



RETFOP

FED/2017/387-453

Garantia de qualidade e monitorização no EFTP

LUANDA, 8 de Outubro de 2021



Entidades Gestoras:



Roteiro dos temas desta exploração



Mudança e transição – tecnologia, digitalização, ecologização, organização do trabalho, profissões, aprendizagem, qualificações



Que tendências na EFTP?



Garantia de qualidade - equilíbrio entre cultura de qualidade check list de procedimentos?



A mudança pode ser medida, monitorizada, revista!

O que oferece este relatório

- **Guia de referência** sobre garantia de qualidade e monitorização de desempenho de sistemas EFTP
 - ✓ Quadros e práticas internacionais: regionais e exemplos nacionais
 - ✓ Inventário e compilação de grande parte dos quadros regionais de garantia de qualidade propostos por: UA, UE, ETF, Unesco (Ásia-Pacífico) - princípios, definições, esquemas técnicos, ferramentas
 - ✓ Compilação de abordagens de monitorização e avaliação de sistemas EFTP: ETF, Unesco
- **Destaques e recomendações** sobre garantia de qualidade e aplicação e construção de sistema de dados, monitorização e avaliação da EFTP
- **Panorâmica sobre tendências** e evolução da EFTP
- **Glossário exaustivo (10 páginas)**: termos e conceitos educação-formação e sistemas de qualificação
- **Bibliografia (4 páginas)**: para posterior referência, estudo

Forças motrizes da mudança

Digitalização - Automação - IA

Covid-19

Ecologização da economia e da sociedade

Movimentos sociais: demografia, direitos, democracia, informação, inovação

- O futuro do trabalho chegou antes do previsto
- "2 anos de inovação digital em 2 meses"
- Trabalho remoto: pós-Covid19
- Onda de inovação e lançamento de geração de empreendedores
- Os ganhos de produtividade baseados no digital aceleram a 4^a Revolução Industrial - indo para a 5^a RI...
- Requalificação
- Aprender a qualquer hora, em qualquer lugar, qualquer coisa
- Competências híbridas
- Novos tipos de qualificações: micro-credenciais, certificados digitais

Cenário de "dupla perturbação" para os trabalhadores

Tandem Covid-19 recessão x automação & digitalização

Recuperação orientada a verde

Verde com um toque de castanho é a cor da recuperação



Greening da economia e da sociedade – no centro das estratégias de recuperação pós-Covid19 em muitos países

As oportunidades de crescimento verde abundam em sectores vastos como a energia, a mobilidade e a agricultura.

Tal como as empresas da economia digital impulsionaram os retornos do mercado bolsista nas últimas duas décadas, as empresas de tecnologia verde poderão desempenhar esse papel nas próximas décadas.

UE, China, Japão, Gren New Deal da Coreia do Sul, Canadá, África – pacotes de estímulo verde

Implicações para o emprego, educação, formação e competências

- Devem desenvolver tecnologias ecológicas, processos de produção, produtos, serviços e modelos de negócio em todos os sectores da economia;
- Muda a forma como as ocupações tradicionais são realizadas (e ensinadas) e cria 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.

Pandemia
acelerou as
tendências
tecnológicas...
mudou o futuro
do trabalho

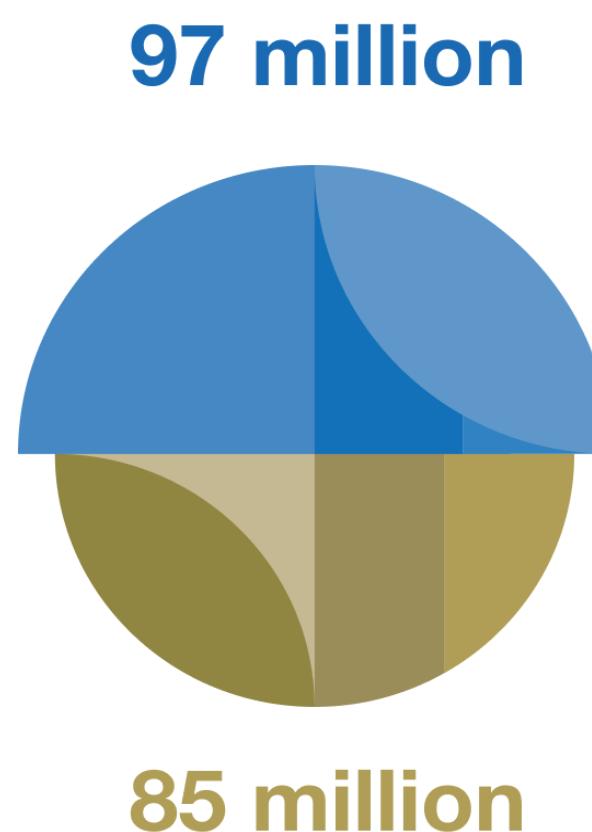
- **A digitalização**, em que uma maior proporção de postos de trabalho exigem agora competências digitais – por exemplo, 8 em cada 10 empregos de média competência pedem agora competências digitais;
- **Automação**, em que a tecnologia cria novas formas de fazer o trabalho que outrora exigia intervenção humana
- **A hibridação**, onde os empregos combinam conjuntos de competências que anteriormente não andavam juntas – por exemplo, os gestores de marketing precisam agora de programar bases de dados, enquanto os programadores de aplicações móveis precisam de compreender os conteúdos, o design, bem como a programação.

Empregos deslocados - empregos emergentes

- Empregos destruídos < "empregos de amanhã"
- 85 milhões de postos de trabalho deslocados por uma mudança na divisão de mão-de-obra entre humanos e máquinas; 97 milhões de novos papéis surgirão mais adaptados à nova divisão do trabalho humanos-máquinas-IA

Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:



Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

As alterações no mercado de trabalho afetam o conteúdo das qualificações

- 40% trabalhadores: requalificação 2025 (6 meses pelo menos)
- O pensamento crítico e a resolução de problemas estão no topo da lista de competências que os empregadores acreditam que irão crescer em destaque nos próximos cinco anos. Estes têm sido consistentes desde 2016.
- Mas os recém-emergindo este ano são competências em auto-gestão, como a aprendizagem ativa, a resiliência, a tolerância ao stress e a flexibilidade.

Top 10 skills of 2025

- | | |
|---|--|
|  | Analytical thinking and innovation |
|  | Active learning and learning strategies |
|  | Complex problem-solving |
|  | Critical thinking and analysis |
|  | Creativity, originality and initiative |
|  | Leadership and social influence |
|  | Technology use, monitoring and control |
|  | Technology design and programming |
|  | Resilience, stress tolerance and flexibility |
|  | Reasoning, problem-solving and ideation |
- Type of skill
- Problem-solving
 - Self-management
 - Working with people
 - Technology use and development

Depois da tempestade: competências chave

- Estas 14 competências são muito procuradas tanto para empregos intensivos digitalmente como para toda a economia
- Círculo exterior mostra: oferta de emprego (March 2019-Feb. 2020) e crescimento de nº ofertas emprego (2017-2019)



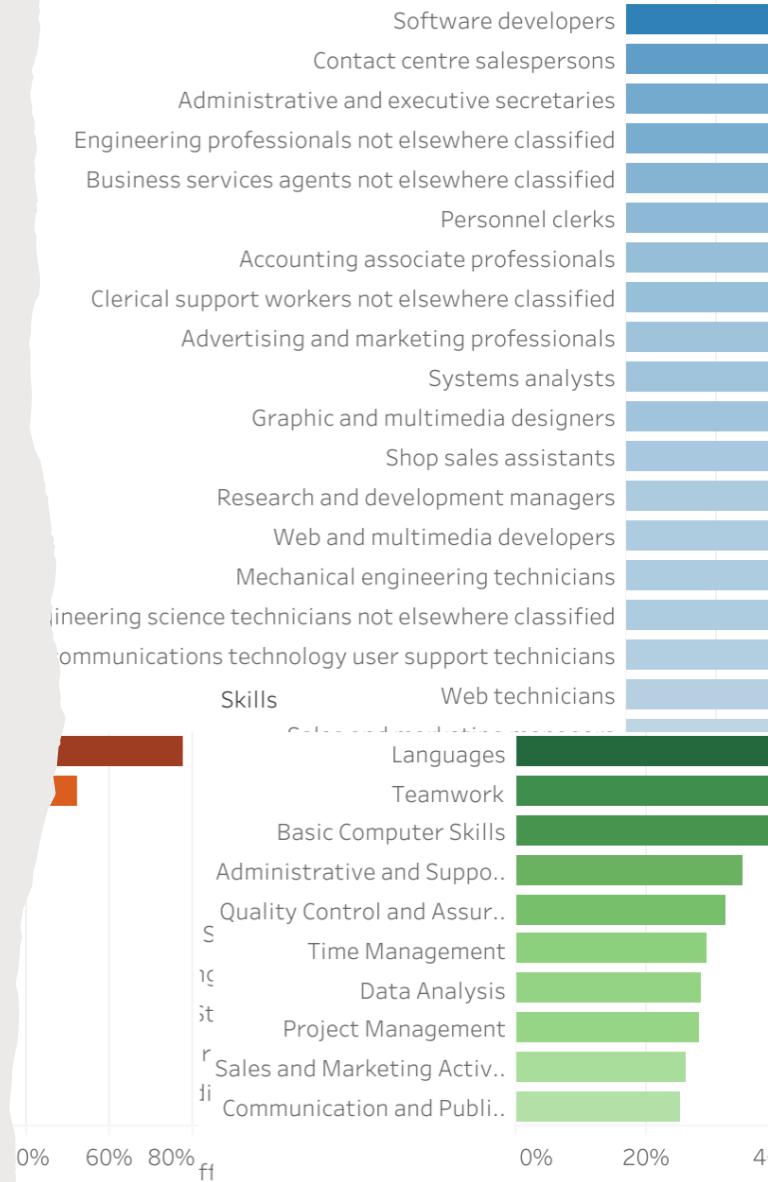


Mudança e transição

- Transição dupla: digital e ecológica
 - Re-formação, re-qualificação – metade da população ativa.
 - Inclusão: O sector público necessita dar mais apoio à formação para trabalhadores em risco ou deslocados, mulheres, jovens (emprego muito afetado na crise Covid-19).
 - A requalificação bem sucedida começa por saber que competências são necessárias, tanto agora como num futuro próximo; oferecendo oportunidades de aprendizagem personalizadas; e avaliar o que funciona (e não funciona)

Select Release Date
4/1/2020 to 12/31/2020
and Null values

Occupation that you want to Analyze (ther



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 pode ser utilmente desagregado nestas três rubricas:
 1. Reconhecimento: aprendizagens individuais e novas formas de certificação;
 2. Acessibilidade: os QNQ poderiam fazer mais para insistir no acesso como princípio para a inclusão das qualificações;
 3. 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— equidade, transparência, qualidade, igualdade e pertinência - podem ser tão importantes como as características técnicas . 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.

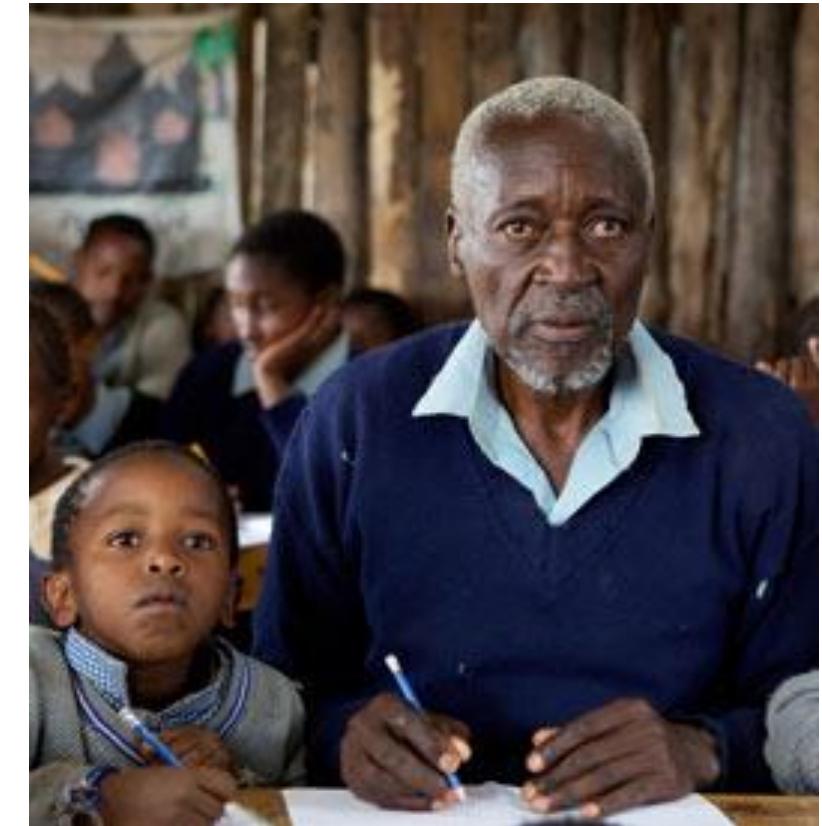
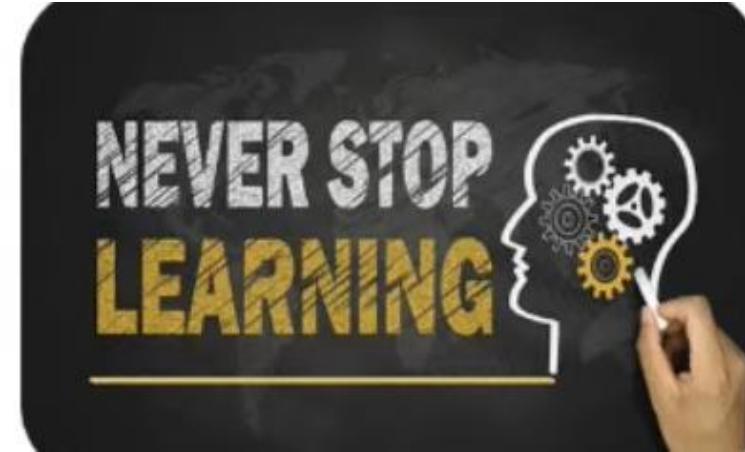
Recognition of Prior Learning (RPL)

**Janjaruka
kitalanta**

RPL furthers entry into learning institution, advancement in the work place, credit award to a qualification, progression of learning, self esteem and enhanced societal recognition



Visit: www.knqa.go.ke



Tendências da EFTP

EFTP – pronta para novas oportunidades?

As estratégias e políticas de ensino e formação profissionais estão a merecer uma atenção renovada dos líderes e organizações mundiais. A aprendizagem, a requalificação e a melhoria de competências são reconhecidas a nível mundial como essenciais para «reconstruir melhor».

Nesta nova saída de crise: 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.

A “reconstrução para melhor” é uma fonte de oportunidades para melhorar, abrir, reforçar, repensar a EFTP.

Não há tempo a perder porque a mudança / transição não espera

EFTP: definições

- O **Cedefop** descreve o **EFTP** 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». Não se refere deliberadamente a nenhum nível ou setor de educação e formação.
- **UNESCO**: «ensino e formação técnica e profissional» (EFTP) 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 EFTP, 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 EFTP 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 EFTP.»

EFTP é diverso

- Os sistemas de EFTP são muito diversos. Mas, em geral, consistem em **EFTP inicial e contínuo**.
 - **O ensino e a formação profissionais iniciais (EFTP-I)** são geralmente realizados no ensino secundário e no nível pós-secundário antes de os estudantes iniciarem a vida ativa. Em contexto escolar (sobretudo na sala de aula) quer num contexto laboral (centros de formação e empresas). Características variam de país para país, dependendo dos sistemas nacionais de educação e formação e das estruturas económicas.
 - **O EFTP contínuo (EFTP-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 EFTP-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.

Transformação do EFTP – Europa (pesquisa Cedefop)

- O Cedefop analisou a transformação ocorrida no EFTP europeu no período de 1995-2015. Este estudo exaustivo foi completado em 2020 por uma análise dos principais cenários de evolução futura do EFTP na Europa. Um [sítio Web específico](#) oferece acesso a debates e conferências, apresentações e publicações produzidos por este projeto.
- A **evolução do papel e da natureza** do EFTP 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 EFTP («**Perspetiva pedagógica/epistemológica**»).
 2. Mutação dos sistemas e instituições de EFTP (a «**Perspetiva do sistema educativo**»).
 3. Contexto socioeconómico em mutação («**Perspetiva socioeconómica/do mercado de trabalho**»).

Quadro conceitual da pesquisa

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

Perspectiva 1: Mutação dos conteúdos e pedagogia

	1995	2015
Limites entre formas de aprendizagem	ETFP 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	Grande parte da EFTP é baseado na escola e “inputs” 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

Perspetiva 2: Mutação dos sistemas e instituições da EFTP

	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

Perspetiva 3: mutação do contexto sócio-económico

	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 industriais e antecipação das necessidades	Reforçar o papel dos sistemas de informação e inteligência 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 ETP	A digitalização é uma força motriz fundamental

Políticas e iniciativas UE de apoio ao EFTP

Vasto leque: Tratado UE, Recomendações do Conselho, Iniciativas e Metas renovadas regularmente, diversas Agendas para as Competências, financiamento de fontes diversas

Parceiros

Comité Consultivo do EFTP

União Africana

- 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**.

Plano de Ação para a Década Africana (2019-2028) para a Formação Técnica, Profissional, Empreendedora e para o Emprego dos Jovens

Objetivos

- Servir de roteiro para a implementação acelerada da Estratégia Continental para o ETFP para promover o emprego dos jovens.
- Reforçar a pertinência e a qualidade dos sistemas africanos de ETFP (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 ETFP com os requisitos do mercado de trabalho.
- Assegurar um ETFP inclusivo e equitativo (orientado para os jovens) e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
- Promover sistemas ETFP eficientes e rentáveis em África, com reforço das capacidades de governação, liderança e gestão a todos os níveis.

Objetivos (cont.)

- Reforçar ou assegurar o estatuto e a atratividade do ETPP através da aplicação de uma estratégia de comunicação eficaz.
- Desenvolver um sistema de financiamento sustentável para o ETPP 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 ETPP através da sua participação em inovação e desenvolvimento com vista a transformar os prestadores de ETPP 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.

9 áreas do Plano de Ação

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

Outras iniciativas UA (educação- formação e qualificações)

- Estratégia Continental Africana para a Educação (2025)
- Estratégia EFTP («Estratégia continental para o EFTP para promover o emprego dos jovens»)
- PAQAF: Quadro Panafricano de Garantia de Qualidade
- Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF)



Garantia de qualidade

O que oferece este relatório

- Compilação dos principais quadros, iniciativas, guias de garantia de qualidade EFTP internacionais.
- 6 casos:
 - União Africana (2)
 - União Europeia: EQAVET
 - Unesco: Ásia-Pacífico
 - SADCQF
 - ETF

Conceitos e princípios

- Qualidade EFTP: não só para emprego população (+ desenvolvimento pessoal, social; desenvolvimento do sistema)
- Qualidade é uma estratégia, é transversal
- O que mais importa para os utilizadores finais é a qualidade dos resultados (de aprendizagem, das qualificações).
- Qualidade EFTP – ligada aos Quadros de Qualificações
- Qualidade EFTP – diz respeito a todos / todas, todos os níveis de governação (macro, meso, micro)
- Foram desenvolvidos, aplicados e revistos em diferentes contextos e países conceitos e abordagens para definir e construir sistemas de garantia da qualidade do EFTP.
- Há que aprender das diferentes experiências internacionais: a educação-formação e as qualificações são cada vez mais internacionais, e a portabilidade e mobilidade de competências e qualificações depende da compreensão e confiança mútuas entre países.

Os 6 casos apresentados no relatório

Caso 1 e 2: União Africana

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 ETFP em África para um mundo do trabalho em constante evolução».

Caso 3: União Europeia

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 ETFP](#), com base num quadro político, com orientações, indicadores e cooperação através de uma rede específica.

Caso 4: UNESCO

A UNESCO elaborou [orientações para a garantia da qualidade das qualificações de ETFP na Ásia-Pacífico](#).

Caso 5: SADCQF

Quadro de Qualificações da SADC ([SADCQF, 2017](#)) – 16 princípios de garantia da qualidade para o governo e as instituições relevantes de cada Estado. A garantia e a verificação da qualidade - objetivos importantes do SADCQF, complementaridade com a [Rede de Verificação das Qualificações da SADC](#) e com a Rede de Garantia da Qualidade da África Austral.

Caso 6: ETF

A ETF propôs a sua abordagem num documento de trabalho sobre a [promoção da garantia da qualidade no ensino e formação profissionais](#) e no Toolkit “Getting organised for better qualifications”

União Africana

Política/quadro/abordagem	Principais objetivos, características	Observações
União Africana	<p>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.</p> <p>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.</p>	
CESA 2016-2025	<p>A garantia da qualidade é abordada de forma integrada e não como um tema ou domínio de trabalho específico.</p> <p>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».</p> <p>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.</p>	Não são incluídas informações complementares e pormenorizadas.
Plano de Ação para a Década Africana de Formação Técnica, Profissional, Empreendedora e Juventude	<p>Domínio de incidência 2: Melhorar a qualidade e a relevância do ETFP em África para um mundo do trabalho em constante evolução. Domínios de intervenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criação de sistemas de ETFP 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. - Criação de mecanismos para a participação do ETFP 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 ETFP 	Apoiado por uma matriz de atividades (2019-2028)

EQAVET (UE)

- Abordagem abrangente: a) GQ sistema e b) GQ operadores de formação; c) aprendizagem em contexto laboral
- Inclui não só princípios, mas tb ferramentas e mecanismos de aplicação
- Baseou-se na aplicação numa comunidade de práticas (EQAVET) - em rede de todos Estados-Membros, pontos focais

Conjunto de componentes e ferramentas

Ciclo de qualidade:
4 fases

10 indicadores
(com subindicadores)

Critérios de qualidade comuns

Elementos constitutivos
da GQ

Ferramenta digital
interativa

Materiais, manual de
formação

Casos e exemplos
(de 34 países)

Rede EQAVET
(e pontos de referência nacionais)

EQAVET (2)



Indicadores

Indicador	Subindicador	Tipo de indicador
1. Pertinência dos sistemas de garantia da qualidade para os prestadores de ETFP	<input type="checkbox"/> Percentagem de prestadores de ETFP que aplicam sistemas internos de GQ definidos por lei ou por iniciativa própria <input type="checkbox"/> Proporção de prestadores de ETFP acreditados	Contexto/indicador de recursos
2. Investimento na formação de professores e formadores	<input type="checkbox"/> Percentagem de professores e formadores de ETFP que participam em ações de formação contínua <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Taxa de participação em programas de ETFP	Indicadores de input/processo
4. Taxa de conclusão dos programas de ETFP	<input type="checkbox"/> Taxa de conclusão dos programas de ETFP	Indicadores de processos/recursos/realizações
5. Taxa de colocação em programas de ETFP	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Informações sobre a profissão obtidas por indivíduos após a conclusão da formação, de acordo com o tipo de programa e os critérios individuais <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Taxa de desemprego (grupo etário 15-74)	Indicador de contexto
8. Prevalência de grupos vulneráveis	<input type="checkbox"/> Percentagem de participantes no ETFP classificados como grupos desfavorecidos (numa região definida) em função da idade e do sexo <input type="checkbox"/> Taxa de sucesso dos grupos desfavorecidos (do ETFP) em função da idade e do sexo	Indicador de contexto
9. Mecanismos para identificar as necessidades de formação no mercado de trabalho	<input type="checkbox"/> Informações sobre os mecanismos criados para identificar mudanças na procura a diferentes níveis <input type="checkbox"/> Provas da sua eficácia	Contexto/indicador de recursos (informação qualitativa)
10. Regimes utilizados para promover um melhor acesso ao ETFP	<input type="checkbox"/> Informação sobre os mecanismos existentes a vários níveis <input type="checkbox"/> Provas da sua eficácia	Indicador de processo (informações qualitativas)

Unesco - Asia-Pacific: Orientações GQ EFTP

Contém: princípios, tipos de mecanismos de governação e fases de execução / maturidade

No contexto do EFTP, a garantia da qualidade refere-se, em geral, a **processos planeados e sistemáticos que proporcionam confiança** nos serviços prestados por instituições de EFTP sob a alçada de organismos responsáveis.

A garantia da qualidade dos processos de avaliação e qualificação permite que as **partes interessadas em qualificações EFTP (por exemplo, qualificados e empregadores) tenham confiança nessas qualificações.**

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.**

Unesco - Asia-Pacific: Orientações GQ EFTP - Princípios

Princípios 1 a 6

- Existe uma visão clara do modo como a garantia da qualidade das qualificações de EFTP funciona em todo o sistema de qualificações EFTP.
- As organizações envolvidas na garantia da qualidade das qualificações de EFTP operam com mecanismos de governação claros e transparentes.
- A garantia da qualidade da prática de qualificações de EFTP é adequadamente financiada.
- A garantia da qualidade da prática de qualificações EFTP baseia-se em normas de qualidade claras e transparentes.
- 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.
- 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).

Princípios 7 a 13

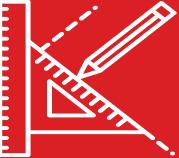
- As dimensões económica, social e ambiental são explícitas na avaliação da qualidade da prática de qualificações EFTP para: maximizar o acesso, a inclusão social, os percursos, a articulação, a participação de grupos vulneráveis e as taxas de retenção e conclusão dos participantes; e dar prioridade aos principais setores industriais.
- Os obstáculos à avaliação, incluindo a aprendizagem não formal e informal, são minimizados.
- A profissionalização do pessoal está na base da avaliação da qualidade das práticas de qualificações de EFTP.
- 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.
- 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.
- A avaliação da qualidade da prática de qualificações de EFTP continua a ser adequada à sua finalidade e é sustentável.
- A avaliação da qualidade da prática de qualificações de EFTP é reforçada através de ligações e cooperação nacionais e internacionais. de EFTP, avaliação, validação e certificação).

SADCQF

SADCQF, 2017: O anexo 2 do principal documento técnico e político do SADCQF (2017) centra-se nas **16 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.

SADCQF: 16 orientações Garantia de qualidade

 <p>SADC Qualifications Framework Quality Assurance Guidelines</p>	1  Initiatives intended to lead to harmonisation and quality assurance	2  Financial resources	3  Designs, scopes, quality and adequacy	4  Standards of infrastructure
5  Quality and relevance	6  Safe and secure	7  Improved and effective teaching and learning	8  Periodic reviews and improvement of policies	9  Sharing and exchange of information
11  Develop, induce and, where necessary, enforce adherence to defined and regionally agreed education quality and performance standards and indicators	12  Quality research and evaluation	13  Regional meetings	14  Stronger partnerships	15  International organs and institutions
16  Database, linkages and networking system				

ETF: 2
documentos

Promover a garantia de
qualidade no EFTP – a
abordagem ETF

Toolkit (Caixa de ferramentas):
Organizemo-nos para
melhores qualificações

Promover a GQ

- 3 dimensões: princípios, abordagem, ações
- 10 fatores fundamentais: visão, liderança, parceria, aprender, planejar, estratégia, testar, melhoria, visibilidade, mentalidade (cultura de qualidade)

Toolkit Melhores Qualificações

- 4 dimensões, entre as quais a GQ
- Temas:
 - A) Qualificações de qualidade;
 - B) Critérios mínimos para a qualidade das qualificações;
 - C) Incidência nos elementos de garantia de qualidade do ponto de vista do sistema de qualificação;
 - D) Cadeia de qualidade das qualificações

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

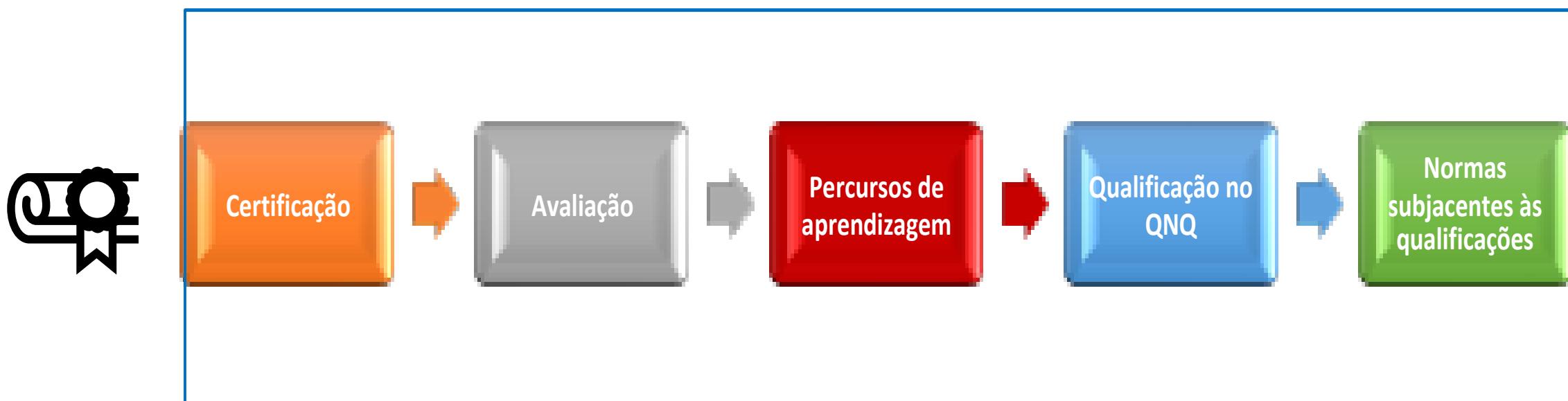
Garantia da qualidade dos prestadores de formação	Garantia da qualidade das qualificações
As medidas de garantia de qualidade centram-se nas instituições	As medidas de avaliação da qualidade incidem nos candidatos
Assegurar que os prestadores de serviços são capazes de ministrar programas de formação 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

ETF: critérios mínimos para a qualidade de uma certificação



ETF: cadeia de qualidade das qualificações

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



Garantia da Qualidade da EFTP: Moçambique (ANEP)

Nível Macro (ANEP)	Nível Micro (instituições de formação)
<ol style="list-style-type: none">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 avaliação6. Sistema de certificação.	<p>Sistema de autoavaliação e acreditação externa: Promove mudanças ascendentes, participação, transparência da gestão é sustentável.</p> <p>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.</p>

Garantia de Qualidade EFTP: 11 Destaques e recomendações

- 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; referenciais de qualificação; professores e os formadores; formação, avaliação, validação e certificação; e finalmente a recolha de dados e análise de tendências e desempenho.
- 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 subsetores da educação e da formação e, em última análise, para facilitar a mobilidade vertical e horizontal dos aprendentes e simplificar o reconhecimento das qualificações.
- Alinhar o quadro nacional de garantia da qualidade (todos os subsetores) 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).
- Ciclo e fases da qualidade: ao definir e desenvolver o quadro e as ferramentas de garantia da qualidade para o sistema de EFTP e os prestadores de EFTP, 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.
- 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 EFTP. Os indicadores de desempenho do EFTP e da garantia de qualidade devem ser coerentes, pertinentes para a estratégia de EFTP 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 EFTP.
- Critérios de qualidade mínima: desenvolver uma abordagem comum dos critérios mínimos de qualidade que abranja os principais componentes do sistema de EFTP (formal, não formal), a cadeia de qualidade das qualificações e o Quadro Nacional de Qualificações.

11 Destaques e recomendações (cont.)

- Desenvolvimento de capacidades, ligação em rede e aprendizagem mútua: Estabelecer e apoiar uma rede de GQ que envolva todos os prestadores de EFTP 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.
- 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.
- Para a fase crítica de avaliação, validação e certificação de qualificações:
 - Integrar claramente a certificação nas políticas de EFTP 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.

Monitorização e avaliação



O que oferece este relatório

Conceitos de M & E

Fatores de sustentabilidade e eficácia dos sistemas
EFTP

Indicadores para EFTP: EQAVET, Grupo de
Trabalho Interagências internacionais, ETF

Sistema de dados e anticipação de competências:
compilação de guias metodológicos

Proposta de arquitetura sistema de dados e
monitorização EFTP para Angola

Destaques e recomendações

Relevância do M & E

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, governos também necessitam de sistemas de feedback sobre o desempenho.

Estamos na Era dos Dados - a nova energia da sociedade. Há que identificar e usar as diferentes fontes inovadoras de dados, e criar “Smart Statistics” (estatísticas oficiais = fontes convencionais / inquéritos + fontes administrativas + novas fontes da Internet)

Conceitos

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 ETFP.

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.

Conceitos

A monitorização 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 análise 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 dos países (OECD 2002a: 21).

Indicadores

- Grupo Trabalho Interagências Internacionais: 31 indicadores: [Indicadores propostos para a avaliação do ensino e formação técnica e profissional](#).
- Os indicadores de EFTP foram 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 melhoria do sistema.
- Por conseguinte, para a primeira etapa de uma política de melhoria EFTP, 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 medidas de política estiverem em vigor, esta lista pode ser alargada de modo a incluir toda a gama de indicadores, se pertinente.

Proposta sumária: Sistema de dados e monitorização

Arquitetura	Dados	Governação
<p>1. Conceito e plano do sistema de dados ETFP, incluindo M & E</p> <p>2. Sistema de dados ETFP adaptado, criado:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Base de dados própria: escala b. Software analítico c. Interoperabilidade com outros sistemas de dados públicos (dados administrativos, registos, Instituto Nacional de Estatística) d. Pessoal formado: Analistas de informação estatística, do mercado de trabalho e de competências, apoio informático, sítio Web e. Pacote metodológico <p>3. Níveis da intervenção política</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Objetivos b. Resultados c. Realizações 	<p>1. Auditoria de dados: Quais as fontes de dados existentes, avaliar a sua qualidade e âmbito e as séries de dados.</p> <p>2. Definir as necessidades de recolha de dados: Regular e sistemático; para necessidades e estudos mais específicos</p> <p>3. Partilha de dados, acordos de cooperação com diferentes fornecedores de dados, incluindo o Instituto Nacional de Estatística</p> <p>4. Definir análises prioritárias para a política/estratégia de ETFP (quantitativa e qualitativa)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ETFP — com a procura (empregos, competências) e. Análises especiais: Competências digitais; Competências emergentes; Emprego dos jovens; O emprego das mulheres. Por setores, profissões, províncias 	<p>Devem incluir as partes interessadas a nível macro, meso e micro.</p> <p>1. Instituição política de ETFP: Coordenador/responsável; utilizador do sistema M & E e resultados para orientações políticas.</p> <p>2. Unidade/equipa M & E: gestão da base de dados; produção de sínteses analíticas customizadas, gestão de bordo painéis (dashboards) interactivos, alimentação do sistema de ETFP de página Web M & E; recolha de dados primários (inquéritos ad hoc); Melhorar o sistema. Divulgar informações.</p> <p>3. Instituto Nacional de Estatística: Principal fornecedor de dados; Cálculo e gestão dos indicadores; Relatórios analíticos adaptados.</p> <p>4. Prestadores de ETFP: Retorno de informação e fornecedores de dados; utilizadores de dados e indicadores selecionados</p> <p>5. Agências de emprego (públicas, privadas): fornecedores de dados; Utilizadores de dados e indicadores selecionados; controlo crítico do sistema M&E</p> <p>6. Organizações setoriais, conselhos setoriais: contribuidores: dados e retorno de informação; utilizadores de dados e indicadores selecionados; controlo crítico do sistema M & E</p> <p>7. Partes interessadas: Empregadores, aprendentes, parceiros sociais</p>
<p>2. Indicadores</p> <p>Indicadores ETFP</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Indicadores de medição do financiamento b. Indicadores que medem o acesso e a participação c. Indicadores de qualidade e inovação d. Relevância do ETFP: Medir as transições no mercado de trabalho 	<p>1. Valores — objetivo</p> <p>2. Valores de base</p> <p>3. Progressão anual</p>	<input type="checkbox"/> Partes interessadas no ETFP e instituição (ões) política(s): Discussão e interpretação da mudança/indicadores; Recomendações; Medidas corretivas
3. Variação, riscos	Variação	<input type="checkbox"/> Público em geral, utilizadores finais: Divulgação de & informações personalizadas, interativas e legíveis.

Destaques e recomendações

- As melhorias que continuarão a ser implementadas para a revitalização do sistema angolano de ETFP 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 ETFP 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 ETFP 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 ETFP), 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.

Obrigada e sucesso a Angola e RETFOP

Eduarda Castel-Branco
ETF

ecb@etf.europa.eu