaram-se habituais em muitas profissões e setores, embora nem todas as profissões pudessem adaptar-se e reorganizar-se. Está a surgir uma vaga de inovação e de nova geração de empresários, aproveitando a oportunidade oferecida pela necessidade de adaptação. Os ganhos de produtividade com base digital aceleram a 4.ª Revolução Industrial.

Neste contexto de transformação do trabalho, a requalificação e a melhoria de competências tornam-se urgentes, à medida que mais trabalhadores devem transitar para empregos baseados numa combinação de tarefas e competências em mudança. A aprendizagem — em qualquer momento, em qualquer lugar — tem de se adaptar para dar resposta a uma necessidade tão significativa de requalificação de grande parte da população em idade ativa. Surgem novos tipos de qualificações e de modalidades de reconhecimento da aprendizagem e os conceitos de microcredenciais, certificados digitais estão a tornar-se parte integrante das políticas e práticas dos sistemas de qualificações.

2 Síntese

Desenvolvimento do capital humano e reforço do sistema de ETFP

O desenvolvimento contínuo de competências e a utilização efetiva do capital humano são prioridades importantes na agenda de muitos países e regiões. À medida que os países caminham para a recuperação da crise pandémica, reforça-se a importância da educação e da formação e a requalificação para todos. Desta vez, a recuperação da crise global, deve conduzir-nos a uma situação melhor, baseada nas transições gémeas (verde e digital), reforçada pelo comprometimento com a inclusão social e a equidade. As competências e qualificações são fundamentais para um modelo de crescimento mais equilibrado e sustentável.

Os sistemas de educação e formação existentes devem adaptar-se, aprender e aplicar o seu potencial de facilitador de mudança. Se em tempos normais os sistemas de ETFP são confrontados com desafios relacionados com a eficácia interna e externa, em tempo de grande transformação a escala e o alcance destes desafios intensificam-se. A capacidade dos sistemas de ETFP para abraçar a mudança é um ato de equilíbrio: entre a coerência com a história e a cultura de um lado, e a adoção de uma nova visão e instrumentos políticos atualizados do outro.

No campo da cooperação internacional e investigação tornou-se corrente designar a adaptação e mudança da ETFP com o termo "reforma do sistema ETFP", possivelmente uma simplificação excessiva da diversidade de modelos, causas e facilitadores da melhoria do sistema de ETFP. Embora o termo "reforma da ETFP" seja utilizado ao longo deste relatório, especialmente em referências à literatura e à prática internacionais, toda a ênfase é dirigida à melhoria do sistema, em especial ao contributo de duas componentes importantes – garantia da qualidade e monitorização e avaliação do ETFP.

A introdução e a operacionalização de um quadro de garantia qualidade e de instrumentos e capacidades de monitorização têm um elevado potencial para aumentar a capacidade do sistema de ETFP de se adaptar às novas exigências, melhorar a eficiência, interna e externa, e calibrar melhor o desenvolvimento sistémico na perspetiva a curto e médio prazo. A reforma e a reestruturação do sistema ETFP não é um requisito para a criação e implementação bem-sucedidas de um quadro de garantia da qualidade e de mecanismos de monitorização e avaliação da ETFP. Ao trabalhar de forma sinérgica ao longo do ciclo "planejar-agir-monitorizar-rever" a garantia de qualidade e monitorização e avaliação atuam como agentes de mudança e contribuem para reforçar o sistema de ETFP. Agindo em conjunto, fornecem dados e orientações em tempo real para apoiar melhores desempenhos a três níveis: i) nível micro (escolas, centros de formação); ii) nível meso (regiões e sectores económicos/ famílias profissionais); iii) e nível macro (nacional, nomeadamente os grandes indicadores estratégicos tais como a empregabilidade dos diplomados(as), melhores indicadores educativos de jovens e adultos). Os sistemas de garantia da qualidade e de monitorização apoiam e exigem a participação de diferentes grupos de partes interessadas e, consequentemente, exercem uma influência positiva na governação do ETFP.

Transformação e recuperação de uma crise mundial: Novos desafios e oportunidades para o ensino e formação profissionais (ETFP)

O futuro do trabalho chegou antes do esperado. Dois anos de transformação digital do trabalho e da aprendizagem ocorreram em dois meses, quando todas as nações e países enfrentaram os perigos para a vida da pandemia de COVID-19. A recuperação da crise deve basear-se em políticas coerentes tirando partido das lições da crise pandémica e abordar e resolver de forma consistente os graves problemas de desigualdade social e de educação e fosso digital que a COVID-19 tornou mais visível e, sobretudo, mais severa. A aprendizagem, a requalificação e a melhoria de competências são reconhecidas a nível mundial como essenciais para «reconstruir melhor».

A [Declaração](#) Conjunta dos Ministros da Educação e do Trabalho e do Emprego do G20 (G20: 2-3) salienta igualmente a importância de promover a aquisição pelos jovens de todas as formas de competências básicas, incluindo as competências digitais e ecológicas, as competências técnicas, profissionais e transversais. Tal deverá incluir também o desenvolvimento de competências relacionadas com a cidadania global e o desenvolvimento sustentável que nos permitam responder à complexidade das nossas sociedades.

O ensino e a formação profissionais são um elemento-chave dos sistemas de aprendizagem ao longo da vida, que visam dotar os cidadãos dos conhecimentos, aptidões e competências necessários em determinadas profissões e no mercado de trabalho. No entanto, o EFTP é um setor diversificado. Inclui a aprendizagem formal, não formal e informal. Tem lugar numa vasta gama de contextos, incluindo escolas, centros e institutos profissionais públicos e privados, instituições de ensino superior e locais de trabalho, tanto nas economias formais como informais. O EFTP tem também uma multiplicidade de disposições institucionais, abordagens organizacionais e regulamentos muito diferenciados.

Um novo papel para as qualificações e os quadros nacionais de qualificações (QNQ)

Surgem novos tipos de qualificações e de modalidades de reconhecimento da aprendizagem e os conceitos de microcredenciais, certificados digitais estão a tornar-se parte integrante das políticas e práticas dos sistemas de qualificações.

O papel dos quadros de qualificações no contexto da transformação acelerada pela COVID-19 poderia ser utilmente desagregado nestas três rubricas:

- Reconhecimento (aprendizagens individuais e novas formas de certificação);
- Acessibilidade (os QNQ poderiam fazer mais para insistir no acesso como princípio para a inclusão das qualificações);
- Garantia da qualidade dos QNQ e das qualificações constituintes, de modo a que a COVID-19 não constitua uma ameaça para a qualidade, reputação ou estatuto de reconhecimento.

Os princípios subjacentes aos QNQ podem ser tão importantes como as características técnicas — equidade, transparência, qualidade, igualdade e pertinência. O mais importante é que os QNQ, ou antes a sua conceção, aplicação e utilização pelas partes interessadas, não agravam as coisas para os cidadãos. Os QNQ, como instrumentos de política, são apenas um dos muitos que os decisores políticos terão de empregar para dar uma resposta coerente a estas vastas questões.

A União Africana está a desenvolver o Quadro Africano de Qualificações Continental (ACQF), em parceria com a União Europeia, a GIZ e a Fundação Europeia para a Formação (ETF). Os objetivos do ACQF previsto são apoiar a comparabilidade, a qualidade e a transparência das qualificações e da aprendizagem ao longo da vida; facilitar o reconhecimento de diplomas e certificados e apoiar a mobilidade (de aprendentes, trabalhadores, serviços); trabalhar em cooperação e complementaridade com os QNQ e os quadros regionais de qualificações (QRQ) e apoiar a criação de um espaço africano de educação e qualificação; e promover a cooperação, o alinhamento/referenciação entre os quadros de qualificações em África e em todo o mundo.

O EFTP é adaptável para apoiar a aprendizagem ao longo da vida

O setor EFTP deve ser entendido no contexto económico e social global do país e associado a outras importantes medidas políticas, estratégias e documentos de programação conexos do governo (objetivos gerais de desenvolvimento, estratégia de educação e formação, programas e políticas do mercado de trabalho e de emprego, estratégia de finanças públicas, etc. e a orientação da transformação global do trabalho, das tecnologias e da aprendizagem. Deve ser realizada uma análise a nível nacional, em estreita colaboração com

todas as partes interessadas relevantes — ministérios competentes, organizações patronais e de trabalhadores, autoridades de formação, etc. As partes interessadas devem, por conseguinte, ter uma apropriação nacional suficiente dos resultados, o que é essencial em qualquer processo de reforma.

O contexto do EFTP é muito diversificado (e complexo) dado que o EFTP interage com as políticas de educação, mas também com as políticas de emprego, desenvolvimento económico, industrial e tecnológico. As partes interessadas no EFTP representam uma vasta gama de setores da sociedade e níveis de governação em matéria de competências, incluindo instituições públicas responsáveis pela definição e execução de políticas, parceiros sociais, regiões, setores económicos, sociedade civil (por exemplo, organizações de estudantes e professores, associações empresariais de mulheres), investigação (por exemplo, observatórios de competências) e a comunidade diversificada de prestadores de ensino e formação e centros de orientação profissional (todos os subsectores e tipos).

12

O EFTP baseado nas competências enraizou-se em muitos países africanos, procurando estabelecer uma melhor ligação entre as necessidades do mercado de trabalho e os referenciais profissionais e de qualificações, por um lado, com os programas de formação e, por outro lado, com os referenciais e as práticas de avaliação e certificação.

Num número crescente de países, as qualificações de EFTP estão cada vez mais abertas à validação da aprendizagem não formal (reconhecimento da aprendizagem prévia) para tornar as competências visíveis; e a novas formas de aprendizagem (vários tipos de aprendizagem em contexto laboral, aprendizagem digital, microaprendizagem) para responder às necessidades e potencialidades individuais.

Os Centros de Excelência do EFTP podem desempenhar um papel na promoção da qualidade e da inovação tecnológica no EFTP, contribuindo para o desenvolvimento de competências regionais e para aumentar a atratividade do EFTP. Algumas iniciativas dos Centros de Excelência estão a tomar forma em África: O Quênia criou três centros de excelência EFTP para salvaguardar a qualidade e apoiar novas qualificações para setores e profissões tecnológicas.

Os quadros de qualificações setoriais (EFTP) e nacionais, baseados nos princípios dos resultados da aprendizagem e expressando o significado dos níveis de qualificações por descritores (em domínios fundamentais da aprendizagem, por exemplo, conhecimentos, competências, autonomia e responsabilidade) têm contribuído para uma mudança gradual de paradigma no sentido de reconhecer o valor intrínseco da aprendizagem independentemente do modo de aprendizagem (formal, não formal, informal) ou do percurso educativo (académico, profissional).

A natureza e as formas de EFTP na Europa mudaram nos últimos 20 anos:

- Em termos de conteúdo e de pedagogia, o EFTP tornou-se mais apto para atravessar fronteiras (escola-local de trabalho, ensino geral e formação profissional); cresceu a aprendizagem em contexto laboral em todas as formas de EFTP; houve uma reorientação visível para abordagens por resultados da aprendizagem e competência; programas e qualificações de banda larga; aprendizagem mais flexível e diversificada (tempo, modo e local de aprendizagem); maior aceitação da aprendizagem prévia.
- Em termos de sistemas e instituições de EFTP, verifica-se uma tendência para uma maior coerência dos sistemas de EFTP, mais integrados nos sistemas de educação e formação; maior permeabilidade e menos percursos fechados e sem progressão; estabelecimento de referenciais mais centralizadas nas formações financiadas pelo Estado; menos qualificações e mais perfis de banda larga; desenvolvimento visível do EFTP de nível superior e do EFTP contínuo; diversificação dos grupos-alvo, passando a incluir adultos e diferentes necessidades de formação.

Garantia da qualidade do ETFP

Porquê prestar atenção à qualidade do ETFP?

- Os programas de elevada qualidade proporcionam fortes ligações entre as instituições e a indústria, conduzindo a uma melhor empregabilidade dos diplomados.
- Programas de elevada qualidade tornam o ETFP mais atraente e conferem-lhe um estatuto credível.
- Os quadros de garantia da qualidade servem de referência comum para assegurar a coerência entre os diferentes intervenientes a todos os níveis.
- Os sistemas de qualidade dispõem de processos e procedimentos transparentes para assegurar a compreensão mútua e a confiança entre os diferentes intervenientes.
- Melhor orientação para a indústria e o mercado de trabalho.
- Os formadores, avaliadores e outro pessoal relacionado com a garantia de qualidade estão bem qualificados e familiarizados com as práticas nos locais de trabalho.
- As instalações e tecnologias utilizadas refletem as necessidades e tecnologias da indústria.

13

No desenvolvimento de um quadro e de um sistema de garantia da qualidade para o ETFP é importante considerar alguns parâmetros:

- Construir uma cultura de qualidade — não dependa do controlo de qualidade.
- Antecipar o futuro — de que forma a evolução das profissões afetará as necessidades em matéria de qualificações.
- Criar uma abordagem de garantia da qualidade sistémica e holística que combine medidas a vários níveis: política e governação; normas de qualificação; os professores e os formadores; formação, avaliação, validação e certificação; e finalmente, a recolha de dados, a análise e conhecimento.
- O sistema de garantia de qualidade deve ser concebido como uma componente do sistema de qualificações e contribuir para os objetivos do Quadro Nacional de Qualificações tais como a aprendizagem ao longo da vida e a articulação entre níveis e percursos. A garantia de qualidade deve contribuir para a transparência dos resultados da aprendizagem e para a confiança mútua entre os subsectores da educação e da formação e, em última análise, para facilitar a mobilidade vertical e horizontal dos aprendentes e simplificar o reconhecimento das qualificações.
- Ciclo e fases da qualidade: Ao definir e desenvolver o quadro e as ferramentas de garantia da qualidade para o sistema de ETFP e os prestadores de ETFP, ter em conta as especificidades de cada fase e a articulação entre fases. Fases: 1. Planear; 2. Aplicar; 3. Avaliar/monitorizar; 4. Rever e renovar.

Acompanhamento (monitorização) e avaliação

São necessárias várias medidas para construir um ETFP eficaz e eficiente. Acompanhamento contínuo do desempenho no setor.

Com o aumento da exigência de responsabilização e de resultados reais, torna-se necessário reforçar o acompanhamento e a avaliação das políticas públicas, dos programas e dos projetos com base nos resultados. O acompanhamento e a avaliação (M & E) são um poderoso instrumento de gestão pública que pode ser utilizado para melhorar a forma como os governos e as organizações obtêm resultados. Tal como os governos necessitam de sistemas financeiros, humanos e de responsabilização, os governos também necessitam de sistemas adequados de feedback sobre o desempenho (Banco Mundial, 2004).

Além disso, o sistema M & E deve ser considerado um esforço a longo prazo que exige um compromisso estratégico desde o início. Um bom sistema M & E é mais do que uma mera tarefa estatística ou uma obrigação de parceiros externos. Para que o sistema M & E seja eficaz e eficiente, deve ser planeado de forma adequada, gerido de forma eficiente e dotado de recursos adequados, tornando-o sustentável.

Os indicadores de ETPF podem ser especificados por domínios políticos importantes, tais como: financiamento, ii) acesso e participação, iii) qualidade e inovação e iv) relevância do ETPF para as transições no mercado de trabalho.

O novo sistema de ETPF e de qualificações que Angola está a moldar e a criar gradualmente exige um sistema de acompanhamento e avaliação **adequado à finalidade, inteligente, bem calibrado e credível**.

- **Adequação à finalidade:** Porquê, o quê e como medir, analisar e comunicar informações? Adequação à finalidade, no sentido de objetivos bem definidos do sistema (e ligações à política ou estratégia de ETPF), âmbito de análise, conceção técnica, utilização de indicadores e produtos analíticos.
- **Inteligente:** No sentido de utilizar fontes de dados e métodos analíticos robustos, variados e atualizados, os dados da Internet (Big Data), a visualização interativa dos resultados da análise, sistemas interoperáveis que possam funcionar em conjunto, minimizando a duplicação de inquéritos interativos e dispendiosos. As estatísticas e os dados inteligentes (Smart Statistics) estão a ganhar terreno, à medida que os serviços estatísticos oficiais começam a combinar Big Data com estatísticas convencionais.
- **Bem calibrados e credíveis:** No sentido de organização e governação do sistema, participação dos decisores políticos e de vários produtores de dados e organismos de análise, participação das partes interessadas para debater e divulgar pontos de vista, escala e qualidade dos recursos e garantia global da qualidade do sistema.

As estratégias de reforma do ETPF e os programas de desenvolvimento de competências são planeados e implementados em contextos políticos em mutação e muitas vezes instáveis. Os recursos, a vontade política e as disposições institucionais podem mudar ao longo do tempo e a coerência da política de ETPF pode ser negativamente afetada por riscos contextuais. Os sistemas de acompanhamento e avaliação devem ser capazes de antecipar e avaliar a probabilidade de riscos decisivos, o que pode afetar negativamente a visão para o desenvolvimento do ETPF e as atividades e resultados que compõem o quadro estratégico para o ETPF.

3 Ensino e formação profissional

As estratégias e políticas de ensino e formação profissionais estão a merecer uma atenção renovada. Através das suas diversas formas, muitos decisores políticos consideram que o ETPF pode fazer a diferença para os indivíduos, as empresas, as comunidades e as sociedades em geral.

A aprendizagem, a requalificação e a melhoria de competências são reconhecidas a nível mundial como essenciais para «reconstruir melhor», num momento crítico em que os países elaboram estratégias e planos para o período pós-COVID-19, que tinha agravado e colocado no centro das atenções as graves questões da desigualdade social e da clivagem educativa e digital.

Em relação ao ensino e formação profissionais (ETPF), a [Declaração Conjunta dos Ministros da Educação e do Trabalho e do Emprego do G20 \(G20b: 3\)](#) reconheceu "a necessidade de continuar a promover oportunidades de ensino e formação técnica e profissional, incluindo a formação dual, o ensino em sala de aula, a formação em empreendedorismo, a orientação profissional, a aprendizagem e outras aprendizagens em contexto laboral que possam proporcionar aos indivíduos a experiência profissional e as competências necessárias para facilitar a transição para um trabalho digno, especialmente em domínios como os setores digital e verde. Estas iniciativas devem apoiar a diversidade e a inclusão, ser sensíveis às questões de género e abordar especificamente as necessidades dos jovens vulneráveis, dos que correm o risco de abandonar o ensino e a formação, dos que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (NEET), bem como dos trabalhadores temporários ou a tempo parcial, dos trabalhadores por conta própria com baixos salários, dos migrantes e dos trabalhadores informais.»

Na reunião dos [Ministros da Educação do G20](#), realizada em 22 de junho de 2021, reconheceu-se a importância de medidas para combater a *pobreza educativa*: «Reconhecemos a necessidade de proporcionar igualdade de acesso a todos os níveis e tipos de ensino e de facilitar as transições entre níveis, desde o ensino pré-escolar até ao ensino primário, secundário e pós-secundário, incluindo o ensino superior, o ETPF e outras oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, em especial para raparigas, mulheres e grupos vulneráveis, como um dos meios para abordar as desigualdades educativas, profissionais, económicas e sociais.» (G20, 2021-A: 3).

Além disso, a [Declaração Conjunta dos Ministros da Educação e do Trabalho e do Emprego do G20 \(G20b: 2-3\)](#) consideram crucial continuar a promover a aquisição de conhecimentos, competências e atitudes através da aprendizagem ao longo da vida que facilitem a transição dos jovens do ensino para o emprego de qualidade, como parte de uma estratégia global para modernizar os sistemas de ensino e de mercado de trabalho e promover iniciativas que ajudem a adequar a oferta e a procura de competências. A Declaração salienta igualmente a importância de promover a aquisição pelos jovens de todas as formas de competências básicas, incluindo as competências digitais e ecológicas, as competências técnicas, profissionais e transversais. Tal deverá incluir também o desenvolvimento de competências relacionadas com a cidadania global e o desenvolvimento sustentável que nos permitam responder à complexidade das nossas sociedades.

Os sistemas de ETPF são muito diversos. Mas, em geral, consistem em ETPF **inicial e contínuo**.

1. O ensino e a formação profissionais iniciais (ETPF-I) são geralmente realizados no ensino secundário e no nível pós-secundário antes de os estudantes iniciarem a vida ativa. Quer em contexto escolar (sobretudo na sala de aula) quer num contexto laboral (centros de formação e empresas). Embora estas características variem de país para país, dependendo dos sistemas nacionais de educação e formação e das estruturas económicas.
2. O ETPF contínuo (ETPF-C) tem lugar após o ensino e a formação iniciais ou após o início da vida ativa. Visa melhorar os conhecimentos, ajudar os cidadãos a adquirir novas competências, a requalificar e aprofundar o seu desenvolvimento pessoal e profissional. O ETPF-C realiza-se, em grande medida, em contexto de trabalho, sendo a maior parte da aprendizagem realizada num local de trabalho e em centros de formação.

3.1 O que é o ensino e formação técnico-profissional (ETFP)

O ensino e a formação profissionais (ETFP) são um conceito amplo, não só entendido de forma diferente por diferentes países, mas também utilizado de forma diferente por diferentes organizações internacionais. Em termos gerais, o ETFP abrange atualmente qualquer conteúdo curricular na escola que vise preparar o mercado de trabalho, grande parte do ensino superior, uma grande parte da aprendizagem formal e não formal empreendida por adultos e qualquer formação ministrada nas empresas.

O Cedefop descreve o ETFP como «educação e formação que visa dotar as pessoas de conhecimentos, know-how, aptidões e/ou competências necessárias em determinadas profissões ou, de um modo mais geral, no mercado de trabalho» (Cedefop, 2014b, p. 292); Não se refere deliberadamente a nenhum nível ou setor de educação e formação.

Enquanto o Cedefop, a Comissão Europeia e a OCDE utilizam o termo Vocational Education and Training (VET – Educação e formação vocacional), a UNESCO utiliza o termo ETFP (ensino e formação técnico e profissional) (UNEVOC, 2006). Apesar de ser mais específica na sua definição mais recente de ETFP, não parece haver diferenças óbvias em relação ao ETFP, tal como utilizado no contexto europeu.

De acordo com a UNESCO (2015a), «ensino e formação técnica e profissional» (ETFP) abrange a educação, a formação e o desenvolvimento de competências relacionadas com uma vasta gama de domínios profissionais, produção, serviços e meios de subsistência. O ETFP, como parte da aprendizagem ao longo da vida, pode ter lugar nos níveis secundário, pós-secundário e terciário e inclui a aprendizagem em contexto laboral, a formação contínua e o desenvolvimento profissional que podem conduzir a qualificações. O ETFP inclui também uma vasta gama de oportunidades de desenvolvimento de competências adaptadas aos contextos nacionais e locais. Aprender a aprender, desenvolver competências de literacia e numeracia, competências transversais e competências de cidadania são componentes integrantes do ETFP.»

A UNESCO reconhece que a preparação direta para o trabalho foi originalmente o principal objetivo do ETFP, que continua a ser proeminente em muitos países em desenvolvimento. No entanto, os novos domínios do conhecimento e as novas disciplinas tornaram-se importantes em todos os níveis de ensino e formação e a antiga distinção entre a educação académica para os trabalhadores “colarinho branco” (em grande parte relacionada com o «trabalho intelectual») e o ensino profissional para os trabalhadores “colarinho azul” / manuais (relacionados com o «trabalho manual») tornou-se obsoleta. «A diferenciação ascendente do ETFP de primeiro para segundo e depois para o terceiro nível de ensino tem sido um desenvolvimento importante do século XX e define o cenário para o século XXI. Atualmente, a tónica é colocada cada vez mais na preparação dos trabalhadores do conhecimento para enfrentarem os desafios colocados durante a transição da Idade Industrial para a Era da Informação, com as consequentes necessidades de recursos humanos pós-industriais e a evolução do mundo do trabalho» (UNEVOC, 2006).

Estimulado por esta transição, o Governo dos EUA pôs termo à utilização do termo ETFP em 2006, uma vez que foi considerado demasiado ligado ao antigo paradigma; Em vez disso, passou a designar-se «ensino de carreira e técnico».

Um estudo das definições e conceções do ETFP em 30 países europeus (Cedefop, 2020) revelou diferenças substanciais tanto na terminologia (termos utilizados na língua nacional) como na conceção do ETFP. No entanto, apesar destas diferenças, em quase todos os países europeus, o ETFP, em termos da sua conceção dominante, é considerado ensino e formação profissional específico, orientado para a garantia de uma oferta de mão de obra qualificada. Além disso, na maioria dos países, o ETFP dirige-se predominantemente aos jovens (ETFP inicial), proporcionando qualificações ao nível médio do ensino - níveis 3-4 da CITE-11, níveis 3-4 do Quadro Europeu de Qualificações (QE), financiado pelos orçamentos da educação e coordenado pelos governos centrais.

3.1.1 Intersecções e diferenças entre ETPF e ensino geral

Embora, nas definições oficiais, a relação com as profissões ou o mercado de trabalho pareça prevalecer, de um modo geral, como critério único distinto através do qual o ETPF pode ser distinguido do ensino geral, existem outras diferenças importantes e características específicas do ETPF, que merecem ser mencionadas.

17

1. O ETPF tem um número mais elevado e maior diferenciação de currículos e programas

O ensino geral é mais normalizado do que o ETPF. No ensino secundário e pós-secundário, o ETPF é muito mais variado do que o ensino geral. Embora a maioria dos países tenha uma ou duas dezenas diferentes currículos do ensino secundário geral, muitos países têm mais de 200 programas de ensino profissional.

Embora o ensino secundário geral esteja normalizado em praticamente todos os países, no caso dos programas de ETPF, os resultados esperados em termos de educação são normalizados apenas em alguns países. Existem também países onde existem diferentes programas de ETPF que preparam as pessoas para o mesmo domínio profissional.

2. Os programas de ETPF têm ligações com o mundo do trabalho

As organizações representativas do mundo do trabalho — organizações de interesses empresariais, organizações profissionais, empresas, sindicatos — desempenham um papel importante e influenciam o conteúdo e a organização das vias profissionais específicas relevantes para as suas indústrias. A maioria das políticas de reforma do ETPF defende intersecções eficazes e cooperação entre o mundo do trabalho e o ETPF, que são fundamentais para melhorar a relevância, a capacidade de resposta e a qualidade da oferta do ETPF e o seu impacto na preparação para o trabalho e na empregabilidade dos aprendentes.

Uma governação eficaz do ETPF — tanto a nível macro/nacional ou setorial, como a nível micro/prestador — é vista como um ato de equilíbrio (complexo), em que as diferentes partes interessadas articulam visões e papéis na definição da direção da mudança dos sistemas e da oferta de ETPF. A governação multilateral do ETPF toma diferentes modelos, com resultados muitas vezes desiguais.

3. O financiamento do ETPF é diversificado

O financiamento é mais diversificado para o ensino profissional. Embora o ensino secundário geral seja financiado principalmente pelo Estado, alguns tipos de ETPF, como o sistema dual de aprendizagem, exigem importantes contribuições financeiras das organizações patronais.

4. A questão do «estatuto»

Em muitos países e contextos, o ETPF continua a ser considerado «inferior» ao ensino geral, apesar do apoio político, dos investimentos na qualidade e da crescente permeabilidade dos percursos entre o ETPF e o ensino geral/académico. Trata-se de uma questão sensível. Pesquisa realizada na Europa, com base nas opiniões dos peritos e nos resultados do inquérito sobre a perceção pública do ETPF (Cedefop, 2020), concluiu que a maioria dos inquiridos considera que o ensino geral tem uma imagem mais positiva do que o ETPF. Esta opinião foi expressa por 82 % dos inquiridos que frequentaram o ensino geral e por 71 % dos inquiridos que tinham aprendido em programas de ensino profissional.

No entanto, existem também exceções interessantes ao que pode ser considerado uma regra geral do ETPF na Europa. Por exemplo, na Finlândia, a introdução de uma nova lei em 1998 conferiu aos diplomados da vertente profissional acesso a institutos politécnicos e universidades, e o ETPF é atualmente considerado igual ao ensino geral. O ETPF em contexto escolar na Áustria (que é uma via distinta, mas igualmente importante, ao lado do sistema de aprendizagem ao nível de ensino secundário), também é considerado igual ou mesmo superior ao ensino geral. Estes são ambos exemplos da evolução do papel e da perceção do ETPF.

3.1.2 Tipologias dos sistemas nacionais de ETP — abordagens na investigação no domínio do ETP

A diversidade dos sistemas de ETP tem sido tratada por diferentes autores de diferentes ângulos, o que resultou numa série de tipologias diferentes dos sistemas nacionais de ETP e de ensino.

- Wolf-Dietrich Greinert (2004a, 2004b) adotou uma abordagem cultural-histórica e distinguiu um modelo dual (Alemanha), um modelo liderado pela educação (França) e um modelo de mercado da educação (UK-Inglaterra) no contexto de modelos mais amplos: corporativo-dual, burocráticos regulamentados pelo Estado e liberais de economia de mercado.
- Do ponto de vista da economia política, Busemeyer e Trampusch (2012) referem o envolvimento relativo das empresas e do Estado no ETP e regimes de competências separados em regimes coletivos (Alemanha), segmentaristas (Japão), estatista (França) e liberal (UK-Inglaterra).
- De uma perspetiva sociológica e educacionalista, Green (1991) e muitos outros consideram a criação do ensino secundário ou pós-obrigatório como pontos de partida e incluem a articulação dos governos centrais, dos mercados de trabalho e das empresas como base para a sua tipologia.
- Hanushek e colegas (2011) classificaram os países com base na percentagem de estudantes do ensino secundário superior que estudam em programas profissionais e na percentagem de estudantes em programas combinados de formação profissional em contexto escolar e laboral.

A perspetiva histórica da mudança que ocorre em diferentes partes dos sistemas de ETP dos países deve ser tida em conta nas tipologias do ETP e qualquer análise que contribua para conceber os cenários e o futuro do ETP.

3.2 O ETP na União Europeia

3.2.1 Enquadramento político

O Tratado de Roma de 1957 identificou a formação profissional como sendo um domínio de ação comunitária, enquanto o Tratado de Maastricht de 1992 reconheceu formalmente a educação como um domínio de competência da UE. O Tratado prevê que «a Comunidade contribuirá para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, incentivando a cooperação entre Estados-Membros e, se necessário, apoiando e completando a sua ação, respeitando integralmente a responsabilidade dos Estados-Membros pelo conteúdo do ensino e pela organização do sistema educativo, bem como a sua diversidade cultural e linguística».

O Tratado de Lisboa manteve as disposições relativas ao papel da UE no domínio da educação e formação (título XII, artigos 165.º e 166.º) e adicionou uma disposição que pode ser descrita como uma «cláusula social» horizontal. O artigo 9.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) afirma que «Na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem em conta as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada, a luta contra a exclusão social e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana».

Além disso, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, que possui o mesmo valor jurídico dos Tratados (artigo 6.º do Tratado da União Europeia), determina que «Todas as pessoas têm direito à educação, bem como ao acesso à formação profissional e contínua» (artigo 14.º) e «todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão livremente escolhida ou aceite» (artigo 15.º).

Na UE, em conformidade com o artigo 165.º do TFUE, a educação é uma competência primária dos Estados-Membros. A UE tem por missão incentivar a cooperação entre os Estados-Membros e apoiar e complementar a

sua ação, respeitando plenamente a responsabilidade dos Estados-Membros pelo conteúdo do ensino e pela organização dos seus sistemas educativos.

O 1.º princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, promulgado em novembro de 2017, sublinha que «Todas as pessoas têm direito a uma educação, formação e aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade». A Cimeira Social de 7 de maio de 2021, realizada no Porto no âmbito do programa da Presidência portuguesa da UE, adotou o «[Compromisso Social do Porto](#)» (Cimeira Social da UE, 2021), apelando ao Conselho Europeu para que aprove os grandes objetivos para 2030 propostos pela Comissão Europeia no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e promova:

- A recuperação do emprego e a criação de emprego de qualidade, enquanto pedra angular do desenvolvimento económico e social para alcançar o objetivo para 2030 de uma taxa de emprego de, pelo menos, 78 %, o que implica reduzir pelo menos para metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego.
- Investimento em competências, aprendizagem ao longo da vida e formação que respondam às necessidades da economia e da sociedade, a fim de
- Alcançar o objetivo, também até 2030, de, pelo menos, 60 % dos europeus participarem anualmente em ações de formação e promoverem o acesso a competências digitais básicas para, pelo menos, 80 % das pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 74 anos, promovendo assim a aquisição de competências, a requalificação, a empregabilidade e a inovação;
- Políticas adequadas de inclusão social e proteção social para reduzir, até 2030, o número de pessoas que vivem em situação de pobreza ou exclusão social em, pelo menos, 15 milhões (em comparação com os valores de 2019), incluindo 5 milhões de crianças, com especial destaque para quebrar o ciclo geracional da pobreza, bem como para promover a mobilidade social.

O ensino e a formação profissionais são um elemento-chave dos sistemas de aprendizagem ao longo da vida, que visam dotar os cidadãos dos conhecimentos, aptidões e competências necessários em determinadas profissões e no mercado de trabalho.

A cooperação europeia em matéria de ensino e formação profissionais remonta a 2002 e ao processo de Copenhaga. Tem sido reforçada ao longo dos anos, por exemplo, pelo [Comunicado de Bruges](#) e pelas [Conclusões de Riga](#).

O ensino e a formação profissionais (ETFP) respondem às necessidades da economia, mas também proporcionam aos aprendentes competências importantes para o desenvolvimento pessoal e a cidadania ativa. O ETFP pode impulsionar o desempenho das empresas, a competitividade, a investigação e a inovação e é um aspeto central do êxito da política social e de emprego.

Os sistemas de ETFP na Europa podem contar com uma rede bem desenvolvida de partes interessadas no ETFP. Estas redes são geridas com a participação dos parceiros sociais, como os empregadores e os sindicatos, e em diferentes organismos, como, por exemplo, câmaras, comités e conselhos.

Em média, 50 % dos jovens europeus com idades entre os 15 e os 19 anos beneficiam do ensino e formação profissionais iniciais a nível do ensino secundário. No entanto, a média da União Europeia (UE) oculta diferenças geográficas significativas na participação, que variam entre 15 % e mais de 70 %.

3.2.2 Evolução recente da política da UE em matéria de ETFP

Em 24 de novembro de 2020, o Conselho da União Europeia adotou uma [Recomendação relativa](#) ao ensino e formação profissionais para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência.

A recomendação define princípios fundamentais para garantir que o ensino e a formação profissionais são ágeis, na medida em que se adaptam rapidamente às necessidades do mercado de trabalho e proporcionam oportunidades de aprendizagem de qualidade, tanto para os jovens como para os adultos.

Coloca uma forte tónica na maior flexibilidade do ensino e formação profissionais, no reforço das oportunidades de aprendizagem em contexto laboral e na melhoria da garantia da qualidade.

A recomendação substitui também a Recomendação [EQAVET](#) — European Quality Assurance in Vocational Education and Training — e inclui um quadro EQAVET atualizado com indicadores e descritores de qualidade, ao mesmo tempo que revoga a anterior recomendação ECVET.

Para promover estas reformas, a Comissão apoia [os Centros de Excelência Profissional \(CdEP\)](#) que reúnem parceiros locais para desenvolver «ecossistemas de competências». Os ecossistemas de competências contribuirão para o desenvolvimento regional, económico e social, a inovação e as estratégias de especialização inteligente.

3.2.3 Declaração de Osnabrück 2020

Em 30 de novembro de 2020, os ministros responsáveis pelo ensino e formação profissionais dos Estados-Membros da UE, dos países candidatos, dos países EEE-EFTA (Espaço Económico Europeu — Associação Europeia de Comércio Livre), dos parceiros sociais europeus e da Comissão Europeia aprovaram a «[Declaração de Osnabrück](#) 2020 sobre o ensino e a formação profissionais como fator de recuperação e transição justa para economias digitais e ecológicas».

A Declaração de Osnabrück é apoiada por [associações de prestadores de ETFP](#) a nível europeu (VET4EU2) e por [representantes de estudantes de ETFP](#) (OBESSU, Rede Europeia de Apprentices).

A declaração estabelece novas ações políticas para o período de 2021-2025, a fim de complementar a Recomendação do Conselho sobre ensino e formação profissionais com vista a uma competitividade sustentável, justiça social e resiliência:

- Promover a resiliência e a excelência através de um ETFP de qualidade, inclusivo e flexível.
- Estabelecer uma nova cultura de aprendizagem ao longo da vida, realçando a importância do ETFP-contínuo e da digitalização.
- Promover a sustentabilidade do ETFP.
- Desenvolver um Espaço Europeu da Educação e da Formação e o ETFP internacional.

O Comité Consultivo para a Formação Profissional aprovou um [parecer](#) sobre o futuro do ETFP, que contribuirá para a política da Comissão Europeia após 2020.

3.2.4 Outras ações sobre a política da UE em matéria de EFTP

- O [Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais \(EQAVET\)](#) é um instrumento de referência destinado a ajudar os países europeus a promover e monitorizar o aperfeiçoamento contínuo dos seus sistemas de ensino e formação profissionais com base em referências comuns. Para mais informações, consultar o sítio do EQAVET.
- A [Recomendação do Conselho relativa a um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem](#) define 14 critérios fundamentais que os países da UE e as partes interessadas devem utilizar para desenvolver programas de aprendizagem eficazes e de qualidade.
- A [Aliança Europeia para a Aprendizagem](#), criada em 2013, visa mobilizar os países da UE, os países da Associação Europeia de Comércio Livre e os países candidatos à UE, assim como mais de 230 partes interessadas, tendo em vista melhorar a oferta, a qualidade e a imagem dos programas de aprendizagem. Recentemente, a mobilidade dos aprendizes passou a ser um dos objetivos da aliança.
- A [Rede Europeia de Aprendizes](#) foi criada para garantir que a voz dos jovens aprendizes é tida em conta em debates relacionados com o ensino e formação profissionais e os programas de aprendizagem.
- A Semana Europeia da Formação Profissional, organizada anualmente desde 2016, é uma campanha à escala europeia, que visa melhorar a atratividade e a imagem do ensino e formação profissionais.
- O [grupo de trabalho EF2020 sobre o ensino e formação profissionais](#) visa ajudar os responsáveis políticos e outras partes interessadas a definir políticas e práticas. O grupo de trabalho mais recente, durante o período de 2018-2020, centrou-se na inovação e digitalização no EFTP e no ensino e formação profissionais mais elevados a nível do sistema.
- O grupo interagências sobre ensino e formação técnico-profissionais (IAG-TVET), dirigido pela UNESCO, assegura a coordenação das atividades levadas a cabo pelas principais organizações internacionais — nomeadamente, a Comissão Europeia — envolvidas em políticas, programas e investigação no domínio do ensino e formação técnico-profissional.

Instrumentos financeiros de apoio à política de ensino e formação profissionais

- O [programa Erasmus +](#) dispõe de uma dotação financeira indicativa de 14,774 mil milhões de euros. Dos quais quase 3 mil milhões dos quais afetados ao ensino e formação profissionais no período de 2014-2020. Todos os anos, cerca de 130,000 formandos do ensino e formação profissionais e 20,000 membros do pessoal do ensino e formação profissionais beneficiam de oportunidades de mobilidade ao abrigo do Erasmus +. Além disso, cerca de 500 projetos de EFTP são financiados anualmente ao abrigo das [Parcerias Estratégicas Erasmus +](#). O programa também financia outras atividades relacionadas com esta área, como é o caso das Alianças Setoriais de Competências. O novo programa Erasmus+ para o período 2021-2027 passa a ser dotado de um orçamento total de 26,2 mil milhões de euros, o que representa um aumento substancial superior a 80% face ao período anterior. Este orçamento é complementado com cerca de 2,2 mil milhões de euros dos instrumentos externos da UE.
- O [Fundo Social Europeu \(FSE\)](#) é uma importante alavanca financeira de apoio ao ensino e formação profissionais. De 2014 a 2020, o FSE tem um objetivo temático em virtude do qual um orçamento significativo é afetado às ações de apoio ao ensino e formação profissionais. Cerca de 15 mil milhões de euros foram consagrados, entre outros objetivos, à promoção da igualdade de acesso à aprendizagem ao longo da vida, à promoção de percursos flexíveis e à melhoria da relevância dos sistemas de educação e formação para o mercado de trabalho.

O trabalho da Comissão nesta área é apoiado por duas agências:

- O [Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional \(CEDEFOP\)](#) ajuda a desenvolver políticas europeias de EFTP. Contribui para a sua aplicação com base nas suas investigações, análises e informações sobre os sistemas, políticas e práticas de EFTP, bem como sobre as necessidades e as exigências em matéria de competências na UE.
- [Fundação Europeia para a Formação \(FEF\)](#), que contribui, no contexto das políticas de relações externas da UE, para o desenvolvimento das competências e aptidões profissionais

22

3.2.5 Política da UE em matéria de EFTP e esforços de recuperação da COVID-19

Em tempos de transformação sem precedentes e de perturbações desencadeadas pela combinação dos efeitos duradouros da pandemia mundial (COVID-19), da aceleração da digitalização e da automatização, das ameaças multifacetadas ao ambiente e à sustentabilidade das sociedades e economias, os intervenientes mundiais multiplicaram os compromissos, as estratégias e o financiamento para «recuperar melhor». A União Europeia (UE) delineou uma resposta estratégica à recuperação, com uma forte ênfase no desenvolvimento de competências, na educação e na formação.

Na União Europeia, a estratégia de crescimento é o [Pacto Ecológico Europeu](#). A UE adotou a [NextGenerationEU](#), que é um instrumento temporário de recuperação de 750 mil milhões de EUR para ajudar a reparar os danos económicos e sociais imediatos causados pela pandemia de coronavírus. Após a COVID-19, a Europa será mais ecológica, digital, mais resiliente e mais adequada aos desafios atuais e futuros. O «Mecanismo de Recuperação e Resiliência», adotado em fevereiro de 2021, é o elemento central da NextGenerationEU e oferece uma oportunidade sem precedentes para acelerar a recuperação sustentável na Europa e reforçar o empenhamento na dupla transição: verde e digital. O mecanismo disponibilizará 672,5 mil milhões de EUR sob a forma de empréstimos e subvenções para apoiar as reformas e os investimentos empreendidos pelos Estados-Membros. O Mecanismo apoia investimentos e reformas em sete áreas emblemáticas: Energia elétrica (tecnologias limpas e energias renováveis); Renovar (eficiência energética dos edifícios); Recarga e reabastecimento (transportes sustentáveis e estações de carregamento); Ligação (implantação de serviços de banda larga rápida); Modernizar (digitalização da administração pública; Expansão (capacidades em nuvem de dados e processadores sustentáveis); Requalificar e melhorar as competências (educação e formação para apoiar as competências digitais). Cada plano de recuperação e resiliência dos Estados-Membros da UE deve incluir um mínimo de 37 % de despesas para investimentos e reformas no domínio do clima e um mínimo de 20 % para promover a transição digital.

Em 1 de julho de 2020, a Comissão apresentou uma agenda ambiciosa para orientar os esforços de recuperação da COVID-19 nos domínios do emprego e da política social. A tónica é colocada nas competências e no EFTP. As propostas constituem um importante contributo para o Plano de Relançamento da Europa. As propostas incluem:

- A [Comunicação da Comissão intitulada «Uma agenda europeia de competências](#) para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência. A comunicação apresenta 12 ações da UE destinadas a apoiar parcerias em matéria de competências, melhoria de competências, requalificação e capacitação da aprendizagem ao longo da vida. Um dos principais resultados da comunicação é o [Pacto para as Competências](#), lançado em novembro de 2020 durante a [Semana Europeia da Formação Profissional](#). O seu objetivo é mobilizar várias partes interessadas para melhorar as competências e requalificar as pessoas em idade ativa e (se for caso disso) através de parcerias.
- A comunicação é acompanhada de um [documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre a avaliação da Recomendação do Conselho de 2012](#) sobre a validação da aprendizagem informal e não formal.

- A supracitada [proposta da Comissão de uma recomendação do Conselho relativa ao ensino e formação profissionais \(ETFP\)](#) para uma competitividade sustentável, justiça social e resiliência visa assegurar que o ETFP dota a mão de obra — jovens e idosos — das competências necessárias para apoiar a recuperação da COVID-19 e as transições ecológica e digital de uma forma socialmente equitativa. A proposta foi adotada pelo Conselho em 24 de novembro de 2020. A proposta apresenta ações a nível da UE para apoiar a reforma do ETFP com objetivos quantitativos claros. A proposta é acompanhada de um documento de [trabalho dos serviços da Comissão](#).

3.2.6 Transformação dos sistemas de ETFP na UE

O Cedefop analisou a transformação ocorrida no ETFP europeu no período de 1995-2015. Este estudo exaustivo foi completado em 2020 por uma análise dos principais cenários de evolução futura do ETFP na Europa. Um [sítio Web específico](#) oferece acesso a debates e conferências, apresentações e publicações produzidos por este projeto.

3.2.6.1 Fundamentos conceptuais

A **evolução do papel e da natureza** do ETFP na Europa foi analisada com a ajuda de um quadro analítico baseado em três perspetivas diferentes, mas parcialmente sobrepostas:

1. Mutação dos conteúdos e das pedagogias do ETFP («Perspetiva pedagógica/epistemológica»).
2. Mutação dos sistemas e instituições de ETFP (a «perspetiva do sistema educativo»).
3. Contexto socioeconómico em mutação («perspetiva socioeconómica/do mercado de trabalho»).

Estas três dimensões foram conceptualizadas e estruturadas no estudo do Cedefop (2020), apresentado sucintamente no quadro.

Tab. 1: Quadro conceptual para caracterizar o ETFP — três dimensões e respetivos elementos

1. Perspetiva pedagógica/epistemológica	2. Perspetiva do sistema educativo	3. Perspetiva socioeconómica/do mercado de trabalho
Elementos		
Perspetiva do conhecimento Aplicação dos objetivos e resultados da aprendizagem Abordagens pedagógicas Formatos e contextos de aprendizagem Abordagens de avaliação	Características institucionais do ETFP Governança e financiamento Papel do ETFP no destino geral no sistema de ensino e formação Vias de progressão Relação ETFP inicial e contínuo	Necessidades de competências no mercado de trabalho Relação entre o ETFP e as profissões Aceitação das qualificações de ETFP no mercado de trabalho Papel dos parceiros sociais na governação do ETFP Impacto da demografia, das economias e das tecnologias no ETFP

Na perspetiva epistemológica ou pedagógica

A identidade do ensino profissional assenta na produção, representação, utilização e transferência de conhecimentos distintivos, que podem ser associados a formas distintivas de ensino e aprendizagem. O EFTP coloca a tónica no conhecimento tácito distinguindo-o dos conhecimentos cognitivos. A visão do saber tácito compreende o conhecimento como experiência e salienta que o conhecimento é essencialmente prático (know-how, competências), implícito, pessoal e situacional. A aprendizagem é feita através da experiência prática (aprendizagem pela prática) e ocorre através da socialização nas comunidades de práticas. O ensino pode ser feito através de uma relação de formador-aprendiz e, de um modo mais geral, envolve a criação de ambientes de aprendizagem em que os estudantes possam adquirir experiência, tais como ambientes de trabalho.

Na perspetiva do sistema educativo

A variedade de formas de EFTP, os tipos de prestadores, os níveis e as fontes e mecanismos de financiamento estão em evidência; esta é a abordagem adotada nas estatísticas internacionais. A perspetiva do sistema educativo analisa a forma como o EFTP enquanto instituição evoluiu e continua a evoluir ao longo do tempo. Analisa questões como a questão de saber se o Estado ou os empregadores são os principais prestadores de EFTP, a natureza e a escala do EFTP na fase inicial (obrigatória) do ensino e dos adultos, bem como o estatuto dos aprendentes (estudantes do ensino ou aprendizes titulares de contratos de trabalho com empregadores). Aborda a questão da paridade de estima entre o ensino profissional e o ensino geral, uma vez que esta é principalmente determinada pelas formas dominantes de prestação de EFTP e pelas ocupações ou profissões para as quais preparam as pessoas.

Na perspetiva socioeconómica ou do mercado de trabalho

São consideradas as funções mais vastas do EFTP: a forma como contribui para a estratificação social, proporcionando o acesso a percursos profissionais específicos e às aptidões, competências e atitudes exigidas pelas empresas e respetivos sistemas de trabalho, permitindo aos trabalhadores satisfazer as necessidades do seu local de trabalho, enquanto os locais de trabalho permitem a aquisição de competências. O EFTP proporciona benefícios tanto às organizações patronais como aos trabalhadores individuais, dando prioridade a questões como quem contribui com quanto contribui para os custos do EFTP e como os benefícios são distribuídos.

Até que ponto os sistemas de EFTP são abrangentes/restritos?

Na maioria dos países europeus, o EFTP é claramente entendido como o ensino profissional inicial (principalmente nos níveis 3 e 4 da CITE), como parte específica de um sistema de ensino inicial dominado pela escola. No entanto, em alguns países (Reino Unido-Inglaterra e, em certa medida, também Irlanda e Chipre), o EFTP é entendido como formação contínua para todos os grupos etários (com percentagens elevadas de aprendentes mais velhos) a vários níveis (incluindo os níveis mais baixos, como o nível 2 da CITE 11) oferecidos por um leque mais vasto de prestadores de formação contínua e superior.

Em alguns países, o ensino e formação profissionais contínuos (EFTP-C) é definido de forma restrita como uma educação e formação não formal exclusivamente relacionada com o trabalho para adultos, ministrada como ensino e formação complementares fora do sistema de ensino formal e visando objetivos de melhoria de competências e empregabilidade. Contudo, na maioria dos países, o ensino e formação profissionais contínuos é entendido como ensino formal e não formal relacionado com o trabalho para adultos após a conclusão do ensino inicial e abrange diferentes níveis de qualificação.

Embora os países aparentemente difiram na ênfase dada às formas inicial ou contínua de ensino e formação profissionais, alguns parecem abolir a distinção entre EFTP inicial (EFTP-I) e EFTP-contínua (EFTP-C) e ambos fazem parte de uma conceção de EFTP considerada como aprendizagem ao longo da vida (como em França e na Finlândia). A conceção do EFTP no âmbito de um país não é necessariamente ampla ou restrita em todas as dimensões, dado que podem ser identificadas várias combinações num só país.

Em resumo, no «sentido lato», o EFTP é caracterizado como:

1. **Formas de aprendizagem:** Formal e não formal.
2. **Abrange:** EFTP-I e EFTP-C.
3. **Âmbito do EFTP-C:** abrange o EFTP-C relacionado com o emprego e não relacionado com o emprego.
4. **Setores da educação:** EFTP é um termo transectorial ou característica específica de qualquer educação e formação (incluindo formas de ensino superior).

25

O «significado restrito» do EFTP reduz o seu perímetro para: aprendizagem formal; enfoque no EFTP-I; o EFTP-C abrange apenas conteúdos relacionados com o trabalho; é um setor ou conjunto de subsectores específicos do sistema educativo (distinto do ensino superior).

3.2.6.2 A mudança do EFTP

A investigação (Cedefop, 2020) sobre a evolução da natureza e o papel do EFTP mostra que, apesar das diferentes concetualizações, a tendência tem sido para uma perspetiva e compreensão mais vastas do EFTP, que tem vindo a transformar-se de um conceito de formação ou reconversão específica para determinados empregos para um conceito muito mais amplo que abrange o ensino secundário, a educação de adultos, grande parte do ensino superior e estreitamente relacionado com a aprendizagem ao longo da vida.

A mudança é impulsionada por múltiplas forças e atravessa todas as esferas: económica, técnica, social e demográfica. A globalização, a digitalização e a automatização e a ecologização estão a mudar a combinação de postos de trabalho dentro e entre as economias. A migração, o envelhecimento, os fortes sentidos de individualismo na sociedade traçam novos desafios e oportunidades para o EFTP.

O Cedefop (2020) estrutura as tendências comuns na natureza e papel evolutivos do EFTP na Europa (1995-2015) de acordo com o quadro analítico das três perspetivas acima referidas:

1. Tendências comuns de uma perspetiva epistemológica e pedagógica didática (alteração dos conteúdos e pedagogia do EFTP).
2. Tendências comuns na perspetiva do sistema educativo (evolução dos sistemas e instituições de EFTP).
3. Tendências comuns do ponto de vista socioeconómico e do mercado de trabalho.

Mutação dos conteúdos e da pedagogia do EFTP

Tab. 2: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015

	1995	2015
Limites entre formas de aprendizagem	EFTP e ensino geral conceptualmente distintos	Ultrapassagem de limites: A) entre local de trabalho na escola; B) entre educação geral e profissional
Aprendizagem baseada no trabalho	Aprendizagem em contexto laboral pouco desenvolvida fora dos sistemas de aprendizagem	Aumento da aprendizagem em contexto laboral em todas as formas de EFTP
Resultados de aprendizagem	«Contributo» do EFTP baseado em muitas escolas e pouco ligado ao mercado de trabalho	Reorientação para os resultados e competências da aprendizagem

Âmbito	Programas e qualificações definidos de forma estrita e específica	Programas e qualificações — de banda mais larga
Aprendizagem	Disposições mais rígidas; Aprendizagem formal	Maior flexibilidade em termos de tempo, modo e local de aprendizagem; Maior aceitação da aprendizagem prévia.

Alteração dos sistemas e instituições de EFTP

Tab. 3: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015

	1995	2015
Coerência do sistema	Oferta frequentemente fragmentada, fortes ligações a indústrias e setores, ligações mais fracas com os sistemas globais de educação e formação	Sistemas de EFTP mais coerentes integrados nos sistemas globais de educação e formação
Permeabilidade	Programas sem saída, limitados a níveis médios com pouca progressão para níveis mais elevados	Maior permeabilidade e menos percursos sem saída ou progressão Estabelecimento de referenciais mais centralizados nas formações financiadas pelo Estado Menos qualificações e perfis mais alargados
Âmbito de aplicação EFTP	EFTP estritamente definido como EFTP-I	Maior desenvolvimento do EFTP-I e do EFTP-C de nível superior
Grupos-alvo	EFTP dirigido a um grupo-alvo restrito (16-20 anos)	Diversificação dos grupos-alvo, incluindo adultos

Contexto socioeconómico em mutação

Tab. 4: Comparação sintética das principais características — tendências de mudança entre 1995 e 2015

	1995	2015
Objetivos	Objetivos limitados; reparação para a entrada no mercado de trabalho e assegurar o stock de mão de obra qualificada	Objetivos mais amplos: sociais e económicos; inclusão e excelência
Antecipação de competências	Definição de normas setoriais e setoriais e antecipação das necessidades	Reforçar o papel dos sistemas de informação sobre competências
Empregos e qualificações	Os empregos que exigem competências de nível médio são predominantes no mercado de trabalho	Polarização do emprego — crescimento de empregos de nível superior e inferior, diminuição da procura de empregos com qualificações de nível médio
Digitalização	A digitalização é um dos vários fatores que influenciam o EFTP	A digitalização é uma força motriz fundamental

3.3 EFTP no continente africano

3.3.1 Um contexto de grandes desafios e oportunidades

A educação, as competências e o trabalho determinarão a melhoria dos meios de subsistência dos mais de 1,3 mil milhões de pessoas do continente africano e impulsionarão o crescimento e o desenvolvimento para as gerações vindouras. A África tem a população mais jovem do mundo: mais de 60 % da sua população tem menos de 25 anos e, até 2030, o continente abrigará mais de um quarto da população mundial com menos de 25 anos. Em comparação, a percentagem da população mundial com menos de 25 anos é ligeiramente superior a 40%. Durante este período, espera-se que o continente expanda a sua mão de obra mais do que o resto do mundo combinado, uma vez que a sua população jovem, a mais instruída e conectada alguma vez registada no continente, entrará no mundo do trabalho (WEF 2017). A população em idade ativa prevista para África até 2030 é superior a 600 milhões de pessoas.

É fundamental que políticas e investimentos adequados apoiem a educação e a formação, o desenvolvimento de competências e o reconhecimento de competências, qualificações flexíveis adaptáveis à aprendizagem ao longo da vida, informações sobre o mercado de trabalho em tempo real ligadas a sistemas credíveis de informação e orientação profissional que apoiem as transições entre o trabalho e a aprendizagem.

As grandes transformações da nossa era permitem e convidam a uma redefinição de pontos de vista sobre a interação entre a aprendizagem e o emprego. Em vez de subsistemas separados com fronteiras, trabalhemos para *ecossistemas de competências*, em que as qualificações e o trabalho, a oferta e a procura se articulam de forma mais fluida, utilizando ciclos de retroação e pontos de referência para orientar a tensão entre estabilidade e transformação. A aprendizagem tem lugar a qualquer momento, em qualquer lugar.

Antes da pandemia de COVID-19, apesar dos desafios persistentes e múltiplos, o crescimento económico em África tinha sido alto há mais de uma década, embora a um ritmo mais lento nos últimos quatro anos. Em 2019, o crescimento económico foi de 3,4 %. Esta taxa de crescimento foi 0.6 pontos percentuais inferior à taxa projetada nas Perspetivas Económicas Africanas de 2019 (AFDB 2020). Foi também inferior ao crescimento médio decadal de 5 % para o continente. Em comparação com o resto do mundo, o crescimento do PIB africano situou-se acima da média mundial de 3 % em 2019 e muito acima da média das economias avançadas (1,7 %). Havia seis países africanos entre as dez economias de crescimento mais rápido do mundo: Ruanda (taxa de crescimento de 7,4 %), Costa do Marfim (7,4 %), Gana (7,1 %), Tanzânia (6,8 %) e Benim (6,7 %). Registam-se variações substanciais a nível regional e nacional no crescimento económico em África (AFDB 2020).

A «African Economic Outlook 2021» (AFDB 2021a) indica que a África deverá recuperar em 2021 da sua pior recessão económica em meio século. Projeta-se que o PIB real em África cresça 3,4 % em 2021, após uma contração de 2,1 % em 2020. Esta recuperação projetada será sustentada por uma retoma do turismo, uma recuperação dos preços das matérias-primas e o retrocesso das restrições induzidas pela pandemia. No entanto, as perspetivas estão sujeitas a uma grande incerteza decorrente dos riscos externos e internos.

O impacto económico da pandemia varia consoante as características económicas e as regiões, mas a recuperação projetada é generalizada (AFDB 2021a). Embora todas as economias africanas tenham sido afetadas pela pandemia, as economias dependentes do turismo, as economias exportadoras de petróleo e outras economias com utilização intensiva de recursos foram as mais afetadas pela pandemia. As economias dependentes do turismo deverão recuperar de uma redução de 11,5 % do PIB em 2020 para crescer 6,2 % em 2021; países exportadores de petróleo, de um declínio de 1,5 % para um crescimento de 3,1 %; E outras economias com utilização intensiva de recursos, de um declínio de 4,7 % para um crescimento de 3,1 %. Prevê-se que os países sem utilização intensiva de recursos, cuja produção tenha diminuído 0,9 % em 2020, registem um crescimento de 4,1 % em 2021.

A trajetória de crescimento de África no período 2000-15 foi sustentada e suscitou a esperança de que as suas economias se juntem aos níveis de países de rendimento médio e elevado e retirem a sua população da pobreza. Mas o crescimento não tem sido inclusivo e a criação de emprego nos setores de elevada produtividade ficou aquém do crescimento demográfico. Grandes setores da população continuam empregados em empregos pouco produtivos e pouco remunerados na agricultura tradicional e no setor informal.

Os países africanos têm muito a ganhar com a melhoria da educação para alcançar um crescimento inclusivo. O ritmo lento da transformação estrutural resulta de deficiências no capital humano, que refletem as baixas qualificações e os baixos níveis de educação.

Apesar dos progressos realizados nas últimas décadas, a África continua atrasada em relação a outras regiões em desenvolvimento no domínio da educação e do desenvolvimento de competências (AFDB 2020). Muitos indicadores de educação estagnaram e até se deterioraram e, sem uma aceleração rápida dos progressos, o continente não conseguirá alcançar os principais compromissos em matéria de educação até 2030. Uma seleção de indicadores sobre a quantidade e a qualidade do ensino proporciona uma panorâmica dos desafios e oportunidades consideráveis para os dirigentes e as pessoas de África tomarem medidas.

Anos médios de escolaridade: Em 2018, os africanos concluíram, em média, mais de cinco anos de escolaridade — cinco para as mulheres e seis para os homens. Este indicador oculta uma elevada diferenciação por país: os países com melhores resultados situaram-se, em média, entre os dez e os oito anos de escolaridade, ao passo que os países em circunstâncias mais vulneráveis não atingiram quatro anos de escolaridade (e a população feminina estava ainda mais afastada).

Educação e competências ao longo das gerações: De um modo geral, as gerações mais jovens da África Subsariana são consideravelmente mais instruídas do que os seus predecessores. Em países como o Botsuana, o Benim, o Lesoto, o Maláui, Moçambique, a Nigéria e o Uganda, o contraste entre os níveis de educação das gerações mais velhas e mais jovens é notável. Este contraste é elevado no que respeita ao nível de habilitações do ensino primário e secundário.

Projeção da população em idade ativa de África por nível de qualificações, 2010-30: A percentagem desta população com, pelo menos, o ensino secundário (ensino secundário e superior) deverá aumentar de 36 % (2016) para 52 % em 2030. Este progresso é promissor, mas os desafios não devem ser subestimados. O crescimento previsto do nível de habilitações revela que uma parte muito significativa da população ficará para trás na educação, com consequências intrageracionais. Existe uma grande disparidade entre homens e mulheres na educação dos rapazes e das raparigas, o que aumenta as disparidades sociais e económicas.

Mais importante ainda, os subsectores e percursos de educação e formação são muitas vezes mal interligados e articulados, o que dificulta a progressão e a mobilidade dos aprendentes. Tal deve-se a uma coordenação limitada entre a oferta de ensino primário, secundário e superior e ao desenvolvimento desigual de ensino pré-escolar, EFTP e formação de adultos (modalidades formais e não formais).

3.3.2 União Africana: «Década Africana para a Formação Técnica, Profissional e Empresarial e o Emprego dos Jovens»

Aproveitando a dinâmica de anteriores iniciativas continentais de capacitação dos jovens, incluindo a Carta Africana da Juventude (2006), o Plano de Ação da Década Africana da Juventude (2009-2018), a Declaração de Malabo e a Decisão de Empoderamento dos Jovens (2011), a consagração de 2017 como o Ano da Juventude sob o tema «Controlar o Dividendo Demográfico através do investimento na juventude», os Chefes de Estado e de Governo africanos declararam (em julho de 2017), a década de 2019-2028 como «Década Africana de Formação Técnica, Profissional e Empreendedora e Emprego» e encarregaram a Comissão da União Africana de desenvolver um Plano de Ação para a década.

A preparação do Plano de Ação envolveu estudos de base e consultas a várias partes interessadas, que incluíram decisores políticos, prestadores de EFTP, empregadores e parceiros de desenvolvimento.

Os principais objetivos deste Plano de Ação para a Década Africana (2019-2028) para a Formação Técnica, Profissional, Empreendedora e para o Emprego dos Jovens são:

- Servir de roteiro para a implementação acelerada da Estratégia Continental para o EFTP para promover o emprego dos jovens.
- Reforçar a pertinência e a qualidade dos sistemas africanos de EFTP (formal, informal e não formal) para dotar os jovens e os adultos das competências necessárias para o (auto)-emprego, o trabalho digno, o empreendedorismo e a aprendizagem ao longo da vida, alinhando regularmente os programas de EFTP com os requisitos do mercado de trabalho.
- Assegurar um EFTP inclusivo e equitativo (orientado para os jovens) e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
- Promover sistemas EFTP eficientes e rentáveis em África, com reforço das capacidades de governação, liderança e gestão a todos os níveis.
- Reforçar ou assegurar o estatuto e a atratividade do EFTP através da aplicação de uma estratégia de comunicação eficaz.
- Desenvolver um sistema de financiamento sustentável para o EFTP com estruturas de gestão eficientes e eficazes em termos de custos, e implementar estratégias de mobilização de recursos.
- Estabelecer uma referência de normas, critérios indicativos e responsabilização durante a execução, o acompanhamento, a avaliação e a apresentação de relatórios do plano de ação.
- Reforçar a base de conhecimentos dos prestadores de EFTP através da sua participação em inovação e desenvolvimento com vista a transformar os prestadores de EFTP em centros de capacidade tecnológica, inovação, acumulação e transferência.
- Contribuir para a execução das agendas de desenvolvimento continental e mundial, nomeadamente a Agenda 2063 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, respetivamente.

O Plano de Ação está estruturado em **nove domínios prioritários**:

1. Reforço da informação sobre o mercado de trabalho, antecipação de competências/sistema de antecipação, qualidade dos serviços de emprego e orientação profissional.
2. Melhorar a qualidade e a relevância do EFTP em África para um mundo do trabalho em constante evolução.
3. Melhorar o acesso equitativo ao EFTP para a AI.
4. Promover as competências digitais, azuis e verdes nos sistemas EFTP africanos.
5. Promover a inovação e o espírito empresarial em África.
6. Reforçar a governação, a liderança e as capacidades de gestão a todos os níveis.
7. Criação de imagem, sensibilização e mobilização social para o EFTP.
8. Assegurar mecanismos de financiamento EFTP sustentáveis.
9. Sistema de acompanhamento e avaliação do EFTP.

Ao contrário das políticas e recomendações da UE em matéria de EFTP, a UA dispõe apenas de recursos financeiros limitados para apoiar os países que planeiam e aplicam as medidas políticas pertinentes em consonância com estes domínios de incidência. A partilha de experiências e o diálogo político entre os países membros relacionados com a estratégia da UA para o EFTP e o Plano de Ação são realizados sob a égide dos Clusters CESA, que funcionam em grande medida com base na boa vontade e na partilha de experiências de algumas organizações dinâmicas e países membros, beneficiando do apoio político da CUA. Dentro destes parâmetros os documentos estratégicos da UA em matéria de EFTP são orientações importantes para os países membros e podem ajudá-los a definir as suas estratégias e políticas nacionais em matéria de EFTP.

Estratégia de EFTP da União Africana

A visão para o EFTP na União Africana (UA) está formulada na «Estratégia continental para o ensino e a formação técnica e profissional para promover o emprego dos jovens» (Estratégia de EFTP da UA) (União Africana, 2017). A primeira missão desta estratégia consiste em criar um quadro geral unificado que possa servir de plataforma continental em torno da qual os Estados membros da UA agruparão ou serão convidados a construir sistemas de EFTP coerentes e integrados a nível nacional, regional e continental através do desenvolvimento e da execução de planos nacionais e regionais. A estratégia da UA para o EFTP visa contribuir para o estabelecimento de normas de qualidade comuns, o reconhecimento mútuo e a harmonização da formação entre países e entre a aprendizagem formal e não formal e a mobilidade dos intervenientes, especialmente dos professores.

A estratégia da UA para o EFTP salienta que o EFTP deve ser um sistema coerente que tenha por objetivo satisfazer as necessidades de desenvolvimento económico do continente em termos de capacidades humanas qualificadas, tanto em quantidade como em qualidade suficientes para o bem-estar social coletivo. O principal objetivo do ensino e formação técnica e profissional é não só proporcionar competências para obter emprego remunerado, mas também incentivar e apoiar a criatividade, a inovação e o empreendedorismo, a fim de desenvolver a capacidade de criação de emprego e de oportunidades de emprego.

«As guerras, os conflitos e outras catástrofes naturais também destruíram a disponibilização de sistemas EFTP em países em situações de conflito ou pós-conflito, que, infelizmente, são demasiados no continente. Embora existam esforços positivos significativos para reforçar o EFTP e a formação em empreendedorismo, os sistemas de EFTP em muitos países caracterizam-se por infraestruturas com recursos insuficientes, obsoletas ou danificadas; ligações intersectoriais inadequadas; falta de sistemas de gestão da informação sobre o trabalho; programas curriculares limitados e recursos humanos inadequados.» (AU, 2017: 9)

A Estratégia EFTP observa que, nos últimos anos, tendo em conta os rápidos avanços tecnológicos que ocorrem no mercado de trabalho, se tornou necessário integrar a flexibilidade, a adaptabilidade e a aprendizagem contínua na oferta de formação. Uma das evoluções mais importantes no setor do EFTP nos últimos anos tem sido uma mudança de paradigma no sentido de uma política mais holística em prol do setor, que permita adotar e reconhecer a aquisição de competências em todos os domínios da formação e da aprendizagem, sejam elas formais, informais ou não formais.

No entanto, a estratégia da UA para o EFTP observa que os sistemas de reforço das competências técnicas e profissionais em África são prejudicados pelas interligações insuficientes com o mercado de trabalho, pela falta de pessoal qualificado e por programas inadequados. Muito poucos países colocam a tónica no reforço das capacidades nas comunidades rurais, embora reconheçam o papel da economia informal, que é o maior empregador e a principal fonte de ensino técnico e profissional em África.

Para cumprir os seus objetivos, a estratégia da UA para o EFTP apela a uma mudança de paradigma no sentido de uma responsabilidade conjunta de todos os intervenientes, bem como enfoque nas competências e capacidades dos aprendentes para atividades empresariais (trabalho por conta própria) para além do emprego.

3.3.3 Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF)

As competências e qualificações da população africana são cruciais para a transformação do continente. As competências e qualificações são estratégicas no contexto da bolha demográfica do continente, que alguns veem como o «repositório de jovens do mundo». Por conseguinte, o ACQF é uma iniciativa política vital da UA.

O ACQF está a ser desenvolvido durante período de grandes transformações, o que representa um novo horizonte e perspetiva para o ACQF e o seu ecossistema. Está firmemente ancorado nas políticas e estratégias da UA, em especial:

- [Agenda 2063: A África que queremos](#)
- [Zona de Comércio Livre Continental Africana](#) (AfCFTA)
- [Protocolo ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à livre circulação de pessoas, direito de residência e direito de estabelecimento](#) (Protocolo sobre a Livre Circulação da UA);
- [Estratégia continental de educação para África](#) 2016-2025 (CESA 16-25).

As referências mais explícitas a um quadro continental de qualificações encontram-se em:

- CESA 16 — 25: Objetivos estratégicos 4, alíneas c) e d).
- Artigo 18.º do Protocolo sobre a Livre Circulação da UA.

O objetivo estratégico 4 da CESA 16-25 visa «assegurar a aquisição dos conhecimentos e competências necessários, bem como melhorar as taxas de conclusão a todos os níveis e grupos através de processos de harmonização a todos os níveis para a integração nacional e regional». Em particular, os objetivos c) e d) do objetivo estratégico 4 referem-se explicitamente à criação de quadros de qualificações, nomeadamente um quadro continental de qualificações ligado aos QNQ e aos QRQ:

- c) Criar quadros nacionais de qualificações (QNQ) e quadros regionais de qualificações (QRQ) para facilitar a criação de múltiplas vias de aquisição de aptidões e competências, bem como a mobilidade em todo o subsector.
- d) Desenvolver um quadro continental de qualificações ligado às qualificações regionais e aos quadros nacionais de qualificações (QNQ), a fim de facilitar a integração regional e a mobilidade dos diplomados.

A União Africana está a desenvolver o Quadro Africano de Qualificações Continental (ACQF), em parceria com a União Europeia, a GIZ e a Fundação Europeia para a Formação (ETF). Os objetivos do ACQF são apoiar a comparabilidade, a qualidade e a transparência das qualificações e da aprendizagem ao longo da vida; facilitar o reconhecimento de diplomas e certificados e apoiar a mobilidade (de aprendentes, trabalhadores, serviços); trabalhar em cooperação e complementaridade com os QNQ e os QRQ e apoiar a criação de um espaço africano de educação e qualificação; e promover a cooperação, o alinhamento/referenciação entre os quadros de qualificações em África e em todo o mundo.

O projeto ACQF (2019-2022) inclui o desenvolvimento de políticas, o reforço das capacidades, a cooperação em rede e a criação de um fundamento analítico e técnico de apoio à futura operacionalização do ACQF. O documento político e técnico do ACQF será apoiado por um plano de ação e orientações técnicas. O projeto apoia a criação de uma rede de agências dos QNQ (autoridades, unidades, conselhos), lançando as bases de uma estrutura de execução do ACQF bem contextualizada.

3.3.4 Tendências e dinâmica da EFTP

A investigação e as avaliações sobre as reformas e as políticas de EFTP em todo o continente são escassas e os sistemas de acompanhamento e avaliação e a análise de dados não estão desenvolvidos em todos os países. A argumentação deste capítulo baseia-se nas análises por país e por região enumeradas no capítulo Fontes, em especial:

- [Estudo](#) de cartografia do projeto Quadro Africano de Qualificações Continental, que inclui 13 relatórios por país, 3 relatórios regionais e um relatório abrangente entre países. QAC (2020, 2021).
- Fichas por país do programa Iniciativa para as Competências em África (SIFA)
- Relatório sobre o estado do EFTP na região da SADC (UNESCO, 2013)

32

Esta panorâmica centra-se em seis dimensões principais dos sistemas de EFTP.

- Estratégias e políticas de EFTP.
- Governação do EFTP: Instituições, partes interessadas.
- EFTP baseado em competências.
- Quadros nacionais de qualificações (globais ou setoriais).
- Reconhecimento de aprendizagem prévia (RPL, RVCC).
- Garantia de qualidade.

3.3.4.1 Estratégias e políticas de EFTP

Tal como salientado neste capítulo, o EFTP é um instrumento importante de política pública e essencial para o desenvolvimento humano e económico africano a curto e médio prazo. Pode apoiar o crescimento económico e a redução da pobreza; facilitar a transição dos jovens para um trabalho digno e para a idade adulta; melhorar a produtividade dos trabalhadores existentes e permitir a reinserção dos desempregados no mercado de trabalho; contribuir na reconstrução após conflitos e catástrofes; e promover a inclusão social através do trabalho por conta própria e do acesso à educação e à formação contínua (mulheres, jovens, candidatos a emprego).

Os parceiros de desenvolvimento e projetos e programas dos doadores nem sempre deram prioridade ao reforço e reforma dos sistemas e programas EFTP. Mais recentemente, a UE, o principal doador, reforçou o fluxo de assistência técnica e orçamental para apoiar os sistemas de EFTP e a sua articulação com o emprego, o desenvolvimento rural, o empreendedorismo feminino, e a reconstrução.

O contexto do EFTP é muito diversificado (e complexo) dado que o EFTP interage com outros intervenientes e instituições do sistema educativo, mas também com o emprego, a agricultura e o desenvolvimento rural, o desenvolvimento económico, a indústria e as políticas tecnológicas. As partes interessadas no EFTP representam uma vasta gama de setores da sociedade e níveis de governação em matéria de competências, incluindo instituições públicas responsáveis pela definição e execução de políticas, parceiros sociais, regiões, setores económicos, sociedade civil (por exemplo, organizações de estudantes e professores, associações empresariais de mulheres), investigação (por exemplo, observatórios de competências) e a comunidade diversificada de prestadores de ensino e formação e centros de orientação profissional (todos os subsectores e tipos).

A oferta de EFTP é diversificada e inclui sistemas formais de formação, bem como aprendizagens tradicionais relacionadas com o setor informal da economia e os artesãos informais.

Embora possa haver debilidades na visão global e na coerência na execução e acompanhamento das reformas do ETPF, muitos países africanos reconheceram claramente a necessidade de reformas sistémicas do ETPF e são influenciados pelo pacote de reformas que se tornou a ortodoxia política internacional nas últimas duas décadas. A maioria dos países realizou progressos na aplicação deste pacote. No entanto, alguns países foram muito mais longe do que outros. Ao tentar compreender isto, é importante compreender que muitos fatores estão relacionados com questões muito além do ETPF, como a incidência de conflitos militares ou o estatuto de desenvolvimento nacional. De igual modo, é necessário considerar que a utilização de elementos do conjunto de ferramentas de ETPF pode estar estreitamente relacionada com questões relacionadas com a maturidade dos sistemas em determinados países. Isto pode significar que certas reformas ainda não são exequíveis em alguns contextos.

A visão e os planos para a reforma e o desenvolvimento do ETPF foram formulados em diferentes tipos de pacotes estratégicos, por exemplo:

- Marrocos: [Estratégia de Formação Profissional 2021](#), liderada pelo Ministério da Formação Profissional; Além disso, o país adotou a [Visão Estratégica 2030 para uma Escola de Equidade, Qualidade e Promoção](#). A nova lei-quadro relativa à educação — [Lei Cadre n.º 51-17](#), adotada em 9 de agosto de 2019 — define as principais orientações da reforma de todo o sistema de ensino, formação e investigação científica.
- Moçambique: Programa Integrado de Reforma da Educação Profissional (PIREP). Este programa foi apoiado pelo Banco Mundial e completado com uma série de resultados sustentados pelas autoridades nacionais, com a Autoridade Nacional da Educação Profissional - [ANEP](#) — a liderar.
- Quênia: Política Nacional de Desenvolvimento de Competências 2030. Esta é a primeira estratégia abrangente e elaborada no domínio das competências no Quênia desde a independência ([em 1963](#)).

3.3.4.2 Governação do ETPF: Instituições, partes interessadas

O panorama de modelos de governação do ETPF varia no continente. Em termos gerais, existem dois modelos principais:

- **Dirigido pelo Ministério:** A política de ETPF é planeada, coordenada, implementada e acompanhada diretamente por um ministério. Este modelo apresenta variações:
Em alguns países, um dos principais ministérios é responsável pela aplicação da política de ETPF. Por exemplo: Na Tunísia, o Ministério do ETPF e do Trabalho dispõe de um departamento de ETPF especializado.

Noutros países, dois ou mais ministérios partilham a responsabilidade pela política de ETPF. Por exemplo: Camarões — o departamento de ETPF do Ministério do Ensino Secundário administra toda a política de ETPF, a oferta e a atribuição de qualificações relacionadas com o ETPF-I nas escolas secundárias; enquanto o Ministério do Trabalho e do ETPF é responsável por toda a oferta de ETPF (ETPF-C) para adultos e trabalhadores nos centros de formação, privados e públicos, deste subsistema.

- **Direção da Agência de ETPF (autoridade de ETPF):** Muitos países anglófonos criaram entidades jurídicas de direito público, dotadas de autonomia administrativa e financeira e responsáveis perante um conselho diretivo, com a participação de ministérios e outras instituições (agências e comissões) do ecossistema de ETPF (por exemplo, indústria, organismos profissionais, exames, currículos, garantia de qualidade). O âmbito das funções e responsabilidades destas instituições coordenadoras de ETPF varia de país para país, dependendo da prioridade dada ao ETPF e do contexto jurídico dos países. Em vários países, as agências de ETPF são responsáveis pelo desenvolvimento e coordenação da aprendizagem empresarial e do empreendedorismo, para além do ETPF-I e do ETPF-C.

O Maláui, a Nigéria e a Zâmbia são exemplos de países em que essas autoridades de ETPF desempenham um papel de liderança na política e coordenação do ETPF.

No **Maláui**, a Autoridade para o Ensino e a Formação Técnica, Empreendedora e Profissional ([TEVETA](#)) é uma entidade reguladora criada em 1999 por uma lei do Parlamento. Foi criado para funcionar como um organismo independente e autónomo mandatado para criar um sistema TEVET integrado, orientado para a procura, baseado nas competências, modular, abrangente, acessível, flexível e suficientemente consolidado para servir tanto a população rural como a população urbana do Maláui. O principal objetivo da Autoridade TEVET é contribuir para o desenvolvimento dos recursos humanos através da formação e do desenvolvimento de competências sustentáveis, a fim de liderar a produção e o crescimento socioeconómico impulsionado pelas exportações do país. TEVETA Malawi gere programas de formação, de garantia da qualidade, e a taxa TEVET, bem como programas de reforma do ETPF apoiados por doadores (por exemplo: Plano de melhoria do ETPF, Competências para a resiliência).

Na **Nigéria**, o Conselho Nacional de Educação Técnica (NBTE) tem um vasto âmbito de trabalho, incluindo a coordenação da prestação e gestão do Quadro nigeriano de Qualificações de Competências ([QNQ](#)), cujo manual operacional foi publicado em junho de 2021.

Na **Zâmbia**, a Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authority ([TEVETA](#)) é um organismo estatutário do Ministério do Ensino Superior, cuja missão consiste em proporcionar um sistema de ensino técnico, formação profissional e empreendedorismo de craveira mundial que contribua para o desenvolvimento económico da Zâmbia. Para além da formação, o TEVETA gere o sistema de gestão de dados dos aprendentes, o sistema de bolsas e a acreditação de avaliadores, examinadores e formadores.

- **O papel das partes interessadas no ciclo político do ETPF:** O ecossistema de ETPF é complexo e a participação das partes interessadas é organizada e apoiada segundo modelos diversos.

Partes interessadas: parceiros sociais, organismos profissionais, organismos do setor económico e outras instituições (públicas e sem fins lucrativos) com um papel fundamental em determinados domínios do ecossistema, tais como os acima referidos (exames, desenvolvimento curricular, garantia de qualidade, desenvolvimento profissional dos professores, registo de qualificações).

A participação das partes interessadas assume diferentes formas:

- Na orientação estratégica e política do sistema de ETPF: na qualidade de membros dos conselhos de administração e das comissões.
- Contribuição para a conceção e revisão de estratégias e planos de ação em matéria de ETPF: enquanto membros de grupos de trabalho ad hoc, órgãos consultivos e parlamento.
- Participação no processo legislativo, em várias fases do processo — iniciativa, leituras, validação.
- No ciclo de desenvolvimento e aprovação das qualificações: em instâncias de colaboração existentes, como os Comitês Técnicos Setoriais.
- No processo de avaliação e certificação dos aprendentes: os representantes dos organismos setoriais e profissionais são frequentemente membros regulares dos painéis de júri e do reconhecimento de comités de aprendizagem anteriores, a fim de verificar se a demonstração de competências é credível e está em conformidade com as normas.

- E, mais importante ainda: Em programas de aprendizagem em contexto laboral, estágios e aprendizagem prática: Os organismos profissionais e setoriais e as empresas (públicas e privadas) têm um papel importante a desempenhar, que pode ir desde a promoção e sensibilização das empresas até à disponibilização de locais de aprendizagem e equipamento de aprendizagem em parceria com centros de ETPF, orientação e apoio dos formandos de ETPF no local de trabalho.

A qualidade deste envolvimento e o seu contributo para a relevância do ETPF e para a eficiência interna e externa são muitas vezes problemáticos. As instituições de ETPF manifestam frequentemente o seu descontentamento com a baixa participação das partes interessadas nas questões de ETPF consideradas como determinantes para os resultados de aprendizagem (aprendizagem prática); e os empregadores queixam-se da inadequação entre as competências exigidas pelas empresas e os empregos e os resultados de aprendizagem dos estudantes/diplomados do ETPF.

3.3.4.3 ETPF baseado em competências

O ETPF baseado nas competências enraizou-se em muitos países africanos, procurando estabelecer uma melhor ligação entre as necessidades do mercado de trabalho e as normas profissionais e de qualificações, por um lado; e por outro lado, com os programas de formação e com as normas e práticas de avaliação e certificação. Mais informação sobre a ETPF baseada nas competências está disponível no título 3.3.6, com enfoque em três casos: Quênia, Marrocos e Moçambique.

Os quadros de qualificações setoriais (ETPF) e nacionais, baseados nos princípios dos resultados da aprendizagem e expressando o significado dos níveis de qualificações por descritores (em domínios fundamentais da aprendizagem, por exemplo, conhecimentos, competências, autonomia e responsabilidade) têm contribuído para uma mudança gradual de paradigma no sentido de reconhecer o valor intrínseco da aprendizagem independentemente do modo de aprendizagem (formal, não formal, informal) ou do percurso educativo (académico, profissional).

Em vários países (Cabo Verde, Camarões, Marrocos, Moçambique, Tunísia), o quadro de garantia de qualidade em matéria de ETPF está estreitamente associado aos princípios e métodos da **abordagem baseada nas competências** (approche par compétences - APC). O ciclo do CAA envolve uma análise prospetiva de competências a montante, principalmente com uma delimitação setorial, conduzindo à conceção de normas de competência e de avaliação. Sabe-se que os estudos de mercado de licenciados contribuem de forma útil para o acompanhamento, com base em dados concretos, da qualidade e pertinência da aprendizagem e das qualificações. No entanto, o estudo de mapeamento ACQF (2020) detetou apenas casos raros de tais estudos serem regularmente realizados e os resultados utilizados para melhorar a qualidade (Marrocos é um desses casos).

Num número crescente de países, as qualificações de ETPF estão cada vez mais abertas à validação da aprendizagem não formal (reconhecimento da aprendizagem prévia) para tornar as competências visíveis; e a novas formas de aprendizagem (vários tipos de aprendizagem em contexto laboral, aprendizagem digital, microaprendizagem) para responder às necessidades e potencialidades individuais.

3.3.4.4 Reconhecimento da aprendizagem anterior/validação de competências

A adoção dos resultados da aprendizagem como conceito fundamental e instrumento de conceção e organização das qualificações e da aprendizagem ganhou terreno em muitos países. Com esta afirmação das abordagens baseadas nos resultados da aprendizagem, em primeiro lugar nas qualificações de ETPF, mas também gradualmente no ensino superior, os sistemas e quadros abertos ao reconhecimento da aprendizagem

anterior (RPL)/validação do acervo da experiência (VAE)/reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).

Muitos QNQ reconhecem o lugar dos resultados da **aprendizagem não formal e informal**. A terminologia e os conceitos são importantes no contexto diversificado do continente africano. Entre os países francófonos, o termo validação do acervo da experiência (VAE) é amplamente utilizado e diz respeito à documentação e avaliação dos conhecimentos, aptidões e competências adquiridos através da experiência profissional e da experiência de vida com base em normas de qualificação válidas para outras formas de aprendizagem (formal).

O VAE pode assumir várias formas e inclui uma sequência de etapas centradas na candidatura.

Entre os países de língua portuguesa, especialmente Angola e Cabo Verde, o termo mais utilizado é Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). Ao mesmo tempo, em Moçambique, existe uma preferência pela expressão «reconhecimento de competências adquiridas». Em termos gerais, o significado dos conceitos RVCC e VAE é bastante semelhante. No contexto dos países anglófonos, o termo RPL tem uma aceitação generalizada. Ainda assim, o seu significado pode ter uma interpretação diferente que englobe o reconhecimento de qualquer forma de aprendizagem (não apenas não formal e informal, da vida e da experiência profissional).

Os relatórios por país do estudo de mapeamento ACQF (2020) concluíram que a VAE, a RVCC e a RPL atingiram um grau diferenciado de integração e visibilidade nas políticas de educação e formação e nos sistemas de qualificações. Em alguns países, o quadro de qualificações está a acolher favoravelmente a aprendizagem não formal e informal e estão a ser criados ou desenvolvidos mecanismos e capacidades de aplicação da regulamentação e técnicas. Alguns exemplos selecionados ilustram a gama de situações em relação à RPL/RVCC/VAE:

- Em Angola, a criação do sistema de RVCC é definida no [Plano Nacional de Desenvolvimento 2018-2022 de Angola](#) como um dos principais objetivos do sistema nacional de qualificações. Dois objetivos do programa dizem respeito à operacionalização do RVCC: a aprovação da base jurídica do RVCC e a conclusão de 80 experiências neste domínio.
- A Lei sobre o Reconhecimento, a Validação e a Certificação de Competências ([Decreto-Lei n.º 54/2014, de 22 de setembro](#)) de Cabo Verde estabelece o seguinte: «As pessoas adquirem, com a sua experiência de vida, nomeadamente em atividades profissionais, conhecimentos e competências relevantes para o exercício de muitas atividades. Essas competências podem e devem ser formalmente certificadas e, se necessário, complementadas com formação adaptada às necessidades individuais, promovendo assim o acesso a níveis de qualificação mais elevados.» A lei define igualmente os processos RVCC ao longo de três fases, começando por informação e orientação, seguidas do reconhecimento e validação de competências e, posteriormente, da certificação de competências. Para apoiar os profissionais e as agências de execução, Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ) publicou documentos de orientação, nomeadamente: [Guia de apoio à operacionalização dos processos de RVCC profissional](#) (março de 2016), e b) [Processo de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais](#), março de 2013.
- Em Marrocos, a [Visão Estratégica 2030 para uma Escola de Qualidade e Promoção Equivalentes](#) prevê o desenvolvimento de um sistema global de VAE, observando: «Adotar um sistema unificado de validação das realizações cognitivas e profissionais das pessoas, supervisionado por um organismo nacional independente, no qual estarão representados os diferentes departamentos de educação e formação e setores profissionais» (Alavanca 19, p. 70). Nos últimos dez anos, a VAE adquiriu alguma experiência, com base em parcerias do Departamento de Formação Profissional com federações setoriais e ministérios setoriais, que levou a cabo vários [projetos VAE](#) em setores com elevada procura de mão de obra com qualificações. O processo VAE está estruturado em quatro fases: A) Informação e aconselhamento dos

candidatos; B) Quanto à admissibilidade: Dar instruções ao processo de candidatura e decidir sobre a elegibilidade; C) Seguimento com o candidato; E d) Certificação: O júri decide sobre a validação das competências com base na experiência profissional — com base na norma de certificação.

- Desde a sua criação, o QNQ da África do Sul prevê a obtenção de qualificações e qualificações parciais através da RPL. Desde 2014, quando a apresentação dos dados se tornou obrigatória, a Autoridade de Qualificações da África do Sul (SAQA) tem envidado esforços sistemáticos para sensibilizar as partes interessadas do QNQ para este aspeto e para permitir o carregamento de dados RPL na base de dados dos titulares de créditos nacionais (National Learners Records Database — NLRD). A RPL na África do Sul é empreendida e atribuída de forma holística, que inclui os princípios e processos através dos quais os conhecimentos e competências prévios de uma pessoa são visíveis, mediados e avaliados, e exige a participação de todas as partes interessadas do QNQ. Distinguem-se duas formas primárias de RPL, uma para proporcionar vias de acesso alternativas aos programas de aprendizagem, designações profissionais, emprego e progressão na carreira e outra para prever a atribuição de créditos para uma qualificação ou qualificação parcial registada no QNQ. A política [ministerial de coordenação da RPL](#) prevê a coordenação e o financiamento da RPL e responsabiliza a SAQA e os conselhos de qualidade para desempenharem as suas funções em relação à RPL, tal como estabelecido na Lei QNQ. O [estudo da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos sobre RPL](#), que envolve mais de 20 países, posicionou a África do Sul num grupo de apenas 5 países na «Fase 5 de 7», o que significa um país com «ilhas de boas práticas de RPL».
- O **Quénia** está a dar maior prioridade ao desenvolvimento e à operacionalização de um [sistema de RPL](#) abrangente, estreitamente articulado com o QNQ, e que inclui um quadro político, orientações técnicas, garantia da qualidade e acreditação dos centros de avaliação. A experimentação do novo sistema teve início em 2021, em três setores: Mecânica de veículos a motor, soldadura e têxteis. Os processos de RPL podem conduzir a qualificações parciais e completas e são expressos em créditos RPL, que podem ser utilizados para prosseguir o ensino e a formação. A política de RPL beneficia de muita informação e visível pública e é apoiada pelo mais alto nível político, bem como pelos órgãos representativos do setor informal da economia. A KNQA, a autoridade principal do QNQ, assegura a coordenação da política e da execução da RPL.

Os **sistemas de acumulação e transferência de créditos** são amplamente utilizados, embora existam algumas diferenças entre países e setores. O sistema LMD no ensino superior, adotado por um grande número de países da África Ocidental e Central, está associado a um modelo normalizado de 30 créditos (volume de trabalho dos estudantes) por semestre. Num dos países analisados, o sistema de ensino superior segue o modelo de 1 créditos = 25 — 30 horas de trabalho do estudante, enquanto o sistema de EFTP utiliza o modelo de 1 créditos = 10 horas de trabalho do estudante. Em vários países, é estabelecido o modelo de 1 crédito = 10 horas. A utilização de horas nocionais é amplamente utilizada, embora possam ser encontradas diferentes interpretações do conceito em diferentes setores. No Quénia, o QNQ é explícito sobre a gama de créditos dos níveis de qualificações e os resultados de RPL são expressos em créditos.

3.3.4.5 *Garantia de qualidade*

Na avaliação dos sistemas de EFTP na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), a UNESCO (2013) salientou um forte sentido de empenhamento em toda a região no que respeita à garantia da qualidade. Os governos parecem estar cientes de que os desafios de qualidade continuam a ser significativos. No entanto, embora alguns governos tenham sido muito positivos quanto ao estado atual dos seus sistemas de garantia da qualidade, as auto-avaliações das partes interessadas são baixas.

Os sistemas de garantia de qualidade e a distribuição das responsabilidades em matéria de garantia da qualidade diferem. Em alguns sistemas, uma única agência de garantia da qualidade é responsável por uma vasta gama de práticas de garantia da qualidade, enquanto noutros sistemas a responsabilidade é distribuída por várias agências, algumas das quais são mais limitadas no seu papel. As diferentes agências centram-se também em diferentes práticas de garantia da qualidade, tais como a avaliação e a certificação de saída; aprovação dos programas de ETFP e melhoria da qualidade dos provedores / formadores; ou a moderação da acreditação e da avaliação do prestador. Além disso, diferentes agências podem desempenhar tarefas de garantia da qualidade semelhantes, mas podem fazê-lo em diferentes partes do setor ETFP e/ou em diferentes tipos de agências prestadoras.

Mesmo nos casos em que os sistemas de GQ são mais robustos, existe uma vasta gama de abordagens e falta de provas sólidas sobre a sua eficácia. Alguns países procuraram adotar uma abordagem de desenvolvimento da garantia da qualidade, em que o sistema de GQ presta uma atenção considerável ao reforço das capacidades dos provedores / formadores que se espera venham a estar na linha da frente da prestação de qualidade. Esta parece ser uma abordagem proveitosa para os outros explorarem.

Quénia

O **Quénia** adotou um quadro de garantia da qualidade do ETFP, que tem em conta os conceitos e instrumentos do quadro europeu de garantia de qualidade para o ETFP (EQAVET). “O projeto europeu de garantia da qualidade no ensino e formação profissionais (www.eqavet.eu) oferece uma abordagem interessante para a implementação da garantia da qualidade, que inclui dez elementos constitutivos e uma abordagem plan-do-check-act (PDCA) de melhoria contínua. A abordagem PDCA está incorporada no modelo de garantia de qualidade do ETFP apresentado para o Quénia.” (Quadro de garantia da qualidade do ETFP do Quénia, 2018: 5). A garantia de qualidade é uma componente regulamentar explícita das políticas e domínios técnicos do ETFP: (i) o quadro de ensino e formação baseado nas competências do Quénia inclui disposições específicas sobre a avaliação da qualidade dos referenciais e qualificações do ETFP; (ii) avaliação e atribuição de qualificações: para resolver a questão da fragmentação e da diversidade de métodos utilizados pelas diferentes instituições, a Autoridade Nacional de Qualificações do Quénia (KNQA) desenvolveu «Normas e orientações nacionais para a avaliação», a fim de harmonizar os processos e métodos de avaliação no Quénia, desde as qualificações de base até às qualificações universitárias (nível 1-10 do KNQF).

O Quénia criou três centros de excelência ETFP para salvaguardar a qualidade e implementar a mudança. O conceito de Centros de Excelência de ETFP teve origem na política Visão 2030 do Quénia. Previu a criação de Centros de Excelência com base nas vantagens comparativas de cada instituição. Além disso, os Centros de Excelência estão integrados no Plano Estratégico Nacional do Quénia para o setor da educação 2018-2022 como centros de incubação para o desenvolvimento do empreendedorismo, da tecnologia e da inovação. Foi identificado o Instituto de Formação Técnica de Nairobi para oferecer um Diploma no Técnico Automóvel Mechatronics. Os outros dois centros de formação são o Kiambu Institute of Science and Technology for Diploma in Industrial Mechatronics Technician e o Instituto de Formação Técnica Thika para oferecer Diploma em Técnico Autobody Mechatronics.

Moçambique

A legislação do ETFP associa estreitamente o quadro de garantia da qualidade ao quadro de qualificações profissionais. A conceptualização do sistema de garantia da qualidade da educação profissional é holística, multidimensional e incorpora o QNQP.

A [Lei nº 6/2016](#) sobre a educação profissional define o Sistema de Garantia de Qualidade da Educação Profissional (SSQEP) como o quadro abrangente para garantia da qualidade com múltiplas dimensões interconectadas, abrangendo desde a implementação do QNQP (níveis, descritores, padrões de qualificação, unidades de resultados de aprendizagem, registo no Catálogo de Qualificações) até a acreditação de instituições da educação profissional.

A ANEP concebe o sistema de garantia de qualidade como uma combinação de medidas e instrumentos em dois níveis principais (macro e micro).

Tab. 5: SGQEP – combinação de sistema de níveis macro e micro

Nível Macro (ANEP)	Nível Micro (instituições de formação)
1. QNQP. 2. Regulação do design e a validação de padrões de qualificações e habilidades. 3. Acreditação de provedores de educação profissional. 4. Registo e certificação de formadores, avaliadores e verificadores (internos e externos). 5. Garantia de qualidade no processo de avaliação 6. Sistema de certificação.	Sistema de autoavaliação e acreditação externa: Promove mudanças ascendentes, participação, transparência da gestão é sustentável. Baseado em áreas principais: Liderança, sucesso escolar dos alunos, gestão de pessoal, programas / currículos, ensino e aprendizagem, gestão de recursos, envolvimento da comunidade no ambiente de aprendizagem, adesão escolar.

Marrocos, a garantia de qualidade do ETPF assenta nas premissas da abordagem baseada nas competências para desenvolver e executar programas e qualificações de ETPF.

3.3.4.6 Qualificações e quadros de qualificações

Considerando um total de 41 países incluídos nos dados recolhidos pelo estudo de cartografia do ACQF (2020), o continente dispõe de um maior número de quadros de qualificações (aprovados, iniciados ou de execução avançada) do que outras regiões maiores quando adotaram os seus quadros de qualificações globais. Embora treze anos separassem o advento do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e o desenvolvimento do ACQF, é muito útil notar que, quando a base jurídica do QEQ foi aprovada (2008), apenas três países dispunham de QNQ operacionais (França, Irlanda e Reino Unido).

Pelo final de 2020, o continente africano tinha:

- Três QNQ na fase de execução avançada (e já revistos);
- Dezanove quadros de qualificações na fase em que a base jurídica pertinente tinha sido aprovada e a sua aplicação tinha começado. Alguns destes quadros de qualificações possuem uma experiência substancial e podem ser considerados parte do grupo avançado de execução. Em sete destes dezanove países, sete casos são quadros de qualificações de ETPF (países assinalados na tabela em baixo);
- Oito países que desenvolvem os seus QNQ, dos quais uma parte tinha entrado no processo de aprovação/adopção;
- Oito países que estão a tomar medidas iniciais para o desenvolvimento de um QNQ;
- Foi adotado um quadro regional de qualificações, o Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF), e teve início a sua aplicação;
- Foi adotado um quadro regional de qualificações, o Quadro de Qualificações para o Ensino Superior da África Oriental (EAQFHE), embora a sua aplicação se tenha limitado às qualificações do ensino superior.

Quadros de qualificações em África por fase de desenvolvimento e execução — panorâmica (final de 2020).
Destaque: Países com um quadro de qualificações de âmbito setorial (principalmente centrado nas qualificações dos sistemas ETFP)

Tab. 6: Quadros de qualificações em África por fase de desenvolvimento e execução

Fase de desenvolvimento e implementação do QNQ	Países
Sem QNQ	Chade, República do Congo, São Tomé e Príncipe
QNQ na reflexão precoce	Burkina Faso, Camarões, União das Comores, República Democrática do Congo, Guiné, Guiné-Bissau, Mali, Togo
QNQ em desenvolvimento e consulta	Angola, Burundi, Costa do Marfim, Egito, Madagascar, Marrocos, Serra Leoa, Somália
Ato jurídico do QNQ aprovado, início da execução	Botsuana, Essuatíni, Etiópia, Gâmbia, Gana, Quénia, Lesoto, Maláui, Moçambique, Namíbia, Nigéria, Ruanda, Senegal, Seicheles, Tanzânia, Tunísia, Uganda, Zimbabué, Zâmbia
QNQ em execução avançada e revisão	Cabo Verde, Maurícias, África do Sul

Fonte: Conjunto de dados do estudo de cartografia ACQF

3.3.5 Panorâmica dos registos nacionais de qualificações: enfoque em dados de 5 países

Os registos dos QNQ são instrumentos importantes para a transparência sobre todo o leque de qualificações dos diferentes países. A qualidade, a exaustividade e a acessibilidade a esta informação são fundamentais para os utilizadores finais (aprendentes, empregadores e trabalhadores). O registo oferece igualmente uma perspetiva sobre o estado efetivo da execução dos QNQ. Tal como mencionado no presente capítulo, a transição dos conceitos para as bases jurídicas e técnicas aprovadas dos QNQ pode ser longa e desigual. Mas o caminho desde a aprovação da legislação até à sua tradução em ações é outra fase do ciclo político, centrada na obtenção dos resultados fundamentais, tais como as qualificações no QNQ e os instrumentos destinados a fornecer esses bens sociais à população.

Esta breve secção analisa duas questões principais:

- O que podemos aprender com os registos e bases de dados do QNQ?
-
- Quais as qualificações incluídas nos registos e bases de dados dos QNQ — por níveis e por setores?

Para efeitos desta breve análise, explorámos os registos de qualificações existentes e acessíveis em cinco países: Cabo Verde, Quénia, Marrocos, Moçambique e África do Sul. O estudo de cartografia ACQF (ACQF, 2020) inclui relatórios por país sobre estes cinco QNQ, mas esta secção refere-se ao relatório de viabilidade ACQF (ACQF, 2021), uma vez que este analisa os dados extraídos dos registos dos QNQ. Agradecemos aos peritos nacionais que nos ajudaram a aceder aos dados.

Os registos de qualificações do QNQ e as bases de dados dos cinco casos estão estruturados de forma diversa:

- Com exceção de Marrocos, os registos de qualificações do QNQ estão disponíveis em linha e são mantidos no sítio Web da instituição encarregada da coordenação e execução do QNQ. Marrocos publica informações sobre as suas qualificações existentes e está atualmente a desenvolver um vasto sistema de informação pesquisável sobre referenciais, programas e qualificações ETFP, bem como planos para a criação de um registo exaustivo do QNQ numa fase posterior.

- No caso do Quênia e da [África do Sul](#), os registos do QNQ são exaustivos e inclusivos, ou seja, incluem todas as qualificações de todos os subsectores e níveis. Os respetivos registos podem ser pesquisados e estão disponíveis em linha para os utilizadores. Em ambos os casos, o registo inclui as descrições pormenorizadas das qualificações, apresentadas de acordo com os requisitos normalizados/campos de dados.
- Cabo Verde está a implementar um QNQ inclusivo a oito níveis, já revisto. O registo do QNQ (Catálogo Nacional de Qualificações) está disponível [em linha](#) e é gerido pela instituição principal do QNQ — a Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ). No entanto, inclui apenas as qualificações EFTP (níveis 2 a 5). Todas as qualificações constantes do registo dos QNQ são integralmente apresentadas de acordo com um modelo normalizado, que inclui o perfil de qualificações, as normas de formação e a avaliação, descritos em resultados de aprendizagem de diferente granularidade. As qualificações do sistema de ensino superior são registadas pela autoridade reguladora do ensino superior, a Agência Reguladora do Ensino Superior (ARES).
- Em Moçambique, dois QF setoriais trabalham em paralelo (EFTP e ensino superior), cada um com base numa base jurídica diferente, definindo os descritores de nível, os tipos de qualificações e os requisitos de garantia de qualidade. O QNQ do EFTP é gerido pela Autoridade Nacional de EFTP (ANEP), enquanto o QNQ para o ensino superior é coordenado pelo Conselho Nacional de Avaliação da Qualidade (CNAQ). Os dados sobre as qualificações do ensino superior não estão disponíveis num registo em linha, mas foram obtidos através de um pedido à CNAQ. Todas as qualificações do [registo](#) de QNQ EFTP (Catálogo Nacional de Qualificações) são integralmente apresentadas de acordo com um modelo normalizado, que inclui o perfil de qualificações, o referencial de formação e a avaliação, descritos em resultados de aprendizagem de diferentes granularidade.

A distribuição do número de qualificações nos registos QNQ indicados, por níveis e por setores, é visualizada por dois gráficos por país. Um gráfico mostra a distribuição das qualificações por níveis; outro mostra a distribuição por setor.

- Uma constatação importante diz respeito à grande diferença no número total de qualificações incluídas nos registos do QNQ. Comparação dos dois casos que dispõem de registos exaustivos que abrangem todos os níveis: O Quênia tem 1 262 qualificações, enquanto a África do Sul tem 22 026 qualificações. A distribuição por níveis nestes dois casos mostra um padrão diferente de distribuição de qualificações entre níveis mais elevados, médios e inferiores. O registo do QNQ sul-africano apresenta uma clara concentração de qualificações nos níveis mais elevados (especialmente nos níveis 8 e 9), enquanto o registo do QNQ do Quênia mostra uma distribuição equilibrada entre os níveis 3 a 7.
- No âmbito deste estudo não é feita uma análise fina e contextualizada da distribuição de qualificações por setores no capítulo. Para o presente relatório, é importante ter em conta as seguintes conclusões:
 - Diferentes nomenclaturas setoriais utilizadas: Diferentes conceitos subjacentes, bem como a gama e número de setores. Alguns países utilizam uma classificação baseada nos setores da educação (registo do ensino superior de Moçambique), outros utilizam uma combinação de setores educativos e económicos, enquanto outros aplicam uma estrutura mais ocupacional na sua classificação das qualificações.
 - Uma análise mais aprofundada da concentração da distribuição por setores mostra que, atualmente, a maioria destes QNQ tem um número bastante limitado de qualificações em TIC, o que levanta questões sobre a capacidade do sistema de qualificações para alavancar a transição digital e a adaptação da mão de obra às exigências da automatização e da Quarta Revolução Industrial.

- Os registos dos QNQ analisados possuem qualificações em todos os setores da classificação utilizada, em geral em diferentes setores dos serviços, da indústria e da agricultura. Há assimetrias a assinalar, como a elevada concentração (mais de 40 %) de qualificações num setor (por exemplo, ciências sociais, empresas e direito) num dos casos apresentados.

Cabo Verde

Fig. 1: Qualificações de EFTP no Catálogo de Qualificações do QNQ, por níveis

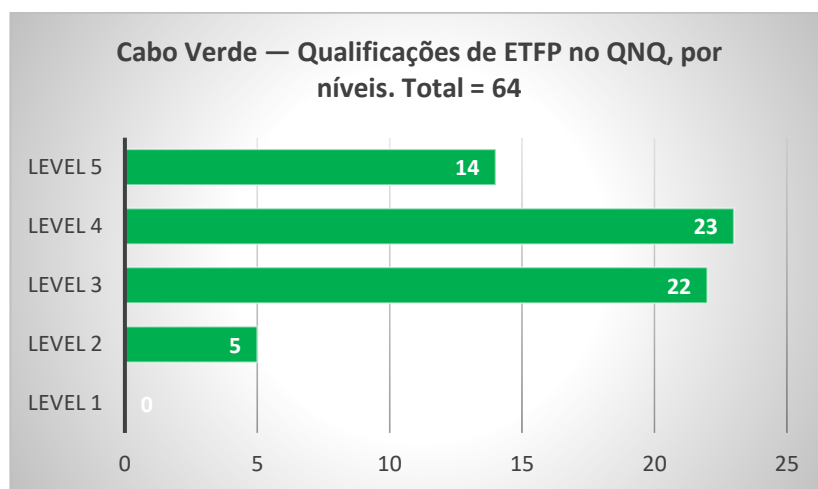
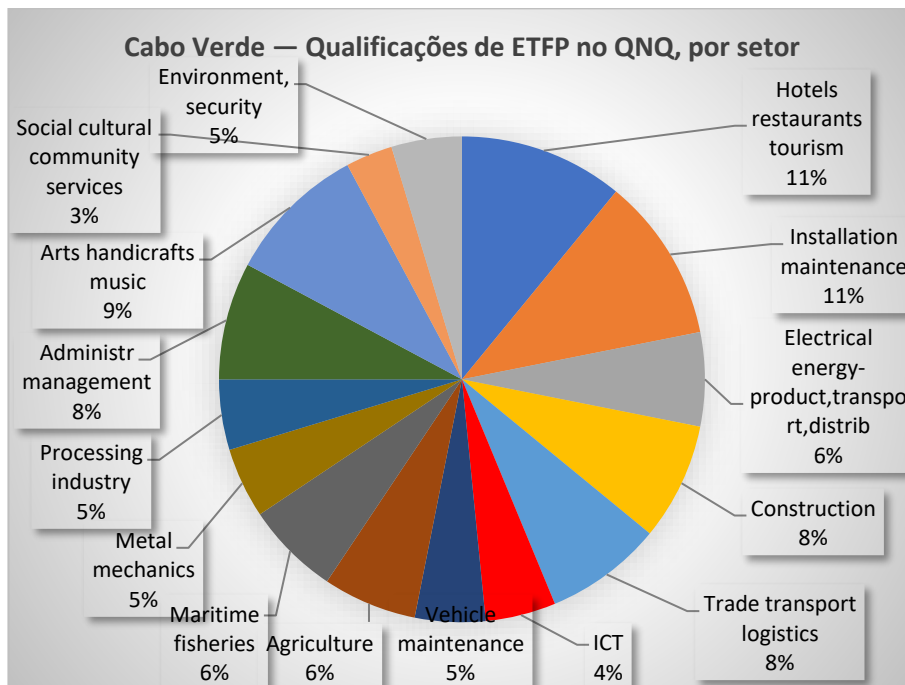


Fig. 2: Qualificações de EFTP no QNQ — Catálogo Nacional de Qualificações, por setor



Quénia

Fig. 3: Qualificações no registo QNQ, por níveis

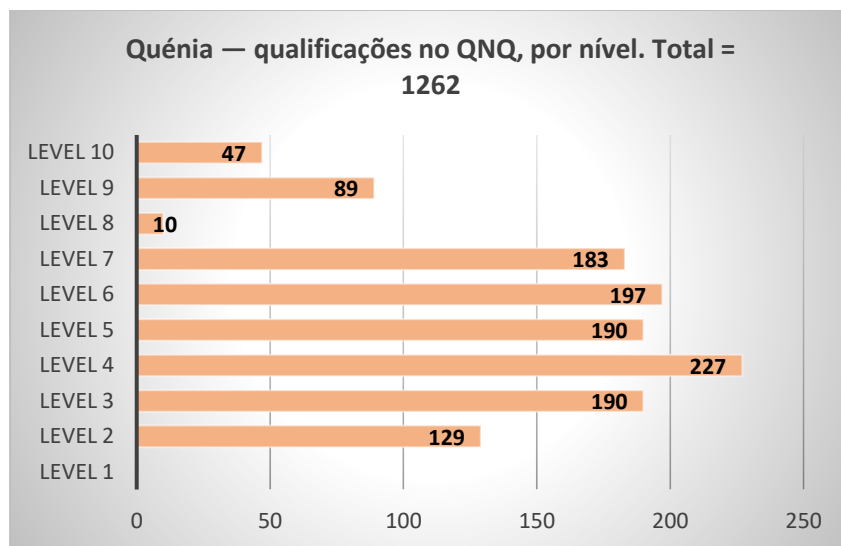
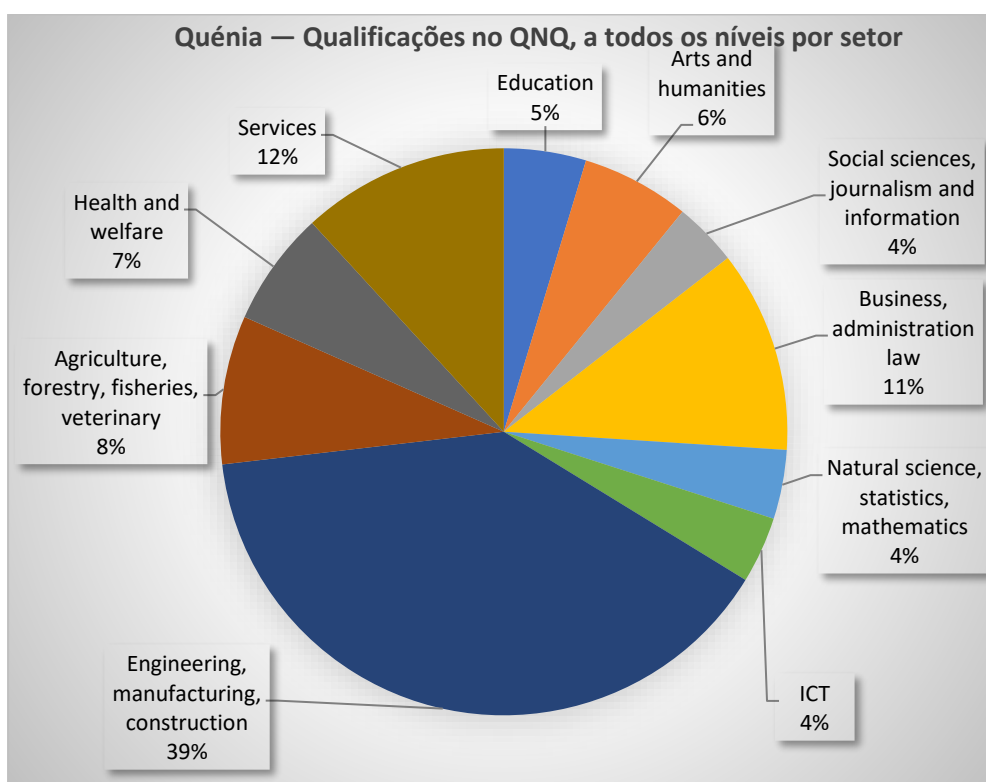


Fig. 4: Qualificações no registo QNQ, por setor



Marrocos

Fig. 5: Qualificações no registo ETFP, por níveis

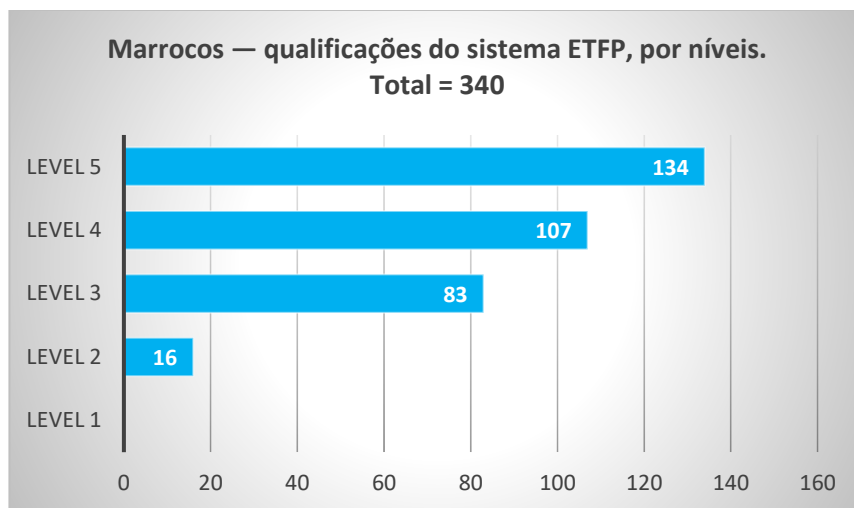
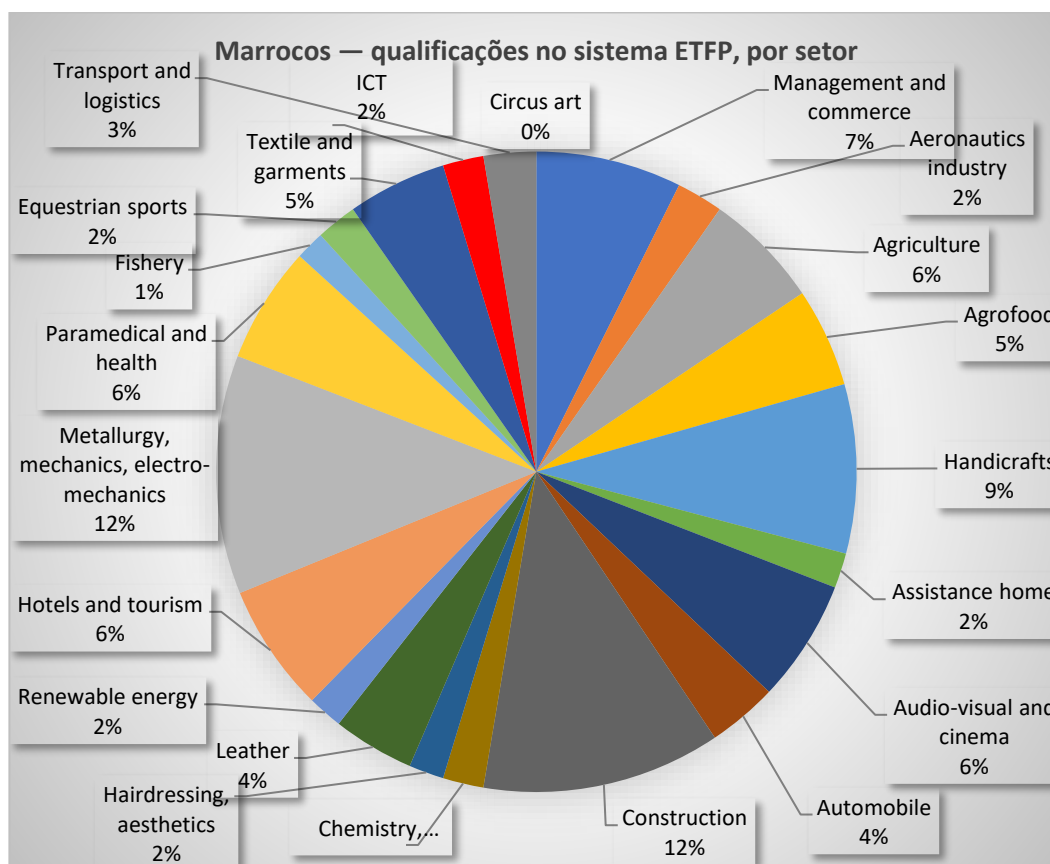


Fig. 6: Qualificações no registo ETFP, por setor



Moçambique

Fig. 7: Qualificações (ETFP e ensino superior, em conjunto), por níveis

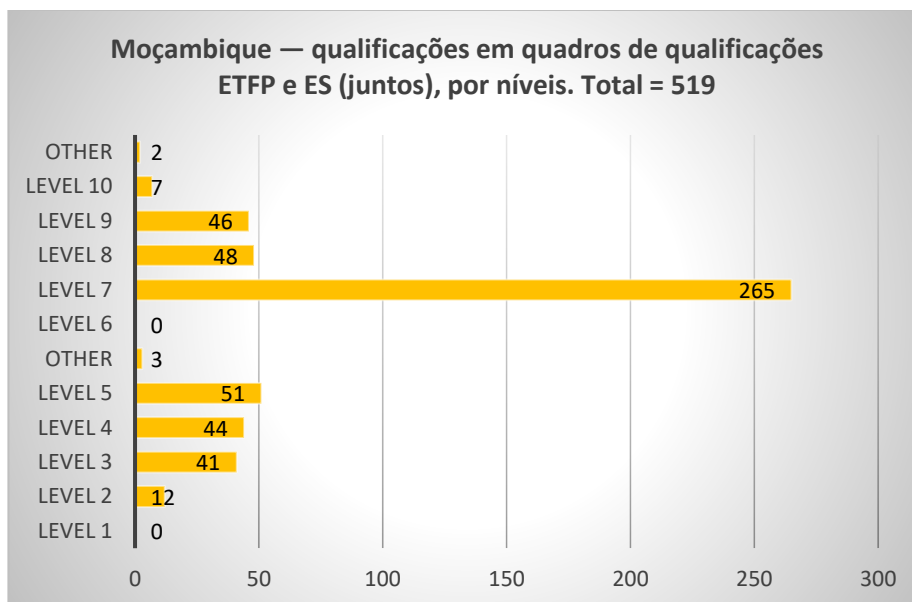
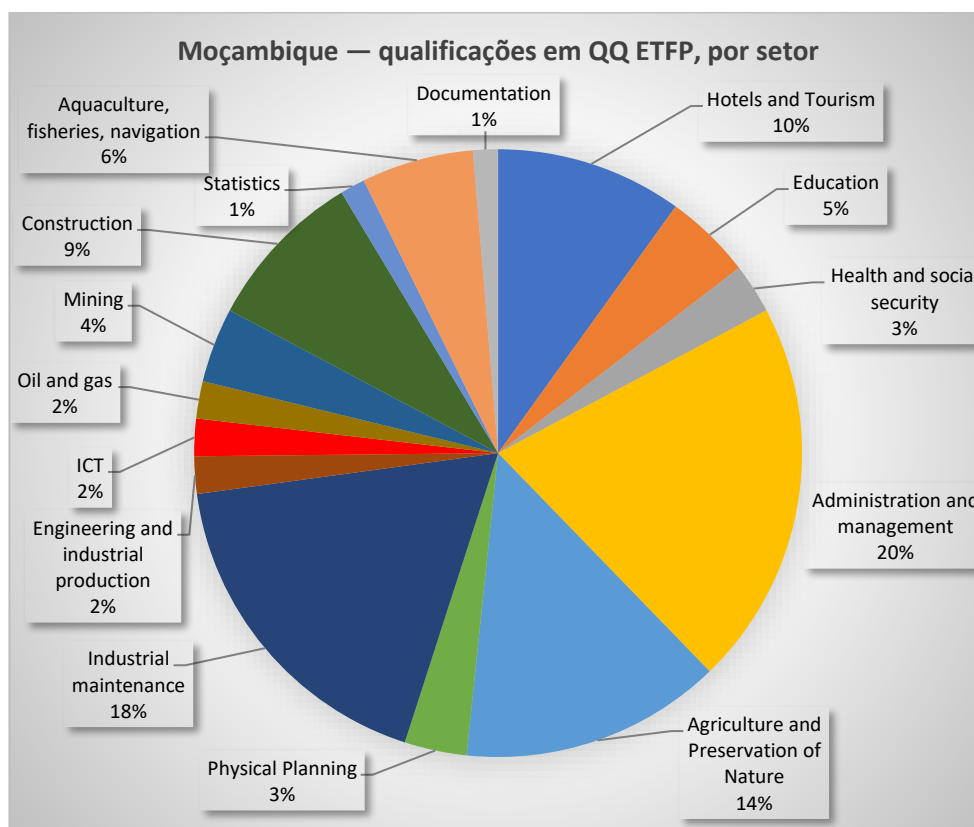


Fig. 8: Qualificações no Catálogo Nacional de QQF ETFP (registo), por setor



África do Sul

Fig. 9: Qualificações no registo SANQF, por níveis

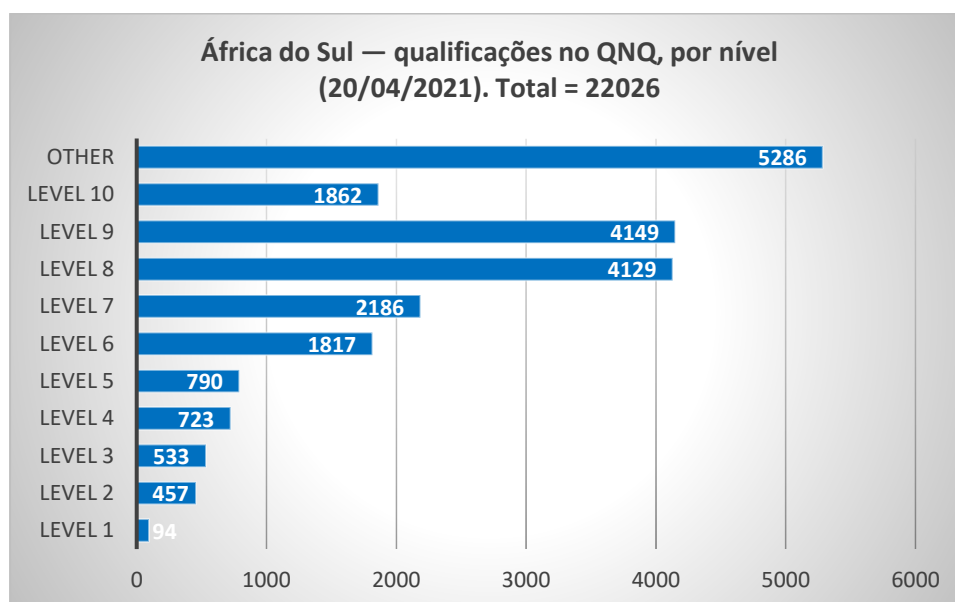
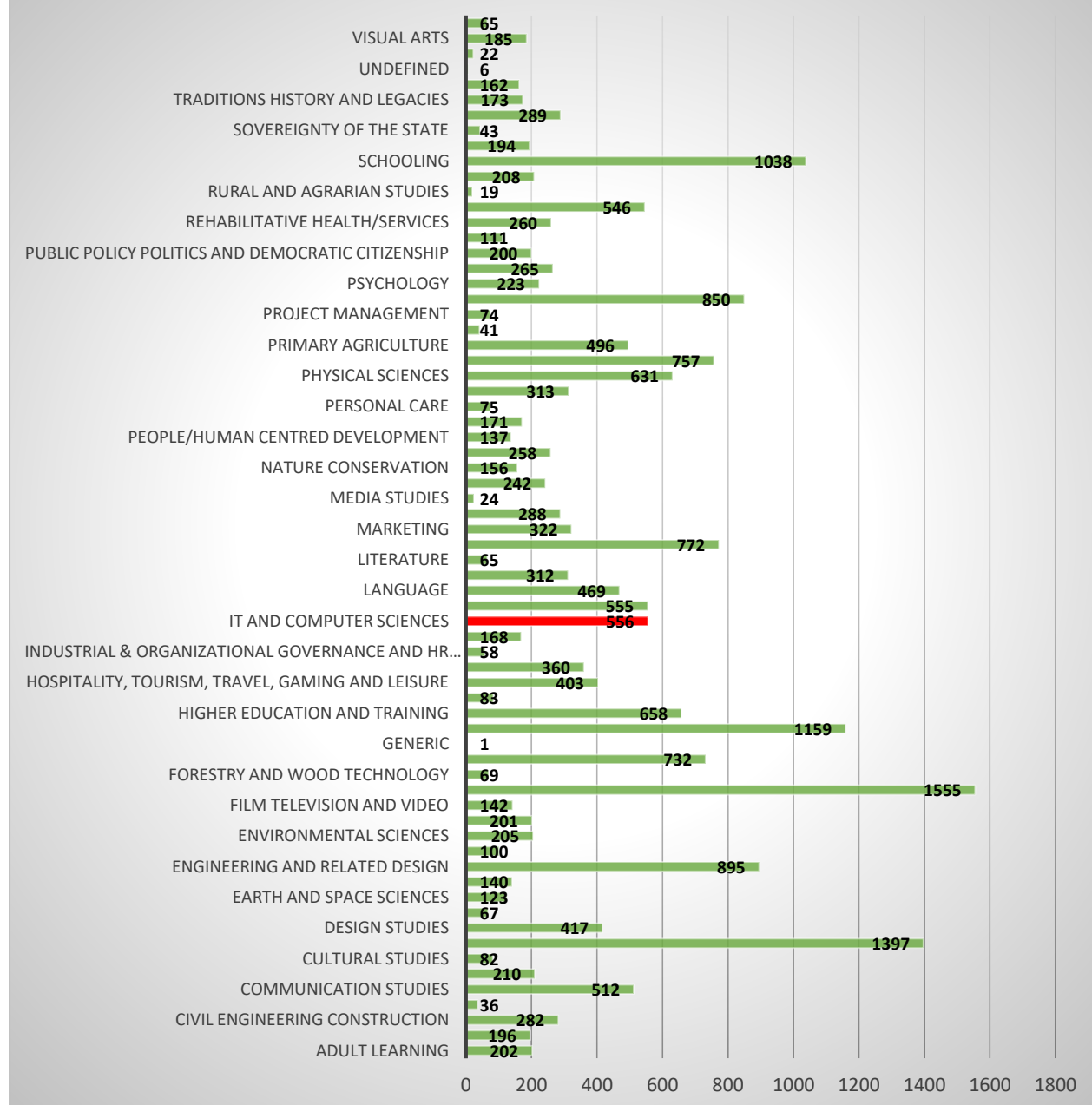


Fig. 10: Qualificações no registo SANQF, por setor

QNQ sul-africano — Qualificações a todos os níveis, por setor (20/04/2021)



3.3.6 Breve panorâmica de três sistemas de ETFP

O Quênia, Marrocos e Moçambique deram grande prioridade ao desenvolvimento e melhoria do desempenho dos seus sistemas de ETFP. Para este relatório opta-se por um enfoque em 3 características principais dos sistemas ETFP:

A. Quadros Nacionais de Qualificações.

B. EFTP baseado nas competências.

C. Governação.

A. Quadro Nacional de Qualificações

Embora os três países tenham experiências no âmbito do QNQ, estas diferem em termos de conceção conceptual-técnica, estado de desenvolvimento e execução.

No **Quénia**, o QNQ a 10 níveis é abrangente e inclusivo a todos os níveis e subsetores. O papel do QNQ é tangível, gerido por uma instituição líder dinâmica ([KNQA](#)).

Marrocos estruturou o seu QNQ abrangente em 8 níveis, mas, apesar de mais de uma década de história, o QNQ não foi ainda aprovado por um ato jurídico. O Ministério do Ensino e Formação Profissional do Ensino Superior e da Investigação Científica (Departamento EFTP) atua como principal coordenador das atividades de promoção do QNQ. Existe uma comissão interinteressada (Comissão Permanente do QNQ) para orientar o desenvolvimento do QNQ, mas tem uma capacidade limitada para ativar as operações. Está a ser desenvolvida uma nova estrutura de governação do QNQ — rumo a um organismo liderado pelo Estado, a criar como estrutura ministerial e com uma implementação substancial e capacidades e prerrogativas operacionais.

Moçambique desenvolveu dois quadros de qualificações setoriais que funcionam em paralelo: Quadro de qualificações profissionais (QNQP) e quadro de qualificações do ensino superior (QUANCES). Além disso, está a ser desenvolvido e consultado um novo QNQ integrado a 10 níveis. O QNQP desempenha um papel tangível no sistema de EFTP e é implementado pela Autoridade Nacional de Ensino Profissional (ANEP).

B. EFTP baseado nas competências

Os três países adotaram o quadro de formação/currículo baseado nas competências.

Quénia

Aplica o novo quadro de ensino e formação baseado nas competências. A KNQA registou 404 referenciais e Currículos Profissionais baseados em Competências desenvolvidos pelo Conselho de Desenvolvimento, Avaliação e Certificação de Curriculum TVET ([CDACC TVET](#)).

Marrocos

A «Abordagem por Competências» (APC) é o principal quadro para o desenvolvimento e a implementação curriculares no EFTP formal, tendo mais de uma década de trabalho técnico, uma rica base metodológica, um conjunto de peritos nacionais formados em desenvolvimento curricular, e um total 340 programas de EFTP correspondentes aos níveis 2 a 5 do QNQ (níveis: especialização, qualificação, técnico, técnico especializado). Répertoire Emplois-Métiers (REM)/Référentiel Emplois-Compétences (REC): os REM e os REC enumeram e classificam as competências por profissões de um setor. Os REM/REC são classificações setoriais de referenciais profissionais e perfis de competências. O REM e o REC baseiam-se no princípio dos resultados de aprendizagem. O REM descreve as principais funções e atividades por profissão, bem como as competências essenciais necessárias. O REC fornece uma descrição precisa e pormenorizada das tarefas, aptidões e competências. A título de exemplo, a coleção [REM/REC para o setor da construção](#) mostra como a definição e a hierarquização das competências se tornam mais detalhadas no REC, enquanto o REM tem uma orientação mais explícita para as características do perfil profissional. Foram desenvolvidos 716 REM e 815 REC para um total de 18 setores. O REM e o REC são referências importantes para o processo de desenvolvimento de unidades de competência, programas e qualificações no ensino profissional. Os REM e o REC são desenvolvidos por setores profissionais e

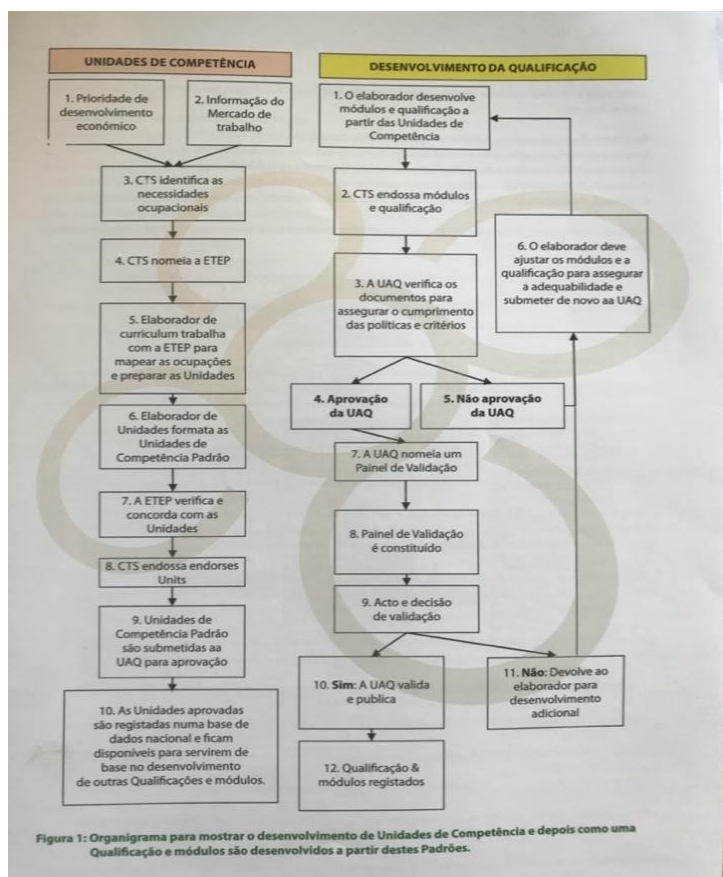
ministérios setoriais (Turismo, Indústria, Artesanato, Pescas e outros), com o apoio metodológico do DFP e uma forte participação da instituição pública de emprego (ANAPEC).

Moçambique

A reforma do ETEP adotou a abordagem baseada nos resultados de aprendizagem / competências e desenvolveu e registou 151 qualificações de ETEP no Catálogo Nacional de Qualificações, distribuído entre os níveis 2 e 5 do QQP.

A [Lei nº 6/2016](#) define que o Quadro Nacional de Qualificações Profissionais (QNQP) estrutura os programas, conteúdos curriculares e resultados finais da educação profissional em termos de qualificações e competências da força de trabalho, associando-os a descritores de nível com o fim de melhorar a qualidade e a relevância da educação profissional e com o fim de contribuir para a empregabilidade dos graduados e a competitividade da economia nacional.

Fig. 11: Fluxograma - Desenvolvimento de unidades de competência



Fonte: COREP (2011a), página 7

Referências conceituais e metodológicas do desenvolvimento de qualificações e módulos curriculares:

- COREP (2011a), Manual para desenvolvimento de qualificações e módulos curriculares;
- COREP (2011b), Orientações Metodológicas e Instrumentos para o Desenvolvimento de Qualificações;
- COREP, Manual de Validação e Registo de Qualificações.

Para documentar o processo, todas as qualificações descrevem a metodologia e o fluxo de trabalho usados. Por exemplo, o pacote de documentos da qualificação [CV5 de Mecânica de Automóveis](#) foi desenvolvido como se segue:

- a. Um estudo do sector automóvel em Moçambique, com o objetivo de identificar as necessidades dos técnicos deste sector no país;
- b. Aprovação pelo STAC das qualificações prioritárias a serem desenvolvidas;
- c. Elaboração de unidades de competência e módulos detalhados, de acordo com a metodologia aprovada pela ANEP, por um grupo de especialistas na área de engenharia e produção industrial;
- d. Consulta com o sector produtivo através da equipa de padrões técnicos em relação às unidades de competência.

C. Governança do ETFP

Quénia

A [Autoridade para o Ensino e a Formação Técnica e Profissional \(TVETA\)](#) é a instituição de ETFP líder do Quénia. Mas o ecossistema de ETFP inclui uma vasta gama de instituições, representando interesses estatais, profissionais e do setor privado:

[Comissão de Educação Universitária \(CUE\)](#)
[Autoridade Nacional de Formação Industrial \(NITA\)](#)
[Federação dos Empregadores do Quénia \(FKE\)](#)
[Associação de Fabricantes do Quénia \(KAM\)](#)
[Comissão do Serviço de Professores \(CTT\)](#)
[Câmara Nacional de Comércio e Indústria do Quénia \(KNCCI\)](#)
[Organização Central dos Sindicatos \(COTU\)](#)
[Ministério da Educação](#)
[Associação Quénia do Instituto de Formação Técnica \(KATTI\)](#)
[Instituto de Desenvolvimento Curricular do Quénia \(KICD\)](#)
[Conselho de Avaliação e Certificação para o Desenvolvimento de Curriculum do Ensino e Formação Profissionais \(TVET-CDACC\)](#)
[Conselho Nacional de Exames do Quénia \(KNEC\)](#)
[KASNEB](#)

A TVETA tem uma vasta gama de funções, tal como previsto na Lei de 2013 sobre o ETFP:

- a. Regular e coordenar a formação ao abrigo da lei sobre o ETFP;
- b. Acreditar e inspecionar programas e cursos;
- c. Aconselhar e formular recomendações ao Secretário do Conselho de Ministros sobre todas as questões relacionadas com a formação;
- d. Determinar os objetivos nacionais de formação técnica e profissional;
- e. Promover o acesso e a pertinência dos programas de formação no âmbito dos planos e políticas gerais de desenvolvimento socioeconómico nacionais;

- f. Estabelecer os critérios mínimos de admissão a instituições e programas de formação, a fim de promover o acesso, a equidade e a paridade de género;
- g. Reconhecer e equiparar as qualificações atribuídas pelos estabelecimentos de ensino técnico e profissional locais ou estrangeiros, em conformidade com as normas e orientações estabelecidas periodicamente pelo Órgão de Fiscalização;
- h. Desenvolver planos e orientações para a aplicação efetiva das disposições da Lei EFTP;
- i. Estabelecer um sistema de formação que satisfaça as necessidades dos setores formal e informal, tal como previsto na Lei EFTP;
- j. Recolher, examinar e publicar informações relativas à formação;
- k. Inspeccionar, licenciar, registar e acreditar as instituições de formação;
- l. Aconselhar sobre o desenvolvimento de sistemas de serviço para formadores;
- m. Assegurar a qualidade e a pertinência dos programas de formação;
- n. Estabelecer contactos com os governos nacionais e locais e com os setores público e privado em questões relacionadas com a formação;
- o. Empreender ou mandar efetuar um acompanhamento, avaliação e inspeção regulares da formação e das instituições, a fim de garantir o cumprimento das normas e orientações estabelecidas;
- p. Mobilizar recursos para o desenvolvimento da formação;
- q. Assegurar a manutenção de normas, qualidade e pertinência em todos os aspetos da formação, incluindo a formação ministrada ou através da aprendizagem aberta, à distância e eletrónica;
- r. Aprovar o processo de introdução de novos programas de formação e rever os programas existentes nas instituições do Conselho de Educação e Formação Técnica e Profissional.

Marrocos

A única instituição central para a política de EFTP é o Ministério da Formação Profissional (DFP), um dos domínios-chave do Ministério do Ensino e Formação Profissionais do Ensino Superior e da Investigação Científica. O DFP define políticas e executa reformas, coordena a oferta de EFTP, coordena e supervisiona o desenvolvimento de programas de EFTP de acordo com a abordagem baseada nas competências, recolhe e analisa dados para monitorizar os sistemas, coordena e supervisiona prestadores privados de EFTP e colabora com parceiros internacionais.

Partes interessadas e parceiros importantes do PED:

- OFPPT: Principal e muito grande prestador público de EFTP;
- ANAPEC: Serviço público de emprego — responsável pela formação profissional, políticas ativas do mercado de trabalho e programas de formação;
- Grande número de ministérios setoriais que disponibilizam programas de EFTP relevantes para os seus setores: Agricultura, Turismo, Artesanato, Pescas, Indústria;
- Confederação Geral das Empresas de Marrocos;
- Observatório dos ramos / setores profissionais.

De acordo com a legislação em matéria de EFTP, a Comissão e as comissões regionais de EFTP interinteressadas devem desempenhar um papel fundamental na definição e revisão da política de EFTP. Mas estas comissões não conseguiram reunir-se regularmente e desempenhar um papel ativo.

Moçambique

No seguimento do projeto de reforma do EFTP foi criada a [ANEP](#) (Autoridade Nacional de Educação Profissional) com um vasto leque de funções, incluindo a gestão do QNQ de qualificações profissionais (QQP) e o [Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais](#). A ANEP trabalha com 20 [Comités Técnicos Setoriais](#), compostos por empresas e organismos/organizações profissionais, que desempenham um papel fundamental na orientação do desenvolvimento e da conceção de qualificações de EFTP (normas e módulos de formação).

Comités técnicos sectoriais (CTS)

A gestão de qualificações profissionais é um componente do sistema de garantia de qualidade do **subsistema de educação profissional** e garante que as qualificações sejam relevantes e atendam as necessidades do mercado de trabalho; tenham credibilidade entre atores e usuários do sistema de educação vocacional; estejam alinhadas com o QNQ e registadas no Catálogo Nacional de Qualificações.

Os comités técnicos sectoriais (CTS) desempenham um papel fundamental garantindo a relevância e a qualidade do design das qualificações, prestando consultoria à ANEP sobre grupos e subgrupos ocupacionais nos vários sectores da atividade económica e seus perfis profissionais.

Atualmente, estão criados 20 CTSs para várias áreas / campos profissionais. O [website da ANEP](#) publica informações sobre 15 CTSs e sua composição. Os CTSs incluem representantes dos sectores público e privado, ONGs, instituições de formação, empresas e associações industriais, organizações de entidades patronais e sindicatos. IFPELAC e o órgão do governo encarregado da EFTP participam em todos os CTS. A lista de CTS que segue não é exaustiva.

Tab. 7: *Comités técnicos sectoriais (CTS) de Moçambique*

Sector	Composição
Manutenção industrial	Grandes empresas, federação sectorial
Construção civil	Grandes empresas, federação sectorial, ordem de engenheiros, ordem de arquitetos
Hotéis e turismo	Associações sectoriais: Hotéis do Sul de Moçambique, agências de viagem, guias de turismo; confederação de hotéis, hotéis sindicais e turismo, Instituto Nacional do Turismo, Ministério da Cultura e Turismo, Região Marítima Protegida da Ponta do Ouro, academia de talentos
ITC	Empresas
Mineração	Empresas; organizações de formação
Hidrocarbonetos	Grandes empresas (nacional, estrangeira)
Administração laboral	Sindicato Central; Telecomunicações; Ministério da Administração Pública
Gestão territorial e ambiente	Municípios, ONGs, departamentos ministeriais
Administração e gestão	Associação Comercial, Associação de Secretarias, Associação de Auditores Internos, Associação Bancária, Organização de Trabalhadores, sistemas IT
Educação infantil e assistência social	Associação do Desenvolvimento Familiar de Crianças; ONGs; ministérios; centros de infância; institutos de educação
Estatísticas	Instituto Nacional de Estatística; ministério
Administração Pública	Municípios; institutos de educação; Associação de Secretarias; aeroportos

Topografia	Ministério da Agricultura, Associação de Produtores de Açúcar, Associação de Consultoria em Agricultura, organização de trabalhadores, empresas
Agricultura e agroindústria	Ministro da Agricultura; Associação de Produtores de Açúcar; Associação de Consultoria em Agricultura; empresas
Laboratórios	Laboratório de engenharia. laboratório de água, tratamento de água, cimentos; Ministério do Mar, Água e Pescas

Além disso, a ANEP coopera com outros organismos estatais, como o IFPELAC (Instituto de Formação do Emprego e Investigação Laboral), o Ministério do Ensino Superior e as ordens profissionais.

O governo estabeleceu em finais de 2020 um novo órgão encarregado da política de desenvolvimento e reforço do setor EFTP: a *Secretaria de Estado do Ensino Técnico e Profissional*. O Estatuto orgânico da nova Secretaria de Estado, publicado a 07/01/2021 no [Boletim da República](#), estipula que “a Secretaria de Estado do Ensino Técnico Profissional é o órgão central do aparelho do Estado que, de acordo com os princípios, objectivos e tarefas definidas pelo Governo, dirige, planifica, implementa, coordena e controla as actividades no âmbito do Ensino Técnico Profissional e da Formação Profissional.” A Secretaria de Estado tutela a ANEP e tem uma estrutura constituída como segue: a) Inspeção do Ensino Técnico Profissional; b) Direcção Nacional de Formação; c) Direcção Nacional de Gestão Escolar; d) Direcção Nacional de Infra-estruturas, Projectos e Equipamento Escolar; e) Direcção de Administração e Recursos Humanos; f) Gabinete Jurídico; g) Gabinete do Secretário de Estado; h) Departamento de Planificação, Estatística e Cooperação; i) Departamento de Tecnologias de Informação e Comunicação; j) Departamento de comunicação e Imagem; k) Departamento de Aquisições.

4 Garantia da qualidade no EFTP

4.1 Qualidade como estratégia

1. Quais são os objetivos do EFTP para que objetivos?

Melhorar e manter a qualidade é uma prioridade das políticas e reformas do EFTP em todos os países, em África e noutros países. A definição e o âmbito da «qualidade» do EFTP variam. Em alguns países, a *qualidade* é vista numa perspetiva mais restrita de relevância para as necessidades do mercado de trabalho. Noutros países, a *qualidade* tem uma definição mais ampla, uma vez que inclui também a capacidade do sistema de EFTP para preparar os alunos / aprendizes para necessidades de carreira e de desenvolvimento pessoal atuais e futuras, e para contribuir para os objetivos mais vastos das sociedades, nomeadamente a inclusão social, a capacidade de incorporar a transição (digital, verde, social) e a transformação da aprendizagem, do trabalho e das competências.

Para satisfazer este leque de objetivos e necessidades, o EFTP deve ser atrativo, pertinente para a evolução das necessidades do mercado de trabalho, inclusivo, orientado para o futuro, facilitador da aprendizagem ao longo da vida, centrado nas pessoas, contextualizado em função das características nacionais e regionais e baseado em dados e revisões.

2. O que mais importa para os utilizadores é a qualidade dos resultados

Tanto para os empregadores como para os aprendentes, o EFTP de qualidade reflete-se, em última análise, na transparência e credibilidade dos resultados, ou seja, a qualificação — o somatório dos conhecimentos e competências avaliados em função de determinadas normas / referenciais.

3. EFTP de qualidade e quadros nacionais de qualificações

O EFTP deve estar ligado ao sistema geral de educação e formação. Em muitos países, esta integração é reforçada e tornada mais transparente através dos quadros nacionais de qualificações. Não surpreendentemente, é amplamente aceite que os princípios e a aplicação dos quadros nacionais de qualificações são acompanhados de mecanismos de garantia da qualidade e que apenas as qualificações com garantia de qualidade recebem níveis de QNQ e são incluídas nos registos e bases de dados dos QNQ.

4. A qualidade diz respeito aos fatores de produção, processos, resultados e sistema

O EFTP de qualidade é uma função da interação entre os fatores de produção, os processos e os resultados; trata-se das características e do funcionamento do sistema de EFTP, da participação das partes interessadas nos principais cruzamentos e do seu alinhamento com o sistema nacional de qualificações mais vasto. Em muitos países, verifica-se uma tendência crescente e um interesse crescente em apoiar os centros de excelência EFTP, que permitem uma oferta de elevada qualidade e a inovação tecnológica.

5. A qualidade do EFTP é da responsabilidade de todos

A melhoria da qualidade e uma cultura de qualidade no EFTP exigem uma visão estratégica e um empenhamento constante a todos os níveis — macro, meso e micro — desde níveis superiores de governo a professores, formadores e avaliadores em centros de EFTP, formação em empresas e estruturas que trabalham na validação e certificação de competências da aprendizagem não formal e informal.

6. Adaptação da garantia de qualidade

As abordagens à garantia da qualidade nos subsectores da educação e da formação diferem entre países e entre países. Os sistemas de educação e formação evoluem e, para que a garantia da qualidade seja «adequada à sua finalidade», também tem de evoluir. As sociedades e economias em mutação, o apoio à aprendizagem ao longo da vida e a internacionalização da educação e da formação são motores importantes da reforma da garantia da qualidade (ETF, 2015).

55

4.2 Garantia de qualidade

A qualidade deve ser garantida e mantida. Alcançar e manter a qualidade no EFTP exige a criação de um conjunto de processos, procedimentos, ferramentas e capacidades, bem como o seu acompanhamento para garantir que os resultados do EFTP correspondem às expectativas em termos dos objetivos definidos.

A garantia da qualidade a longo prazo é relativamente recente na educação e na formação, embora os conceitos e medidas de garantia da qualidade sejam intrínsecos ao setor há muito tempo.

Foram desenvolvidos, aplicados e revistos em diferentes contextos e países conceitos e abordagens para definir e construir sistemas de garantia da qualidade do EFTP. Para além dos sistemas nacionais de garantia da qualidade, alguns quadros de garantia da qualidade do EFTP de âmbito e aplicabilidade mais vastos (regionais ou internacionais) foram desenvolvidos e apoiados por organismos e organizações multilaterais.

4.3 Levantamento dos quadros regionais/internacionais de garantia da qualidade

Um levantamento sintético das políticas e quadros de garantia da qualidade do EFTP promovidos e apoiados a nível regional/internacional destaca as principais características e abordagens.

Uma seleção desses quadros regionais/internacionais de garantia da qualidade em matéria de EFTP inclui iniciativas da União Africana, da União Europeia, da UNESCO, da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) e da Fundação Europeia para a Formação (ETF).

- No contexto das [políticas da União Africana](#), a qualidade da educação e da formação é uma prioridade importante. A qualidade do ensino e da formação e a garantia da qualidade estão integradas em vários objetivos estratégicos da Estratégia de Educação Continental para África ([CESA 2016-2025](#)).
- O [Plano de Ação da União Africana para a Década Africana para a Formação Técnica, Profissional, Empreendedora e Juventude](#) (2019-2028) define nove domínios de ação, dos quais o segundo se centra no tema «Melhorar a qualidade e a relevância do EFTP em África para um mundo do trabalho em constante evolução».
- A UE promoveu e apoiou uma abordagem comum para todos os Estados-Membros — a Garantia Europeia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais ([EQAVET](#)), que aplica a [Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18/06/2009, relativa à criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o EFTP](#),¹ com base num quadro político, com orientações, indicadores e cooperação através de uma rede específica.
- A UNESCO (2017) elaborou [orientações para a garantia da qualidade das qualificações de EFTP na Ásia-Pacífico](#).

¹ [RECOMENDAÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 18 de Junho de 2009 sobre a criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais](#)

- O documento político e técnico do Quadro de Qualificações da SADC ([SADCQF, 2017](#)) especifica dezasseis princípios de garantia da qualidade para o governo e as instituições relevantes de cada Estado-Membro. A garantia e a verificação da qualidade são objetivos importantes da SADCQF, trabalhando em complementaridade com a [Rede de Verificação das Qualificações da SADC](#) e com a Rede de Garantia da Qualidade da África Austral.
- A Fundação Europeia para a Formação (ETF, 2017) propôs a sua abordagem num documento de trabalho sobre a [promoção da garantia da qualidade no ensino e formação](#) profissionais.

Estas orientações estratégicas e quadros de referência regionais/internacionais sobre a garantia da qualidade do ensino e da formação, em especial os centrados no EFTP e nas qualificações, têm grande valor para todos os países e instituições que trabalham para introduzir, rever e consolidar mecanismos ou sistemas de garantia da qualidade para o EFTP. Baseiam-se nas boas práticas internacionais, na credibilidade das organizações que as promovem e apoiam e são contextualizadas em função das realidades e prioridades das diferentes regiões.

4.3.1 Garantia de qualidade no contexto das políticas da União Africana.

Tab. 8: Casos 1 e 2: Contexto da União Africana

Política/quadro/abordagem	Principais objetivos, características	Observações
União Africana	Missão CESA-25: Reorientar os sistemas africanos de educação e formação para satisfazer os conhecimentos, competências, aptidões, inovação e criatividade necessários para fomentar os valores fundamentais africanos e promover o desenvolvimento sustentável a nível nacional, sub-regional e continental. As Normas e Diretrizes Africanas para a Garantia da Qualidade no Ensino Superior (ASG-QA) são validadas e publicadas, mas dizem exclusivamente respeito ao ensino superior.	
CESA 2016-2025	A garantia da qualidade é abordada de forma integrada e não como um tema ou domínio de trabalho específico. Objetivo estratégico n.º 1: Revitalizar a profissão docente para garantir a qualidade e a pertinência a todos os níveis. O domínio de ação c) menciona a qualidade e os materiais de ensino e aprendizagem pertinentes; d) é mais específico «Reforçar os mecanismos de garantia da qualidade e de avaliação dos resultados da aprendizagem». Objetivo estratégico n.º 4: Assegurar a aquisição dos conhecimentos e competências necessários, bem como melhorar as taxas de conclusão a todos os níveis e grupos (...). O domínio de ação e) menciona: Estabelecer e reforçar os mecanismos de garantia da qualidade e os sistemas de acompanhamento e avaliação.	Não são incluídas informações complementares e pormenorizadas.
Plano de Ação para a Década Africana de Formação Técnica, Profissional, Empreendedora e Juventude	Domínio de incidência 2: Melhorar a qualidade e a relevância do EFTP em África para um mundo do trabalho em constante evolução. Domínios de intervenção: - Criação de sistemas de EFTP baseados nos resultados/nas competências em parcerias com o setor privado e outras partes interessadas. - Harmonização dos sistemas de qualificação e acreditação a nível regional e continental.	Apoiado por uma matriz de atividades (2019-2028)

	- Criação de mecanismos para a participação do ETPF nos setores transformadores. - Reforço das capacidades dos educadores com competências modernas e práticas relevantes. - Melhorar as infraestruturas, os equipamentos e as tecnologias eletrónicas. - Melhoria interna da qualidade nos prestadores de ETPF	
--	--	--

4.3.2 Garantia de qualidade da ETPF no contexto da União Europeia

Caso 3: União Europeia — [EQAVET](#)

A [Recomendação 18/06/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o ETPF](#)² foi implementada através da rede EQAVET, com o apoio da Comissão Europeia e o financiamento da UE.

O EQAVET é uma comunidade de práticas que promove a colaboração europeia no desenvolvimento e melhoria da garantia da qualidade no ETPF.

Em 2009, o Conselho Europeu e o Parlamento Europeu aprovaram a Recomendação que estabelece um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o ETPF (EQARF), que inclui princípios, critérios e um conjunto de indicadores de qualidade, aplicados em comum pelos Estados-Membros da UE.

O EQARF incentiva um processo de aprendizagem iterativo ideal para reforçar uma cultura de qualidade. A recomendação incentiva os Estados-Membros a alinharem a sua abordagem de garantia da qualidade do ETPF com o EQARF para fins de transparência e de criação de confiança. Os 10 indicadores do EQARF funcionam como um instrumento útil para o desenvolvimento de indicadores e para fins de comparação internacional. Têm de ser adaptados a objetivos determinados a nível nacional de modo a garantir a facilidade de compreensão, recolha, armazenamento, análise e utilização, a fim de garantir a sua pertinência, validade e fiabilidade. Os indicadores estão relacionados com o contexto, os recursos, o processo, as realizações e os resultados.

A rede EQAVET, incluindo a sua rede de PNR, apoia a operacionalização e aplicação da política da UE em matéria de garantia da qualidade no ETPF, incluindo o EQARF. Os instrumentos e orientações de fácil utilização estão acessíveis no [sítio EQAVET](#).

A investigação realizada pelo EQAVET indica que, na UE, as ações comuns para a aplicação eficaz de uma estratégia de garantia da qualidade do ETPF são as seguintes:

- As principais instituições (nomeadamente os ministérios competentes) impulsionam o processo de desenvolvimento.
- As principais partes interessadas estão empenhadas e assumem a propriedade, conforme pertinente e adequado.
- É publicada uma estratégia negociada e acordada e/ou um documento político sobre a garantia de qualidade no ETPF.
- Estabelecimento de normas de qualidade a nível nacional para os prestadores de ETPF.

² [RECOMENDAC SUPRIR A REZA O DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 18 de junho de 2009 sobre a Criac forçada a ilio de um quadro de referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formac forçada a Profissionais](#)

- Estão em vigor medidas de avaliação e revisão e os resultados são tornados públicos.

O pacote de garantia da qualidade desenvolvido no âmbito do EQARF e da rede EQAVET para apoiar e orientar os países e as instituições que desenvolvem, estabelecem, controlam ou melhoram os seus sistemas de GQ é composto por um conjunto de elementos.

Fig. 12: EQAVET: Um conjunto de componentes e ferramentas



O sítio EQAVET oferece uma [ferramenta interativa](#) adaptada aos utilizadores de cada um dos três principais contextos de ETFP:

1. Para a garantia de qualidade dos [sistemas de ETFP](#)
2. Para a garantia de qualidade dos [prestadores de ETFP](#)
3. Para a garantia de qualidade da [aprendizagem em contexto laboral](#): acrescentada mais recentemente, tendo em conta o crescimento desta abordagem do ETFP

Fig. 13: Ferramenta interativa EQAVET



A ferramenta interativa inclui uma função adaptada ao alinhamento de um sistema de garantia de qualidade existente com o EQAVET.

Nesta breve panorâmica destacam-se os principais componentes do sistema EQAVET: Ciclo de qualidade, 10 indicadores EQAVET, critérios de qualidade comuns e elementos constitutivos.

A. Ciclo de qualidade

Quatro fases: Planeamento, execução, avaliação e revisão do ETFP

O desenvolvimento de um sistema de garantia da qualidade é complexo e leva tempo. As quatro fases do ciclo de garantia da qualidade estão inter-relacionadas e devem ser abordadas de forma holística. O EQARF define um ciclo de garantia e melhoria da qualidade ao longo das quatro fases, apoiado por **critérios de qualidade comuns, descritores indicativos e indicadores**.

Fig. 14: Ciclo de garantia de qualidade de planeamento, execução, avaliação e revisão



B. EQAVET: 10 indicadores

Tab. 9: EQAVET: 10 indicadores

Indicador	Subindicador	Tipo de indicador
1. Pertinência dos sistemas de garantia da qualidade para os prestadores de ETFP	• Percentagem de prestadores de ETFP que aplicam sistemas internos de GQ definidos por lei ou por iniciativa própria • Proporção de prestadores de ETFP acreditados	Contexto/indicador de recursos
2. Investimento na formação de professores e formadores	• Percentagem de professores e formadores de ETFP que participam em ações de formação contínua • Montante dos fundos investidos na formação contínua de professores e formadores de ETFP	Indicadores de input/processo
3. Taxa de participação em programas de ETFP	• Taxa de participação em programas de ETFP	Indicadores de input/processo
4. Taxa de conclusão dos programas de ETFP	• Taxa de conclusão dos programas de ETFP	Indicadores de processos/recursos/realizações
5. Taxa de colocação em programas de ETFP	• Destino dos formandos de ETFP no momento designado após a conclusão da formação, de acordo com o tipo de programa e os critérios individuais	Indicador de resultado

6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	• Informações sobre a profissão obtidas por indivíduos após a conclusão da formação, de acordo com o tipo de programa e os critérios individuais • Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as aptidões/competências adquiridas	Indicador de resultados (combinação de dados qualitativos e quantitativos)
7. Taxa de desemprego em função de diferentes critérios	• Taxa de desemprego (grupo etário 15-74)	Indicador de contexto
8. Prevalência de grupos vulneráveis	• Percentagem de participantes no EFTP classificados como grupos desfavorecidos (numa região definida) em função da idade e do sexo • Taxa de sucesso dos grupos desfavorecidos (do EFTP) em função da idade e do sexo	Indicador de contexto
9. Mecanismos para identificar as necessidades de formação no mercado de trabalho	• Informações sobre os mecanismos criados para identificar mudanças na procura a diferentes níveis • Provas da sua eficácia	Contexto/indicador de recursos (informação qualitativa)
10. Regimes utilizados para promover um melhor acesso ao EFTP	• Informação sobre os mecanismos existentes a vários níveis • Provas da sua eficácia	Indicador de processo (informações qualitativas)

C. Critérios de qualidade comuns

A [Recomendação](#) que estabelece o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (2009) indica (Anexo 1) o conjunto de critérios de qualidade comuns, explicados por descritores indicativos para dois níveis (sistema de EFTP e prestadores de EFTP).

Resumidamente, enumeram-se os critérios de qualidade comuns, sem os respetivos indicadores indicativos:

- O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelas partes interessadas pertinentes e inclui metas/objetivos explícitos, ações e indicadores.
- Os planos de aplicação são concebidos em consulta com as partes interessadas e contemplam princípios explícitos.
- São regularmente efetuadas avaliações de resultados e de processos com base em aferições.
- Revisão.

D. Elementos constitutivos da garantia de qualidade

Tab. 10: Elementos constitutivos da garantia de qualidade

	Para a Garantia de qualidade dos sistemas de ETFP 10 elementos constitutivos	Para a garantia de qualidade dos prestadores 6 elementos constitutivos
1	Estabelecer regras claras para decidir quem oferece a oferta de ETFP	Assegurar uma cultura de gestão empenhada na garantia da qualidade
2	Reconhecer e desenvolver o acordo interno existente	Desenvolver abordagens que reflitam as circunstâncias do prestador
3	Definir funções e responsabilidades claras para as diferentes partes do sistema de ETFP	Desenvolver uma cultura de autoavaliação
4	Identificar as informações e os dados que devem ser recolhidos e utilizados no sistema de ETFP	Apoiar a formação do pessoal em matéria de garantia da qualidade
5	Definir e aplicar uma estratégia de comunicação	Utilizar dados e reações para melhorar o ETFP
6	Iniciativas-piloto e valorizar o êxito	Assegurar que o ETFP se baseia na participação de partes interessadas externas e internas
7	Utilizar o feedback para melhorar o ETFP	
8	Clarificar o financiamento	
9	Assegurar que a avaliação da qualidade abranja todos os aspetos da prestação de ETFP	
10	Assegurar que o ETFP se baseie num forte envolvimento de parceiros externos e internos e das partes interessadas pertinentes	

4.3.3 Linhas diretrizes da para garantia de qualidade da ETFP na Ásia-Pacífico (UNESCO)

Caso 4: UNESCO (2017) — Orientações para a garantia da qualidade das qualificações de ETFP na Ásia-Pacífico

As presentes orientações centram-se na garantia da qualidade das qualificações de ETFP, sendo a tónica colocada nos resultados e nos processos de aquisição de qualificações. As orientações estão estruturadas em 13 princípios. Cada princípio é complementado por indicadores qualitativos e quantitativos, que fornecem orientações sobre a demonstração da aplicação dos princípios.

No contexto do ETFP, a garantia da qualidade refere-se, em geral, a processos planeados e sistemáticos que proporcionam confiança nos serviços prestados por instituições de ETFP sob a alçada de organismos responsáveis. A garantia da qualidade dos processos de avaliação e qualificação permite que as partes interessadas em qualificações ETFP (por exemplo, qualificados e empregadores) tenham confiança nessas qualificações.

Os processos de garantia da qualidade centram-se na consistência dos processos de avaliação da qualificação, para que as qualificações tenham aceitação, e também na garantia de que a avaliação satisfaz as normas exigidas, aumentando a probabilidade de uma qualificação ser um testemunho válido e fiável dos conhecimentos, aptidões e competências mais vastas do aluno. A aplicação de processos sistemáticos de garantia da qualidade é fundamental em qualquer sistema de qualificações de ETFP.

A garantia da qualidade das qualificações de EFTP centra-se na obtenção de resultados de qualidade. É da responsabilidade de todas as principais partes interessadas, a todos os níveis do sistema de qualificações EFTP: órgãos certificadores internacionais, regionais e nacionais e das instituições de ensino EFTP. Estes diferentes níveis estão frequentemente interligados e estão interrelacionados.

Princípios de garantia da qualidade das qualificações de EFTP

62

1. Existe uma visão clara do modo como a garantia da qualidade das qualificações de EFTP funciona em todo o sistema de qualificações EFTP.
2. As organizações envolvidas na garantia da qualidade das qualificações de EFTP operam com mecanismos de governação claros e transparentes.
3. A garantia da qualidade da prática de qualificações de EFTP é adequadamente financiada.
4. A garantia da qualidade da prática de qualificações EFTP baseia-se em normas de qualidade claras e transparentes.
5. A garantia de qualidade da prática de qualificações EFTP aborda a conceção e a formação de qualificações, bem como os processos de avaliação, validação e certificação.
6. Os principais grupos de partes interessadas estão envolvidos em aspetos fundamentais das práticas de garantia da qualidade (por exemplo, conceção e formação de qualificações de EFTP, avaliação, validação e certificação).
7. As dimensões económica, social e ambiental são explícitas na avaliação da qualidade da prática de qualificações EFTP para: maximizar o acesso, a inclusão social, os percursos, a articulação, a participação de grupos vulneráveis e as taxas de retenção e conclusão dos participantes; e dar prioridade aos principais setores industriais.
8. Os obstáculos à avaliação, incluindo a aprendizagem não formal e informal, são minimizados.
9. A profissionalização do pessoal está na base da avaliação da qualidade das práticas de qualificações de EFTP.
10. A melhoria contínua está subjacente à avaliação da qualidade da prática de qualificações de EFTP; As decisões são tomadas com base em dados e investigações.
11. As organizações envolvidas na avaliação da qualidade das qualificações de EFTP comprometem-se a realizar uma avaliação interna e uma avaliação externa cíclica, bem como a tornar públicas as conclusões das avaliações externas.
12. A avaliação da qualidade da prática de qualificações de EFTP continua a ser adequada à sua finalidade e é sustentável.
13. A avaliação da qualidade da prática de qualificações de EFTP é reforçada através de ligações e cooperação nacionais e internacionais.

As orientações elaboram uma tipologia dos mecanismos de governação e das fases de implementação da garantia de qualidade, tendo em conta os estudos de caso da região.

Tipos de mecanismos de governação da garantia da qualidade:

1. **Tipo 1:** Toda a garantia de qualidade de todos os tipos de ensino e formação (incluindo habilitações escolares, EFTP e ensino superior) é dirigida por um único organismo, que opera ao abrigo da legislação ou regulamentação nacionais.
2. **Tipo 2:** Toda a garantia de qualidade das qualificações pós-escolaridade obrigatórias (incluindo as qualificações de EFTP e de ensino superior) é dirigida por um único organismo, que opera ao abrigo da legislação ou regulamentação nacionais.
3. **Tipo 3:** A garantia da qualidade das qualificações de EFTP é considerada separada da garantia de qualidade de outras qualificações de ensino e é dirigida por um único organismo, ao abrigo da legislação ou regulamentação nacional.
4. **Tipo 4:** A garantia da qualidade das qualificações de EFTP é efetuada por dois ou mais organismos; Cada organismo dirige operações nos seus domínios de competência.
5. **Não atribuído:** Os processos de garantia da qualidade estão a ser desenvolvidos e ainda não é possível classificá-los em termos de outros tipos.

63

As disposições em matéria de garantia da qualidade podem ser classificadas por **fases de execução**, conforme a seguir indicado. Em alguns países, o sistema de garantia da qualidade é de longa data e está ligado ao quadro nacional de qualificações. Uma breve caracterização de cada fase:

1. Fase emergente

Estão em curso discussões iniciais para uma abordagem sistémica. Alguns requisitos de garantia da qualidade das qualificações de EFTP podem ser documentados e aplicados, mas a abordagem é ad hoc e não sistemática. A abordagem pode não ser bem compreendida pelas principais partes interessadas. Várias partes interessadas manifestaram o desejo de uma abordagem sistemática da garantia da qualidade das qualificações EFTP, que foram debatidas em documentos políticos, mas não foi assumido um compromisso credível no sentido de uma abordagem sistemática.

2. Fase de entrada

Foi acordada uma visão global da GQ das qualificações EFTP. Os organismos responsáveis ou os prestadores de serviços de avaliação comprometeram-se a adotar uma abordagem sistemática da garantia da qualidade das qualificações de EFTP. Este compromisso está documentado num documento político ou numa declaração, numa declaração de visão, numa legislação e/ou num decreto. A conceção global da garantia da qualidade das qualificações de EFTP foi documentada e partilhada com as principais partes interessadas para efeitos de retorno e confirmação.

3. Fase intermédia

As estruturas e processos de GQ foram acordados, comunicados e estão operacionais. As estruturas e processos de garantia da qualidade das qualificações de EFTP foram documentados, acordados e tornados públicos. A documentação relacionada com a garantia da qualidade das qualificações de EFTP pode incluir:

- Normas de qualidade;
- Políticas e procedimentos de garantia da qualidade;
- Normas em matéria de dados para a recolha sistemática de dados.

Os projetos-piloto encontram-se nas fases iniciais de execução. As estruturas e processos de garantia da qualidade acordados estão a ser implementados em todo o âmbito da garantia de qualidade das qualificações de EFTP.

4. Fase avançada

As estruturas e processos de GQ foram criados há cinco anos. As estruturas e processos de garantia da qualidade das qualificações de EFTP estão operacionais há cinco anos. A execução inclui a harmonização das estruturas e processos de garantia da qualidade, o acompanhamento e a melhoria contínua, a avaliação interna e a avaliação externa.

5. Fase de maturidade

Está em curso uma revisão das estruturas e processos de garantia de qualidade. Os organismos responsáveis e/ou os prestadores de avaliação estão a analisar a adequação às finalidades e a sustentabilidade das estruturas e processos de garantia da qualidade das qualificações de EFTP. Esta revisão é sistémica a nível nacional ou das instituições de ensino e inclui todas as principais partes interessadas.

4.3.4 Linhas diretrizes para garantia de qualidade no contexto do Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)

Caso 5: [SADCQF, 2017](#) — diretrizes para a garantia da qualidade

SADCQF, 2017: O anexo 2 do principal documento técnico e político do SADCQF (2017) centra-se nas orientações em matéria de garantia da qualidade a aplicar por todos os Estados-Membros (Governo e instituições relevantes) no contexto dos seus quadros e sistemas nacionais de qualificações. As orientações baseiam-se num conceito amplo e abrangente de garantia da qualidade, abordando os inputs, processos e resultados e salientando a partilha entre pares e as colaborações, bem como o acompanhamento e a avaliação das políticas e programas.

1. Participar em iniciativas destinadas a promover a harmonização e a garantia da qualidade das estruturas educativas, dos quadros para a seleção e organização de conteúdos, a formação e a qualidade dos professores, os recursos de ensino e aprendizagem, os sistemas de organização de cursos, os padrões de desempenho dos estudantes, a nomenclatura e o quadro de certificação e governação e gestão das instituições. Esta harmonização deve incluir o reconhecimento da estrutura de três níveis do ensino superior — nomeadamente, licenciatura, mestrado e doutoramento — e o complemento ao diploma, a fim de acrescentar valor ao mercado de trabalho às credenciais detidas.
2. Assegurar o planeamento e a disponibilização de recursos financeiros adequados para a oferta de ensino e formação de elevada qualidade a todos os níveis da região.
3. Assegurar melhores conceções, âmbitos, qualidade e adequação dos programas, cursos e currículos a todos os níveis do ensino e da formação e responsabilizar esses programas e cursos pelos resultados alcançados pelos aprendentes.
4. Garantir padrões ideais de infraestruturas, instalações, recursos de ensino e aprendizagem e ambientes geralmente propícios para as diferentes formas e níveis de educação e formação na região.
5. Promover a qualidade e a pertinência da educação para as necessidades e expectativas individuais dos aprendentes, dos Estados-Membros, da região e da comunidade internacional no seu conjunto e, por conseguinte, facilitar a retenção de pessoal e de cérebros, bem como a competitividade das qualificações obtidas na região da SADC.

6. Garantir ambientes melhores, seguros para a prestação de educação e formação através da garantia de infraestruturas e instalações de elevada qualidade e conviviais para os aprendentes, incluindo com água, instalações sanitárias, disposições para uma boa nutrição e apoio à saúde, liderança e gestão institucionais responsáveis e coesão geral dos estudantes e do pessoal.
7. Promover um ensino e uma aprendizagem melhores e eficazes em toda a região através de melhores sistemas de formação, reconversão, remuneração e manutenção para professores e professores universitários empenhados, programas curriculares adequados e pertinentes, recursos pedagógicos adequados e adequados, utilização de métodos de ensino e aprendizagem centrados no aluno, dimensões adequadas das turmas, tempo de aprendizagem suficiente e apoio à aprendizagem dos estudantes.
8. Assegurar a revisão periódica e a melhoria das políticas, planos e programas de formação, reconversão e integração do pessoal educativo, incluindo o apoio a iniciativas para a criação de um centro regional de formação profissional do pessoal educativo para a região.
9. Promover e assegurar a partilha e o intercâmbio de informações e de boas práticas sobre todas as questões relacionadas com a educação e a formação, a fim de alcançar elevados padrões de sucesso e de domínio, permitindo simultaneamente que os estudantes da região promovam a compreensão interpessoal, a paz e a resolução de conflitos e enfrentem a mudança e a diversidade, promovam as relações intraestatais e interestatais e reforcem as suas capacidades de aprendizagem ao longo da vida.
10. Promover a compreensão da qualidade e a criação e o reforço de uma cultura de qualidade como ideal, e caracterizando as normas dos resultados em matéria de educação e formação em toda a região da SADC.
11. Desenvolver, induzir e, se necessário, impor a adesão a normas e indicadores de qualidade e desempenho definidos e acordados a nível regional, aos resultados da aprendizagem e aos critérios e procedimentos de acompanhamento do programa.
12. Promover e apoiar a investigação e os esforços de avaliação da qualidade do ensino que conduzam a melhores mecanismos e desempenhos regionais.
13. Participar no patrocínio, acolhimento e/ou participação em reuniões regionais periódicas para facilitar a reafirmação da colaboração, a partilha de informações e experiências, a resolução de problemas comuns, a análise e adoção de novos planos, critérios e procedimentos e a eliminação dos obstáculos a uma maior colaboração, bem como o planeamento para o futuro.
14. Promover abordagens estratégicas para parcerias mais fortes para o desenvolvimento e a promoção da educação, a utilização máxima das instalações e recursos disponíveis na região, a divulgação de informações sobre acordos de colaboração bem-sucedidos e a prestação de assistência técnica in loco para a GQ, sempre que tal seja necessário e solicitado.
15. Solicitar e incentivar os órgãos e instituições internacionais a:
 - apoiar iniciativas regionais para um sistema integrado e harmonizado de educação e formação;
 - pela realização de ideais, ideias e valores humanos regionais que construam um futuro sustentável em que os indivíduos e as comunidades se desenvolvam em unidade e no pleno respeito mútuo;

- apoiar a diversidade cultural e linguística da região na construção de um sistema educativo comum baseado na riqueza dessas diversas culturas e línguas, dando ao mesmo tempo o devido reconhecimento e ênfase no desenvolvimento e utilização das línguas africanas como meio de ministrar e adquirir educação.

16. Participar no desenvolvimento de uma base de dados, de ligações e de sistemas de ligação em rede através de mensagens de correio eletrónico, sítios Web, contactos telefónicos para facilitar aconselhamento e informação rápidos sobre questões de importância regional no desenvolvimento da educação e na garantia da qualidade.

4.3.5 Garantia de qualidade para EFTP e qualificações: propostas da ETF

Caso 6: Fundação Europeia para a Formação — abordagem de garantia da qualidade

A ETF é uma agência da União Europeia. A missão da ETF é ajudar os países em transição e os países em desenvolvimento a aproveitarem o potencial do seu capital humano através da reforma dos sistemas de educação, formação e mercado de trabalho, no contexto das políticas de relações externas da UE.

A abordagem da ETF baseia-se no quadro da UE para a garantia da qualidade no EFTP, nos ensinamentos retirados das práticas internacionais e na investigação mais recente sobre a garantia da qualidade das qualificações.

Em 2015, a ETF publicou o documento «[Promoting Quality Assurance in VET — the ETF approach](#)» ([Promoting Quality assurance in VET — the ETF approach](#)). E, em 2017, a ETF publicou o Toolkit (conjunto de ferramentas) «[Getting Organised for Better Qualifications](#)», que inclui um capítulo sobre a garantia da qualidade das qualificações. Enquanto a publicação de 2015 aborda a garantia da qualidade na perspetiva do sistema de EFTP mais vasto, o Toolkit de 2017 centra-se na garantia da qualidade das qualificações, considerada uma das quatro componentes do sistema de qualificações: Legislação, instituições, partes interessadas e garantia da qualidade. O Toolkit inclui ferramentas de autoavaliação para orientar os países e as partes interessadas a identificar de forma estruturada o ponto da situação e os desafios em cada uma das quatro componentes indicadas.

1. Promover a garantia da qualidade no EFTP — a abordagem da FEF

A publicação destaca as tendências e os antecedentes históricos em matéria de garantia da qualidade, clarifica conceitos e apresenta sínteses da garantia da qualidade no EFTP dos países parceiros da ETF. É abordada a questão de como colmatar a diferença entre a garantia da qualidade no EFTP e no ensino superior, no capítulo sobre as políticas e ações da União Europeia em que assenta a abordagem da ETF.

Dez fatores fundamentais para a garantia da qualidade na reforma do EFTP

1. **Visão:** Analisar os fatores impulsionadores da reforma do controlo da qualidade em relação ao contexto atual e determinar quais as reformas que são desejáveis e exequíveis a curto e médio prazo. Considerar a garantia da qualidade como meio para gerir de forma sistemática a avaliação e a melhoria da qualidade do sistema de EFTP. Definir objetivos para uma reforma holística, tendo em conta que a garantia da qualidade é uma questão de boa governação, de políticas eficazes, de uma cultura de qualidade generalizada e de existência de um quadro de apoio, de uma metodologia viável e de instrumentos de medição eficientes.
2. **Liderança:** Liderar o processo de desenvolvimento da garantia de qualidade do sistema de EFTP através de políticas, com as autoridades coordenadoras/delegadas a assumir a liderança.
3. **Parceria:** Envolver ativamente as partes interessadas do mundo do trabalho, da sociedade civil, de outros setores da educação, dos serviços de informação e orientação e da investigação, enquanto parceiros no desenvolvimento da garantia da qualidade do EFTP, a diferentes níveis e com um equilíbrio adequado entre regulamentação e autonomia.

4. **Aprender:** Estar aberta à cooperação internacional para se familiarizar com práticas novas e bem-sucedidas que possam contribuir para acelerar o planeamento da reforma da garantia da qualidade do ETFP.
5. **Planear:** Avaliar exaustivamente a atual garantia de qualidade na política, abordagem e sistema de ETFP. Planeie manter/continuar a desenvolver o que funciona bem e desfaça o que não funciona. Investigar e recolher ideias sobre a forma como a garantia da qualidade na política, abordagem e sistema de ETFP pode ser melhorada — consultar/debater ideias amplamente novas, manter ideias mais suscetíveis de funcionar — desfazer as ideias que não são suscetíveis de funcionar nas atuais circunstâncias.
6. **Estratégia:** Tornar a garantia da qualidade explícita na conceção da política de ETFP e abordar tanto o sistema como a prestação de uma forma complementar. Basear a política de garantia da qualidade do ETFP em provas fiáveis, no que diz respeito às apreciações sobre o desempenho do ETFP em relação ao seu objetivo e funções. Aplicar o ciclo de qualidade renovável à conceção das políticas: Planeamento estratégico de medidas de garantia da qualidade, para todas as partes interdependentes do sistema/oferta de ETFP, a fim de incluir a sua aplicação, acompanhamento e avaliação contínuos com vista à sua revisão, se necessário.
7. **Testar:** Testar de forma extensiva e rigorosa a política de garantia da qualidade e as reformas dos sistemas em ações-piloto estratégicas e coerentes e integrar o que comprovadamente funciona bem.
8. **Melhoria:** Plano para mecanismos eficazes de retorno da informação, a fim de garantir a eficácia da política de garantia da qualidade e das reformas dos sistemas aplicadas, ou para assinalar aspetos que necessitam de uma análise e revisão mais aprofundadas.
9. **Visibilidade:** Tornar pública a política de garantia da qualidade, as medidas e os resultados da avaliação para efeitos de transparência e responsabilização.
10. **Mentalidade:** Cultivar culturas de qualidade do ETFP e desenvolver capacidades de garantia da qualidade a todos os níveis (política, sistema, oferta). Os professores/formadores e os seus gestores requerem uma atenção especial.

A posição da ETF sobre a garantia de qualidade do ETFP baseia-se em três dimensões principais:

- A. Princípios;
- B. Abordagem;
- C. Ações.

A. Princípios

Garantia de qualidade: As medidas compósitas estabelecidas para verificar a existência de processos e procedimentos que, quando eficazes, garantam a melhoria da qualidade e da qualidade do ETFP, de modo a que cumpram os princípios fundamentais:

- adequação à finalidade e ao contexto, com ênfase na pertinência e na relação custo-eficácia;
- reconhecer que a garantia da qualidade é uma variável dependente (em função do contexto e de outros temas políticos do ETFP);
- abordar os contributos, processos, realizações e resultados do ETFP;
- aplicar o ciclo de qualidade: Planear, implementar, acompanhar e avaliar, rever e renovar;
- tornar visíveis os pontos fortes, os pontos fracos e os êxitos alcançados em termos de melhoria;
- melhoria da qualidade através de uma cultura de qualidade generalizada;
- ter em conta os conceitos e modelos de garantia da qualidade internacionalmente aceites.

B. Abordagem

1. Satisfazer as necessidades determinadas pelos decisores políticos e decisores a nível nacional em matéria de EFTP

A tomada de decisões relacionadas com a política de garantia da qualidade dos sistemas de EFTP é da competência exclusiva dos decisores políticos a nível nacional e de outras partes interessadas nacionais relevantes. Uma política eficaz de garantia da qualidade requer uma visão clara partilhada pelas principais partes interessadas a nível nacional, uma boa governação e uma liderança estratégica forte, a fim de desenvolver e orientar as reformas necessárias. As necessidades nacionais orientam as ações da ETF em matéria de garantia da qualidade do EFTP e as partes interessadas a nível nacional conduzem o processo.

68

2. Centrar-se no sistema formal de EFTP, mas procurar ser relevante para todos as formas de EFTP

A ETF centra-se principalmente na oferta de EFTP financiada pelo Estado no âmbito do sistema formal de ensino e formação conducente a qualificações de EFTP reconhecidas a nível nacional. A razão para tal é a opinião de que uma abordagem eficaz de garantia da qualidade no cerne do sistema de EFTP proporciona um quadro que, quando apoiado por princípios, critérios e indicadores claros e acompanhado de processos e procedimentos «viáveis», pode ser adaptado para aplicação noutras disposições do EFTP. Neste contexto, a ETF interessa-se pela qualidade do EFTP a nível do sistema e dos prestadores, pela qualidade das qualificações e da oferta e com a qualidade da governação e da gestão. Os procedimentos e processos devem aplicar-se igualmente a diferentes partes do sistema, incluindo o estado/mercado, a formação inicial/contínua.

3. Tirar partido da política e das medidas existentes em matéria de garantia da qualidade do EFTP nos países parceiros

A posição da ETF baseia-se no pressuposto de que existem medidas de garantia da qualidade em todos os sistemas formais de EFTP. Os governos, que delegam qualquer grau de responsabilidade pela aprendizagem às instituições que são financiadas por fundos públicos, estabelecem mecanismos de controlo que servem de medidas de garantia da qualidade, abordando questões como: requisitos de qualificação do pessoal; inspeção do ensino e da aprendizagem; referenciais em matéria de qualificações, currículo e avaliação dos resultados da aprendizagem; recolha de dados e auditorias orçamentais. Assim, o ponto de partida para a posição da ETF é a relevância, a eficácia e a eficiência das medidas existentes e quais as melhorias que devem e podem ser introduzidas. A consideração secundária consiste em identificar e abordar a necessidade de inovação na garantia da qualidade do EFTP. A tónica é colocada numa renovação gradual das abordagens e medidas de melhoria e não numa transformação radical.

B. Ações

A ETF apoia os países parceiros através de uma série de ações, tais como o diálogo nacional sobre a garantia da qualidade, o levantamento dos atuais sistemas de garantia da qualidade do EFTP, a análise da necessidade de reforma em termos de défices e em resposta às necessidades e desafios atuais, a avaliação e utilização, se for caso disso, de modelos para fundamentar a garantia da qualidade no processo de reforma do EFTP. A ETF criou e apoia uma rede de peritos em garantia da qualidade.

2. Organizar melhor as Qualificações — Toolkit (um conjunto de ferramentas)

A garantia da qualidade das qualificações e não a garantia da qualidade do sistema de EFTP e dos prestadores de EFTP é o foco deste capítulo do Toolkit.

Centramo-nos em 4 componentes principais da abordagem:

- A. Qualificações de qualidade: Conceitos e características, ciclo de qualidade.
- B. Critérios mínimos para a qualidade das qualificações.
- C. Incidência nos elementos de garantia da qualidade do ponto de vista do sistema de qualificação: referenciais de qualificação, avaliação e certificação.
- D. Cadeia de qualidade das qualificações: Interação de todas as fases e resultados com vista à aquisição da qualificação.

O Toolkit compara e distingue as principais características da garantia de qualidade dos prestadores em comparação com a garantia de qualidade para a certificação.

A. Qualificações de qualidade: Conceitos e características, ciclo de qualidade

Comparação das principais características da avaliação da qualidade dos prestadores com a das qualificações:

Tab. 11: Principais características da avaliação da qualidade

Garantia da qualidade dos prestadores de formação	Garantia da qualidade das qualificações
As medidas de garantia de qualidade centram-se nas instituições	As medidas de avaliação da qualidade incidem nos candidatos
Assegurar que os prestadores de serviços são capazes de ministrar programas de formação baseados em normas educativas	Garantir que as normas subjacentes às qualificações são pertinentes, com base nas necessidades identificadas e validadas pelas partes interessadas
Os prestadores de serviços centram-se na obtenção de resultados (obtenção de qualificações, colocação das pessoas no mercado de trabalho)	Garantir que todas as pessoas avaliadas e certificadas cumprem os resultados de aprendizagem de acordo com a norma
A avaliação da qualidade centra-se no planeamento, execução, retorno de informação e melhoria nas instituições, juntamente com a verificação externa	A avaliação da qualidade centra-se na avaliação e certificação, incluindo os avaliadores, que emitem o certificado e que regulamentam/fornecem a garantia de qualidade externamente às entidades que concedem o certificado
Garantia de qualidade com base no pressuposto de que processos de aprendizagem «bons» conduzem a bons resultados	Garantia de qualidade com base na medição efetiva do que foi aprendido pelo candidato

Fig. 15: Critérios mínimos para a qualidade de uma qualificação



Como compreender e utilizar os 5 critérios mínimos propostos para a qualidade das qualificações?

1. Relevância para o mercado de trabalho e para os indivíduos

- Participação dos agentes do mercado de trabalho na definição das necessidades de qualificação.
- Justificação de que o setor e a profissão têm relevância para um país.

2. Normas subjacentes a uma qualificação

- Todas as normas são baseadas nos resultados (aprendizagem).
- Todas as normas subjacentes a uma qualificação (ETFP) devem estar relacionadas com os requisitos em matéria de aptidões e competências para uma profissão ou grupo de profissões.
- Participação dos agentes do mercado de trabalho na definição dos referenciais de qualificação.

3. O processo de aprendizagem

- Os resultados da aprendizagem estão relacionados com as normas subjacentes a uma qualificação (requisitos em matéria de aptidões e competências para uma profissão ou grupo de profissões).
- O processo de aprendizagem tem uma componente prática substancial para que os alunos adquiram aptidões e competências e não apenas conhecimentos teóricos.

4. Avaliação para certificação

- A avaliação baseia-se nas normas subjacentes a uma qualificação (requisitos em matéria de aptidões e competências para uma profissão ou grupo de profissões).
- A avaliação tem uma componente prática substancial para que os alunos adquiram aptidões e competências e não apenas conhecimentos teóricos.
- Profissionais formados participam na avaliação das aptidões e competências.

5. Certificação

- É atribuído um nível numérico à qualificação, a fim de comparar o nível com as qualificações correspondentes de outros países.
- A certificação tem valor nacional e é atribuída por um organismo competente (ministério, federação, etc.).
- A qualificação permite a progressão para a continuação do ensino ou da formação.

71

B. Incidência nos elementos de garantia da qualidade do ponto de vista do sistema de qualificação: Referenciais de qualificação, avaliação e certificação.

Ênfase na certificação

O lugar da certificação na garantia de qualidade das qualificações nem sempre é explícito, holístico e articulado em muitos sistemas de qualificações. **A certificação deve ser claramente incluída na garantia de qualidade das qualificações.**

Remetendo para as conclusões e recomendações do estudo do Cedefop (2015):

- «O processo de certificação é definido como «os processos múltiplos (e por vezes sobrepostos) de avaliação e verificação da aprendizagem que conduzem à atribuição de uma qualificação ou de parte dela. O objetivo último de um processo de certificação é garantir que o aprendente obteve os resultados de aprendizagem necessários (conhecimentos, aptidões e competências), que são depois certificados pela atribuição de uma qualificação» (Cedefop, 2015: 101).
- «Para reforçar a confiança na certificação, os resultados em todo o sistema baseados nas mesmas normas de qualificação devem ser comparáveis. A comparabilidade dos resultados garante que os titulares de uma mesma qualificação alcançaram efetivamente os resultados de aprendizagem necessários para o efeito e, por conseguinte, as qualificações podem ser fiáveis.»

O conjunto de ferramentas da ETF apoia as conclusões do estudo do Cedefop (2015), em especial as seguintes **recomendações importantes sobre certificação**.

1. Articular claramente a certificação nas políticas de ETEP.
2. Definir e utilizar adequadamente as normas baseadas nos resultados da aprendizagem.
3. Reforçar a participação das partes interessadas no mercado de trabalho nos processos de certificação e de garantia da qualidade pertinentes.
4. Apoiar um entendimento comum dos requisitos de certificação entre as partes interessadas
5. Assegurar que os avaliadores são competentes e formados.
6. Partilhar a responsabilidade pela garantia da qualidade da certificação a todos os níveis.
7. Reforçar a avaliação e a revisão da certificação.
8. Considerar a possibilidade de um manual para aplicar os princípios de garantia da qualidade de uma forma coerente e holística.

C. Cadeia de qualidade das qualificações: Interação de todas as fases e resultados com vista à aquisição da qualificação

A garantia da qualidade das qualificações de qualidade consiste em dois processos gerais:

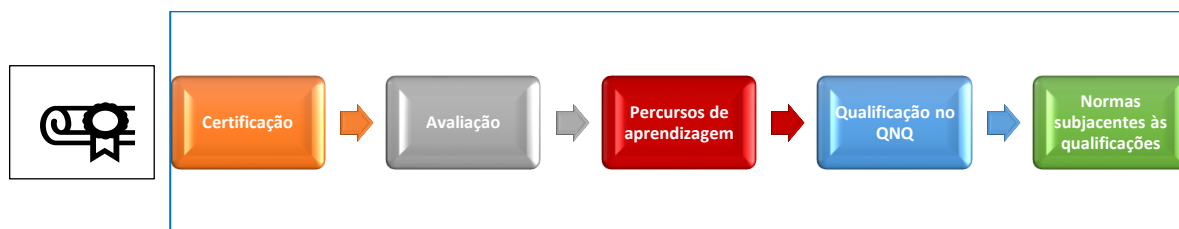
1. Assegurar que as qualificações são pertinentes e têm valor.
2. Assegurar que as pessoas certificadas preenchem as condições de qualificação.

Os processos, ou fases, da «cadeia de qualidade das qualificações» visam estes aspetos de forma mais estreita. Ao construírem as suas infraestruturas jurídicas e institucionais, os países devem assegurar que a garantia da

qualidade não é abordada separadamente, mas sim parte integrante do desenvolvimento ou da reforma dessas infraestruturas, a fim de não se arriscar a tornar-se uma reflexão posterior.

Utilizando a abordagem de retrocesso, começando pela fase final prevista (qualificação obtida), o conjunto de ferramentas propõe a seguinte cadeia:

Fig. 16: Cadeia de qualidade das qualificações



5 Monitorização e avaliação do ETPF

A monitorização (acompanhamento) e a avaliação (M & E) são uma componente essencial da governação do sistema. Actualmente é genericamente aceite por todos que o desenvolvimento sustentável depende da boa governação e da responsabilização. Para o efeito, as partes interessadas procuram uma tomada de decisões baseada em dados concretos. Acreditam no papel crucial da M&E para o fazer.

Uma M & E eficaz pode ajudar não só os governos, os parceiros de desenvolvimento e os doadores, mas também todos os interessados na educação e na sua qualidade e cobertura. Uma vez que essa M & E reúne e divulga dados robustos como elementos de prova, proporciona uma base fiável para melhorar a qualidade e o alcance do ensino para todos. Esta base deve ser acessível a todas as partes interessadas. Por conseguinte, seria útil envolver todas as partes interessadas no processo de M & E, afim de reforçar a sua apropriação por todas as partes interessadas.

5.1 Fatores decisivos de sustentabilidade e eficácia dos sistemas de acompanhamento e avaliação

Além disso, o sistema M & E deve ser considerado um esforço a longo prazo que exige um compromisso estratégico desde o início. Um bom sistema M & E é mais do que uma mera tarefa estatística ou uma obrigação para parceiros externos. Para que o sistema M & E seja eficaz e eficiente, deve ser planeado de forma adequada, gerido de forma eficiente e dotado de recursos adequados, tornando-o sustentável.

Há seis componentes cruciais envolvidos na construção da sustentabilidade dos sistemas M & E em que cada uma das seguintes dimensões necessita de atenção e cuidados contínuos. Estes são: (UNESCO, 2016)

- Procura;
- Funções e responsabilidades claras;
- Informações fiáveis e credíveis;
- Responsabilização;
- Incentivos; e
- Capacidade.

A elaboração de políticas eficazes no domínio da educação exige informações sobre se os governos estão a fazer as coisas corretamente e se os resultados desejados estão a ser alcançados. Sistemas de M & E robustos proporcionam os meios para compilar e integrar todas as informações necessárias no ciclo político, proporcionando assim a base para uma boa governação e responsabilização nas políticas de educação. De acordo com a análise comparativa dos sistemas e práticas de educação M & E a nível mundial (UNESCO, 2016), os seguintes aspetos contribuem para a eficácia dos sistemas M & E:

- Utilização de tecnologia para desenvolver sistemas de M & E abrangentes;
- Fazer face aos riscos potenciais de gerar um volume muito vasto de dados;
- Criar uma forte capacidade interna a todos os níveis;
- Promover a utilização eficaz dos elementos de prova recolhidos pelos sistemas M & E na comunidade dos meios de comunicação social e na sociedade civil;
- Assegurar o empenhamento político e a liderança no estabelecimento de quadros institucionais e na garantia de financiamento para o desenvolvimento de sistemas de M & S sustentáveis.

Quanto à utilização de dados e perspetivas M & E, a UNESCO (2016) observa que um bom sistema M & E pode ajudar os decisores políticos e os responsáveis pelo planeamento a articular melhores políticas baseadas em dados concretos que tenham em conta tanto a perspetiva política como a perspetiva do utilizador. O referido relatório da UNESCO (2016) concluiu criticamente que:

- Os sistemas M & E continuam a colocar maior ênfase na recolha de dados volumosos, mas com pouca utilização dos mesmos para a formulação de políticas e o processo de planeamento;
- Apesar do aumento dos níveis de participação das partes interessadas locais na oferta de educação, a sua participação ativa no acompanhamento (monitorização) não é evidente;
- Muitas vezes, é pouco provável que as comunidades locais utilizem provas de avaliações.

Embora a tecnologia tenha ajudado os países a melhorar as bases de dados e os processos de recolha de dados existentes através dos meios de comunicação digitais, muitos países, por exemplo, a Jordânia, a Palestina, o Líbano e o Nepal e o Camboja dispõem de várias bases de dados, mas não estão bem integrados para o intercâmbio de dados. Alguns destes países ainda carregam dados manualmente. Na Ásia, enquanto alguns países, como Mianmar, Nepal e Bangladesh, enfrentam o desafio das capacidades insuficientes para utilizar a tecnologia para a M & E a todos os níveis, alguns países, como a Índia e a Malásia, sofrem de uma utilização excessiva da tecnologia. Em algumas economias mais fortes, onde as tecnologias de informação têm vindo a aumentar, verifica-se uma tendência para a sofisticação que não é plenamente utilizada. O volume crescente de dados recolhidos pode representar um encargo para os fornecedores de dados no extremo inferior. Muitas vezes, a procura de mais informação coloca mais pressão sobre as escolas, especialmente nos professores, para a recolha de vários tipos de informação, preenchimento de formulários de inquérito e na gestão de testes de avaliação, etc. Tais tarefas adicionais podem afetar consideravelmente o seu calendário de ensino e até a qualidade do ensino. Além disso, esta situação pode ter consequências mais graves para a oferta de educação nos países mais pobres, em especial na África Subsariana, que, por exemplo, sofrem de uma grave escassez de professores.

5.2 Monitorização e avaliação: Conceitos

Um Estado eficaz é essencial para alcançar um desenvolvimento socioeconómico sustentável. Com o advento da globalização, os governos e as organizações de todo o mundo estão cada vez mais sujeitos a pressões no sentido de serem mais capazes de responder às exigências das partes interessadas internas e externas em matéria de boa governação, responsabilização e transparência, uma maior eficácia do desenvolvimento e a obtenção de resultados tangíveis. Os governos, os parlamentos, os cidadãos, o setor privado, as organizações não governamentais (ONG), a sociedade civil, as organizações internacionais e os doadores são partes interessadas num melhor desempenho.

Respostas credíveis à questão «so what» dirigem-se às preocupações das partes interessadas em matéria de responsabilização, fornecem aos gestores do setor público informações sobre os progressos realizados no sentido das metas e dos objetivos declarados e fornecem provas substantivas como base para quaisquer correções intermédias necessárias em políticas, programas ou projetos. O que, normalmente, tem faltado nos sistemas governamentais tem sido a componente de retorno de informação no que diz respeito aos resultados e consequências das ações governamentais. É por esta razão que a criação de um sistema de acompanhamento e avaliação proporciona aos decisores políticos um instrumento adicional de gestão do setor público.

O papel e a natureza do acompanhamento e da avaliação são diferentes e ambos são necessários para uma boa governação política em matéria de ETP. M & E são dois processos distintos, mas complementares que se reforçam mutuamente. Em geral, a M & E foi concebida para acompanhar o impacto de uma política ou o progresso das atividades do programa em relação às metas, objetivos e metas globais. M & E avalia também a relevância dos resultados de uma atividade e o impacto de um programa, ou a eficácia de uma política, bem como a sua eficiência e sustentabilidade.

A OCDE (2002a) define o acompanhamento e a avaliação do seguinte modo:

- O **acompanhamento** é uma função contínua que utiliza a recolha sistemática de dados sobre indicadores específicos para fornecer à gestão e às principais partes interessadas de uma intervenção contínua no domínio do desenvolvimento indicações sobre o grau de progresso e a realização dos objetivos e progressos na utilização dos fundos atribuídos. (OECD 2002a: 27)
- A **avaliação** consiste na avaliação sistemática e objetiva de um projeto, programa ou política em curso ou concluído, incluindo a sua conceção, execução e resultados. O objetivo é determinar a pertinência e o cumprimento dos objetivos, a eficiência do desenvolvimento, a eficácia, o impacto e a sustentabilidade. Uma avaliação deve fornecer informações credíveis e úteis que permitam integrar os ensinamentos no processo de tomada de decisões tanto dos beneficiários como dos doadores (OECD 2002a: 21).

75

A monitorização acompanha o desempenho efetivo ou a situação em relação ao que foi planeado ou esperado de acordo com normas predeterminadas. O acompanhamento implica, em geral, a recolha e análise de dados sobre processos, estratégias e resultados de execução e a recomendação de medidas corretivas. O acompanhamento fornece sobretudo informações regulares e indicações precoces sobre os progressos ou a falta de progressos na obtenção dos resultados pretendidos. Um sistema de acompanhamento adequado à finalidade contribui para facilitar e reforçar a função de avaliação.

No seu [Glossário de Garantia da Qualidade](#), EQAVET adapta a definição de *avaliação* (PNUD, 2002) ao EFTP do seguinte modo:

Um exercício calendarizado que procura avaliar de forma sistemática e objetiva a relevância, o desempenho e o êxito das políticas, programas e projetos em curso em matéria de EFTP. A avaliação pode também abordar os resultados ou outras questões. A avaliação é realizada seletivamente para responder a perguntas específicas para orientar os decisores e/ou gestores de programas de EFTP e para fornecer informações sobre se as teorias e pressupostos subjacentes utilizados no desenvolvimento do programa eram válidos, o que funcionou e o que não funcionou e porquê. A avaliação visa geralmente determinar a pertinência, a eficiência, a eficácia, o impacto e a sustentabilidade. A avaliação deve fornecer informações credíveis e úteis que permitam a integração dos ensinamentos retirados no processo de tomada de decisão.

No mesmo glossário, EQAVET adapta ao contexto do EFTP a definição do Banco Mundial (2004):

Avaliação: A avaliação sistemática e objetiva de um projeto, programa ou política de EFTP em curso ou concluído, a sua conceção, execução e resultados. O objetivo é determinar a pertinência e o cumprimento dos objetivos, a eficiência do desenvolvimento, a eficácia, o impacto e a sustentabilidade. Uma avaliação deve fornecer informações credíveis e úteis que permitam integrar os ensinamentos retirados no processo de tomada de decisões tanto dos decisores políticos como dos prestadores de EFTP. A avaliação refere-se igualmente ao processo de determinação do valor ou da importância de uma atividade, política ou programa. Um exame, tão sistemático e objetivo quanto possível, de uma intervenção de desenvolvimento planeada, em curso ou concluída.

5.3 Acompanhamento e avaliação dos sistemas educativos

Embora a avaliação adequada dos aspetos de qualidade da binómio ensino-aprendizagem seja sem dúvida, uma função importante da M & E, medir o desempenho de outros aspetos de impacto da educação e formação, como a descentralização, a autonomia escolar, a relevância para o mercado de trabalho e a transformação societal, e uma maior responsabilização pelos resultados, são funções igualmente importantes. Embora os sistemas M & E façam parte de todos os sistemas educativos, muitos deles sofrem de falta ou má conceção de políticas e de fraca execução. A maioria dos sistemas M & E tenta medir o desempenho; no entanto, a sua precisão, eficácia

e eficiência são questionáveis. A disponibilidade de um quadro jurídico, a vontade política, a capacidade do pessoal envolvido, a acessibilidade e fiabilidade dos elementos de prova, etc., são as outras questões críticas que influenciam o nível de impacto e a sustentabilidade dos bons sistemas M & E. (UNESCO, 2016).

A importância crescente, a nível nacional, da eficácia e eficiência do financiamento da educação conduziu à emergência de questões de governação e transparência, como a responsabilização e a sustentabilidade. A importância de envolver as partes interessadas, incluindo a sociedade civil e a comunidade local, levou a um interesse crescente em abordagens participativas à M & E. Esta nova perspetiva para a M & E confirmou igualmente a necessidade de 1) a introdução de um sistema bem estabelecido de apresentação de relatórios sobre programas e iniciativas, 2) a disponibilidade de dados fiáveis e de qualidade, 3) a coordenação eficiente entre todos os departamentos e partes interessadas a todos os níveis, e 4) a disponibilidade das infraestruturas e capacidades necessárias para implementar o sistema melhorado. Outra alteração significativa na perceção que tem vindo a ocorrer em alguns países em resultado de abordagens multidoadores e multisetoriais é a metamorfose da M & E, passando de um exercício predominantemente liderado pelos doadores para um exercício com um interesse acrescido por abordagens lideradas pelo país. (UNESCO, 2016)

As diferentes fases de desenvolvimento do sistema M & E no setor da educação podem ser classificadas da seguinte forma (UNESCO, 2016):

- Fase prematura: Fase de estabelecimento de condições institucionais favoráveis e propícias à criação de um sistema funcional M&E.
- Fase fragmentária: Existem condições institucionais e organizacionais razoáveis e os sistemas M&E estão a tornar-se funcionais.
- Fase independente: Existem e funcionam diferentes sistemas de M&E, mas funcionam como entidades distintas para servirem o seu âmbito de aplicação restrito.
- Fase sinérgica: Os diferentes sistemas de M&E funcionam de forma harmonizada e coordenada, a fim de fornecer informações eficazes e eficientes relevantes e de qualidade para as ações políticas

A UNESCO (2016) regista algumas conclusões da análise comparativa dos sistemas M & E no mundo:

- A organização dos sistemas M&E na educação tem vindo a ser cada vez mais descentralizada, a fim de dar resposta às reformas de descentralização e dialogar com as comunidades locais na gestão da educação.
- Esta tendência exige maiores esforços de coordenação entre os diferentes níveis de governação, desde o nível local até ao nível regional e nacional. Mas a coordenação continua a ser um desafio significativo.
- A tónica nos sistemas M&E tem vindo a passar da conformidade para o desempenho, clarificando os resultados de aprendizagem dos alunos.

5.4 Acompanhamento e avaliação das políticas e sistemas de ETFP

As políticas, sistemas e programas de ETFP são planeados, financiados e executados sob escrutínio público e das partes interessadas.

- Os empregadores exigem a relevância das políticas de ETFP para o emprego e para as empresas, expressas em termos de disponibilidade das competências e qualificações adequadas; mas, frequentemente, observam dificuldades em recrutar os perfis de competências necessários sempre que necessário e no momento certo.
- Os prestadores de ETFP necessitam de informações precisas e em tempo real sobre os empregos e as competências em procura, permitindo-lhes ajustar e reorientar o conteúdo e os resultados de aprendizagem dos cursos e qualificações que oferecem.
- Os jovens e os pais estão preocupados com a orientação profissional e a escolha dos programas de ensino e formação suscetíveis de conduzir a transições mais eficientes para empregos de qualidade.

- Os serviços locais de emprego têm de orientar os muitos desempregados para ofertas de emprego disponíveis, mas há estrangulamentos. Qual o problema? Trata-se, na sua maioria, de uma limitação do lado da oferta, que pode ser resolvida através da prestação de formação ou da valorização das competências através da validação e certificação? Ou trata-se de um estrangulamento do lado da procura ligado a condições de trabalho injustas ou pouco atrativas em determinadas regiões ou setores da economia?
- E em matéria de migração, fuga de cérebros, circulação de cérebros, escassez de competências e lacunas no mercado de trabalho nacional? Sabemos suficientemente sobre a incidência e a dinâmica destes fenómenos? Como são concebidas as políticas de EFTP para dar resposta? As políticas de EFTP estão a funcionar em sinergia e complementaridade com outras políticas — económicas, sociais, de migração, tecnológicas e de inovação?

Na nossa era de grandes transformações da sociedade e do trabalho, as tarefas e as competências mudam mais rapidamente do que antes, devido a uma combinação cada vez mais estreita com as tecnologias digitais e ao afluxo contínuo de novos instrumentos e à pressão para se adaptarem aos requisitos de «recuperar melhor e mais ecológicamente». Diz-se que metade de nós terá de voltar à formação e a melhorar as suas competências nos próximos cinco anos. Os sistemas de EFTP têm uma oportunidade única para revitalizar o seu papel e a sua natureza, bem como para *repensar* e *adaptar-se* à nova normalidade em constante mudança.

Essa *adaptação* faz parte do ciclo de qualidade discutido no capítulo 4, em relação com o EQAVET: **planejar-implementar-avaliar-analisar**. No entanto, o acompanhamento e a avaliação são muitas vezes negligenciados ou planeados demasiado tarde quando são implementadas novas políticas e programas de EFTP. A consequente lacuna em termos de dados e feedback contribui para o «voo cego» na aplicação e para as decisões «parachutadas» sobre a priorização das medidas mais eficazes, o que funciona em que condições e as medidas corretivas essenciais para alcançar as populações-alvo.

As estratégias e políticas nacionais em matéria de EFTP (desenvolvimento de competências) devem evoluir e adaptar-se à evolução do contexto social e económico, aos desafios e aos objetivos. Muitos países têm estratégias ou programas de reforma do EFTP ou estratégias ou programas de desenvolvimento de competências, apoiados por planos de ação articulados em objetivos, resultados, realizações e contributos mais amplos. A cada nível, um conjunto de indicadores proporciona um quadro para o acompanhamento dos progressos no sentido do impacto (objetivos mais vastos); Medir a eficácia e a pertinência (resultados), a eficiência (outputs) e apoiar a gestão dos recursos (recursos). Os planos de ação e os indicadores podem ser repartidos por região (província) ou por setor de intervenção. Existem também indicadores transversais que representam as principais prioridades societais, como a inclusão das mulheres e dos jovens ou a agenda ecológica.

As reformas que continuarão a ser implementadas para operacionalizar o novo sistema angolano de EFTP e de qualificações exigem uma perspetiva de médio, e não de curto prazo, de elaboração, execução e acompanhamento de políticas. Uma estratégia ou um programa global que inclua a reforma do EFTP e a sua articulação com o sistema nacional de qualificações é importante como plataforma para o diálogo e para uma aplicação e revisão coerentes e de qualidade.

O novo sistema de EFTP e de qualificações que Angola está a moldar e a criar gradualmente exige um sistema de acompanhamento e avaliação **adequado à finalidade, inteligente, bem calibrado e credível**.

- **Adequação à finalidade:** Porquê, o quê e como medir, analisar e comunicar informações? Adequação à finalidade, no sentido de objetivos bem definidos do sistema (e ligações à política ou estratégia de EFTP), âmbito de análise, conceção técnica, utilização de indicadores e produtos analíticos.
- **Inteligente:** No sentido de utilizar fontes de dados e métodos analíticos robustos, variados e atualizados, dados na Internet (Big Data), visualização interativa de perspetivas e resultados de análises, sistemas

interoperáveis que possam funcionar em conjunto, minimizando a duplicação de inquéritos interativos e dispendiosos. As estatísticas e os dados inteligentes estão a ganhar terreno, à medida que os serviços estatísticos oficiais começam a combinar grandes volumes de dados com estatísticas convencionais.

- **Bem calibrados e credíveis:** No sentido de organização e governação do sistema, participação dos decisores políticos e de vários produtores de dados e organismos de análise, participação das partes interessadas para debater resultados de análise e divulgar pontos de vista, escala e qualidade dos recursos e garantia global da qualidade do sistema.

78

5.5 Elementos do sistema de acompanhamento e avaliação do EFTP

Os quadros lógicos associados ao planeamento e gestão dos programas e, mais recentemente, a teoria da mudança fornecem pacotes bem testados de informação e orientações sobre os conceitos fundamentais e elementos dos sistemas de acompanhamento e avaliação.

O conceito e as características dos dados e sistemas de acompanhamento do EFTP devem ser alinhados com os princípios acima propostos: Configuração adequada à finalidade, inteligente, bem calibrada e credível. A escolha dos contributos, processos e resultados do sistema de acompanhamento e avaliação do EFTP deve ser realista e viável; mas também escalável e prospetivo. O investimento em fontes de dados e conjuntos de dados novos e robustos, bem como em capacidades analíticas, métodos e software pode ser partilhado entre as instituições relevantes, numa abordagem em rede, bem definida e acordada através da partilha de dados e de memorandos de cooperação entre os fornecedores de dados e os analistas de dados.

As organizações internacionais desenvolveram um conjunto bem testado de ferramentas de apoio metodológico e programas de desenvolvimento de capacidades conexos, que podem ser facilmente acessíveis.

Em termos gerais, um sistema de dados e acompanhamento da política de EFTP deve incluir:

- Combinação de fontes de dados: Estatísticas, administrativas, baseadas na Internet (Big Data)
- Combinação de métodos para captar diferentes ângulos e dimensões da análise das competências e da dinâmica do mercado de trabalho: i) a curto e médio prazo; ii) nível local, regional e nacional; iii) a procura e a oferta.
- A escolha dos métodos e instrumentos depende dos objetivos prioritários da análise e dos temas e questões de investigação. Além disso, todos os métodos têm pontos fortes e fracos, alguns são mais exigentes e dispendiosos, outros fornecem informações mais pormenorizadas sobre as competências e alguns exigem uma boa (e desafiante) gestão dos contactos dos inquiridos e da conectividade à Internet.
 - Os inquéritos aos empregadores fornecem dados sobre a procura (emprego e competências) e podem ser organizados em todas as regiões, utilizando métodos bem testados e instrumentos de inquérito online / digital.
 - O acompanhamento dos percursos dos qualificado(a)s (diplomados) é uma boa fonte de informação sobre o lado da oferta, a transição do ensino para o mundo do trabalho, o feedback qualitativo sobre a qualidade e a pertinência da formação.
 - Os estudos de competências setoriais combinam diferentes fontes, qualitativas e quantitativas, e podem ser importantes para a renovação dos referenciais profissionais e de qualificações, para a conceção de novos programas de formação que respondam às necessidades emergentes em matéria de competências e para a informação e orientação profissional no contexto dos programas e políticas de EFTP.
 - Na última década, novos métodos e fontes de dados baseados em grandes quantidades de dados (Big Data) da Internet (por exemplo, ofertas de emprego em linha) e com base no

aumento do poder computacional e dos algoritmos de inteligência artificial (IA) estão a gerar uma revolução silenciosa na antecipação das competências e a conduzir a novos paradigmas de estatísticas inteligentes (Smart Statistics).

- Os dados e os sistemas de acompanhamento do ETPF necessitam de coerência, sustentabilidade e melhoria gradual. Não basta realizar um estudo esporádico de acompanhamento dos qualificado(a)s (diplomados) em 5 anos, nem um inquérito nacional aos empregadores a cada 8 anos. Não basta conceber um bom conceito e especificações técnicas de um sistema de dados e estabelecê-lo, se as instituições nacionais não puderem prosseguir devido a limitações de recursos financeiros ou humanos. Os dados e os sistemas de acompanhamento do ETPF precisam de tempo para crescer, testar, melhorar a sua robustez e produzir perspetivas, análises e indicadores fiáveis e pertinentes.
- Indicadores: As instituições de ETPF e as partes interessadas definem os indicadores pertinentes, calibram os objetivos quantitativos; e as unidades estatísticas e analíticas determinam os métodos de cálculo e as necessidades de dados. Os sistemas nacionais de dados de ETPF podem aprender com a grande experiência internacional na conceção e utilização de indicadores, incluindo para o ETPF (e as políticas de emprego).

5.5.1 Indicadores

São selecionados três casos para obter uma referência mais fácil: Indicadores EQAVET; Grupo interagências: Indicadores para a avaliação do ETPF; III) ETF — Manual sobre a utilização de indicadores. Além disso, vale a pena referir o [Manual de Indicadores](#) da Estratégia para a Educação Continental (CESA) da União Africana, que abrange todos os indicadores relacionados com os doze objetivos estratégicos da CESA.

Caso 1:

EQAVET (mais pormenores no capítulo 4, Garantia da qualidade): O sítio fornece uma série de fontes e ferramentas que especificam a utilização dos [indicadores EQAVET para monitorizar os sistemas de ETPF e a garantia da qualidade](#).

- Orientações em linha sobre os indicadores EQAVET a [nível do sistema](#) e do prestador de serviços <https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-Providers/Monitoring-your-System/Evaluation/EQAVET-Indicators>
- [Mecanismos para identificar as necessidades de formação no mercado de trabalho \(indicador EQAVET 6\)](#)
- [Utilização da aquisição de competências no local de trabalho \(indicador EQAVET 9\)](#)
- [Investimento na formação de professores e formadores \(indicador EQAVET 2\)](#)
- [Taxa de colocação em programas de ETPF \(indicador EQAVET 5\)](#)
- [Indicadores EQAVET, revisão e aprovação de definições](#) — ver também [brochura](#)
- [Estudo sobre o conjunto de indicadores propostos no quadro EQAVET](#)

Caso 2:

Grupo de trabalho interagências (IAWG) sobre indicadores de ETPF (2012). [Indicadores propostos para a avaliação do ensino e formação técnica e profissional](#).

O grupo de trabalho interagências é constituído por representantes da ETF, da OIT e da UNESCO. Os 31 indicadores de ETPF propostos são especificados por domínios de intervenção importantes: (i) financiamento, ii) acesso e participação, iii) qualidade e inovação e iv) relevância do ETPF para as transições no mercado de trabalho.

A publicação aborda igualmente a utilização de indicadores ETFP para a conceção de políticas de ETFP, nomeadamente: Conceber políticas e indicadores específicos por país; Tratamento e avaliação das fontes de dados; Reforço das capacidades e utilização dos indicadores para a conceção das políticas.

A lista de indicadores propostos no relatório deve servir os decisores políticos para a conceção de políticas de ETFP adequadas. São necessárias várias medidas para construir um ETFP eficaz e eficiente:

1. Avaliação da situação existente no setor ETFP.
2. Elaboração de uma estratégia de reforma do sistema.
3. Execução da estratégia de reforma.
4. Avaliação do impacto da reforma.
5. Acompanhamento contínuo do desempenho no setor.

O principal objetivo do desenvolvimento dos indicadores é avaliar a situação, de modo a que possam ser concebidas medidas de reforma. Por conseguinte, para a primeira etapa de uma reforma, pode ser utilizada uma lista restrita de indicadores — os indicadores com elevada viabilidade de encontrar os dados pertinentes. Quando as reformas estiverem em vigor, esta lista pode ser alargada de modo a incluir toda a gama de indicadores, se necessário.

Caso 3:
ETF (2013), [Manual sobre a utilização de indicadores](#)

O presente manual fornece orientações úteis em quatro domínios principais:

1. Conceitos gerais sobre indicadores: O que é um indicador, quais são as características de um bom indicador, que fontes de dados estão disponíveis, os indicadores quantitativos, qualitativos e de processo, o que é um parâmetro de referência (benchmark) e como o escolher.
2. Seleção, criação e análise de indicadores: Dados e fontes disponíveis, desde questões ou objetivos analíticos a indicadores, indicadores quantitativos, indicadores de processos, construção de indicadores, verificação da coerência dos resultados, análise de indicadores, revisão da seleção de indicadores, apresentação dos resultados.
3. Lista de indicadores.
4. Classificações internacionais: CITE, NACE, CIP, ICSE

Em 2021, a FEF está a desenvolver um novo quadro de acompanhamento aplicado à orientação do seu âmbito de trabalho com países parceiros: Desenvolvimento do capital humano. Este âmbito de trabalho é mais vasto do que o ETFP (inicial e contínuo). A reflexão inicial aponta para uma abordagem baseada em quatro rubricas principais: i) Governação e financiamento; (ii) Acesso e participação; (iii) Qualidade; iv) pertinência. Os indicadores dividem-se em indicadores primários (principais) e secundários (adicionais).

Tab. 12: Manual sobre a utilização de indicadores

N.º	Área	Análise dos novos desenvolvimentos relativos às seguintes questões:
1.1	Governação e financiamento	Governo/Ministérios/Agências nacionais ou regionais

	Centrar a atenção no EFTP e no ensino superior (formação inicial e contínuo?) Inclui disposições institucionais e os respetivos papéis das principais partes interessadas para identificar as necessidades de competências, gerir o sistema e assegurar a relevância, o acesso, a participação, a qualidade, a transparência/responsabilização e a inovação dos sistemas de desenvolvimento de competências (ensino geral, EFTP, ensino superior, formação formal & não formal de adultos, incluindo a validação da aprendizagem não formal e informal)	- Existência/atualização das estratégias setoriais adotadas a nível nacional - Organismo/unidade de coordenação para a execução e acompanhamento da estratégia - Principais atos jurídicos ou sublegislativos (indicando o código jurídico e o que mudou, com possíveis implicações) - Diálogo social e outros mecanismos de coordenação - Comités de competências setoriais e evolução do QNQ/QEQ - Iniciativas relativas à garantia da qualidade - Iniciativas de apoio à equidade/inclusão/participação de aprendentes desfavorecidos - Informação e sistemas de gestão - Transparência/responsabilização, acompanhamento e avaliação dos sistemas de EFTP & ES - Iniciativas para promover a investigação e a inovação nos sistemas de desenvolvimento de competências
	Inclui a disponibilidade de recursos financeiros num determinado contexto de contextos institucionais e de governação Capacidade do sistema para assegurar que os recursos são mobilizados e atribuídos de forma equitativa e eficiente	- Despesa pública - Despesas privadas - Despesa média por estudante - Relação entre os custos salariais, os custos operacionais/de manutenção e os investimentos em capital/infraestruturas - As estratégias nacionais são bem financiadas? (Existe um planeamento orçamental a médio prazo relacionado com o setor/orçamentação baseada no desempenho?) - Fundos dos doadores disponíveis para o país
1.2	Acesso, participação e transição Inclui a medida em que os (sub)sistemas de desenvolvimento de competências promove a igualdade e a inclusão, mas também a excelência, e assegura a retenção dos aprendentes e o nível de habilitações Análise de problemas específicos com que se defrontam grupos específicos da população no que diz respeito ao acesso, participação, permanência e conclusão (possível discriminação em termos geográficos, étnicos, de saúde, económicos, de aprendizagem ou outros motivos, etc.).	- Transição de um nível de ensino para o outro (primário para o ensino básico — UIS; Ensino secundário de 1º ciclo para o 2º ciclo do secundário) e quando & por que razão, determinados alunos/estudantes não fazem a transição - Padrões de inscrição no EFTP (incluindo a aprendizagem em contexto laboral) - Quem abandona a escola precocemente e porquê (existem dados para verificar o abandono precoce dos programas gerais e profissionais?) - Taxa NEET, quem são NEET e porquê - Taxa de participação na aprendizagem ao longo da vida, que participa principalmente na aprendizagem ao longo da vida e, se a taxa de aprendizagem ao longo da vida for baixa, explicar as razões
1.3	Qualidade A capacidade do sistema para desenvolver competências essenciais e profissionais que preparem os	Principais medidas de reforma do país e progressos conexos para aumentar a qualidade do EFTP e do ensino superior (em geral, na aprendizagem ao longo da vida)

	aprendentes para o ensino superior/nível de especialização superior e/ou para o mercado de trabalho Abordagem sistemática da garantia da qualidade dos prestadores (acreditação; Autoavaliação) a fim de apoiar os gestores e os profissionais na melhoria da qualidade da oferta de educação e formação. Orientar os alunos nas suas escolhas.	Avaliação qualitativa das condições de ensino e aprendizagem (contributos e processos), incluindo: • qualificações pertinentes, • programas de qualidade & programas curriculares que oferecem a combinação adequada de competências para a progressão na carreira e o mercado de trabalho, • instalações e equipamento de qualidade • professores e formadores qualificados; Disponibilidade de um sistema que inclua instituições e fundos para o seu desenvolvimento profissional contínuo (DPC) • grau de utilização das modalidades de aprendizagem em contexto laboral (ETFP/Ensino superior), • utilização das TIC no ensino e na aprendizagem, fomentando as competências informáticas • medidas para fomentar a criatividade e as competências empresariais Sistema/mecanismos de garantia de qualidade Sistema/medidas de informação e orientação profissional
1.4	Relevância Antecipar as necessidades em termos de competências e informar o EFTP, o ensino superior e outros serviços de aprendizagem ao longo da vida. Resultados da educação e da formação em termos de emprego, lacunas de competências...	• Antecipação de competências/análises de competências e de que forma contribuem para a oferta de EFTP e de ensino superior • Pertinência da oferta de EFTP e de ensino superior para as necessidades do mercado de trabalho • Incidência da inadequação das competências • Empregabilidade do EFTP e dos diplomados do ensino superior

5.6 Etapas na criação de um sistema de dados para acompanhamento e avaliação

Os indicadores necessitam de dados de diferentes tipos e fontes. Um bom indicador é realista quando mensurável através de fontes de dados acessíveis.

Os dados podem ser quantitativos e qualitativos, gerados a partir de estatísticas oficiais, registos administrativos e dados na Internet. Os inquéritos são amplamente divulgados e aplicados por todas as organizações e projetos, utilizando instrumentos de inquérito digitais, que são mais eficientes do que as entrevistas pessoais e os questionários em papel. A interoperabilidade das bases de dados dentro e entre organizações promete reforçar as potencialidades da ciência dos dados e do processamento, extração e classificação de dados com auxílio da inteligência artificial (IA), bem como a exploração do universo cada vez maior de aplicações/software de análise de dados.

A ETF, o Cedefop e a OIT (ILO) (2016) propuseram uma [metodologia](#) sistematizada para criar sistemas de antecipação de competências, tendo em conta a governação, a gestão de dados, o desenvolvimento de capacidades, a análise, a divulgação e a utilização da informação. A abordagem em 6 etapas pode ser adaptada a diferentes contextos institucionais/nacionais.

Etapas 0: Criar um quadro institucional propício.

- Criar um quadro institucional propício., que permita a participação das partes interessadas, a cooperação, a partilha de dados e a consolidação sustentada dos dados e do sistema de acompanhamento.

Etapa 1: Formulação de questões políticas.

- Formulação de perguntas para o governo, os empregadores, os sindicatos, os prestadores de serviços de ensino;
- Acordo sobre responsabilidades.

83

Etapa 2: Auditoria de dados

- Quais os dados disponíveis sobre a procura, a oferta e a inadequação de competências e qualificações?
- Quais são os seus pontos fortes e fracos?
- Onde se encontram as lacunas de dados?

Etapa 3: Reforço das capacidades

- Formação de estatísticos, analistas;
- Desenvolvimento de infraestruturas para a recolha e análise de dados;
- Desenvolvimento de fontes de dados (melhoria, aplicação de novas).

Etapa 4: Realização da análise

- Formulação de questões de investigação;
- Escolha de métodos;
- Análise e interpretação de dados;
- Validação de resultados.

Etapa 5: Divulgação e utilização da informação

- Personalização dos resultados para grupos-alvo;
- Desenvolvimento de canais de comunicação;
- Formação sobre a utilização dos resultados;
- Formulação de políticas baseadas em dados concretos, estratégias das instituições de ensino, empresas;
- Utilização das informações pelas pessoas singulares para as suas decisões.

Tab. 13: Dados e sistema de acompanhamento da política de ETEP — panorâmica dos principais elementos

Arquitetura	Dados	Governança
1. Conceito e plano do sistema de dados ETEP, incluindo M & E 2. Sistema de dados ETEP adaptado, criado: a. Base de dados própria: escala b. Software analítico c. Interoperabilidade com outros sistemas de dados públicos (dados administrativos, registos, Instituto	2. Auditoria de dados: Quais as fontes de dados existentes, avaliar a sua qualidade e âmbito e as séries de dados. 3. Definir as necessidades de recolha de dados: Regular e sistemático; para necessidades e estudos mais específicos 4. Partilha de dados, acordos de cooperação com diferentes fornecedores de dados, incluindo o Instituto Nacional de Estatística 5. Definir análises prioritárias para a política/estratégia de	Devem incluir as partes interessadas a nível macro, meso e micro. 1. Instituição política de ETEP: Coordenador/responsável; utilizador do sistema M & E e resultados para orientações políticas. 2. Unidade/equipa M & E: gestão da base de dados; produção de sínteses analíticas customizadas, gestão de bordo painéis (dashboards) interativos, alimentação do sistema de ETEP de página Web M & E; recolha de

Nacional de Estatística) d. Pessoal formado: Analistas de informação estatística, do mercado de trabalho e de competências, apoio informático, sítio Web e. Pacote metodológico 3. Níveis da intervenção política a. Objetivos b. Resultados c. Realizações	ETFP (quantitativa e qualitativa) a. Acompanhamento dos percursos dos qualificados b. Procura: ofertas de emprego (em linha e outros formatos); Inquéritos aos empregadores — setores, regiões c. Inadequação das competências: escassez, lacunas, sobrequalificação e subqualificação d. Comparação dos programas e qualificações de EFTP — com a procura (empregos, competências) e. Análises especiais: Competências digitais; Competências emergentes; Emprego dos jovens; O emprego das mulheres. Por setores, profissões, províncias	dados primários (inquéritos ad hoc); Melhorar o sistema. Divulgar informações. 3. Instituto Nacional de Estatística: Principal fornecedor de dados; Cálculo e gestão dos indicadores; Relatórios analíticos adaptados. 4. Prestadores de EFTP: Retorno de informação e fornecedores de dados; utilizadores de dados e indicadores selecionados 5. Agências de emprego (públicas, privadas): fornecedores de dados; Utilizadores de dados e indicadores selecionados; controlo crítico do sistema M&E 6. Organizações setoriais, conselhos setoriais: contribuidores: dados e retorno de informação; utilizadores de dados e indicadores selecionados; controlo crítico do sistema M & E 7. Partes interessadas: Empregadores, aprendentes, parceiros sociais
3. Indicadores Indicadores EFTP a. Indicadores de medição do financiamento b. Indicadores que medem o acesso e a participação c. Indicadores de qualidade e inovação d. Relevância do EFTP: Medir as transições no mercado de trabalho	1. Valores — objetivo 2. Valores de base 3. Progressão anual	• Partes interessadas no EFTP e instituição (ões) política(s): Discussão e interpretação da mudança/indicadores; Recomendações; Medidas corretivas • Público em geral, utilizadores finais: Divulgação de & informações personalizadas, interativas e legíveis.
4. Variação, riscos	Variação	Medidas corretivas; Recomendações

As estratégias de reforma do EFTP e os programas de desenvolvimento de competências são planeados e implementados em contextos políticos em mutação e muitas vezes instáveis. Os recursos, a vontade política e as disposições institucionais podem mudar ao longo do tempo e a coerência da política de EFTP pode ser negativamente afetada por riscos contextuais.

Os sistemas de acompanhamento e avaliação devem ser capazes de antecipar e avaliar a probabilidade de decisão de riscos, o que pode influenciar a visão para o desenvolvimento do EFTP e as atividades e resultados que compõem o quadro estratégico para o EFTP.

6 Destaques e recomendações

6.1 Destaques e recomendações gerais

A introdução e a operacionalização de um quadro de garantia qualidade e de instrumentos e capacidades de monitorização têm um elevado potencial para aumentar a capacidade do sistema de EFTP de se adaptar às novas exigências, melhorar a eficiência interna e externa e calibrar o desenvolvimento sistémico no curto e médio prazo. A reforma e a reestruturação do sistema EFTP não são necessariamente um pré-requisito para a criação e implementação bem-sucedidas de um quadro de garantia da qualidade e de mecanismos de monitorização e avaliação da EFTP. Ao trabalhar de forma sinérgica ao longo do ciclo "planear-agir-monitorizar-rever" a garantia de qualidade e monitorização e avaliação atuam como agentes de mudança e contribuem para reforçar o sistema de EFTP. Agindo em conjunto, fornecem dados e orientações em tempo real para apoiar melhores desempenhos a três níveis: i) nível micro (escolas, centros de formação); ii) nível meso (regiões e sectores económicos/ famílias profissionais); iii) e nível macro (nacional, nomeadamente os grandes indicadores estratégicos tais como a empregabilidade dos diplomados(as), melhores indicadores educativos de jovens e adultos).

Os sistemas de garantia da qualidade e de monitorização apoiam e exigem a participação de diferentes grupos de partes interessadas e, conseqüentemente, exercem uma influência positiva na governação do EFTP.

6.2 Recomendações sobre a garantia de qualidade do EFTP

1. Construir uma cultura de qualidade — não dependa do controlo de qualidade.
2. Antecipar o futuro — de que forma a evolução das profissões afetará as necessidades em matéria de qualificações.

Os Centros de Excelência do EFTP podem desempenhar um papel na promoção da qualidade e da inovação tecnológica no EFTP, contribuindo para o desenvolvimento de competências regionais e para aumentar a atratividade do EFTP. Algumas iniciativas dos Centros de Excelência estão a tomar forma em África: O Quênia criou três centros de excelência EFTP para salvaguardar a qualidade e apoiar novas qualificações em setores de ponta e inovação tecnológica. Em Angola, o recentemente aprovado programa de Escolas de Referência, abrangendo Escolas do Ensino Técnico e Centros de Formação Profissional, poderá constituir uma oportunidade para testar e acompanhar o sistema de garantia e controlo de qualidade.

3. Criar uma abordagem de garantia da qualidade sistémica e holística que combine medidas a vários níveis: política e governação; referenciais de qualificação; professores e os formadores; formação, avaliação, validação e certificação; e finalmente a recolha de dados e análise de tendências e desempenho.
4. O sistema de garantia de qualidade deve ser concebido como uma componente do sistema de qualificações e contribuir para os objetivos do Quadro Nacional de Qualificações, especialmente a aprendizagem ao longo da vida e a articulação dos percursos. A garantia de qualidade deve contribuir para a transparência dos resultados da aprendizagem e para a confiança mútua entre os subsectores da educação e da formação e, em última análise, para facilitar a mobilidade vertical e horizontal dos aprendentes e simplificar o reconhecimento das qualificações.
5. Alinhar o quadro nacional de garantia da qualidade (todos os subsectores) com outros quadros regionais pertinentes, tendo em conta os compromissos internacionais do país, em especial as orientações da SADC em matéria de garantia da qualidade (nomeadamente a SADCQF).

6. Ciclo e fases da qualidade: ao definir e desenvolver o quadro e as ferramentas de garantia da qualidade para o sistema de ETPF e os prestadores de ETPF, ter em conta as especificidades de cada fase e a articulação entre fases. Fases: 1. Planear; 2. Aplicar; 3. Avaliar/monitorizar; 4. Rever e renovar.
7. Indicadores: desenvolver um conjunto de indicadores que permitam medir e monitorizar a qualidade e apoiar a garantia da qualidade, articulada e coordenada com os principais indicadores de desempenho do sistema de ETPF. Os indicadores de desempenho do ETPF e da garantia de qualidade devem ser coerentes, pertinentes para a estratégia de ETPF do país e para as políticas de educação e formação e contextualizar-se na estratégia global de desenvolvimento nacional e respeitando as condições concretas de funcionamento e gestão do Sistema de ETPF.
8. Critérios de qualidade mínima: desenvolver uma abordagem comum dos critérios mínimos de qualidade que abranja os principais componentes do sistema de ETPF (formal, não formal), a cadeia de qualidade das qualificações e o Quadro Nacional de Qualificações.
9. Desenvolvimento de capacidades, ligação em rede e aprendizagem mútua: Estabelecer e apoiar uma rede de GQ que envolva todos os prestadores de ETPF e as principais partes interessadas. Com o apoio de uma plataforma em linha, para organizar atividades conjuntas, divulgar boas práticas, reforçar a confiança mútua e reforçar uma cultura de aprendizagem entre pares.
10. Os referenciais de qualificação devem ser:
 - Sustentados por dados fiáveis que definam as necessidades em matéria de competências;
 - Com base nos resultados da aprendizagem;
 - Desenvolvidas em parceria por parceiros governamentais e socio-económicos;
 - Monitorizados e revistos regularmente;
 - Utilizados para apoiar programas, programas curriculares e conteúdos verificados.
11. Para a fase crítica de avaliação, validação e certificação de qualificações:
 - Integrar claramente a certificação nas políticas de ETPF e nos sistemas de garantia de qualidade;
 - Promover um entendimento comum da certificação entre as partes interessadas e envolvê-las nos processos de garantia de qualidade;
 - Utilizar mecanismos e normas adequados e fiáveis.

6.3 Recomendações sobre o sistema de dados e de monitorização do ETPF

À medida que aumentarem as exigências de maior responsabilização e de resultados reais, é necessário reforçar a monitorização (acompanhamento) e a avaliação das políticas, dos programas e dos projetos com base nos resultados. O acompanhamento e a avaliação (M & E) são um poderoso instrumento de gestão pública que pode ser utilizado para melhorar a forma como os governos e as organizações obtêm resultados. Tal como os governos necessitam de sistemas financeiros, humanos e de responsabilização, os governos também necessitam de sistemas de feedback sobre o desempenho (Banco Mundial, 2004).

O papel e a natureza da monitorização (acompanhamento) e da avaliação são diferentes e ambos são necessários para uma boa governação política em matéria de ETPF. M & E são dois processos distintos, mas complementares que se reforçam mutuamente. Em geral, a M & E foi concebida para acompanhar o impacto de uma política ou o progresso das atividades do programa em relação às metas, objetivos e metas globais. M & E avalia também a relevância dos resultados de uma atividade e o impacto de um programa, ou a eficácia de uma política, bem como a sua eficiência e sustentabilidade.

Os indicadores de EFTP podem ser especificados por domínios políticos importantes, tais como: (i) financiamento, ii) acesso e participação, iii) qualidade e inovação e iv) relevância do EFTP para as transições no mercado de trabalho.

O principal objetivo do desenvolvimento dos indicadores é avaliar a situação, de modo a que possam ser concebidas medidas de reforma. Por conseguinte, para a primeira etapa de uma reforma, pode ser utilizada uma lista restrita de indicadores — os indicadores para os quais existem dados pertinentes e que estejam de acordo com as reais condições de funcionamento do sistema. Quando as reformas estiverem em vigor, esta lista pode ser alargada de modo a incluir toda a gama de indicadores, se pertinente.

As melhorias que continuarão a ser implementadas para a revitalização do sistema angolano de EFTP e de qualificações exigem uma perspetiva de médio, e não de curto prazo, de elaboração, execução e acompanhamento de políticas. Uma estratégia ou um programa global que considere o EFTP e a sua articulação com o sistema nacional de qualificações é importante como plataforma para o diálogo e para uma implementação e revisão coerentes e de qualidade.

O novo sistema de EFTP e de qualificações que Angola está a moldar e a criar gradualmente exige um sistema de acompanhamento e avaliação **adequado à finalidade, inteligente, bem calibrado e credível**.

- **Adequação à finalidade:** Porquê, o quê e como medir, analisar e comunicar informações? Adequação à finalidade, no sentido de objetivos bem definidos do sistema (e ligações à política ou estratégia de EFTP), âmbito de análise, conceção técnica, utilização de indicadores e produtos analíticos.
- **Inteligente:** No sentido de utilizar fontes de dados e métodos analíticos sólidos, variados e atualizados, os dados da Internet (Big Data), a visualização interativa das tendências e resultados da análise, sistemas interoperáveis que possam funcionar em conjunto, minimizando a duplicação de inquéritos repetitivos e dispendiosos. As estatísticas e os dados inteligentes estão a ganhar terreno, à medida que os serviços estatísticos oficiais começam a combinar grandes volumes de dados (Big Data) com estatísticas convencionais.
- **Bem calibrados e credíveis:** No sentido de organização e governação do sistema, participação dos decisores políticos e de vários produtores de dados e organismos de análise, participação das partes interessadas para debater resultados e divulgar informação, escala e qualidade dos recursos e garantia global da qualidade do sistema.

As estratégias de melhoria do EFTP e os programas de desenvolvimento de competências são planeados e implementados em contextos políticos por vezes em mutação. Os recursos, a vontade política e as disposições institucionais podem mudar ao longo do tempo e a coerência da política de EFTP pode ser negativamente afetada por riscos contextuais. Os sistemas de acompanhamento e avaliação devem ser capazes de antecipar e avaliar a probabilidade de riscos decisivos, que podem influenciar a visão para o desenvolvimento do EFTP e as atividades e resultados que compõem o quadro estratégico para o EFTP.

Ao planear a avaliação da situação no setor do EFTP devem ser consideradas várias fases sucessivas, começando por questões mais gerais antes de entrar na avaliação específica do sistema. O primeiro passo consiste numa panorâmica da situação económica, social e demográfica do país. Numa segunda fase, a situação no setor da educação e da formação em geral deve ser descrita, de modo a dispor de uma base comparativa para avaliar o setor do EFTP. Na última fase, o diagnóstico do setor do EFTP pode ser feito com base nas características e particularidades gerais do sistema de ensino e formação.

7 Glossário

Este Glossário é abrangente e cobre as diferentes áreas temáticas exploradas neste relatório. Principais fontes deste Glossário:

- ACQF (2021). Towards the African Continental Qualifications Framework – Mapping report.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- Cedefop (2014). Glossary of key terms.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary>

88

Aprendizagem ao longo da vida

Aprendizagem que tem lugar em todos os contextos da vida - formal, não formal e informal. Inclui comportamentos de aprendizagem e obtenção de conhecimentos; compreensão; atitudes; valores e competências para o crescimento pessoal, bem-estar social e económico, cidadania democrática, identidade cultural e empregabilidade.

<https://hr.saq.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Aprendizagem informal

Aprendizagem resultante de atividades diárias relacionadas com o trabalho, família ou lazer. Não está organizada ou estruturada (em termos de objetivos, tempo ou apoio à aprendizagem). A aprendizagem informal, na maioria dos casos, não é intencional da perspetiva do estudante. Normalmente não conduz à certificação.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Aprendizagem não formal

Atividades de aprendizagem planeadas, não explicitamente designadas como aprendizagem, para a obtenção de uma qualificação ou qualificação parcial; frequentemente associadas a uma aprendizagem que resulta numa melhor prática no local de trabalho.

<https://hr.saq.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Aprendizagem prévia

Os conhecimentos, know-how e/ou competências adquiridos através de formação ou experiência anteriormente não reconhecidas.

<https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications>

Aprendizagem online

A aprendizagem online é e-learning com o envolvimento obrigatório de uma rede digital, da qual um estudante necessita para aceder a pelo menos parte dos materiais e serviços de aprendizagem. A aprendizagem em linha refere-se ao ensino e aprendizagem em rede que permite ao estudante ter uma maior interação com o conteúdo, professor e outros estudantes.

<http://oasis.col.org/handle/11599/829/restricted-resource?bitstreamId=2757>

Avaliação

A avaliação é a avaliação sistemática e objetiva de uma política, plano ou programa em curso ou concluído, incluindo a sua conceção, implementação e resultados. Visa avaliar a relevância e o cumprimento de objetivos e estratégias com a intenção de informar a tomada de decisões. A avaliação "formativa" relaciona-se com as atividades em curso e ajuda a orientar a implementação. A avaliação "sumativa" avalia os resultados de uma determinada iniciativa, após a sua conclusão.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234819>

Avaliação formativa

Uma série de procedimentos de avaliação contínua formal, não formal e informal utilizados para concentrar as atividades de ensino e aprendizagem para melhorar os resultados dos estudantes, ou que são necessários para efeitos de um ano de escolaridade.

<https://hr.saga.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Capital humano

Conhecimentos, aptidões, competências e atributos incorporados em indivíduos que facilitam o bem-estar pessoal, social e económico.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Certificado

Um documento oficial, emitido por uma entidade adjudicante, que regista as realizações de um indivíduo seguindo um procedimento de avaliação padrão.

<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-glossary-vet>

Colocação no emprego

Processo de apoio aos indivíduos para encontrar empregos que correspondam às suas competências.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

Competência

Competência: a capacidade comprovada de utilizar conhecimentos, aptidões e capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações de trabalho ou estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal.

EQF Recommendation 2017.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN#d1e32-20-1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN#d1e32-20-1)

Competências básicas

As competências necessárias para viver na sociedade contemporânea - por exemplo, ouvir, falar, ler, escrever e matemática.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Competências-chave

A aplicação de conhecimentos e competências universais numa série de contextos sociais, laborais e geográficos. (As competências-chave são também referidas como resultados críticos entre campos, aptidões transferíveis e competências nucleares).

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242887>

Competências emergentes

Habilidades para as quais a procura está a aumentar nas profissões existentes ou em novas profissões.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

Conhecimento

O conhecimento é central para qualquer discussão sobre a aprendizagem e pode ser entendido como a forma como os indivíduos e as sociedades aplicam o significado da experiência. Por conseguinte, pode ser visto, em termos gerais, como a informação, compreensão, aptidões, valores e atitudes adquiridos através da aprendizagem. Como tal, o conhecimento está inextricavelmente ligado aos contextos culturais, sociais, ambientais e institucionais em que é criado e reproduzido.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555_eng

Credencial

Certificação formal emitida para a realização bem-sucedida de um conjunto definido de resultados - por exemplo, conclusão bem-sucedida de um curso em reconhecimento de ter alcançado uma consciência, conhecimentos, aptidões ou competências de atitude particulares; conclusão bem sucedida de um estágio de aprendizagem ou estágio.

https://unevoc.unesco.org/home/TVET_Forum

Credencial online

A representação eletrónica dos diferentes tipos de aprendizagem adquirida e dominada por um indivíduo (exemplos incluem o CV Europass, credenciais baseadas em testes, crachás e certificados online).

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242887>

Curriculum

O inventário das atividades implementadas para conceber, organizar e planear uma ação de educação ou formação, incluindo a definição de objetivos de aprendizagem, conteúdo, métodos (incluindo avaliação) e material, bem como as disposições para a formação de professores e formadores.

[Terminology%20of%20European%20education%20and%20training%20policy](#)

Descritor de nível

Uma declaração descrevendo os resultados de aprendizagem a um determinado nível do Quadro Nacional de Qualificações (NQF) que fornece uma ampla indicação dos tipos de resultados de aprendizagem e critérios de avaliação que são adequados a uma qualificação a esse nível.

<https://hr.saga.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Diploma

Um documento oficial, emitido por uma entidade adjudicante, que regista as realizações de um indivíduo após uma avaliação e validação em relação a uma norma pré-definida.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

Desenvolvimento sustentável

Desenvolvimento que satisfaz as necessidades das gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas necessidades.

<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-glossary-vet>

Economia do conhecimento

Uma economia movida por ideias e conhecimento, e não por recursos materiais, e na qual as chaves para a criação de emprego e padrões de vida mais elevados são a inovação e a tecnologia incorporadas nos serviços e produtos manufaturados.

<https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications>

Educação

O processo pelo qual as sociedades transmitem deliberadamente a sua informação, conhecimento, compreensão, atitudes, valores, aptidões, competências e comportamentos acumulados através de gerações. Envolve a comunicação destinada a trazer a aprendizagem.

<http://uis.unesco.org/>

Educação de adultos

Educação especificamente dirigida a indivíduos que são considerados adultos pela sociedade a que pertencem para melhorar as suas qualificações técnicas ou profissionais, desenvolver as suas capacidades, enriquecer os seus conhecimentos com o objetivo de completar um nível de educação formal, ou para adquirir conhecimentos, aptidões e competências num novo campo ou para atualizar ou atualizar os seus conhecimentos num campo particular. Isto inclui também o que pode ser referido como "educação contínua", "educação recorrente" ou "educação de segunda oportunidade".

<http://glossary.uis.unesco.org/glossary/map/terms/176>

Educação básica

Educação e formação que tem lugar em escolas primárias e secundárias, bem como em centros de educação e formação de adultos.

<https://hr.saqa.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Educação contínua

Várias formas de educação para adultos, que consistem em qualificações e qualificações parciais, bem como cursos curtos ou a tempo parcial.

<https://hr.saqa.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Educação e formação formal

Educação ou formação fornecida em instituições educacionais, tais como escolas, universidades, colégios, ou fora do local de trabalho, geralmente envolvendo a direção de um professor ou instrutor.

[https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC Publications](https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications)

Educação para o desenvolvimento sustentável

Educação para o desenvolvimento sustentável (EDS) promove esforços para repensar programas e sistemas educativos (tanto métodos como conteúdos) que atualmente apoiam sociedades insustentáveis.

Educação não formal

Educação que tem lugar fora do sistema formal, numa base regular ou intermitente.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000029940>

E-learning

E-learning é um termo geral que se refere à utilização de qualquer dispositivo digital para ensino e aprendizagem, especialmente para a entrega ou acesso a conteúdos. Assim, o e-learning pode ter lugar sem qualquer referência a uma rede ou conectividade. O dispositivo digital utilizado pelo estudante para aceder a materiais não precisa de estar ligado a uma rede digital, seja a uma rede local ou à Internet (ou mesmo a uma rede de telemóveis se um Tablet for utilizado como um terminal ou dispositivo de acesso).

<http://oasis.col.org/handle/11599/829/restricted-resource?bitstreamId=2757>

<https://en.unesco.org/>

Empregabilidade

O grau de adaptabilidade que um indivíduo demonstra na procura e manutenção de um emprego, e na atualização das competências profissionais; está relacionado com competências e qualificações portáteis que aumentam a capacidade de um indivíduo utilizar as oportunidades de educação e formação disponíveis a fim de assegurar e manter um trabalho decente.

[https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC Publications](https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications)

Emprego

Um trabalho é um conjunto de tarefas e deveres executados, ou destinados a serem executados, por uma pessoa, inclusive para um empregador ou em regime de auto-emprego. Os empregos são classificados por profissão em função do tipo de trabalho realizado, ou a ser realizado.

<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

Ensino aberto e à distância

Uma abordagem à aprendizagem que se concentra em libertar os estudantes das restrições de tempo, espaço e lugar, ao mesmo tempo que oferece oportunidades de aprendizagem flexíveis. Permite aos estudantes trabalhar e combinar as responsabilidades familiares com as oportunidades educacionais.

https://www.sadc.int/files/3113/7820/8525/Approved_Regional_ODL_Policy_Framework_June_2012_1.pdf

Ensino à distância

Também conhecida como e-learning ou aprendizagem on-line, é uma forma de educação em que professores e estudantes são fisicamente separados. Várias tecnologias como o Skype permitem aos professores e aos estudantes interagir e comunicar. O ensino tradicional à distância focalizado em indivíduos em áreas remotas e costumava ser feito através do correio.

<https://www.oecd-ilibrary.org/>

Ensino e formação profissional técnica

TVET, como parte da aprendizagem ao longo da vida, pode ter lugar a nível secundário, pós-secundário e terciário e inclui aprendizagem baseada no trabalho e formação contínua e desenvolvimento profissional, o que pode conduzir a qualificações. A TVET também inclui uma vasta gama de oportunidades de desenvolvimento de competências sintonizadas com os contextos nacionais e locais. Aprender a aprender, o desenvolvimento de

competências de literacia e numeracia, competências transversais e de cidadania são componentes integrais da TVET.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234137>

Ensino superior

Ensino superior de nível académico superior ao secundário, geralmente exigindo um nível mínimo de admissão e conclusão bem-sucedida do ensino secundário.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Equivalência de certificados

Avaliação internacional e reconhecimento oficial dos graus académicos e/ou certificados e qualificações profissionais.

<http://www.voced.edu.au/glossary-vet>

Especificações do emprego

A consciência, conhecimentos, aptidões, capacidades e atitudes exigidas por um indivíduo para realizar um trabalho.

<https://unevoc.unesco.org/home/TVET%20Forum>

Garantia de qualidade

Processos e procedimentos para assegurar que as qualificações, a avaliação e a entrega do programa cumpram determinadas normas.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

Green skills – Competências verdes (ecologia)

O Glossário do Cedefop propõe definições de competências verdes em diferentes níveis descomplexidade: a) As competências verdes genéricas ajudam a desenvolver a sensibilização ou a implementação de atividades eficientes em termos de recursos, ecocitizenship, etc. ; b) São necessárias competências verdes específicas para implementar normas e processos de proteção dos ecossistemas e da biodiversidade e para reduzir o consumo de energia, materiais e água; c) São necessárias competências verdes altamente especializadas para desenvolver e implementar tecnologias verdes como as energias renováveis, o tratamento de águas residuais ou a reciclagem.

<https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/green-skills>

As principais implicações da ecologização para o emprego, a educação, a formação e as competências incluem: necessidade de desenvolver tecnologias respeitadoras do ambiente, processos produtivos, produtos, serviços e modelos de negócio em todos os sectores da economia; altera a forma como as ocupações tradicionais são realizadas (e ensinadas) e cria novas tarefas, processos e até novas ocupações; cria uma procura de novas competências e conhecimentos e a necessidade de aumentar e requalificar um grande número de pessoas; é necessário aumentar a sensibilização ambiental nos currículos de educação e formação; requer uma interação estreita entre os sistemas de educação e formação e os seus ambientes para construir ecossistemas de competências em que o desenvolvimento de competências acompanha as mudanças económicas, tecnológicas e sociais.

ETF. <https://www.etf.europa.eu/en/projects-campaigns/campaigns/skills-green-transition-0>

Habilidades

Um pacote de conhecimentos, atributos e capacidades que podem ser aprendidos e que permitem aos indivíduos realizar com sucesso e de forma consistente uma atividade ou tarefa e que podem ser construídos e alargados através da aprendizagem.

<http://www.oecd.org/education/47769000.pdf>

Igualdade de género

Rapazes e raparigas experimentam as mesmas vantagens e desvantagens no acesso, tratamento e resultados educacionais. Na medida em que vai além das questões de equilíbrio numérico, a igualdade é mais difícil de definir e medir do que a paridade. A realização da plena igualdade de género na educação implicaria: igualdade de oportunidades; igualdade no processo de aprendizagem; igualdade de resultados; e igualdade de resultados externos

<http://glossary.uis.unesco.org/glossary/map/terms/176>

Indicadores-chave de desempenho

Os indicadores ajudam uma organização a definir e medir o progresso em direção aos objetivos organizacionais. Uma vez que uma organização tenha analisado a sua missão, identificado todas as suas partes interessadas e definido os seus objetivos, precisa de uma forma de medir o progresso em direção a esses objetivos. Os indicadores-chave de desempenho são essas medições.

<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-glossary-vet>

Instituição ETFP

Qualquer estabelecimento que forneça Educação e Formação Técnica e Profissional (TVET), incluindo colégios, institutos, centros e escolas.

<https://unevoc.unesco.org/home/TVET%20Forum>

Interveniente

Uma pessoa ou organização com um interesse ou preocupação em algo. No ensino e formação profissional os interessados incluem o governo, os prestadores de formação, a indústria, os clientes e a comunidade.

<https://www.tesda.gov.ph/uploads/File/RelatedTvetInfo/The%20TVET%20Glossary%20of%20Terms,%204th%20Edition.pdf>

Know-how

Conhecimentos práticos ou conhecimentos especializados que incluem componentes tecnológicos e de gestão.

<https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications>

Micro-credencial

Uma micro-credencial é uma prova dos resultados de aprendizagem que um candidato (aprendente) adquiriu após uma experiência de aprendizagem curta. Estes resultados da aprendizagem foram avaliados em relação a normas transparentes.

A European approach to micro-credentials. EUROPEAN COMMISSION, 2020.

<https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/7a939850-6c18-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Uma micro-credencial é uma certificação de aprendizagem avaliada que seja adicional, alternativa, complementar ou parte integrante de uma qualificação formal.

Beverly Oliver. Making micro-credentials work for learners, employers and providers.

<https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf>

As micro-credenciais podem ser definidas como declarações documentadas que reconhecem os resultados de aprendizagem de uma pessoa, que estão relacionadas com pequenos volumes de aprendizagem e que para o utilizador são visíveis num certificado, distintivo ou endosso (emitidos em formato digital ou em papel).

European Skills Agenda <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en>

95

Módulo

Um curso ou parte de um curso no contexto de um programa modular. Um módulo pode ser tomado singlamente ou combinado com outros módulos oferecidos. <http://uis.unesco.org/>

Monitorização

A monitorização é a recolha contínua e sistemática de dados sobre indicadores específicos, a fim de fornecer aos principais atores de uma intervenção de desenvolvimento em curso indicações sobre a extensão do progresso e a realização dos objetivos (em relação aos recursos atribuídos).

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234819>

Ocupação

O tipo de trabalho realizado num trabalho. O conceito de ocupação é definido como um "conjunto de empregos cujas principais tarefas e deveres se caracterizam por um elevado grau de semelhança". Uma pessoa pode ser associada a uma ocupação através do emprego principal atualmente ocupado, um segundo emprego, um emprego futuro ou um emprego anteriormente ocupado. Um trabalho é definido na ISCO-08 como "um conjunto de tarefas e deveres executados, ou destinados a serem executados, por uma pessoa, inclusive para um empregador ou em auto-emprego".

[ISCO - Classificação Internacional Tipo das Profissões](#)

Orientação e aconselhamento

Uma série de atividades concebidas para ajudar os indivíduos a tomar decisões educativas, profissionais ou pessoais e a realizá-las antes e depois da sua entrada no mercado de trabalho.

[https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC Publications](https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications)

Programa

Um conjunto ou sequência coerente de atividades educacionais concebidas e organizadas para alcançar objetivos de aprendizagem pré-determinados ou realizar um conjunto específico de tarefas educacionais ao longo de um período sustentado. No âmbito de um programa educativo, as atividades educativas podem também ser agrupadas em subcomponentes descritos em contextos nacionais como 'cursos', 'módulos', 'unidades' e/ou 'disciplinas'. Um programa pode ter componentes importantes normalmente não caracterizados como cursos, unidades ou módulos - por exemplo, atividades lúdicas, períodos de experiência de trabalho, Projetos de investigação e preparação de dissertações.

<http://uis.unesco.org/>

Programa de aprendizagem

O programa de aprendizagem é um documento escrito que planeia experiências de aprendizagem num ambiente de aprendizagem específico. É desenvolvido com base no currículo e tem em conta as necessidades dos estudantes.

https://www.cedefop.europa.eu/files/5506_en.pdf

Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF)

O ACQF é uma iniciativa política da União Africana e o seu processo de desenvolvimento já começou. A visão atual do ACQF é: melhorar a comparabilidade, qualidade e transparência das qualificações de todos os subsectores e níveis de educação e formação; facilitar o reconhecimento de diplomas e certificados; trabalhar em complementaridade com quadros de qualificações nacionais e regionais; promover a cooperação e alinhamento entre quadros de qualificações (nacionais e regionais) em África e em todo o mundo.

96

Quadro nacional de qualificações

A [Recomendação-Quadro europeia de Qualificações de 2017](#) define o quadro nacional de qualificações como "Uma política e instrumento para o desenvolvimento e classificação das qualificações de acordo com um conjunto de critérios para determinados níveis de aprendizagem alcançados, que visa integrar e coordenar os subsistemas nacionais de qualificações e melhorar a transparência, o acesso, a progressão e a qualidade das qualificações em relação ao mercado de trabalho e à sociedade civil.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)

Um instrumento para o desenvolvimento, classificação e reconhecimento de aptidões, conhecimentos e competências ao longo de um conjunto contínuo de níveis acordados. É uma forma de estruturar as qualificações existentes e novas, que são definidas pelos resultados da aprendizagem - declarações claras do que o estudante deve saber ou ser capaz de fazer, seja aprendido numa sala de aula, no trabalho, ou menos formalmente. O quadro de qualificações indica a comparabilidade de diferentes qualificações e como se pode progredir de um nível para outro, dentro e entre profissões ou setores industriais (e mesmo entre áreas profissionais e académicas, se o NQF for concebido para incluir tanto qualificações profissionais como académicas num único quadro).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

Qualificação

Combinação planeada de resultados de aprendizagem com um objetivo ou propósitos definidos, incluindo competência definida, aplicada e demonstrada e uma base para aprendizagem futura.

https://www.academia.edu/4570148/The_Southern_African_Development_Community_Regional_Qualifications_Framework_Concept_Document

Qualificações internacionais

Qualificações atribuídas a nível internacional, fora da jurisdição de autoridades públicas. (Estas qualificações não estatais são atribuídas por uma série de organismos, organizações e empresas multinacionais, representando uma grande variedade de interessados e interesses).

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242887>

Resultados da aprendizagem

Declarações do que um estudante sabe, compreende e é capaz de fazer após a conclusão de um processo de aprendizagem, que são definidas em termos de conhecimentos, aptidões e competência. [Terminology of European education and training policy](#)

Setor informal

Parte da economia de mercado na medida em que produz bens e serviços (legais) para venda ou outras formas de remuneração, abrange o emprego informal tanto em empresas informais (pequenas empresas não registadas ou não constituídas em sociedade) como fora das empresas informais; não reconhecidas ou protegidas ao abrigo dos quadros legais e regulamentares existentes.

<https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications>

97

Sistema Nacional de Qualificações

Isto inclui todos os aspetos da atividade de um país que resultam no reconhecimento da aprendizagem. Estes sistemas incluem os meios de desenvolver e operacionalizar a política nacional ou regional em matéria de qualificações, disposições institucionais, processos de garantia de qualidade, processos de avaliação e certificação, reconhecimento de competências e outros mecanismos que liguem a educação e a formação ao mercado de trabalho e à sociedade civil. Os sistemas de qualificações podem ser mais ou menos integrados e coerentes. Uma das características de um sistema de qualificações pode ser um quadro explícito de qualificações.

OECD. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/qualificationssystemsbridgestolifelonglearning.htm>

Sustentabilidade

O conceito de sustentabilidade diz respeito à conservação e valorização dos recursos ambientais, sociais e económicos, a fim de satisfazer as necessidades das gerações atuais e futuras. As três componentes da sustentabilidade são: 1) sustentabilidade ambiental - que requer que o capital natural permaneça intacto. Isto significa que a fonte e as funções de afundamento do ambiente não devem ser degradadas. Por conseguinte, a extração de recursos renováveis não deve exceder o ritmo a que são renovados, e a capacidade de absorção do ambiente para assimilar os resíduos não deve ser excedida. Além disso, a extração de recursos não renováveis deve ser minimizada e não deve exceder os níveis estratégicos mínimos acordados; 2) sustentabilidade social - o que exige que a coesão da sociedade e a sua capacidade de trabalhar para objetivos comuns seja mantida. As necessidades individuais, tais como as da saúde e bem-estar, nutrição, abrigo, educação e expressão cultural devem ser satisfeitas; 3) sustentabilidade económica - que ocorre quando o desenvolvimento, que caminha para a sustentabilidade social e ambiental, é financeiramente viável.

<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-glossary-vet>

Validação dos resultados da aprendizagem

Confirmação por um organismo competente de que os resultados da aprendizagem (conhecimentos, aptidões e/ou competências) adquiridos por um indivíduo num contexto formal, não formal ou informal foram avaliados em relação a critérios pré-definidos e estão em conformidade com os requisitos de uma norma de validação. A validação conduz tipicamente à certificação.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Tecnologias de informação e comunicação (TIC)

Tecnologia que prevê a entrada, armazenamento, recuperação, processamento, transmissão e difusão eletrónica de informação.

<https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC%20Publications>

8 Literatura

- ACQF mapping study: Kenya. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: M. Overeem.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF mapping study: Morocco. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF mapping study: Mozambique. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF. 2021. Towards the African Continental Qualifications Framework – Mapping report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala, U. Kyari and T. Sibiya.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF. 2021. Towards the African Continental Qualifications Framework – Synthesis. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, and R. Matlala.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Feasibility Study. 2021. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: Castel-Branco et al. Forthcoming.
- Adams, Gavin (2016). A quality assurance framework for South African technical vocation education colleges.
<http://tutvital.tut.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/tut:3410>
- African Development Bank (AFDB). 2020. African Economic Outlook 2020 – developing Africa’s Workforce for the Future. <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2020>
- AFDB. 2021a. African Economic Outlook 2021: From Debt Resolution to Growth: the road ahead for Africa.
<https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2021>
- African Union (2015), Continental Education Strategy for Africa (CESA) 2016-2025.
https://au.int/sites/default/files/documents/29958-doc-cesa_-_english-v9.pdf
- African Union (2017), Continental Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) to foster youth employment. <https://edu-au.org/resources/category/14-au-tvet-strategy>
- African Union (2018), CESA 2025 Indicators Manual African Union (2019). https://edu-au.org/downloads/Guides_and_Toolkits/CESA_Indicators_Manual/CESA_Indicators_Manual_final_July_en.pdf
- African Union (2018), Plan of Action for the African Decade for Technical, Professional, Entrepreneurial Training and Youth (2019-2028). <https://edu-au.org/resources/category/42-plan-of-action-for-the-african-decade-for-technical-professional-entrepreneurial-training-and-youth-employment>
- Busemeyer, M.; Trampusch, C. (2012). The comparative political economy of collective skill formation. In: Busemeyer, M.; Trampusch, C. (eds). *The political economy of collective skill formation*. Oxford: Oxford University Press, pp. 3-38.
- Cedefop (2014). Glossary of key terms. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary>
- Cedefop (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5551>
- Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Cedefop reference series 114. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3083>
- Cedefop. Webpage of the Project “Changing nature and role of VET”.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/changing-nature-and-role-vocational-education-and-training-vet-europe>
- Cedefop (2021). Spotlight on VET – 2020 compilation. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4189>
- COREP (2011a), Manual para desenvolvimento de qualificações e módulos curriculares
- COREP (2011b), Orientações Metodológicas e Instrumentos para o Desenvolvimento de Qualificações
- COREP, Manual de Validação e Registo de Qualificações
- DHET (2020). Annual performance plan 2020/21.
<https://www.dhet.gov.za/SiteAssets/APPs/DHET%20Amended%20APP%202020-2021.pdf>
- DHET (2020), Skills supply and demand in South Africa, Labour market intelligence programme.
<https://www.dhet.gov.za/SiteAssets/The%20Report%20on%20Skills%20Supply%20and%20Demand%20In%20South%20Africa%20-%202020.pdf>
- EQAVET (2011). EQAVET Indicators’ Toolkit. <https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Documents/mys-toolkit.pdf>
- EQAVET website: <https://www.eqavet.eu/>
- ETF (2008). ETF Yearbook 2008: Policy learning in action. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/etf-yearbook-2008-policy-learning-action>
- ETF (2013). ETF Manual on the use of indicators.
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B9B45721026A77E1C1257B9500548130 Indicators%20Manual.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B9B45721026A77E1C1257B9500548130%20Indicators%20Manual.pdf)
- ETF (2015). Promoting quality assurance in vocational education and training: The ETF approach.
<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/promoting-quality-assurance-vocational-education-and>
- ETF, CEDEFOP. ILO (2016). Using Labour Market Information – Guide to anticipating and matching skills and jobs. Vol. 1. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/using-labour-market-information-guide-anticipating-and>
- ETF (2017), Getting organized for better qualifications: A toolkit. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/getting-organised-better-qualifications-toolkit>
- ETF (2018). Guide to policy analysis. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/guide-policy-analysis>
- ETF (2020). Key indicators on education, skills and employment 2020.
<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/key-indicators-education-skills-and-employment-2020>
- ETF (2020). INFORM – Issue 26 – Monitoring vocational education and training quality in ETF partner countries.
<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/inform-issue-26-monitoring-vocational-education-and>
- EU Social Summit (2021), Porto Social Commitment. <https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment/>
- G20 (2021a), G20 Education Ministers’ Declaration. <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/Declaration-of-Education-Ministers.pdf>
- G20 (2021b), G20 Joint Education and Labour and Employment Ministers’ Declaration.
<https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/Joint-Ministerial-Declaration.pdf>
- Government Gazette, South Africa, Vol. 665, 27/11/2020.
<https://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Latest%20News/November%202020/Gazette-%202020%20National%20List%20of%20Occupations%20in%20High%20Demand.pdf>
- Green, A. (1991). The reform of post-16 education and training and the lessons from Europe. *Journal of education policy*, Vol. 6, No 3, pp. 327-339.

- Hanushek, E. A., Woessmann, L.; Zhang, L. (2011). *General education, vocational education and labor-market outcomes over the life-cycle*. München: National Bureau of Economic Research. CESifo working paper, Vol. 3614.
- ILO (2013). Comparative analysis of TVET / national skills development policies: A guide for policy makers. https://www.academia.edu/5577165/Comparative_analysis_of_TVET_national_skills_development_policies_A_guide_for_policy_makers
- Inter-agency working group (IAWG) on TVET indicators (2012). [Proposed indicators for Assessing Technical and Vocational Education and Training](#).
- Kenya TVET Quality Assurance Framework (2018), draft. Non published.
- NCVER (2015). Developing, approving and maintaining qualifications: selected international approaches. <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/developing,-approving-and-maintaining-qualifications-selected-international-approaches>
- NCVER (2015). Regulating and quality-assuring VET: international developments. <https://www.ncver.edu.au/data/assets/file/0029/9974/regulating-and-quality-assuring-vet-2806.pdf>
- OECD (2002). Glossary of key terms in evaluation and results-based management. Paris. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf>
- República de Moçambique (2021), Estatuto orgânico Secretaria de Estado do Ensino Técnico Profissional, 07/01/2021, Boletim da República. <https://gazettes.africa/archive/mz/2021/mz-government-gazette-series-i-dated-2021-01-07-no-4.pdf>
- Ryan, Tricia. 2015. Quality Assurance in higher education: A review of literature. https://www.researchgate.net/publication/288891841_Quality_assurance_in_higher_education_A_review_of_literature
- SADCQF (2011). Strategic Framework and Programme of Action for Technical and Vocational Education and Training in the Southern African Region. https://www.sadc.int/files/3713/5548/7214/Strategic_Framework_and_Programme_of_Action_for_Technical_August_2011.pdf
- UNDP (2002), Handbook on monitoring and evaluating for results. Evaluation Office, UNDP, New York, USA, 2002. <http://web.undp.org/evaluation/documents/handbook/me-handbook.pdf>
- UNESCO (2009). Regional contribution to statistical information systems development for Technical and Vocational Education and Training. Diagnosis and comparative analysis for identifying quality improvement strategies. Regional Bureau for Education in Africa. https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/BREDA_RegionalAnalysis_SIS_TVET.pdf
- UNESCO, SADC (2013). Status of TVET in the SADC regions: assessment and review of technical and vocational education and training (TVET) in the Southern African Development Community Region and the development of a Regional Strategy for the Revitalisation of TVET. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225632>
- UNESCO (2014). Quality Assurance Guidelines or Open Educational Resources: TIPS Framework. <https://en.unesco.org/icted/content/quality-assurance-guidelines-open-educational-resources-tips-framework>
- UNESCO (2016). Designing effective monitoring and evaluation of education systems for 2030: a global synthesis of policies and practices.
- UNESCO (2017). Guidelines for the quality assurance of TVET qualifications in the Asia-Pacific Region. <https://bangkok.unesco.org/content/guidelines-quality-assurance-tvet-qualifications-asia-pacific-region>
- UNESCO (2017). A synthesis of best practices of quality assurance in TVET quality assurance in selected TVET South Asian countries. <https://unevoc.unesco.org/up/Quality%20assurance%20South%20Asia.pdf>
- União Europeia (2009). Recommendations European Parliament and Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (2009/C 155/01). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>

União Europeia (2020). Recomendação do Conselho de 24 de novembro de 2020 sobre o ensino e a formação profissionais (ETFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (2020/C 417/01). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=PT>

SIFA (2021), State of TVET Report, Ghana. Forthcoming.

SIFA (2021), State of TVET Report, Nigeria. Forthcoming

SIFA (2021), State of TVET Report, South Africa. Forthcoming

SIFA (2021) State of TVET Report, Tunisia. Forthcoming

World Bank (2004), Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system. Authors: Kusek, J.Z. and Rist, R. C., The International Bank for Reconstruction and Development.

Washington. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14926/296720PAPER0100steps.pdf>

World Economic Forum (WEF). 2017. The Future of Jobs and Skills in Africa. Executive Briefing.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_FOJ_Africa.pdf