

**DESENVOLVIMENTO DO QUADRO
CONTINENTAL AFRICANO DE QUALIFICAÇÕES (ACQF)**

**Breve Guia Metodológico
Desenvolvimento de qualificações
profissionais – Guiné-Bissau**



31 outubro 2022

This project is co-funded by the European Union and the Federal
Ministry for Economic Cooperation and Development



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Índice

1.	INTRODUÇÃO	4
2.	QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS BASEADAS EM RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	4
3.	ETAPA 1: ESTUDO SETORIAL	9
4.	ETAPA 2: CONSTITUIÇÃO DOS CONSELHOS SETORIAIS	13
1.1	CONSELHO SETORIAL PARA AS QUALIFICAÇÕES (OU OUTRA DESIGNAÇÃO CONTEXTUALIZADA)	15
1.2	CONSELHO TÉCNICO DE QUALIFICAÇÕES (OU OUTRA DESIGNAÇÃO CONTEXTUALIZADA).....	17
2	ETAPA 3: ELABORAÇÃO DOS REFERENCIAIS	18
2.1	DEFINIÇÕES-CHAVE.....	18
2.2	FASES DA ELABORAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIA	21
2.3	IDENTIFICAÇÃO E ESTABELECIMENTO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIA (RC).....	22
2.3.1	<i>Referencial de Competência (RC)</i>	22
2.3.2	<i>Unidades de Competência (UC)</i>	22
2.3.3	<i>Nível da Qualificação profissional e a carga horária</i>	23
2.3.4	<i>Elementos da Unidade de Competência (UC)</i>	24
2.3.5	<i>A utilização dos verbos/ tempos verbais</i>	27
2.3.6	<i>Validação interna e externa do Referencial de Competência (RC)</i>	29
2.4	IDENTIFICAÇÃO E ESTABELECIMENTO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO (RF).....	30
2.4.1	<i>Referencial de Formação (RF)</i>	30
2.4.2	<i>Unidades Formativas (UF)</i>	31
2.4.3	<i>Elementos da Unidade Formativas (UF)</i>	31
2.4.4	<i>A utilização dos verbos/ tempos verbais</i>	33
2.4.5	<i>Validação interna e externa do Referencial de Formação (RF)</i>	34
5.	COMO REDIGIR OS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	35
6.	CONCLUSÃO: AS PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS	41
7.	GLOSSÁRIO	43
8.	REFERÊNCIAS.....	48

Figuras

Fig. 1 - Resultados de aprendizagem, objetivos da qualificação e do programa	9
Fig. 2 - Elaboração de QP: principais etapas	9
Fig. 3 - Elaboração de QP: momentos de participação dos stakeholders.....	15
Fig. 4 - Elaboração do RC: principais momentos.....	22
Fig. 5 - Elementos que constituem a Unidade de Competências (UC)	24
Fig. 6 - Elaboração do RF: principais momentos	30
Fig. 7 - Elementos que constituem a Unidade Formativa (UF)	31
Fig. 8 - Modelo das 6 dimensões na descrição dos resultados de aprendizagem da qualificação: comprimento, sintaxe, objetivo, contexto, amplitude, profundidade	38

Este Guia Metodológico foi elaborado no âmbito do projeto “AU-EU Skills for Youth Employability/Skills Initiative for Africa, Technical Cooperation - Developing the African Continental Qualifications Framework”.

As opiniões e opiniões expressas nesta publicação são da responsabilidade dos autores e não devem de forma alguma ser atribuídas às instituições às quais estão filiadas ou à Comissão da União Africana ou aos parceiros do projeto (União Europeia, Ministério Federal do Desenvolvimento Económico e Cooperação, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Fundação Europeia para a Formação).

Reconhecemos todos os colaboradores, instituições e peritos que partilharam pontos de vista, comentários e recomendações durante o processo de consulta, e apoiaram a equipa de autores no cumprimento desta missão.

Comentários e informações adicionais a enviar para: ecb@etf.europa.eu

- Autor principal do presente relatório: Olavo Correia
- Contribuição temática, revisão e finalização: Eduarda Castel-Branco

Outubro 2022

1. Introdução

Este **Breve Guia Metodológico** foi elaborado pelo projeto “Desenvolver o Quadro Continental Africano de Qualificações”, e faz parte de uma iniciativa do projeto em apoio à determinação da Guiné-Bissau em desenvolver os principais elementos de um Quadro Nacional de Qualificações.

Este Guia focaliza-se numa abordagem de desenho de qualificações profissionais baseadas em resultados de aprendizagem, e pretende ser uma proposta orientadora para entidades e peritos envolvidos no planeamento, desenvolvimento, aprovação e implementação de tais qualificações. O Guia baseia-se em experiências testadas em países Africanos e Europeus, nomeadamente em Angola, Cabo Verde, Moçambique e Portugal. Outros países africanos aderem à abordagem por competências e podem beneficiar deste guia. Entre as fontes utilizadas para a redação do Guia sublinhamos os Módulos de Formação ACQF, disponíveis no [website ACQF](#), especialmente os módulos 1 e 10, e as publicações especializadas do Cedefop.

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que não existe uma linguagem única nem tão pouco um padrão universal de estrutura e descrição de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, que varia entre instituições, sectores de educação e formação e países (ACQF, 2022, p. 12). Contudo, destaca que possam existir princípios orientadores de definição, formulação e apresentação das Qualificações profissionais.

O **Breve Guia Metodológico** explica que, a elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, associados ao Catálogo Nacional de Qualificações, pode compreender um conjunto de três sucessivas etapas: a do Estudo Setorial (Etapa 1); da Constituição dos Conselhos Sectoriais (Etapa 2) e da Elaboração dos Referenciais (Etapa 3) apresentando exemplos práticos de aspetos metodológicos importantes.

O **Breve Guia Metodológico**, ainda que sucintamente, percorre todas as etapas, sublinhando os principais aspetos metodológicos a serem observados, considerando que uma Qualificação confere reconhecimento oficial de valor no mercado de trabalho, na educação e formação contínua (ACQF, 2022, p. 39) e apresenta um conjunto de definições e conceitos básicos a ter em conta durante o processo de elaboração de Qualificações, sublinhando que se trata de um processo que requer planeamento, consulta, investigação e elaboração de um caderno de encargos (cf. [Recomendações práticas](#)). No capítulo final incluímos orientações sobre a redação dos resultados de aprendizagem.

Por fim, o **Breve Guia Metodológico** apresenta um conjunto de recomendações práticas e um glossário de apoio com os termos e conceitos mais usuais do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações.

2. Qualificações profissionais baseadas em resultados de aprendizagem

A elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, é um processo participativo que envolve não só a entidade gestora ¹ do Catálogo Nacional de Qualificações, mas também outros *stakeholders*.

¹ Estas entidades podem ter designações variadas: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional ([ANQEP](#), I.P.- Portugal); Autoridade Sul-Africana de Qualificações ([SAQA](#) – África do Sul); Unidade de Coordenação do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações ([UCSNQ](#) – Cabo Verde).

A elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, é uma decisão da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações (cf. [Recomendações práticas](#)), fundamentada em critérios próprios, motivada e justificada pela necessidade de responder às demandas de qualificações relevantes e prioritárias numa determinada Família Profissional/ sector produtivo.

Famílias profissionais/ sectores produtivos representam o conjunto de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, por virtude das quais se encontra estruturado o Catálogo Nacional de Qualificações, tendo em conta os critérios de afinidade das competências profissionais dos diferentes sectores produtivos.

Resultados de aprendizagem é a tradução do termo inglês “*learning outcomes*”. Segundo a Recomendação relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida:

Resultados de Aprendizagem são o enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e competências.

Fonte: Recomendação relativa ao Quadro Europeu de Qualificações, 2017

Os Resultados de aprendizagem são expressão de uma intenção pedagógica orientada para (os conhecimentos adquiridos do aluno/ formando e que enumera vários tipos de competências adquiridos (conhecimentos, saberes, aptidões, habilidades, atitudes, autonomias e responsabilidades).

Este conceito está, portanto, relacionado aos conceitos de objetivo e competência. Um objetivo também é a declaração de uma intenção pedagógica, mas não necessariamente centrada no aluno/ formando e, muitas vezes, em um nível mais específico. A competência², entretanto, também se refere a diferentes tipos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões, atitudes), mas no modo de integração e mobilização dessas situações adquiridas.

Os resultados de aprendizagem convidam, na pedagogia, a uma mudança de paradigma na conceção de Unidades de Formação (UF) (curso, módulo, programa, ciclo) a partir da definição dos resultados de aprendizagem esperados no final da formação e, em seguida, identificando os dispositivos de ensino e avaliação mais relevantes para desenvolver e avaliar essas habilidades.

1. ² Portugal, Cabo Verde e, muito recentemente, Angola optaram por utilizar o conceito de “atitude” em detrimento de “competência”. O [Relatório de Referenciação](#) do Quadro Nacional de Qualificações ao Quadro Europeu de Qualificações (ANQ, 2011, p. 23) explica a diferença na utilização do conceito de “atitude” como descritor do Quadro Nacional de Qualificações ao invés de “competência” (competence), tal como no Quadro Europeu de Qualificações, com o argumento de que “atitude” é efectivamente mais abrangente e é utilizado no Quadro Nacional de Qualificações numa perspectiva mais operativa, no sentido de facilitar a classificação das qualificações nacionais. Desta forma, considera-se que a “atitude” tem dois subdomínios: o nível de responsabilidade do próprio pelas suas realizações e o nível de responsabilidade pela realização de terceiros; o nível de autonomia, que se estrutura desde a ausência/baixa autonomia (nível 1/nível 2) até à autonomia máxima (nível mais elevado), considerando uma escala crescente do (-) para (+).

Segundo o CEDEFOP³:

A introdução de abordagens baseadas nos resultados da aprendizagem nos programas curriculares de EFP tem suscitado muitas questões no que diz respeito à sua conceção. Entre estas questões incluem-se: que peso deve ser atribuído aos diferentes tipos de resultados da aprendizagem; como equilibrar, por um lado, os resultados relevantes para o trabalho e, por outro, as capacidades e competências sociais e interpessoais, consideradas fundamentais na vida ativa moderna; como identificar e conjugar as diferentes capacidades e competências no seio dos programas curriculares.

Embora sejam utilizados diferentes métodos e abordagens nos países da Europa, existem duas condições fundamentais a ter em conta quando se elaboram programas curriculares:

- *a consistência no uso dos resultados da aprendizagem;*
- *um alinhamento adequado dos resultados da aprendizagem pretendidos com os métodos utilizados para avaliar o grau de consecução destes resultados.*

Existem diferenças de interpretação nos diferentes países e dentro dos próprios países, incluindo nas diferentes instituições, relativamente ao conceito, à função e ao papel dos resultados da aprendizagem nos programas curriculares. Por exemplo, alguns encaram os resultados de aprendizagem como objetivos fundamentais da EFP. Outros definem-nos como resultados de um programa de estudo ou de uma unidade pedagógica.

Os programas curriculares baseados nos resultados da aprendizagem desempenham, em alguns casos, uma função reguladora destinada a garantir a qualidade. Noutros casos, os programas curriculares desempenham uma função puramente didáctica e servem de quadro de referência para o processo de ensino e aprendizagem.

Fonte: (CEDEFOP, 2011)

As Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, a serem elaboradas por determinação da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações, devem ser relevantes e prioritárias numa determinada Família profissional/ Sector produtivo e devem poder responder às necessidades identificadas no sector económico. Trata-se, naturalmente, de uma decisão que requer planeamento, consulta, investigação e elaboração de um caderno de encargos (ACQF, 2022, p. 12).

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que não existe uma linguagem única, nem tão pouco um padrão universal de estrutura e descrição de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, que varia entre instituições, sectores de educação e formação e países (ACQF, 2022, p. 12). Contudo, destaca que da prática internacional podemos inferir princípios orientadores de definição, formulação e apresentação das Qualificações profissionais.

³ **CEDEFOP** (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional), organismo da União Europeia que promove o desenvolvimento do ensino e da formação profissionais. Trata-se de um centro que reúne competências para divulgação de conhecimentos e apoio aos responsáveis pelas decisões políticas.

Não menos importante, os resultados da aprendizagem são definidos e descritos de forma que possam ser aplicadas em diversos contextos (ACQF, Module de Formation 01: Résultats d'apprentissage dans le Contexte des Cadres de Certification et ACQF, 2022):

Os resultados de aprendizagem no contexto da educação e da formação

São aplicados de várias formas e a diferentes níveis e, por conseguinte, expressos com diferente nível de detalhe:

- *Descritores de nível de quadros de certificação;*
- *Descritores de certificação, normas de certificação;*
- *Diplomas (e suplementos de diploma), certificados (e suplementos de certificados);*
- *Classificação e inscrição das qualificações no quadro nacional de qualificações;*
- *Garantia de qualidade dos programas de educação e formação e qualificações conexas;*
- *Melhorar a consistência entre currículos, módulos, sujeitos, avaliação, certificação;*
- *Acordos de acumulação de créditos e de transferência de créditos;*
- *Identificação, documentação, avaliação e certificação no contexto do reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL)*
- *Avaliação e reconhecimento de credenciais estrangeiras;*
- *Orientação para a carreira (informação sobre oportunidades e escolhas de aprendizagem, ocupações e empregos, e competências correspondentes à progressão na carreira).*

No contexto profissional

- *São expressos em padrões profissionais, recrutamento e anúncios de emprego, descrições de emprego e avaliações de desempenho.*

Contexto pessoal

- *São expressas nos resultados de aprendizagem dos níveis de certificação, descrições de experiência e competências, currículos e portfólios de indivíduos para o reconhecimento de competências adquiridas.*

Fonte: (ACQF, 2022, p. 10)

Os resultados de aprendizagem devem ser formulados de forma compreensível por todas as partes envolvidas.

O Quadro Metodológico para a Definição de Resultados de Aprendizagem (Eurspace, 2022) chama atenção sobre os seguintes aspetos que devem ser tidos em consideração na formulação dos resultados de aprendizagem:

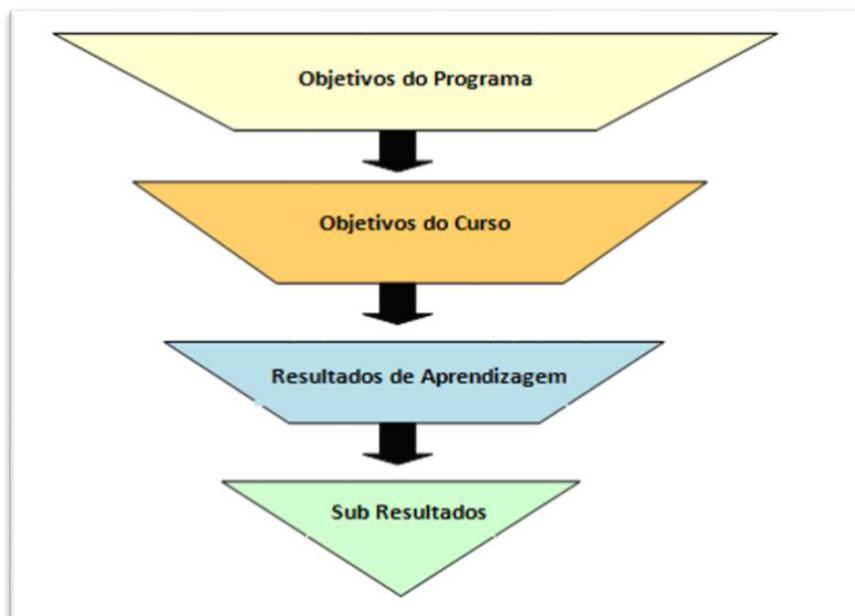
- *Os resultados da aprendizagem referem-se a qualificações (no sentido de competências profissionais avaliáveis) e não ao desenvolvimento da competência profissional num indivíduo em concreto.*

- *Os resultados da aprendizagem a ser descritos baseiam-se nos resultados de aprendizagem que se espera que sejam alcançáveis por um aluno/a médio/padrão.*
- *Os resultados da aprendizagem são descritos da perspectiva do/a aluno/a (e não na perspectiva do instrutor).*
- *Os resultados da aprendizagem não descrevem os objetivos da aprendizagem nem o processo de aprendizagem, mas o resultado após a conclusão do processo de aprendizagem.*
- *Os resultados da aprendizagem devem ser verificáveis e avaliáveis.*
- *Os resultados da aprendizagem devem ser descritos em termos tão concretos quanto possível, para que possa ser determinado no âmbito de um processo de avaliação, se o aprendente alcançou os resultados da aprendizagem.*
- *Os resultados da aprendizagem devem ser formulados de forma a permitir também que os próprios alunos consigam avaliar quais os resultados de aprendizagem que já alcançaram a até um determinado momento.*
- *A natureza do processo de aprendizagem e as metodologias de ensino-aprendizagem não são por si só relevantes para a descrição dos resultados de aprendizagem.*

Fonte (Eurspace, 2022)

Os Resultados de aprendizagem de um curso / unidade devem ser compatíveis com os objetivos da qualificação e do programa. Esta afirmação pode ser simplificada através do seguinte diagrama da Fig. 1.

Fig 1: Resultados de aprendizagem, objetivos da qualificação e do programa

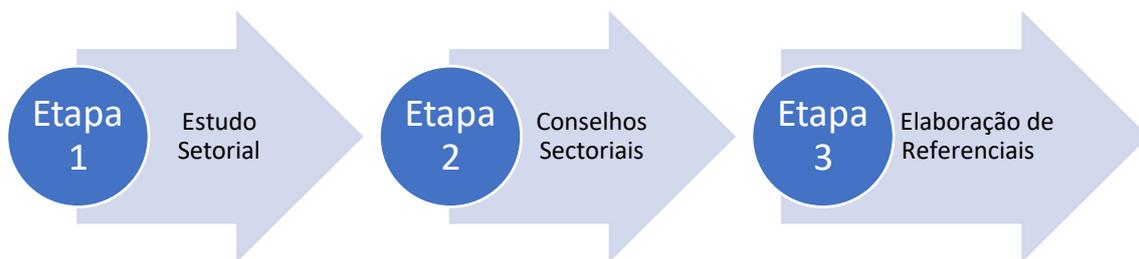


Fonte: Eurspace

O **Breve Guia Metodológico** pretende ser uma proposta orientadora de como se pode elaborar Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem. Trata-se de uma partilha de experiências de países de Língua Oficial Portuguesa, nomeadamente Portugal, Cabo Verde e Angola, que recentemente deu início à Elaboração de Qualificações profissionais, no âmbito da estruturação do seu Catálogo Nacional de Qualificações.

O **Breve Guia Metodológico** explica que, a elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, associados ao Catálogo Nacional de Qualificações pode compreender um conjunto de três sucessivas etapas, conforme proposto do *SmartArt* da Fig.2.

Fig. 1 - Elaboração de QP: principais etapas



Fonte: Construção própria.

O **Breve Guia Metodológico** pretende, ainda que sucintamente, percorrer estas etapas, sublinhando os principais aspetos metodológicos a serem observados, considerando que uma Qualificação confere reconhecimento oficial de valor no mercado de trabalho, na educação e formação contínua (ACQF, 2020, p. 39).

3. Etapa 1: Estudo Setorial

O **Breve Guia Metodológico** realça que o Estudo Setorial deve ser relativo à situação de um determinado sector produtivo e sua elaboração deve centrar-se na análise dos elementos que a integram e das relações entre eles, considerando o contexto histórico social económico político e cultural. Trata-se, de mais do que, de um diagnóstico situacional, pois une a componente descritiva com a analítica e o enfoque retrospectivo com o prospetivo.

O Estudo Setorial se aplica a uma determinada Família profissional/ sector produtivo e é um processo participativo de criação de conhecimento através do qual se pretende orientar a identificação de possíveis perfis profissionais relevantes e a seleção dos que são prioritários.

Assim sendo, a elaboração do Estudo Setorial visa caracterizar o sector produtivo em causa, contemplando trajetórias de evolução recentes (visão retrospectiva) e futuras (visão prospetiva) atendendo as seguintes dimensões de análise:

- Nível tecnológico;
- Modelos de organização;
- Novos mercados;
- Produtos e serviços.

Com recurso à análise da evolução recente dos principais indicadores económicos e de emprego e a identificação e análise da estrutura da oferta formativa, nos subsistemas do ensino técnico e da formação profissional, o Estudo Setorial deve identificar o conjunto das profissões relevantes da respetiva Família profissional/ sector produtivo e propor as Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, prioritárias a elaborar para o sector.

Basicamente, o Estudo Setorial pode compreender as seguintes fases:

Fase 1:	Delimitação do sector (atividade económica, profissões abrangidas e Qualificações profissionais disponíveis) e estabilização da metodologia;
Fase 2:	Análise das dinâmicas recentes do mercado de trabalho e análise das Qualificações profissionais existentes – análise retrospectiva, onde se procederá à caracterização do sector de atividade, com recurso aos principais indicadores económicos e de emprego, quer à análise da procura e oferta formativa nos subsistemas do ensino técnico-profissional e formação profissional.
Fase 3:	Análise prospetiva do mercado de trabalho e da procura de Qualificações profissionais, com a identificação das principais tendências de evolução – nomeadamente, a nível tecnológico, de modelos de organização e de novos mercados e produtos/serviços, no país e no contexto internacional, e dos seus impactos no emprego, no trabalho e nas Qualificações profissionais do sector.
Fase 4:	Na quarta e última etapa proceder-se-á à identificação do conjunto das profissões relevantes da respetiva família profissional e elaboração da proposta das Qualificações profissionais prioritárias a desenvolver, mediante o aprofundamento da informação anteriormente obtida.

Resultados a alcançar

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que o Estudo do Setorial deve fundamentalmente concluir:

1. Quais são as profissões relevantes detetadas no sector.
2. Quais são as (propostas) de Qualificações profissionais prioritárias do sector.

Tabela 1: Exemplo prático – Profissões relevantes e Qualificações prioritárias

Família profissional/ sector produtivo da Metalurgias e Metalomecânica	
As profissões relevantes do sector são...	As qualificações prioritárias são ...
<ul style="list-style-type: none"> • Operador/a de Máquinas Ferramentas • Operador/a de Máquinas - Ferramenta CNC • Fresador/a Mecânico/a • Serralheiro/a Mecânico/a • Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção • Serralheiro/a de Moldes, Cunhos e Cortantes • Serralheiro/a Civil • Soldador/a • Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica • Técnico/a de Maquinação e Programação CNC • Técnico/a de Planeamento Industrial de Metalurgia e Metalomecânica 	<ul style="list-style-type: none"> • Fresador/a Mecânico/a • Serralheiro/a Mecânico/a • Serralheiro/a Civil • Soldador/a

Proposta de índice

Para uma melhor orientação na elaboração do Estudo Setorial, o **Breve Guia Metodológico** propõe que a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações institucionalize uma minuta de Índice do Relatório final do Estudo Setorial.

A vantagem de ter uma minuta, é que a entidade gestora do Catálogo terá um formato padronizado para todos os Relatórios dos Estudo Sectoriais que tiver de realizar ou atualizar.

Tabela 2: Exemplo prático – Proposta de índice

Relatório do Estudo Setorial: Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)
PARTE I
1. Enquadramento
2. Introdução
3. Âmbito do Estudo Setorial/ Identificação de Qualificações profissionais
4. Objetivos
5. Metodologia
6. Etapas/Calendarização
7. Inquirição por Questionários ⁴
9. Análise e Tratamento dos resultados das respostas aos Inquéritos
PARTE II
Perspetivas Económicas e Mercado de Trabalho no (PAÍS ⁵)
1. Perspetivas Económicas
2. Mercado de trabalho e Capital Humano
2.1. População, População Economicamente Ativa e Taxa de Atividade
2.2. Capital Humano
3. Composição e estrutura do tecido empresarial/industrial
PARTE III
O Sector Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)
1. Sector das TIC em (País ⁶) - situação atual e perspectivas futuras
2. Classificação das TIC, de acordo com a CAE ⁷
3. Classificação das profissões da TIC, de acordo com a CP ⁸
4. Capital Humano/ Formação Profissional/ Qualificações profissionais
5. A formação profissional no Sector – Estrutura e oferta
6. Resultados dos inquéritos
7. Conclusões
ANEXOS
ÍNDICE DE QUADROS
ÍNDICE DE FIGURAS
ÍNDICE DE GRÁFICOS
ÍNDICE DE MAPAS ⁹
LISTA DAS INSTITUIÇÕES CONTACTADAS
ACRÓNIMOS

⁴ Os questionários devem ser aplicados junto das instituições de formação e empresas relevantes do sector.

⁵ Indicar o nome do país. Nesta parte (II), a caracterização é da economia do país.

⁶ Indicar o nome do país. Nesta parte (III), a caracterização é do sector produtivo objecto do estudo.

⁷ Classificação das Atividades Económicas (produzido, normalmente, pelo Instituto Nacional de Estatísticas do país).

⁸ Classificação das Profissões (produzido, normalmente, pelo Instituto Nacional de Estatísticas do país).

⁹ Se houver.

Alguns indicadores que podem utilizados

Para uma melhor orientação na elaboração do Estudo Setorial, o **Breve Guia Metodológico** explica que existem indicadores específicos que fornecem informações quantitativas e qualitativas relativos à Família profissional/ sector produtivo em causa e que devem/ podem ser analisados para se caracterizar o sector e extrair conclusões pertinentes para o Relatório final do Estudo Setorial.

Podem ser considerados para o Relatório final do Estudo Setorial os seguintes tipos de indicadores:

Tabela 3: Exemplo pático – Indicadores que podem ser utilizados

Principais indicadores que podem ser utilizados na realização do Estudo Setorial
<p>Para a caracterização económica</p> <ul style="list-style-type: none">• Índices de Produção (PIB) do sector dos últimos anos;• Taxa de Crescimento do PIB;• PIB Taxa de Crescimento Anual;• Taxa de Desemprego;• Taxa de Inflação;• Taxa de Inflação (Mensal);• Balança Comercial;• Dívida Pública (% PIB);• Saldo Orçamental (% PIB);• Índice de Confiança do Sector Empresarial.
<p>Indicadores de caracterização e socio-laboral</p> <ul style="list-style-type: none">• População activa ocupada / género / faixa etária/ nível de escolaridade;• População activa desempregada/ género / faixa etária/ nível de escolaridade;• Incremento do emprego/ género / faixa etária/ nível de escolaridade;• Incremento do desemprego/ género / faixa etária/ nível de escolaridade;• Procura de emprego/ género / faixa etária/ nível de escolaridade• Evolução da procura de emprego;• Oferta de emprego actual e nos últimos anos;• Tendência da oferta de emprego nos próximos anos;• Ocupações com maiores procuras;• Ocupações com grande procura e pouca oferta.
<p>Indicadores de caracterização (tecnológica e organizativa) empresarial</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de empresas e tamanho;• Incremento do número de empresas grandes, pequenas e médias;• Utilização de equipamento informático nos processos produtivos;• Grau de perfeição dos processos de desenho de produto e fabricação;• Presença das empresas em Internet, disponibilidade de sítios web;• Grau de utilização de multimédia: teletrabalho, videoconferência (...);• Comercialização de produtos e serviços via Internet;• Mudanças na estrutura organizativa das empresas: organogramas, gestão por processos, gestão de RH.

Indicadores de caracterização ocupacional

- Ofertas formativas no Ensino Técnico;
- Ofertas formativas na formação profissional;
- Ocupações da Classificação Nacional das Profissões;
- Qualificações profissionais de outros países com SNQ similares.

Indicadores da caracterização formativa:

- Nível de qualificação dos trabalhadores;
- Recursos disponibilizados pelas empresas à formação dos seus quadros;
- Existência de cláusulas de formação nos contractos de trabalho;
- Número de horas de formação dos RH, tanto interna como externa;
- Número de alunos/ formandos, segundo: Idade/ género/ nível de escolaridade/ categoria profissional / instituição formadora.
- Cobertura das necessidades de formação do sector;
- Necessidades de qualificação nos próximos anos/ profissões.

4. Etapa 2: Constituição dos Conselhos Setoriais

A designação “Conselhos Setoriais” é meramente indicativa, dado que cada país adotará o formato e designação que melhor corresponde ao contexto, práticas e atores no campo das qualificações e Quadro / Sistema Nacional de Qualificações.

A mesma observação é feita relativamente à designação “Catálogo Nacional de Qualificações”, que poderá ser substituída por designação diferente, mas associada a uma função próxima. Outras designações da mesma área usadas internacionalmente: registo de qualificações do Quadro Nacional de Qualificações; base de dados de qualificações; repertório de qualificações. Cada país e sistema adota os formatos e apelações adequadas ao contexto.

A elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, é um momento central na construção, consolidação e afirmação de qualquer Quadro / Sistema Nacional de Qualificações. Este “momento” deve ser encarado como continuação do processo de diálogo social¹⁰ permanente, que requer envolvimento e engajamento das partes interessadas.

Partes interessadas são todos os *Stakeholders* envolvidos e a envolver: Administração Pública do Estado, Parceiros Económicos e Parceiros Sociais.

Os Parceiros Económicos compreendem os representantes mais significativos do sector empresarial e produtivo, através das suas associações e organizações, legalmente reconhecidos.

Os Parceiros Sociais compreendem as organizações e associações representativas de profissionais organizados, dos trabalhadores e outras entidades representativas da sociedade civil organizada, legalmente reconhecidos.

Segundo Correia (ACQF, 2022) sem a participação ativa dos *Stakeholders* não é possível construir propostas abrangentes e consensuais e com *Stakeholders* desmotivados e desengajados não há identificação com o SNQ nem a apropriação do mesmo.

O reconhecimento e a aceitação das Qualificações profissionais associadas ao Catálogo Nacional de Qualificações, só podem ser alcançados através do ativo envolvimento e participação das

¹⁰ Cf. Correia citado no (ACQF, 2022, p. 12) Módulo 10. Quadros de Qualificações. Uma visão Sistémica.

partes interessadas, presentes no campo de observação das Qualificações profissionais a elaborar.



Partes interessadas no workshop sobre o QNQ, Bissau, 5-6 de julho 2022. Foto: ACQF

Esta ativa participação pode e deve acontecer em diferentes momentos, designadamente na integração dos *stakeholders* nos diferentes Conselhos Sectoriais a serem dinamizados pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações. Basicamente existem dois tipos de Conselhos: Conselho Setorial para as Qualificações e o Conselho Técnico de Qualificações.

O **Breve Guia Metodológico** realça que a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações¹¹ tem a função de gerir e manter atualizado o Catálogo Nacional de Qualificações profissionais, com o apoio dos Conselhos Sectoriais (cf. [Recomendações práticas](#)), facilitando a integração e a adequação entre a formação profissional e o mercado de emprego, assim como a formação ao longo da vida e a mobilidade dos trabalhadores.

No âmbito do processo de desenho e implementação do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações, e, portanto, de mudanças de abordagem da formação técnico-profissional, é fundamental assegurar a participação e o engajamento do sector económico e produtivo, através de organizações empresariais e profissionais, assim como dos representantes dos trabalhadores e da sociedade civil.

Esta participação implica acompanhar a processo de elaboração das Qualificações profissionais em todas as suas fases até sua validação final. No *SmartArt* da Fig. 3 apresentam-se os principais momentos de participação dos Conselhos na elaboração das Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem.

Como forma de garantir a participação das Partes interessadas, na implementação do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações e obter da parte deles a aceitação das Qualificações, associadas ao Catálogo Nacional de Qualificações, a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações deve constituir os Conselhos Sectores onde as Partes devem estar representadas e poderem dar a sua contribuição.

É importante que a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações implemente mecanismos de participação, compromisso e co-responsabilização com as Partes que ultrapasse a mera participação nestes Conselhos.

¹¹ Como anteriormente mencionado, pode ter designação variada (cf. nota de rodapé nº 1).

Fig. 2 - Elaboração de QP: momentos de participação dos stakeholders



Fonte: Construção própria

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que a constituição dos Conselhos (Setorial e Técnico de Qualificações) precedem a etapa de realização do Estudo Setorial e antecedem a etapa de elaboração dos Referenciais.

Para uma melhor orientação na constituição dos Conselhos, o **Breve Guia Metodológico** propõe que a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações institucionalize a utilização uma minuta de TdR para constituição tanto do Conselho Setorial para as Qualificações como para o Conselho Técnico.

O **Breve Guia Metodológico** aborda:

1. Para o Conselho Setorial para as Qualificações: as principais tarefas; a lista de Integrantes e a proposta de reuniões essenciais a realizar.
2. Para o Conselho Técnico de Qualificações: as principais tarefas; a lista de Integrantes e a proposta de reuniões essenciais a realizar.

1.1 Conselho Setorial para as Qualificações (ou outra designação contextualizada)

O Conselho Setorial para as Qualificações profissionais é o grupo responsável pela validação dos referenciais de competência e os referenciais de formação relativas às Qualificações profissionais que integram o Catálogo Nacional de Qualificações. O Conselho Setorial para as Qualificações profissionais são convocados pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações profissionais ou similar função.

Tabela 4: Exemplo prático - Tarefas do Conselho Setorial para as Qualificações

Tarefas do Conselho Setorial para as Qualificações
Os integrantes do Conselho Setorial para as Qualificações são convocados para participara e contribuir na realização das seguintes tarefas:
<ul style="list-style-type: none">• Identificar e escolher as Qualificações profissionais a elaborar, considerando as necessidades de Qualificações do sector económico em causa.

- Propor especialistas, técnicos e formadores a integrar os Conselhos Técnicos de Qualificações, na Família profissional/ sector produtivo em causa;
- Dar subsídios e validar as Qualificações profissionais (validação faseada: primeiro o perfil profissional/ Referencial de Competência (RC) e posteriormente o Referencial de Formação (RF) associado).

Tabela 5: Exemplo prático - Integrantes do Conselho Setorial para as Qualificações

Integrantes do Conselho Setorial para as Qualificações

Integram o Conselho Setorial para as Qualificações os representantes da Administração Pública do Estado e representantes dos Parceiros Económicos e Sociais relevantes para o sector.

O número de integrantes do Conselho Setorial para as Qualificações pode variar segundo a Família profissional/ sector produtivo e as Qualificações profissionais a elaborar, mas é recomendável que Conselho Setorial para as Qualificações para além da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações, que o convoca, integre os seguintes elementos representando as seguintes instituições e organismos, relevantes no sector:

- Ministério de Educação (MED) / Serviço de Ensino Técnico Profissional;
- Ministério do Trabalho/ Emprego;
- Instituto do Emprego e Formação Profissional;
- Outros Ministérios e Instituições do Estado, relevantes no sector;
- Representantes das organizações sindicais relevantes, no sector;
- Representantes das organizações empresariais, relevantes no sector;
- Representantes da Sociedade Civil mais relevantes do sector.

Tabela 6: Exemplo prático - Reuniões do Conselho Setorial para as Qualificações

Reuniões do Conselho Setorial para as Qualificações

As principais reuniões do Conselho Setorial para as Qualificações acontecem nos seguintes momentos:

- 1ª Reunião – Para analisar o Estudo do Sector e pronunciar-se sobre profissões relevantes do sector e as Qualificações profissionais prioritárias identificadas;
- 2ª Reunião – Para validar os Referenciais de Competências (RC) elaborados no seio Conselho Técnico;
- 3ª Reunião – Para validar os Referenciais Formação (RF) elaborados no seio do Conselho Técnico.

1.2 Conselho Técnico de Qualificações (ou outra designação contextualizada)

O Conselho Técnico de Qualificações é o órgão de acompanhamento técnico responsável pela elaboração dos Referenciais de Competências (RC) e os Referenciais de Formação (RF) relativos às Qualificações profissionais associados ao Catálogo Nacional de Qualificações.

Tabela 7: Exemplo prático - Tarefas do Conselho Técnico de Qualificações

Tarefas do Conselho Técnico de Qualificações
<p>Os especialistas, técnicos e formadores do Conselho Técnico de Qualificações devem receber, previamente, da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações uma formação metodológica inicial que lhes permita participar com eficiência nas seguintes atividades:</p> <ul style="list-style-type: none">Realizar a Análise Funcional da Família profissional/ sector produtivo;Identificar a estrutura do Perfil profissional, designadamente as Unidades de Competência (UC) e as Unidades Formativas (UF) da Qualificação;Elaborar as Unidades de Competência (UC); estabelecer os Critérios de Desempenho (CD), estabelecer o Contexto (do Uso de Competência); e Indicar os Recursos (R);Elaborar as Unidades Formativas (UF) associados às Unidades de Competência (UC); indicar as Unidades de Formação (UF); definir os Conteúdos (C); e estabelecer os Critérios de Avaliação (CA);Elaborar o Módulo Formativo em Contexto Real de Trabalho (MFCRT), se necessário.

Tabela 8: Exemplo prático – Integrantes do Conselho Técnico de Qualificações

Integrantes do Conselho Técnico de Qualificações
<p>Integram o Conselho Técnico de Qualificações, designadamente especialistas, técnicos e formadores ativos no sector em causa, propostos pelo Conselho Setorial de Qualificações ou outros designados pela própria entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações.</p> <p>O número de especialistas, técnicos e formadores pode variar segundo a Família profissional/ sector produtivo e as Qualificações profissionais a elaborar. É recomendável que integrem o Conselho Técnico de Qualificações:</p> <ul style="list-style-type: none">Um Coordenador para Família profissional (recrutado/ contratado)¹²;Técnicos ativos no sector e com experiência relevante, professores e formadores indicados pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações;

¹² O Breve Guia Metodológico sublinha que, quando a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações contrata uma entidade para elaborar as Qualificações profissionais de que precisa, a figura do Coordenador pode ser dispensável. Isto ocorre frequentemente quando se aposta na terceirização de serviços ou porque a entidade Gestora do Catálogo Nacional de Qualificações objetivamente não dispõe de quadros suficientes e com conhecimento metodológico necessário para realizar a acção de elaboração de Qualificações profissionais

- O máximo de 3 especialistas técnicos provenientes do sector produtivo, ativos no campo da Qualificação profissional a elaborar, e que se encontrarem profissionalmente atualizados;
- O máximo de 3 especialistas técnicos do sector do ensino técnico-profissional, ativos no campo da Qualificação profissional a elaborar, e que se encontrarem profissionalmente atualizados;
- O máximo de 3 especialistas técnicos do sector da Formação profissional, ativos no campo da qualificação profissional a elaborar, e que se encontrarem profissionalmente atualizados.

Tabela 9: Exemplo prático - Reuniões do Conselho Técnico de Qualificações

Reuniões do Conselho Técnico de Qualificações

As principais reuniões do Conselho Técnico de Qualificações acontecem nos seguintes momentos:

- 4 a 6 Reuniões para identificação e elaboração dos elementos de competência que compõem o Referencial de Competência (RC) das Qualificações profissionais a elaborar;
- 4 a 6 Reuniões para identificação e elaboração das Unidades Formativas (UF) que compõem o Referencial de Formação (RF) das Qualificações profissionais, a elaborar.

2 Etapa 3: Elaboração dos Referenciais

2.1 Definições-chave

Para uma melhor compreensão da temática o **Breve Guia Metodológico** realça a importância das seguintes Definições-chave, a observar:

Catálogo Nacional de Qualificações

Catálogo Nacional de Qualificações:

Instrumento de gestão estratégica das Qualificações profissionais de nível não superior, essenciais para o acompanhamento das Qualificações profissionais e à competitividade das empresas e do tecido produtivo, bem como para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo.

O Catálogo Nacional de Qualificações define, para cada qualificação: o Perfil Profissional, o Referencial de Formação (RF) e Referencial de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

A designação “Catálogo Nacional de Qualificações” pode ser substituída por designação mais adequada ao contexto / país.

Quadro Nacional de Qualificações

Quadro Nacional de Qualificações:

Política e instrumento para o desenvolvimento e classificação das Qualificações profissionais de acordo com um conjunto de critérios para determinados níveis de aprendizagem alcançados, que visa integrar e coordenar os subsistemas nacionais de qualificação e melhorar a transparência, o acesso, a progressão e a qualidade das Qualificações profissionais em relação ao mercado de trabalho e à sociedade civil¹³.

Instrumento conducente à definição e classificação das Qualificações de acordo com um conjunto de descritores aplicáveis a cada nível específico dos resultados de aprendizagem.

Níveis de Qualificação são indicadores da complexidade e/ou profundidade de conhecimentos e aptidões (habilidades), da autonomia e responsabilidade (atitudes) que um indivíduo deverá ser capaz de demonstrar possuir num determinado nível de qualificação.

Conhecimento - *Acervo de factos, princípios, teorias e práticas relacionadas com uma área de estudo, trabalho ou formação profissional enquanto resultado da assimilação de informação através da aprendizagem.*

Aptidão (ou habilidade) - *Capacidade de aplicar conhecimentos e utilizar recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas, inclusive a aplicação do pensamento lógico, intuitivo e criativo e as destrezas manuais e o domínio de métodos e ferramentas.*

Atitude (ou responsabilidade e autonomia) - *Capacidade de aplicar, de forma autónoma, o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo, trabalho ou formação profissional para efeitos de desenvolvimento profissional e pessoal.*

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que o Catálogo Nacional de Qualificações não é um instrumento autónomo do Quadro Nacional de Qualificações, mas sim está subordinado a este, pois integra as Qualificações profissionais identificando, para cada uma, os respetivos referenciais de competências, referenciais de formação e o nível de qualificação de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações.

Famílias profissionais/ sector produtivo

As Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem e associadas ao Catálogo Nacional de Qualificações são organizadas por Famílias profissionais/ sectores produtivos.

Famílias profissionais/ sectores produtivos:

¹³ Cf. Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

As famílias profissionais/ sectores produtivos representam o conjunto de Qualificações profissionais, por virtude das quais se encontra estruturado o Catálogo, tendo em conta os critérios de afinidade das competências profissionais dos diferentes sectores produtivos.

Cada Família profissional/ sector produtivo associada ao Catálogo Nacional de Qualificações terá um nome e um acrónimo:

Tabela 10: Exemplo de Famílias profissionais e seus acrónimos

Famílias profissional/ sector	Acrónimo
Administração, Gestão e Serviços de Apoio	AGS
Desporto, Atividade Física e Lazer	DAF
Electricidade, Energias e Ambiente	ENA
Indústria Transformadora e de Processos	ITP
Peles, Têxteis, Vestuário e Calçado	PTV

Fonte: Catálogo Angolano de Qualificações Profissionais (DP Nº 2210/22. Aprova o Regime Jurídico do SNQ. Anexo III.)

O número de Famílias profissionais/ sectores produtivos, que integram o Catálogo Nacional de Qualificações, diferem de país para país.

Por exemplo, o Catálogo Nacional de Qualificações de [Portugal](#) tem 18 Famílias profissionais/ sectores produtivos (todas implementadas); o de [Cabo Verde](#) tem 22 Famílias profissionais (15 implementadas) e o Catálogo Nacional de Qualificações de Angola, recentemente aprovado, tem 27 Famílias profissionais.

O número de Famílias profissionais/ sectores produtivos, que integram o Catálogo Nacional de Qualificações, são o resultados de propostas de Estudos Especializados sobre o Mercado de Trabalho e Atividades Económicas, com foco na análise da dinâmica das atividades económicas, mercado de emprego e áreas profissionais, de forma a possibilitar a definição de cenários de desenvolvimento económico e por conseguinte, do aumento da procura de emprego qualificado, condição essencial para a definição de necessidades ulteriores em termos de domínios e das áreas profissionais.

Os Estudos Especializados sobre o Mercado de Trabalho e Atividades Económicas são encomendados pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações. São também importantes sempre que se queira alargar o âmbito do Catálogo acolhendo mais Famílias profissionais/ sectores produtivos.

O número de Famílias profissionais/ sectores produtivos, que integram o Catálogo Nacional de Qualificações, podem também depender, por um lado, da realidade económica de cada país (densidade dos sectores produtivos na economia) e por outro lado, dos critérios utilizados na junção ou não de sectores económicos afins, i.e., quanto mais for a junção de sectores afins, menor é o número de Famílias profissionais no Catálogo Nacional de Qualificações.

Por exemplo, se, se juntar desporto com artes, espetáculos e entretenimento é obvio que temos uma Família profissional. Caso contrário, pode-se ter uma Família profissional que compreende só desporto e uma outra que compreende artes, espetáculos e entretenimento.

Resumindo, cada país adota seus próprios critérios para a criação ou não de uma Família profissional/ sector produtivo. O importante é que todos os sectores produtivos de uma economia estejam representados no Catálogo Nacional de Qualificações.

Outras definições-chave

O **Breve Guia Metodológico** sugere especial atenção a outras definições-chave que constam no Glossário anexo ao Módulo 10. Quadros de Qualificações. Uma visão Sistémica (ACQF, 2022, p. 60).

Competência¹⁴ - *A capacidade comprovada de utilizar conhecimentos, competências e capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações de trabalho ou estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal.*

Descritor de nível¹⁵ - *Uma declaração que descreve o resultado da aprendizagem a um nível específico do Quadro Nacional de Qualificações que fornece uma indicação ampla dos tipos de resultados de aprendizagem que são adequados a uma qualificação a esse nível.*

Quadro / Sistema Nacional de Qualificações¹⁶ - *Aspetos da atividade de um país que resultam no reconhecimento das aprendizagens.*

Estes sistemas incluem os meios de desenvolver e operacionalizar a política nacional ou regional em matéria de Qualificações profissionais, disposições institucionais, processos de QA, processos de avaliação e adjudicação, reconhecimento de competências e outros mecanismos que liguem a educação e a formação ao mercado de trabalho e à sociedade civil.

Os sistemas Nacionais de Qualificações podem ser mais ou menos integrados e coerentes. Uma característica de um sistema de Qualificações pode ser um Quadro explícito de Qualificações.

Qualificação¹⁷ - *Resultado formal de um processo de avaliação e validação obtido quando uma autoridade competente determina que um indivíduo obteve resultados de aprendizagem para determinadas normas.*

2.2 Fases da elaboração do Referencial de Competência

A elaboração do Referencial de Competência (RC) da Qualificação profissional, baseada em resultados de aprendizagem, pode compreender quatro momentos importantes, conforme *SmartArt* da Fig. 4.

O **Breve Guia Metodológico** pretende, ainda que sucintamente, percorrer estas fases, sublinhando os principais aspetos metodológicos a serem observados, considerando que as Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, conferem o reconhecimento do valor de uma pessoa no mercado de trabalho e na formação (ACQF, 2022, p. 47).

¹⁴ Cf. Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

¹⁵ Cf. Ajustado a partir de SAQA NQFPedia 2017

¹⁶ Cf. OCDE 2006

¹⁷ Cf. Conselho da União Europeia (2017)

Fig. 3 - Elaboração do RC: principais momentos



Fonte: Construção própria

2.3 Identificação e estabelecimento do Referencial de Competência (RC)

2.3.1 Referencial de Competência (RC)

Um Referencial de Competência (RC) é o conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação, adequadas e ajustadas à realidade do Ensino Técnico e Formação Profissional do país, podendo ter por referência referenciais de outros países ou regiões, tendo em conta o desenvolvimento técnico e tecnológico, bem como o carácter universal de determinadas competências¹⁸.

A elaboração do Referencial de Competência (RC) é uma tarefa do Conselho Técnico de Qualificações (cf. [Tarefas do Conselho Técnico de Qualificações](#)).

A proposta de referenciais de competências deve ser acompanhada de fichas de análise, para servir de suporte às ações de validação externa do Conselho Setorial para as Qualificações (cf. [Tarefas do Conselho Setorial para as Qualificações](#)).

2.3.2 Unidades de Competência (UC)

As Unidades de Competência (UC) consistem numa combinação coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma com valor para o mercado de trabalho. A certificação de uma UC contabiliza sempre para a certificação parcial da(s) qualificação(ões) profissionais que a integram.

¹⁸ Definição própria adaptada.

2.3.3 Nível da Qualificação profissional e a carga horária

As Unidades de Competência (UC) não têm nível atribuído; são as Qualificações profissionais que têm nível; a definição das Unidades de Competência (UC) que integram a qualificação profissional deve, contudo, ter em conta o nível a que se reporta a Qualificação profissional.

O **Breve Guia Metodológico** sugere especial atenção sobre a questão do **nível da qualificação profissional** e a **carga horária da Qualificação profissional**, pois não dependem uma da outra, como é suposto pensar.

A carga horária da uma Qualificação profissional tem uma duração indicativa variável definida, caso a caso, e de acordo como nível de Qualificação estabelecido e determinado nos programas formativos associados ao Catálogo Nacional de Qualificações.

Os seguintes aspetos são relevantes e precisam ser clarificados:

1. O estabelecimento do nível da Qualificação profissional está intimamente ligado ao nível dos descritores constantes do Quadro Nacional de Qualificação.
2. Quanto mais exigentes forem os descritores, mais elevado é nível da qualificação, pois as Unidades de Competências (UC) serão também mais complexas.
3. Uma Qualificação profissional, por ter, comparativamente, um nível mais elevado que outra não quer dizer que deve ter mais carga horária. Ou seja, a carga horária não é determinante para o estabelecimento do nível da Qualificação profissional.
4. O que torna uma Qualificação profissional com um nível mais elevado que outra é a complexidade das suas Unidades de Competência (cf. Unidades de Competência (UC)).

Tabela 11: Exemplo prático - Qualificação Profissional Nível 3 - Soldador/a

Principais atividades/ tarefas		<ul style="list-style-type: none"> • Preparar • Executar 	
Descritores do nível 3 da Qualificação profissional	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
	Conhecimentos básicos, teóricos e operacionais e alguma capacidade de interpretar informação.	Aptidões e habilidades pouco desenvolvidas; pouca capacidade na procura de soluções a problemas habituais.	Executar tarefas ou atividades sob supervisão geral, com pouca autonomia e responsabilidade pelos resultados próprios.

Tabela 12: Exemplo prático - Qualificação Profissional Nível 5 - Técnico/a de Soldadura

Principais atividades/ tarefas		<ul style="list-style-type: none"> • Preparar; • Executar; • Orientar; • Dimensionar; • Realizar relatórios. 	
Descritores do nível 5 da Qualificação profissional	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
	Conhecimentos com uma substancial profundidade e sofisticação em algumas áreas; capacidade de análise de informação e	Aptidões e habilidades académicas ou profissionais em contextos variados; recurso a procedimentos	Executar tarefas ou atividades, sob orientação geral ou de forma semi-independente; assumir responsabilidade de

produção de argumentos coerentes.	padronizados e não padronizados.	supervisão pelos resultados próprios ou de grupo.
-----------------------------------	----------------------------------	---

O **Breve Guia Metodológico** sublinha que, as Unidades de Competência (UC) podem ser comuns a mais do que uma Qualificação profissional, independentemente do nível; estas UC permitem uma maior mobilidade nos percursos formativos na medida em que, uma vez certificadas, capitalizam para outras Qualificações profissionais.

Tabela 13: Exemplo prático - UC comuns a mais do que uma Qualificação profissional

CODE - Competência de Empreender

CODE – Competência de Empreender – é um programa de educação para o empreendedorismo, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), atualmente, inserido no Catálogo Nacional de Qualificações ([Cabo Verde](#)), enquanto Módulo Formativo Transversal às Qualificações das diversas Famílias profissionais.

A iniciativa surgiu na sequência da solicitação, do IEPF à OIT, da autorização para implementação do CODE nos Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP), enquadrado numa estratégia de promoção do empreendedorismo, como forma de libertar o potencial produtivo e inovador dos jovens.

2.3.4 Elementos da Unidade de Competência (UC)

A descrição das Unidades de Competência (UC), da componente tecnológica/ profissional da Qualificação profissional, é feita, de acordo com o modelo definido e indicado pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações profissionais e contém os elementos apresentados na Fig. 5.

Fig. 4 - Elementos que constituem a Unidade de Competências (UC)



Fonte: ANQEP

Tabela 14: Exemplo prático - Qualificação profissional TÉCNICO/A DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS INDUSTRIAIS

UNIDADES DE COMPETÊNCIAS (UC)

- UC 01 - Executar montagens e ensaios de circuitos em corrente contínua e alternada
- UC 02 - Executar desenho técnico de esquemas elétricos
- UC 03 - Executar instalações elétricas de iluminação
- UC 04 - Executar instalações elétricas de força motriz
- UC 05 - Executar e instalar quadros elétricos de distribuição de energia
- UC 06 - Instalar sistemas de protecção atmosférica e sistemas de ligação à terra
- UC 07 - Implementar sistemas de comunicação de dados e sinal de TV
- UC 08 - Implementar sistemas de segurança electrónica
- UC 09 - Instalar e executar ensaios de máquinas elétricas
- UC 10 - Executar montagens de sistemas de comando e controlo, sinalização e potência
- UC 11 - Executar circuitos electromecânicos
- UC 12 - Instalar e ensaiar aparelhos de climatização
- (...)

Realizações (R)

As **Realizações (R)** são ações através das quais o indivíduo evidencia o domínio da Unidade de Competência (UC), ou seja, é a decomposição da Unidades de Competência (UC) em ações diretamente observáveis que permitam demonstrar que o indivíduo age com competência.

Cada Unidade de Competência (UC) pode ter várias **Realizações (R)** associadas¹⁹.

Tabela 15: Exemplo prático – Realização associadas a uma Unidade de Competência (UC)

Realizações (R) associadas à UC 02 - Executar desenho técnico de esquemas elétricos

- R1 - Interpretando e efetuando a legenda e normalização da folha de um esquema elétrico
- R2 - Efetuando desenhos técnicos em papel

As **Realizações (R)** são descritas a nível dos três domínios de descritores: Conhecimentos, Aptidões (Habilidades), Responsabilidades e autonomias (Atitudes). Porém não é indispensável separar pelos três domínios as partes respetivas da descrição da realização.

¹⁹ O Catálogo cabo-verdiano utiliza a expressão “Elementos de Competência” em vez de “Realizações”.

Tabela 16: Exemplo prático – Realização descritas a nível dos três descritores

Conhecimentos	<ul style="list-style-type: none"> • Regras básicas do desenho técnico (UF xxxx); • Normalização no desenho técnico (UF xxxx); • Estudo de projecções (UF xxxx). • Características dos condutores e cabos elétricos (UF xxxx); • Esquemas elétricos de comando, sinalização e potência (UF xxxx); • Simbologia electrotécnica e esquemas elétricos (UF xxxx);
Aptidões (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretar simbologia e especificações técnicas relativas aos circuitos elétricos. • Desenhar novos circuitos elétricos de acordo com as especificações. • Aplicar as regras e normas de instalações elétricas em vigor.
Responsabilidades e Autonomias (Atitudes)	<ul style="list-style-type: none"> • Pontualidade, Assiduidade, Assertividade, Proatividade/Retroatividade. • Responsabilidade pelas suas ações. • Sentido de organização. • Autonomia no âmbito das suas funções. • Interação com os outros elementos da equipa, de forma a responder às solicitações do serviço. • Cumprimento dos regulamentos de instalações elétricas no exercício da sua atividade profissional. • Adaptação a novas situações e tecnologias.

Critérios de Desempenho (CD)

Os **Critérios de Desempenho (CD)** são o conjunto de requisitos de qualidade da Unidade de Competência (UC) associados ao desempenho, ou seja, padrões de qualidade para considerar que o indivíduo age com competência (qualidade requerida das Realizações (R)).

Tabela 17: Exemplo prático – Critérios de Desempenho (CD) associados a uma Unidade de Competência (UC)

Critérios de Desempenho (CD) associadas à UC 02
<p>Executar desenho técnico de esquemas elétricos:</p> <p>CD 1 - Interpretando e efetuando a legenda e normalização da folha de esquemas elétricos fornecidos.</p> <p>CD 2 - Identificando a simbologia usada.</p> <p>CD 3 - Efetuando desenhos elétricos de circuitos unifilares e multifilares.</p> <p>CD 4 - Cumprindo regras e normas.</p>

Contextos (de uso da competência)

Os **Contextos** (de uso da competência) concretizam o uso da competência num dado contexto.

Tabela 18: Contextos (de uso da competência) associados a uma Unidade de Competência (UC)

Contextos (de uso da competência) associados à UC 02
<p>Executar desenho técnico de esquemas elétricos:</p> <p>Em desenho de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Circuitos elétricos unifilares e multifilares.• Circuitos elétricos AC e DC.

Recursos

Os **Recursos** são o conjunto de recursos disponíveis que auxiliam no desenvolvimento das competências.

Tabela 19: Os Recursos associados a uma Unidade de Competência (UC)

Recursos associados à UC 02
<p>Executar desenho técnico de esquemas elétricos:</p> <p>Materiais:</p> <ul style="list-style-type: none">• Folha de desenho;• Canetas de diversas espessuras;• Régua;• Esquadro;• Material diverso de auxílio a desenho "manual".

2.3.5 A utilização dos verbos/ tempos verbais

No romance Beato Sabino (Correia, 2019, p. 74) diz-se que “os tempos verbais por alguma razão foram inventados”.

Indiscutível verdade, sobretudo para quem elabora Qualificações profissionais baseadas em resultados de aprendizagem. De facto, a utilização dos verbos é de suma importância na elaboração de Qualificações, baseadas em competência pelo que o **Breve Guia Metodológico** chama atenção especial sobre o uso dos verbos nos seguintes casos.

No Referencial de Competência (RC), formulação dos resultados de aprendizagem, deve-se obedecer a utilização de um verbo ativo, seguido do objeto a que se refere, bem como de uma frase adicional (ou parte de) a descrever o contexto.

É recomendável, evitar formulações vagas e abertas. Os resultados de aprendizagem devem ser descritos de forma breve e precisa, devendo ser evitadas frases complicadas; não devem ser formulados nem em termos demasiado gerais, nem demasiado concretos; deve ser utilizada uma terminologia tão clara quanto possível, simples e não ambígua (Eurspace, 2022).

É recomendável o uso de verbos ativos e de clara compreensão. Os verbos devem descrever ações mensuráveis e avaliáveis, por exemplo, “explicar”, “representar”, “aplicar”, “analisar”, “desenvolver”, etc.

Na generalidade dos casos, **quando se trata de Unidades de Competências (UC)** é comum a utilização dos verbos ativos **transitivos**.

Tabela 20: Exemplo prático - Verbos ativos transitivos mais usados nas UC

Qualificação profissional – SOLDADOR/A
UC – 01 - Executar construções metalomecânicas – serralharia.
UC – 02 - Executar soldaduras SER (SMAW) - ângulo em chapa nas posições 1G, 3G e 3F.
UC -03 - Executar soldaduras SER (SMAW) - ângulo em chapa nas posições 2F, 3G e 3F.

Como nos recorda [Flávia Neves](#), professora de português (<https://www.conjugacao.com.br/verbos-transitivos-e-intransitivos/>, 2022), verbos transitivos são verbos que precisam de complementos verbais para completar o seu sentido. Têm um significado incompleto.

- Os verbos transitivos diretos pedem um objeto direto como complemento, indicando: “quem” ou “o quê”.
- Os verbos transitivos indiretos pedem um objeto indireto como complemento, indicando: “de quem”; “para quem”; “com quem”; “de quê”; “para quê”; “a quê”.
- Os transitivos diretos e indiretos pedem tanto um objeto direto como um objeto indireto como complementos, indicando: “quem” ou “o quê” e, também, “de quem”; “para quem”; “com quem”; “de quê”; “para quê”; “a quê”.

Quando se trata dos **Critérios de Desempenho (CD)** associados a uma determinada Unidade de Competência (UC), o tempo verbal utilizado (Exp. ANQEP, que adotou agora pela abordagem por competência para a elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem) **o verbo é utilizado na forma de gerúndio**.

[Márcia Fernandes](#), professora licenciada em Letras, explica que o gerúndio é a forma nominal do verbo que indica continuidade. Assim, ele mostra o desenvolvimento de uma acção em andamento ou duradoura (<https://www.todamateria.com.br/gerundio/>, 2022).

Tabela 21: Exemplo prático - Verbos na forma de gerúndio mais usados nos CD

Qualificação profissional – SOLDADOR/A
UC – 01 - Executar construções metalomecânicas – serralharia.

Critérios de Desempenho (CD) associados à Unidade de Competência (UC) UC 01 - SOLDADOR/A

Efetuar construções metalomecânicas – serralharia:

CD – 01 - Lendo e interpretando todos os dados contidos no desenho;

CD – 02 - Preparando o material em bruto;

CD – 03 - Seleccionando e preparando as ferramentas e utensílios necessários à traçagem.

2.3.6 Validação interna e externa do Referencial de Competência (RC)

Validação interna

O Referencial de Competência (RC)s fundamenta a formação e o processo de reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL)²⁰ por isso, o **Breve Guia Metodológico** chama especial atenção que é preciso garantir a sua qualidade.

O processo de **validação interna** do Referencial de Competência (RC)s visa obter a aceitação e o reconhecimento do Referencial pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações e proporcionar a visão transversal necessária para a coordenação entre várias Famílias profissionais/ sectores produtivos.

O processo de **validação interna** do Referencial de Competência (RC)s é da responsabilidade da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações e deve contar com o envolvimento dos integrantes do Conselho Técnico de Qualificações que terão participado na sua elaboração.

No processo de **validação interna** deve-se fazer uma revisão técnica geral do Referencial de Competência (RC) e confirmar-se da aplicação da metodologia. Deve-se também fazer uma aferição de todos os elementos que compõem as Unidades de Competência (Realizações (R) associados; Critérios de Desempenho (CD) associados; Contextos de uso da competência associados; Recursos associados). A revisão implica também analisar a coerência lógica e pedagógica das Unidades de Competência (UC) que constituem o Referencial.

Validação externa

O Referencial de Competência (RC) fundamenta a formação e o processo de reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL)²¹ por isso, o **Breve Guia Metodológico** chama especial atenção que é preciso garantir a sua qualidade.

O processo de **validação externa** do Referencial de Competência (RC) visa obter o reconhecimento e a aceitação do Referencial por parte do sector económico e produtivo que compreende os representantes mais significativos do sector empresarial e produtivo, através das suas associações e organizações, legalmente reconhecidos (Parceiros Económicos) representados no Conselho Setorial para as Qualificações, contribuindo para a garantia da qualidade do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações.

A **validação externa** do Referencial de Competência (RC) pode ser feita atrás do preenchimento (online) de uma Ficha de Análise enviada para o efeito pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações.

²⁰ Nos países lusófonos a expressão mais usada é processos de RVCC, Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

²¹ Idem nota anterior.

2.4 Identificação e estabelecimento do Referencial de Formação (RF)

Tabela 22: Recomendação prática

O Guia recomenda que ...
A elaboração do Referencial de Formação (RF) só deve ser iniciada após a conclusão do processo de Validação Externa do Referencial de Competências (RC).

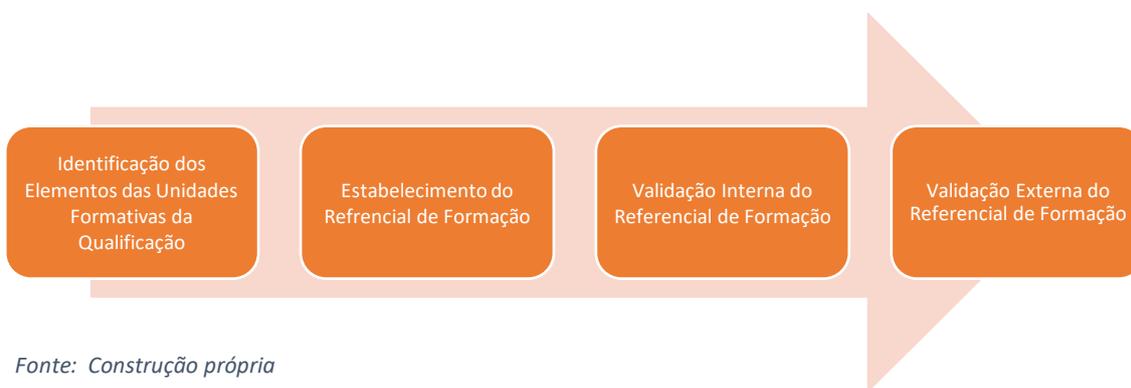
2.4.1 Referencial de Formação (RF)

O Referencial de Formação (RF) é o **conjunto da informação que orienta a organização e o desenvolvimento da formação**, em função do Referencial de Competência (RC) associado, integrado no Catálogo Nacional de Qualificações.

A elaboração do Referencial de Formação (RF) é uma tarefa do Conselho Técnico de Qualificações (cf. [Tarefas do Conselho Técnico de Qualificações](#)).

A elaboração do Referencial de Formação (RF) da Qualificação profissional, baseada em resultados de aprendizagem, pode compreender quatro momentos importantes, conforme *SmartArt* da Fig. 6.

Fig. 5 - Elaboração do RF: principais momentos



Fonte: Construção própria

O **Breve Guia Metodológico** pretende, ainda que sucintamente, percorrer estas fases, sublinhando os principais aspetos metodológicos a serem observados, considerando que as Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, conferem o reconhecimento do valor de uma pessoa no mercado de trabalho e na formação (ACQF, 2022, p. 47).

A proposta de Referenciais de Formação deve ser acompanhada de fichas de análise, para servir de suporte às ações de validação externa do Conselho Setorial para as Qualificações (cf. [Tarefas do Conselho Setorial para as Qualificações](#)).

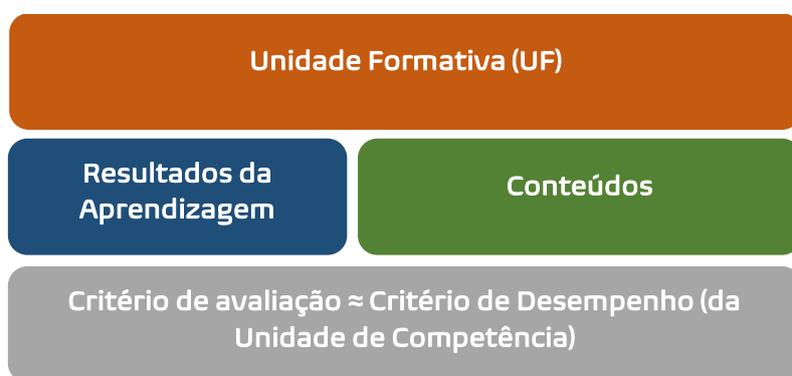
2.4.2 Unidades Formativas (UF)

As Unidades Formativas (UF) traduzem um conjunto estruturado de resultados de aprendizagem e conteúdos, com sequência pedagógica, associados à Unidade de Competência (UC) que se pretende desenvolver e que, por isso, é igualmente passível de avaliação, validação e certificação autónoma.

2.4.3 Elementos da Unidade Formativas (UF)

A descrição das Unidades Formativas (UF) da componente tecnológica/ profissional da qualificação profissional é feita de acordo com o modelo definido e indicado pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações e contém os elementos apresentados na Fig. 7.

Fig. 6 - Elementos que constituem a Unidade Formativa (UF)



Fonte: ANQEP

A cada Unidade de Competência (UC) corresponde sempre uma ou mais Unidade Formativa (UF) com uma carga horária definida, adequada ao cumprimento dos objetivos da Unidade de Competência (UC) a que estão associadas. As Unidades Formativas (UF) dão resposta às Unidades de Competência (UC) definidas para a qualificação, na sua componente tecnológica e profissional.

Tabela 23: Exemplo prático - Qualificação profissional TÉCNICO/A DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS INDUSTRIAIS

UNIDADES FORMATIVAS (UF)
UF 01 – Execução de montagens e ensaios de circuitos em corrente contínua e alternada
UF 02 - Execução de desenho técnico de esquemas elétricos
UF 03 - Execução de instalações elétricas de iluminação
UF 04 - Execução de instalações elétricas de força motriz
UF 05 - Execução e instalação de quadros elétricos de distribuição de energia
UF 06 – Instalação de sistemas de protecção atmosférica e sistemas de ligação à terra
UF 07 – Implementação de sistemas de comunicação de dados e sinal de TV

Etc. (...)

Resultados da Aprendizagem (RA)

Os **Resultados da Aprendizagem (RA)** são o enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões (ou habilidades), atitudes (ou responsabilidades e autonomias).

Os **Resultados da Aprendizagem (RA)** são descritos a nível dos três descritores: Conhecimentos, Aptidões (Habilidades), Responsabilidades e autonomias (Atitudes) e estão associados à Unidade Formativa (UF).

Tabela 24: Exemplo prático – Resultados de Aprendizagem (RA) descritos a nível dos três descritores

Conhecimentos	<ul style="list-style-type: none"> • Conhece as regras básicas do desenho técnico (CF xxxx); • Conhece normalização no desenho técnico (UC xxxx); • Consegue fazer o estudo de projecções (UC xxxx). • Conhece as características dos condutores e cabos eléctricos (UC xxxx); • Esquematiza os eléctricos de comando, sinalização e potência (UC xxxx); • Conhece a simbologia electrotécnica e esquemas eléctricos (UC xxxx);
Aptidões (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta simbologia e especificações técnicas relativas aos circuitos eléctricos. • Desenha novos circuitos eléctricos de acordo com as especificações. • Aplica as regras e normas de instalações eléctricas em vigor.
Responsabilidades e Autonomias (Atitudes)	<ul style="list-style-type: none"> • É pontual, assíduo, assertivo, proativo/ retroativo. • É responsável nas suas ações. • Tem sentido de organização. • É autónomo no âmbito das suas funções. • Interage com os outros elementos da equipa, de forma a responder às solicitações do serviço. • Cumpre os regulamentos de instalações eléctricas no exercício da sua atividade profissional. • Adapta novas situações e tecnologias.

Conteúdos

Os **Conteúdos** são o conjunto de Conhecimentos, Aptidões (Habilidades), Responsabilidades e autonomias (Atitudes) pedagogicamente organizados no interior dos módulos formativos (conjunto de Unidades Formativas (UF)) necessários para o desenvolvimento das competências associadas. Os **Conteúdos** são descritos a nível dos três descritores: Conhecimentos, Aptidões (Habilidades), Responsabilidades e autonomias (Atitudes) e estão associados à Unidade Formativa (UF)

Tabela 25: Exemplo prático – Os Conteúdos descritos a nível dos três descritores

Conhecimentos	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento das regras básicas do desenho técnico (UF xxxx); • Conhecimento da normalização no desenho técnico (UF xxxx); • Conhecimento de projecções (UF xxxx).
----------------------	--

Aptidões (Habilidades)	<ul style="list-style-type: none">• Conhecimento das características dos condutores e cabos elétricos (UF xxxx);• Conhecimento de esquemas elétricos de comando, sinalização e potência (UF xxxx);• Conhecimento de simbologia electrotécnica e esquemas elétricos (UF xxxx);• Interpretação de simbologia e especificações técnicas relativas aos circuitos elétricos.• Desenho de novos circuitos elétricos de acordo com as especificações.• Aplicação as regras e normas de instalações elétricas em vigor.
Responsabilidades e autonomias (Atitudes)	<ul style="list-style-type: none">• Pontualidade, assiduidade, assertividade, proatividade / reatividade, responsabilidades nas suas ações.• Sentido de organização.• Autonomia no âmbito das suas funções.• Interação com os outros elementos da equipa, de forma a responder às solicitações do serviço.• Cumprimento dos regulamentos de instalações elétricas no exercício da sua atividade profissional.• Adaptação a novas situações e tecnologias.

Critérios de Avaliação (CA)

Os **Critérios de Avaliação (CA)** são o conjunto de precisões definidas para cada capacidade que indicam o grau de concretização aceitável da mesma.

Os Critérios de Avaliação (CA) são deduzidos das Realizações (R) (capacidades), portanto, são determinados após a formulação das mesmas. Devem delimitar o alcance, o nível da capacidade e o contexto em relação ao qual se vai avaliar o formando.

Tabela 26: Os Critérios de Avaliação (CA) associados a um Unidade de Competência (UC)

Critérios de Avaliação (CA) associados à UF 02

Executa desenho técnico de esquemas elétricos:

CD 1 - Interpreta e efetua a legenda e normalização da folha de esquemas elétricos fornecidos.

CD 2 – Identifica a simbologia usada.

CD 3 – Efetua desenhos elétricos de circuitos unifilares e multifilares.

CD 4 – Cumpre regras e normas.

2.4.4 A utilização dos verbos/ tempos verbais

Na construção das Unidades de Formação (UF), o **Breve Guia Metodológico** chama atenção especial sobre a utilização de **substantivos que invocam cumprimento de objetivo ou meta**; o que se consegue através de esforço: realização pessoal ou profissional.

Tabela 27: Exemplo prático - Substantivos mais usados nas UF

UNIDADES FORMATIVAS (UF)
UF 01 – Execução de montagens e ensaios de circuitos em corrente contínua e alternada
UF 02 - Execução de desenho técnico de esquemas elétricos
UF 03 - Execução de instalações elétricas de iluminação
UF 04 - Execução de instalações elétricas de força motriz

Em relação aos **Resultados de Aprendizagem (RA)** os verbos utilizados normalmente indicam um motivo ou razão e são utilizados nas suas formas de flexão na 3ª pessoa do singular do presente do indicativo ou 2ª pessoa do singular do imperativo afirmativo

Tabela 28: Exemplo prático - Verbos formas de flexão mais usados nos RA

Resultados de Aprendizagem (CA) associados à UF 02
Executa desenho técnico de esquemas elétricos:
RA 1 - Interpreta e efetua a legenda e normalização da folha de esquemas elétricos fornecidos.
RA 2 – Identifica a simbologia usada.
RA 3 – Efetua desenhos elétricos de circuitos unifilares e multifilares.
RA 4 – Cumpre regras e normas.

Ainda, em relação aos Resultados de Aprendizagem (CA) na descrição ao nível do descritor **Responsabilidades e Autonomias (Atitudes)** é frequente a utilização dos verbos **ser ou estar**.

Tabela 29: Exemplo prático - Verbos frequentes do descritor Responsabilidades e Autonomias (Atitudes)

Resultados de Aprendizagem (CA) associados à UF 02
<ul style="list-style-type: none">• É pontual, assíduo, assertivo, proativo/ retroativo.• É responsável nas suas ações.• É autónomo no âmbito das suas funções.• Etc. (...)

2.4.5 Validação interna e externa do Referencial de Formação (RF)

Validação interna

A Qualificação profissional ‘completa’ é a junção do Referencial de Competência (RC) com o Referencial de Formação (RF) (constituído pelo conjunto das Unidades de Formação (UF)).

O processo de **validação interna** do Referencial de Formação (RF) visa melhorar os principais elementos do mesmo, verificando o processo e o resultado. Também, visa obter a aceitação e o reconhecimento da Qualificação profissional ‘completa’ pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações e proporcionar a visão transversal necessária para a coordenação entre várias Famílias profissionais/ sectores produtivos.

O processo de **validação interna** do Referencial de Formação (RF) é da responsabilidade da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações e deve contar com o envolvimento dos integrantes do Conselho Técnico de Qualificações que terão participado na sua elaboração.

No processo de **validação interna** deve-se fazer uma revisão técnica geral do Referencial de Formação (RF) e confirmar-se da aplicação da metodologia. Deve-se também fazer uma aferição de todos os elementos que compõem as Unidades de Formação (UF) (Resultados da Aprendizagem (RA) associados; Conteúdos associados; e Critérios de Avaliação (CA) associados). A revisão implica também analisar a querência lógica e pedagógica das Unidades Formativas (UF) que constituem o Referencial.

Validação externa

A Qualificação profissional ‘completa’ é a junção do Referencial de Competência (RC) com o Referencial de Formação (RF) (constituído pelo conjunto das Unidades de Formação (UF)) por isso, o **Breve Guia Metodológico** chama especial atenção que é preciso garantir a sua qualidade.

O processo de **validação externa** do Referencial de Formação (RF) visa obter o reconhecimento e a aceitação da Qualificação profissional ‘completa’ por parte do sector económico e produtivo que compreende os representantes mais significativos do sector empresarial e produtivo, através das suas associações e organizações, legalmente reconhecidos (Parceiros Económicos) representados no Conselho Setorial para as Qualificações, contribuindo para a garantia da qualidade do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações.

A **validação externa** do Referencial de Formação (RF) pode ser feita atrás do preenchimento (online) de uma Ficha de Análise enviada para o efeito pela entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações.

Com a **validação externa** do Referencial de Formação (RF) a Qualificação fica concluída.

5. Como redigir os resultados de aprendizagem

Fontes usadas neste capítulo:

- ACQF, *Módulo de formação 1*
- Guia elaborado pelo grupo de projeto QEQ sobre descrições sucintas das qualificações
- Cedefop (2022), *Definição, escrita e aplicação de resultados de aprendizagem: um manual europeu - segunda edição.*

Os resultados da aprendizagem são utilizados em muitos contextos: nos descritores de nível, no desenvolvimento de perfis de qualificações comuns e nos padrões de referência de disciplinas. Devido aos múltiplos contextos, não existe uma forma única de abordar a elaboração dos resultados de aprendizagem, embora existam princípios que orientam a definição, formulação e apresentação. Há uma série de desafios e limitações a considerar quando se utilizam abordagens de resultados de aprendizagem, contudo, estas devem ser utilizadas para ajudar os

países a identificar o apoio de que necessitam para facilitar a utilização dos resultados de aprendizagem.

Princípios para escrever resultados de aprendizagem

Devido aos variados contextos em que os resultados da aprendizagem são utilizados, não existe uma forma única e correta de abordar a escrita dos resultados da aprendizagem. A forma como os resultados da aprendizagem serão utilizados afeta a forma como serão formulados. Alguns princípios (Cedefop, 2017; Bjornavold, 2021) para a escrita de resultados de aprendizagem são apresentados nesta secção.

Estruturação de Resultados da aprendizagem

Embora as abordagens dos resultados da aprendizagem difiram entre países e dentro de cada país, devem ser feitos maiores esforços para desenvolver e reforçar as abordagens dos resultados da aprendizagem. Se o país tiver um quadro de qualificações, é melhor utilizar uma combinação de abordagens de cima para baixo e de baixo para cima. Os descritores de nível/níveis de qualificações podem ajudar a fazer uma cascata e a estabelecer os resultados de aprendizagem das qualificações de forma a serem coerentes com os descritores de nível para assegurar que os resultados de aprendizagem sejam colocados ao nível de qualificações adequado.

Utilização do verbo em resultados de aprendizagem

As declarações dos resultados da aprendizagem são ações específicas do estudante, orientadas por verbos. Os verbos adequados devem ser utilizados para assegurar a sinergia entre os descritores de nível e os resultados da aprendizagem da qualificação. Ao escrever um resultado de aprendizagem, é sempre útil começar com um verbo de ação, seguido do objeto desse verbo, seguido de uma frase que forneça o contexto (ver lista exemplificativa de verbos na tabela 30).

A utilização de verbos mensuráveis e orientados para a ação significa que as declarações de resultados resultantes podem ser avaliadas de forma mais eficaz e consistente.

A melhor maneira de se preparar para escrever resultados de aprendizagem é preparar uma lista de verbos mensuráveis, orientados para a ação, ligados aos níveis de realização. A *taxonomia da Bloom* oferece uma lista pronta de verbos, embora esta não seja, de forma alguma, uma lista exaustiva.

- A chave para o uso do verbo é saber quais os verbos que não são adequados, por exemplo, verbos vagos/ ambíguos que estão abertos a diferentes interpretações e que não são facilmente mensuráveis. Exemplos de verbos vagos são "apreciar", "conhecer", "compreender", "aprender", "estar familiarizado com", "estar consciente", "estar exposto a", etc.
- Os verbos precisos são mais úteis, orientados para a ação e mensuráveis. Exemplos são "analisar", "ajustar", "aplicar", "escolher", "definir", "descrever", "demonstrar", "distinguir entre", "avaliar", "identificar", "listar", "resolver", etc.
- As perspetivas sobre os verbos ambíguos diferem de acordo com as diferentes escolas de pensamento.

Trabalhar trás para frente a partir daquilo que o estudante deve alcançar

A melhor maneira de escrever declarações de resultados de aprendizagem é trabalhar de trás para a frente a partir do que é exigido aos estudantes. Uma vez determinado o resultado, diferentes categorias de verbos podem ser combinadas com o resultado. Ao elaborar as

formulações dos resultados de aprendizagem, os verbos podem ser selecionados a partir da lista de verbos (tabela 30).

Ligações entre resultados, ensino e aprendizagem e avaliação

Os resultados da aprendizagem devem ser observáveis, mensuráveis e avaliáveis. A descrição e formulação dos resultados da aprendizagem deve ser seguida de implementação, ou seja, deve haver um alinhamento entre as declarações dos resultados da aprendizagem, a atividade de ensino e aprendizagem e a avaliação. A principal intenção deste alinhamento é apoiar o movimento das declarações dos resultados de aprendizagem esperados para os resultados efetivamente alcançados.

A língua e o contexto devem ser indicativos do nível em que os resultados da aprendizagem serão avaliados. Para cada declaração de resultados de aprendizagem orientada por verbos, as atividades de ensino/aprendizagem e os diferentes exemplos de avaliações devem fluir logicamente do verbo da declaração.

Clareza linguística nos resultados da aprendizagem

Para facilitar a clareza do resultado da aprendizagem, as frases devem ser curtas. Por exemplo, apenas uma frase (com um verbo) deve ser utilizada para descrever cada resultado de aprendizagem. As frases complicadas, com dois verbos, devem ser divididas em mais do que uma frase para assegurar a clareza. Ao escrever resultados de aprendizagem para módulos de qualificações, é preferível não exceder seis declarações de resultados de aprendizagem bem redigidas por módulo.

Devem ser utilizados termos simples e inequívocos para que os resultados da aprendizagem sejam claramente compreendidos pelos estudantes, facilitadores e empregadores. O jargão deve ser evitado para manter simples os resultados da aprendizagem.

Resultados de aprendizagem - adequação ao objetivo e realizáveis

Os resultados da aprendizagem devem ser adequados aos objetivos a que se destinam e devem ser exequíveis dentro do tempo e dos recursos disponíveis.

Tabela 30: Lista exemplificativa de verbos

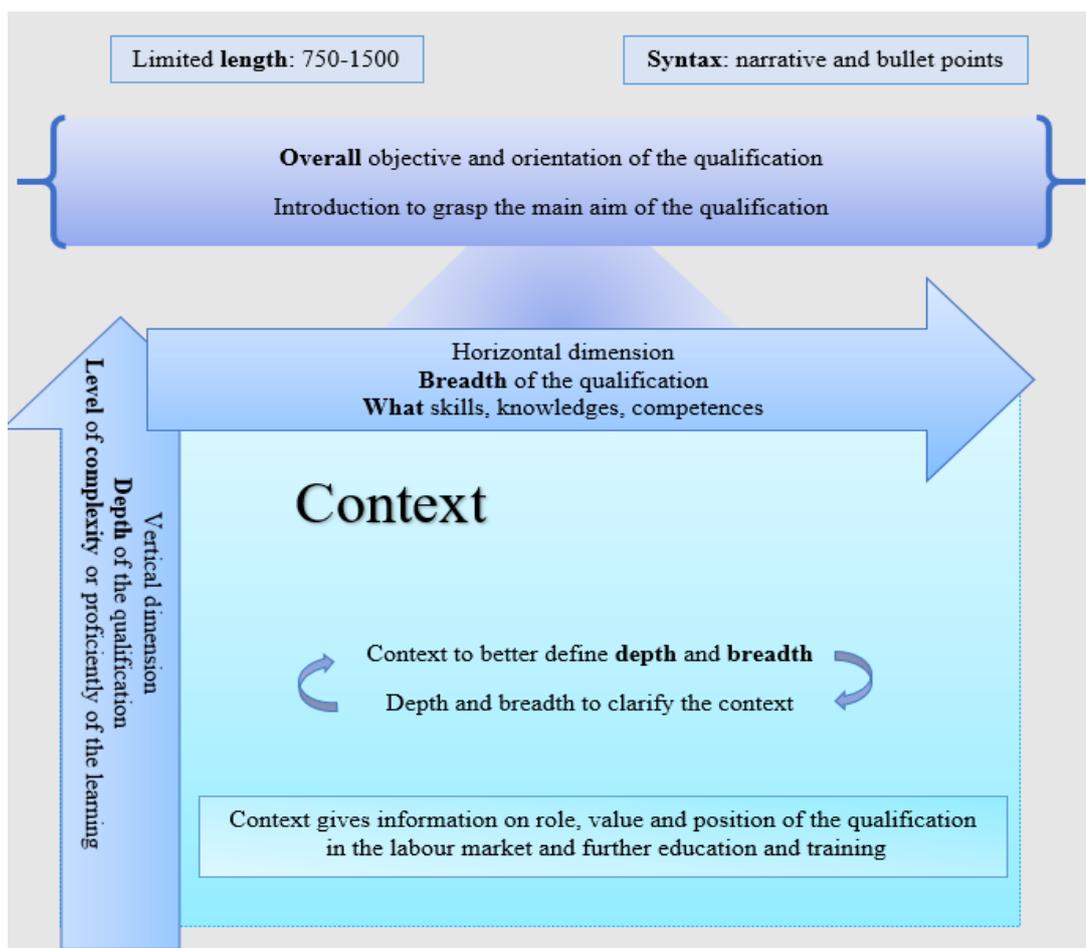
Descrições dos modos e contextos verbais	Verbos
Adquirir e preparar: <ul style="list-style-type: none"> materiais, textos, ferramentas (incluindo digital) 	aceder, adquirir, acumular, recolher, extrair, recolher, localizar, obter, recuperar
Certificar: <ul style="list-style-type: none"> informação, materiais, textos, etc. 	citar, documento, registo, referência, fonte (forma verbal)
Caracterização: <ul style="list-style-type: none"> objectos de conhecimento/materiais de desempenho, produção 	categorizar, classificar, definir, descrever, determinar, enquadrar, identificar, hierarquizar, especificar
Processo: <ul style="list-style-type: none"> Dados e informações 	calcular, determinar, estimar, manipular, medir, resolver, testar
Formato	organizar, reunir, cotejar, organizar, ordenar

<ul style="list-style-type: none"> • dados, informações, materiais 	
<p>Explicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • posição, criação, observações, texto 	<p>articular, clarificar, explicar, ilustrar, interpretar, delinear, traduzir, elaborar</p>
<p>Analisar</p>	<p>comparar, contrastar, diferenciar, distinguir, formular, mapear, combinar</p>
<p>Inquirir</p>	<p>examinar, experimentar, explorar, fazer hipóteses, investigar, pesquisar, testar</p>
<p>Combinar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ideias, materiais, observações 	<p>assimilar, consolidar, fundir, ligar, integrar, ligar, sintetizar, resumir</p>
<p>Fazer</p>	<p>edificar, compor, construir, fabricar, fazer, criar, desenhar, desenvolver, gerar, modelar, moldar, simular</p>
<p>Utilizar materiais de aprendizagem</p>	<p>aplicar, executar, realizar, demonstrar, empregar, implementar, executar, produzir, utilizar</p>
<p>Realizar</p> <ul style="list-style-type: none"> • funções 	<p>operar, administrar, controlar, coordenar, envolver, liderar, manter, gerir, navegar, otimizar, planejar</p>
<p>Envolver-se em</p> <ul style="list-style-type: none"> • atividades 	<p>argumentar, desafiar, debater, defender, justificar, resolver, contestar, defender, persuadir</p>
<p>Avaliar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • objetos, experiências, textos, produções, etc. 	<p>auditar, apreciar, avaliar, julgar, classificar</p>
<p>Envolver-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comunicação 	<p>relatar, editar, codificar/decodificar, cartografar, exibir, desenhar</p>
<p>Envolver-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicação de grupo 	<p>colaborar, contribuir, negociar, comunicação</p>
<p>Repensar; reconstruir</p>	<p>acomodar, adaptar, ajustar, melhorar, modificar, aperfeiçoar, refinar, refletir, rever</p>

Adaptado de Adelman, C. 2015, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED555528.pdf>

As dimensões dos resultados de aprendizagem na descrição de qualificações

Figura 8: Modelo das 6 dimensões na descrição dos resultados de aprendizagem da qualificação: comprimento, sintaxe, objetivo, contexto, amplitude, profundidade



Fonte: Guia elaborado pelo grupo de projeto QEQ sobre descrições sucintas das qualificações, 2022.

As seis dimensões estruturantes a considerar na descrição de qualificações são apresentadas a seguir. A tabela 31 exemplifica várias formulações de resultados de aprendizagem de acordo com esta abordagem.

Dimensões:

1. Comprimento da descrição
 - 750-1.500 caracteres
2. Sintaxe da descrição
 - Combinação de narrativa e alíneas. Embora a narrativa(s) possa ser utilizada para apresentar o objetivo geral das qualificações, as alíneas, nomeadamente através de uma aplicação estruturada de verbos de ação, declarações de objetos e contextos (ver quadro 2 em baixo), podem ser utilizados para capturar o objetivo, orientação e nível da qualificação.
3. Objetivo geral e orientação da qualificação
 - Texto que indique a orientação geral e o objetivo da qualificação. Esta formulação deve permitir que o leitor capte o núcleo do significado da qualificação e facilita a leitura.
 - Esta declaração introdutória sobre a orientação global e o objetivo da qualificação será mais pormenorizado através da elaboração do contexto, bem como da profundidade e amplitude da qualificação

4. Contexto em que a qualificação opera

- A informação sobre o contexto pode clarificar a origem da qualificação e deve permitir ao leitor avaliar a sua relevância e valor (troca). A descrição deve, além disso, indicar onde e para quem a qualificação é relevante, seja no mercado de trabalho, no sistema de educação e formação ou na sociedade em geral. Será também importante clarificar as expectativas para o/a aprendiz / estudante / formando; nomeadamente no que diz respeito à capacidade de trabalhar de forma autónoma e assumir a responsabilidade pelas tarefas e pelos outros

5. Amplitude da aprendizagem necessária

- Dimensão horizontal (que conhecimentos, competências)
- Trata-se de clarificar o âmbito da qualificação, nomeadamente apontando para as suas fronteiras. Isto significa especificar os tipos de conhecimentos necessários, bem como descrever as aptidões e competências do setor / área de estudo a tratar e dominar pelo candidato.

6. Profundidade de aprendizagem necessária

- A descrição deve abordar a profundidade ou complexidade da aprendizagem. Esta descrição pode utilizar o nível fornecido pelos quadros de qualificações como ponto de partida, mas também terá de clarificar o nível e a complexidade de cada resultado específico da aprendizagem enumerado. Isto pode ser feito através da combinação de verbos, declarações de objetos e especificações de contexto. Embora o nível previsto num quadro de qualificação indique "o centro de gravidade" ou "nível global" da qualificação (e, portanto, é importante para a apresentação global), o nivelamento de resultados específicos e únicos de aprendizagem (em alíneas) pode ser inferior/superior a esta média.

Tabela 31: Estrutura básica das formulações de resultados de aprendizagem (exemplificada)

Sujeito	Verbo de ação (e advérbio, se pertinente)	Objeto do verbo (e adjetivo se pertinente)	Contexto (e advérbio / adjetivo, se pertinente)
O/A aprendiz...	espera-se que apresente	por escrito os resultados da análise de risco	permitindo que outros sigam o processo e repliquem os resultados.
O/A aprendiz...	espera-se que faça a distinção entre...	feitos ambientais...	de gases de arrefecimento utilizados nos sistemas de refrigeração.
O/A aprendiz...	espera-se que coordene	Atividades do Pessoal Executivo	em estaleiros de construção com complexidade limitada
O/A aprendiz...	espera-se que conduza	Projeções Financeiras Avançadas	utilizando ferramentas de planeamento de negócios e para apoiar o planeamento financeiro e empresarial

Fonte: grupo de projeto QEQ e Cedefop (2022). Definição, escrita e aplicação de resultados de aprendizagem: um manual europeu - segunda edição. Luxemburgo: Gabinete de Publicações da União Europeia.

6. Conclusão: as principais recomendações práticas

O **Breve Guia Metodológico** considera as seguintes cinco recomendações práticas:

A elaboração de Qualificações é um processo que requer planeamento, consulta, investigação e elaboração de um caderno de encargos (cf. p. 5), daí a importância das seguintes (5) recomendações.

R.1.Planeamento

O planeamento permite a previsibilidade, montagem de engenharia financeira e a mobilização dos recursos necessários. O Breve Guia Metodológico recomenda que entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações, na sua função de gerir e manter atualizado o Catálogo, com o apoio dos Conselhos Sectoriais (cf. p. 15), deve dotar-se um plano de atividades que inclua o número de qualificações profissionais a elaborar/ ano; os níveis destas Qualificações e as respetivas Famílias profissionais/ sectores produtivos.

R.2.Liderança capaz de lidar com contingências e criar soluções

A liderança deve congrega, incluir e valorizar todos os contributos. A liderança que exclui e impõe regras unilaterais periga a participação, enfraquece as propostas. O Breve Guia Metodológico enfatiza que é também responsabilidade da entidade gestora do Catálogo esforçar-se na mobilização e engajamento de todos os stakeholders (Parceiros Económicos, Parceiros Sociais e Sociedade Civil) mantendo-os sempre informados de todas as atividades em torno da elaboração das Qualificações.

O Breve Guia Metodológico recomenda que a entidade gestora do Catálogo deve ter uma base de dados elaborada, com os contactos de todos os stakeholders (Parceiros Económicos, Parceiros Sociais e Sociedade Civil) para em caso de necessidade. Tal lista pode ser elaborada por Família profissional/ sector produtivo.

R.3.Recursos

Os recursos (financeiros, matérias e humanos) são indispensáveis para a realização de qualquer atividade. A elaboração de Qualificações acarreta custos para os quais nem sempre há recursos/ orçamentos. O Breve Guia Metodológico recomenda que entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações deve realizar, com frequência, levantamentos de necessidades de elaboração de Qualificações e antecipação de competências, identificando atempadamente todos os recursos (financeiros, matérias e humanos) necessários à elaboração das Qualificações pretendidas, de acordo com o plano de atividades. Mais recomenda, o estabelecimento de prioridades de modo a se obter eficiência e eficácia na otimização e utilização dos recursos (financeiros, matérias e humanos) disponíveis e mobilizáveis.

R.4.Interesse, apoio e engajamento político com suporte técnico

A elaboração de Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, é uma decisão da entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações, fundamentada em critérios próprios, motivada e justificada pela necessidade de responder às demandas de Qualificações relevantes e prioritárias numa determinada Família Profissional/ sector produtivo (cf. p. 6).

Contudo a entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações é tutelada por um/ mais ministérios e a mobilização dos recursos (financeiros, matérias e humanos) de que precisa para a elaboração das Qualificações pode esbarra-se na falta de interesse, apoio e engajamento político que, normalmente, advêm do desconhecimento da matéria e da importância da causa. O Breve Guia Metodológico enfatiza que é também responsabilidade da entidade gestora do Catálogo dar suporte técnico, informações e esclarecimento na formação de uma posição política favorável sobre a matéria.

R.5.Fundamentação, análise, documentação

O Breve Guia Metodológico recomenda que todas as opções e decisões da entidade Gestora do Catálogo, em matéria de elaboração de Qualificações, devem basear-se em dados atualizados e análises de informações credíveis e pertinentes. O Breve Guia Metodológico recomenda que todos os processos relacionados com a elaboração de Qualificações devem ser documentados para garantir a transparência sobre as decisões tomadas e a memória institucional. Um sistema de monitoria deve ser construído desde o início: onde estamos – para onde vamos – onde chegamos – como corrigir?

7. Glossário

Com a devida vénia, o **Breve Guia Metodológico** replica o Glossário seguintes constante do Módulo de Formação 10: Quadros de Qualificações (ACQF, 2022, p. 60 e.s.) para melhor orientação dos utilizadores.

Quadro Africano de Qualificações Continentais: A ACQF é uma iniciativa política da União Africana e o seu processo de desenvolvimento está em curso (2019-2022). A visão actual para o ACQF é: aumentar a comparabilidade, a qualidade e a transparência das Qualificações de todos os subsectores e níveis de educação e formação; facilitar o reconhecimento de diplomas e certificados; trabalhar em cooperação e complementaridade com quadros de Qualificações nacionais e regionais; promover a cooperação e o alinhamento entre quadros de Qualificações (nacionais e regionais) em África e em todo o mundo. Fonte: ACQF Thematic Brief 1 2021^a

Ensino básico: Educação e formação que se realizam nas escolas do ensino básico e secundário, bem como nos centros de educação e formação de adultos. Também conhecido como educação geral. Fonte: ACQF Thematic Brief 1 2021a, adaptado a partir de SAQA NQFPedia 2017

Domínio da autonomia e da responsabilidade: o contexto em que os conhecimentos e competências são aplicados de forma autónoma e responsável; este domínio de aprendizagem refere-se à quantidade de independência necessária para resolver problemas e completar tarefas, incluindo a tomada de decisões e a responsabilidade por si e pelos outros.

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

Fonte: Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

O crédito significa a confirmação de que uma parte de uma qualificação, constituída por um conjunto coerente de resultados de aprendizagem, foi avaliada e validada por uma autoridade competente, de acordo com uma norma acordada; o crédito é concedido pelas autoridades competentes quando o indivíduo tiver alcançado os resultados definidos da aprendizagem, evidenciado por avaliações adequadas e que pode ser expresso num valor quantitativo (por exemplo, créditos ou pontos de crédito) que demonstre a carga de trabalho estimada de que um indivíduo normalmente necessita para alcançar resultados de aprendizagem relacionados.

Fonte: Recomendação do Conselho de 22 de maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

Sistemas de crédito significam ferramenta de transparência para facilitar o reconhecimento do crédito. Estes sistemas podem incluir, entre outras coisas, equivalências, isenções, unidades/módulos que podem ser acumulados e transferidos, a autonomia dos prestadores que podem individualizar percursos e a validação de aprendizagem não formal e informal.

Fonte: Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

Transferência de crédito significa o processo de permitir que indivíduos que tenham acumulado crédito num contexto o tenham valorizado e reconhecido noutra contexto.

Fonte: Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

Domínio significa uma categoria de aprendizagem. Pode ser estruturado em subdomínios.

Aprendizagem formal: Aprendizagem que ocorre num ambiente organizado e estruturado (numa instituição de ensino ou formação ou no trabalho) e é explicitamente designada como aprendizagem (em termos de objetivos, tempo ou recursos). A aprendizagem formal é intencional do ponto de vista do aluno. Normalmente leva à validação e certificação. Fonte: Cedefop Glossário 2014

Ensino geral (ensino primário e secundário): Ver ensino básico.

Ensino superior: Todos os programas de estudo, ou conjuntos de cursos de estudo, formação ou formação para investigação a nível pós-secundário que sejam reconhecidos pelas autoridades competentes de um Estado Parte como pertencentes ao seu sistema de ensino superior.

Ensino superior que seja de nível académico superior ao ensino secundário, normalmente requer um nível mínimo de admissão e uma conclusão bem-sucedida do ensino secundário.

Aprendizagem informal: Aprendizagem resultante de atividades diárias relacionadas com trabalho, família ou lazer. Não é organizada nem estruturada em termos de objetivos, tempo ou apoio à aprendizagem. A aprendizagem informal na maioria dos casos não é intencional do ponto de vista do aluno. Normalmente não leva à certificação. Fonte: Cedefop, Glossário 2014

Domínio do conhecimento significa os vários tipos de conhecimentos, tais como factos, princípios, teorias e práticas; conhecimento pode ser teórico ou factual.

Resultados da aprendizagem: Declarações do que um aluno sabe, compreende e é capaz de fazer após a conclusão de um processo de aprendizagem, que são definidos em termos de conhecimento, competências e competência.

Fonte: Conselho da União Europeia (2017)

Nível: Uma das séries de níveis de realização de aprendizagem segundo os quais é organizado um NQF ou RQF. Os níveis são tipicamente organizados em ordem ascendente, do mais baixo ao mais alto, dependendo do número de níveis no NQF ou RQF.

Descritor de nível: Uma declaração que descreve o resultado da aprendizagem a um nível específico do Quadro Nacional de Qualificações (NQF) que fornece uma indicação ampla dos tipos de resultados de aprendizagem que são adequados a uma qualificação a esse nível.

Fonte: Ajustado a partir de SAQA NQFPedia 2017

Aprendizagem ao longo da vida: Toda a atividade de aprendizagem realizada ao longo da vida, o que resulta na melhoria do conhecimento, know-how, competências, habilidades e/ou Qualificações por razões pessoais, sociais e/ou profissionais.

Fonte: Cedefop Glossário 2014

Quadro Nacional de Qualificações: 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.

Fonte: Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações. [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)

Quadro / 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 QA, processos de avaliação e adjudicação, 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 característica de um Sistema de Qualificações pode ser um quadro explícito de qualificações.

Fonte: OCDE 2006

Aprendizagem não formal: Aprendizagem que está incorporada em atividades planeadas não explicitamente designadas como aprendizagem (em termos de objetivos de aprendizagem, tempo de aprendizagem ou apoio à aprendizagem). A aprendizagem não formal é intencional do ponto de vista do aluno.

Fonte: Cedefop Glossário 2014

Qualificação: Um resultado formal de um processo de avaliação e validação obtido quando uma autoridade competente determina que um indivíduo obteve resultados de aprendizagem para determinadas normas.

Fonte: Conselho da União Europeia (2017)

Entende-se por uma combinação planeada de resultados de aprendizagem com metas ou finalidade definida, destinada a proporcionar aos alunos qualificados competências aplicadas e uma base para uma aprendizagem mais aprofundada e que tenha sido avaliada em termos de resultados do nível de saída, registadas no NQF e certificadas e concedidas por um organismo reconhecido. Fonte: SAQA NQFPedia 2017

Quadros de Qualificações: Sistemas de classificação, registo, publicação e articulação de Qualificações de qualidade garantida.

Fonte: Convenção Addis, UNESCO 2014

Garantia da qualidade: Processos e procedimentos para garantir que as Qualificações, a avaliação e a entrega do programa satisfaçam determinadas normas.

Fonte: Tuck 2007

Reconhecimento de Qualificações estrangeiras: Reconhecimento formal por autoridade competente de uma parte do valor de uma qualificação de ensino estrangeiro ou de uma formação validada. Fonte: Convenção Addis, UNESCO 2014

Referência: Uma metodologia utilizada para comparar os quadros de Qualificações nacionais/níveis de Qualificações com um quadro abrangente. Através de um processo de referência estruturado, um organismo nacional multipartes interessadas de referências de peritos (define e estabelece a relação/ligação) os níveis de NQF/NQS e os níveis e garantia de qualidade de um Quadro Regional de Qualificações. (DEFINIÇÃO EM DISCUSSÃO)

Quadro Regional de Qualificações: Uma ampla estrutura de níveis de resultados de aprendizagem que é acordada pelos países de uma região geográfica. Um meio de permitir que um quadro nacional de Qualificações se relacione com outro e, posteriormente, para que uma qualificação num país seja comparada com uma qualificação de outro país.

Fonte: Quadro de Referência de Qualificações da ASEAN 2015

Domínio "Competências": "Competências" significa a capacidade de aplicar conhecimento e utilizar o know-how para completar tarefas e resolver problemas. As competências são descritas como cognitivas (envolvendo o uso de pensamento lógico, intuitivo e criativo) ou prática (envolvendo destreza manual e uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).

Partes interessadas: Pessoa ou organização com interesse ou preocupação em algo. No ensino e formação profissional, as partes interessadas incluem governo, fornecedores de formação, indústria, clientes e comunidade. Fonte: TESDA Filipinas,

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

Sub-domínio: uma subcategoria de qualquer domínio de aprendizagem.

O ensino e formação profissionais técnicas (TVET): O TVET, no âmbito da aprendizagem ao longo da vida, pode realizar-se a nível secundário, pós-secundário e terciário e inclui a aprendizagem baseada no trabalho e a formação contínua e o desenvolvimento profissional, o que pode levar a Qualificações. O TVET também inclui um vasto leque de oportunidades de desenvolvimento de competências sintonizadas com contextos nacionais e locais. Aprender a estudar, o desenvolvimento de competências de alfabetização e numeracia, competências transversais e competências de cidadania são componentes integrais do TVET.

Fonte: AQCF Thematic Brief 1 2021a, fonte original, UNESCO 2015

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

Validação da aprendizagem não formal e informal: o processo de confirmação por uma autoridade competente de que um indivíduo adquiriu resultados de aprendizagem adquiridos em contextos de aprendizagem não formais e informais medidos contra uma norma pertinente e consiste nas seguintes quatro fases distintas:

- identificação através do diálogo de experiências particulares de um indivíduo,
- documentação para tornar visíveis as experiências do indivíduo,

- uma avaliação formal dessas experiências, e certificação dos resultados da avaliação que podem conduzir a uma qualificação parcial ou completa.

Também conhecido como reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL), é a confirmação por uma autoridade competente de que os resultados da aprendizagem, que um indivíduo adquiriu em contextos de aprendizagem não formais e informais, foi medido contra uma norma relevante.

Fonte: AQCF Thematic Brief 1 2021a, adaptado da Recomendação EQF 2017

8. Referências

- ACQF. (2020). *Relatório de Mapeamento. Rumo ao Quadro Continental Africano de Qualificações*.
<https://acqf.africa/resources/mapping-study/acqf-mapping-report-comprehensive-pt>
- ACQF. (2022). 2nd Training Week 5-9 September 2022: Skills, Qualifications and Frameworks for Mutual Trust in a Changing World. Johannesburg - South Africa; Session 6.1 - Building the NQF. ETF. África do Sul.
- ACQF. (2022). Module de Formation 01. Résultats d'apprentissage dans le Contexte des Cadres de Certification et ACQF. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/modules-de-formation-1-10-francais/module-de-formation-1-acquis-de-lapprentissage-dans-le-contexte-des-cadres-de-certifications>
- ACQF. (2022). *Módulo de Formação 10: Quadros de Qualificações. Uma Visão Sistémica*.
<https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-10-qualifications-and-qualifications-frameworks-a-systemic-view>
- Adelman, C. 2015, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED555528.pdf>
- ANQ. (2011). *Relatório de Referenciação do Quadro Nacional de Qualificações ao Quadro Europeu de Qualificações*.
- CEDEFOP (2011). Nota informativa "Quando de definem resultados de aprendizagem todos os estudantes deve ser tidos em conta". https://www.cedefop.europa.eu/files/9060_pt.pdf.
- CEDEFOP (2021). Defining, writing and applying learning outcomes. A European Handbook. Second Edition. https://www.cedefop.europa.eu/files/4109_en_0.pdf
- Conselho da União Europeia (2017). Recomendação do Conselho relativa ao Quadro Europeu de Qualificações. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EM](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EM)
- Eurspace. (2022). Kit pedagógico Quadro metodológico para a definição de resultados de aprendizagem. <https://eurspace.eu/pt/ecvet-platform-4/kit-pedagogico-eurspace/quadro-metodologico-para-a-definicao-de-resultados-de-aprendizagem/>
- Fernandes, M. (2022). Toda a matéria - Gerúndio. <https://www.todamateria.com.br/gerundio/>.
- Neves, F. (2022). <https://www.conjugacao.com.br/verbos-transitivos-e-intransitivos/>. Obtido de Conjugação.com.br.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.) - <https://www.anqep.gov.pt/np4/home>
- ANEP. Autoridade Nacional para a Educação Profissional, Moçambique. <http://www.anep.gov.mz/>
- South African Qualifications Authority
<https://www.sqa.org.za>
- Unidade de Coordenação do Quadro / Sistema Nacional de Qualificações (UC- SNQ), <https://snq.cv>