

ANGOLA

Sistema Nacional de Qualificações

Manual de Apoio à Implementação de cursos e qualificações profissionais do CNQP de Angola.



2024



Este “Manual de Apoio à Implementação de cursos e qualificações profissionais do CNQP de Angola” foi elaborado no contexto do Plano de Implementação do projeto "Apoio à Implementação do Quadro de Qualificações Continental Africano" (ACQF-II).

Os pontos de vista e opiniões expressos no documento são da responsabilidade dos autores e não devem, de forma alguma, ser atribuídos às instituições às quais estão filiados, ou à Comissão da União Africana e à instituição de implementação do projeto – a Fundação Europeia para a Formação.

Agradecemos todas as instituições e especialistas que expressaram opiniões, comentários e recomendações durante o processo de elaboração do Manual.

Estamos especialmente gratos ao Instituto Nacional de Qualificações (INQ) pela liderança, cooperação e confiança.

Comentários, sugestões e informações adicionais podem ser enviados para Eduarda Castel-Branco (ecb@etf.europa.eu) e Zalan Jakab Tamas (zalan.tamas.jakab@ppmi.lt).

Autores deste Manual: Olavo Delgado Correia; Eduarda Castel-Branco.

Apoio técnico e administrativo: Jakab Jakab Tamas (PPMI)

Documento acessível no [Website ACQF](#).

Data da primeira versão publicada: 30/08/2024

Data da versão atualizada: 14/11/2024

Índice

ACRÓNIMOS	5
1 INTRODUÇÃO	6
2 PREPARAR E GERIR A IMPLEMENTAÇÃO DOS NOVOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÕES .	11
2.1 GOVERNAÇÃO: AS ENTIDADES-LÍDER, SEUS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES, COLABORAÇÃO	11
2.2 OUTROS STAKEHOLDERS	14
2.3 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES, COLABORAÇÃO	14
2.4 COMPREENDER OS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES: PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS COMUNS - CONCEPTUAIS, ESTRUTURAIS, LIGAÇÃO AO NOVO ENQUADRAMENTO (QNQ), LIGAÇÃO AO RVCC	17
2.5 COMPREENDER O CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	26
2.6 COMPREENDER OS REQUISITOS IMPORTANTES PARA A IMPLEMENTAÇÃO COM QUALIDADE E EFICÁCIA DOS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES	29
2.6.1 <i>Requisitos relativos à organização da oferta; à qualidade dos centros e seus recursos; aos (às) formadores e avaliadores(as); à qualidade dos processos de formação e da avaliação; à qualidade da certificação</i>	29
2.6.2 <i>Requisitos relativos à centralidade dos aprendentes, sua informação, orientação e empoderamento</i>	37
2.6.3 <i>Requisitos relativos à monitoria constante dos processos e resultados da implementação - para identificar e resolver desafios e problemas</i>	41
2.7 COMPREENDER COMO PLANEAR, ORGANIZAR E GERIR A IMPLEMENTAÇÃO DOS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES	42
2.7.1 <i>Os elementos gerais e comuns</i>	42
2.7.2 <i>Especificidades: a perspectiva macro (nacional e regional)</i>	43
2.7.3 <i>Especificidades: a perspectiva micro - os centros de formação / outras entidades competentes da oferta (escolas, ONGs, outras)</i>	45
2.8 COMPREENDER AS LACUNAS: DIFERENÇA ENTRE O EXISTENTE ATUAL E OS REQUISITOS	46
2.8.1 <i>Inventário prático do existente (centros e seus recursos técnicos e de gestão, formadores, avaliadores)</i>	46
2.8.2 <i>Diagnóstico de lacunas e sua importância relativa para a eficácia da implementação (resultado do inquérito de inventário - para todos os centros e escolas do âmbito)</i>	47
2.8.3 <i>Plano e quadro prático de soluções e melhorias bem direcionadas</i>	48
3 ASSEGURAR OS PRINCIPAIS PILARES DA IMPLEMENTAÇÃO EFICAZ	49
3.1 FORMAÇÃO DE DIRETORES E EQUIPAS DE APOIO À GESTÃO E MONITORIA DA IMPLEMENTAÇÃO DOS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES	49
3.2 FORMAÇÃO DE FORMADORES E AVALIADORES – TEMÁTICAS	51
3.2.1 <i>QNQ; conceitos e estrutura das qualificações e seus elementos</i>	51
3.2.2 <i>Aplicar a abordagem por competências (APC)</i>	53
3.2.3 <i>Avaliar de acordo com os princípios do QNQ e qualificações profissionais</i>	55
3.2.4 <i>Formando(a) no centro</i>	57
3.3 FORMAÇÃO DOS AGENTES E SUPERVISORES DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO	59
4 APC E QNQ: NO CENTRO DA IMPLEMENTAÇÃO DOS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES	62
4.1 CONCEITOS, DEFINIÇÕES E LIGAÇÕES	62
4.2 CONCILIAR A APC E QNQ	68
4.3 APLICAR A APC: ORIENTAÇÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FORMADORES, AVALIADORES, GESTORES - BASES TEÓRICAS E CONCEPTUAIS, PRÁTICAS	70
4.4 CASOS E FONTES PERTINENTES	75
4.5 DESAFIOS, PROBLEMAS, INOVAÇÕES, SOLUÇÕES	79
5 ROTIEIRO PARA A IMPLEMENTAÇÃO: ORIENTAÇÕES GERAIS	83

5.1	PREPARAÇÃO	83
5.2	FORMAÇÃO	83
5.3	LANÇAMENTO	84
5.4	PLANO DE NOVOS MANUAIS, GUIAS E MATERIAIS DE APOIO A ELABORAR E MELHORAR	84
5.5	OUTROS ASPETOS E ATIVIDADES IMPORTANTES PARA A IMPLEMENTAÇÃO	85
6	GLOSSÁRIO	87
7	LITERATURA INTERNACIONAL E NACIONAL.....	91
8	ANEXOS - PARTE I.....	97
9	PARTE II: AÇÕES PILOTO DE APOIO À IMPLEMENTAÇÃO	98
9.1	O ÂMBITO DAS AÇÕES PILOTO A DESENVOLVER	98
9.2	BREVE DESCRIÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES	101
9.3	IMPLEMENTAÇÃO DOS NOVOS PROGRAMAS E QUALIFICAÇÕES DO CNQP.....	102
9.4	BREVE DESCRIÇÃO DOS CENTROS (LUANDA E HUAMBO)	107
10	PARTE III: PROGRAMA DE FORMAÇÃO	112
10.1	FORMAÇÃO (1) E ORIENTAÇÕES PARA BOA REALIZAÇÃO DAS AÇÕES PILOTO – 2 DIAS	112
10.2	FORMAÇÃO (2) SOBRE O MANUAL DE APOIO À IMPLEMENTAÇÃO - 3 DIAS	113
10.3	FORMAÇÃO (3) SOBRE QNQ E APC - 3 DIAS	115
10.4	FORMAÇÃO (4) SOBRE MONITORIA E QUALIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO: 1 DIA	118
3.	ANEXOS - PARTE III	120

Acrónimos

ACQF	Quadro Continental Africano de Qualificações
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (Portugal)
APC	Abordagem por Competências
CEDEFOP	Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
CENFFOR	Centro Nacional de Formação de Formadores
CNQP	Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais
CTVET	Commission for Technical and Vocational Education and Training (Gana)
DE	Decreto Executivo
DP	Decreto Presidencial
ETF	European Training Foundation
INEFOP	Instituto Nacional de Formação Profissional
INQ	Instituto Nacional de Qualificações
NQF	Quadro Nacional de Qualificações
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
RPL	Reconhecimento de Competências Prévias
RQF	Quadro regional de Qualificações
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
APC	Programas de Formação Baseados em Competências
TVET	Technical and Vocational Education and Training
TVETA	Technical and Vocational Education and Training Authority (Quênia)
UC-SNQ	Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (Cabo Verde)
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNEVOC	O Centro Internacional para Educação e Formação Técnica e Profissional

1 Introdução

Enquadramento

Cooperação ACQF-II – INQ

O projecto ACQF-II contribui para a implementação do Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF), cujo Documento Político foi validado na [Conferência ACQF de Adis-Abeba](#), que decorreu na sede da União Africana, de 11 a 13 de Julho de 2023.

No contexto da cooperação entre a União Africana (UA) e a União Europeia (EU), foi decidido lançar o projecto ACQF-II (2023-2026), apoiando a implementação do ACQF enquanto instrumento de política da UA. A [descrição geral do projeto ACQF-II](#) em 2024, sua estratégia e plano de resultados e atividades está disponível no website ACQF. A European Training Foundation (ETF), agência especializada da EU, tem o mandato de implementar o projecto ACQF-II trabalhando em parceria e colaboração com os países, regiões e os organismos continentais (Comissão da União Africana).

O projecto ACQF-II favorece as parcerias e a aprendizagem mútua entre países e sistemas, em prol da integração Africana, e criação das condições para a emergência de uma zona Africana de Qualificações transparentes, comparáveis e de confiança mútua. Estes são os imperativos para que se realizem os objectivos da Estratégia Continental Africana para a Educação (CESA-25), da Estratégia Africana para o Ensino e Formação Profissional e Agenda 2063.

De acordo com a o seu plano de implementação e quadro de objectivos e resultados, o projecto ACQF-II apoia os países africanos, no desenvolvimento e consolidação dos seus quadros nacionais de qualificações e instrumentos conexos, tais como o sistema de reconhecimento validação e certificação de competências (RVCC), sistema de acumulação e transferência de créditos, medidas de garantia de qualidade, governação, registo e base de dados de qualificações. Os principais instrumentos de ação do projecto ACQF-II são: capacitação e formação, desenvolvimento de documentos conceptuais e técnicos relativos às políticas mencionadas, desenvolvimento de plataformas digitais para a análise e gestão de dados, networking e mutualização de boas práticas e conhecimentos entre os países da rede ACQF e apoio à divulgação.

O website do ACQF contém uma vasta e diversificada base de informação técnica sobre os temas principais do ACQF, incluindo o Documento de política do ACQF, os 10 Guias ACQF com os respectivos 10 módulos de formação; toda a documentação e vídeos do extenso historial de ações de formação e benchmarking; recursos e relatórios de pesquisa sobre Quadros de qualificações, RVCC e Microcredenciais; News. Visite e pesquise o [Website ACQF](#).

O Instituto Nacional de Qualificações (INQ)

O INQ é a entidade responsável pela coordenação e implementação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP). O INQ foi criado por Decreto Presidencial nº 208/2022 de 23 de julho, cujo texto que pode ser consultado em: <https://inq.gov.ao/legislation/decreto-presidencial-n-o-208-22-de-23-de-julho-cria-o-inq.pdf>

O INQ dispõe do seu website, que pode ser visitado para obter informação atualizada sobre o QNQ, CNQP, qualificações aprovadas, legislação, atividades de divulgação e formação entre outros temas: <https://inq.gov.ao/pt>. Este Website foi desenvolvido em cooperação com o projecto ACQF-II, sendo gerido pela equipa do INQ.

Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)

O Sistema Nacional de Qualificações de Angola (SNQ) está na sua fase inicial de implementação. Foi instituído em Julho de 2022, pelo do [Decreto Presidencial nº 210/22](#), de 23 de Julho, que aprovou o

Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações definindo como seus instrumentos essenciais o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP).

A implementação do SNQ é suportada pelo Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano 2023-2037, abreviadamente designado por «ACH 2023-2037», que foi aprovado por [Decreto Presidencial nº 112/24 de 17 de maio](#). O Eixo 1 do Programa de Acção 1 (Ensino Técnico-Profissional) define:

- Eixo 1 – Estrutural o sistema de ensino e formação técnica adaptado à agenda de desenvolvimento to país. A medida 1.2 deste eixo é como segue: “Concepção e implementação gradual do Sistema Nacional de Qualificações” (período: 2023-2030).

O desenvolvimento do SNQ teve início em 2019, em concordância com o programa do Governo Angolano, inscrito no Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022 (cf. pág. 95 e 96 - PROGRAMA 1.3.3: ESTABELECIMENTO DO SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES), sob a coordenação da Unidade Técnica de Gestão - NFQ, em parceria com os ministérios da Educação, Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação e da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, com os seguintes objectivos e acções prioritárias:

- **Objectivo 1:** Integrar e articular as qualificações resultantes dos diferentes subsistemas de educação e formação: ensino básico, secundário, técnico-profissional, ensino superior, formação profissional e os processos de reconhecimento e certificação de competências no QNQ.
- **Objectivo 2:** Melhorar o conhecimento das profissões tarefas e funções mais relevantes no País, com base numa dimensão sectorial, através da definição de famílias profissionais prioritárias e suas profissões e os perfis profissionais com as respectivas qualificações para cada profissão, estruturado no CNQ.
- **Objectivo 3:** Reconhecer e aumentar os níveis de qualificação da população com a implementação de políticas e incentivos à formação ao longo da vida, promovendo a valorização e a certificação das aprendizagens adquiridas em diferentes contextos, através da definição e aprovação do Regime de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competência (RVCC).

O desenvolvimento do SNQ foi fruto de um processo que contou com substancial assistência técnica do projecto RETFOP, apoiado pela União Europeia. O projecto ACQF-I deu contributos complementares, tais como capacitação da equipa de quadros angolanos em todos os temas ligados aos QNQ; relatório sobre garantia de qualidade e monitorização e avaliação do ensino e formação profissional.

O SNQ é coordenado pelo Instituto Nacional de Qualificações (INQ), e a sua implementação é objecto de acompanhamento permanente pelos Titulares dos Departamentos Ministeriais Responsáveis pelo Sector da Educação e a Formação Profissional (cf. Art. 6º do DP nº 2010/22, de 23 de Julho). O INQ está sujeito à superintendência do titular do Poder Executivos (leia-se Presidente da República), exercida pelo Titular do Departamento Ministerial responsável pelo sector do Trabalho. A superintendência o INQ deve estar em alinhamento com o Ministério da Educação no âmbito da persecução das suas atribuições (cf. Art. 4º do Estatuto Orgânico do INQ).

Objetivos e público-alvo do Manual

No âmbito da operacionalização do seu SNQ, Angola deu início a um processo auspicioso de elaboração de qualificações profissionais, associadas ao CNQP tendo já concluído a elaboração de dezassete (17) qualificações profissionais, baseadas em competências, em cinco (5) Famílias Profissionais, identificadas como sendo prioritárias para o desenvolvimento económico País. Das dezassete (17) qualificações já elaboradas, oito (8) são de Nível 3 e nove (9) são de Nível 5, ao abrigo do QNQ. Nove (9) das dezassete (17) qualificações elaboradas são de dupla certificação (escolar e profissional).

O presente Manual configura-se como um apoio de orientação técnica ao desafio de Implementação de oferta desses novos programas e qualificações, elaboradas com base em competências, e visa, por um lado contribuir para uma compreensão técnica do processo de preparação e gestão da implementação desses novos programas e qualificações, através da identificação das principais entidades-líder, seus papéis, responsabilidades e modos de colaboração assim como a compreensão dos principais requisitos subjacentes à implementação com qualidade e eficácia. Tais requisitos de qualidade são relativos: à organização da oferta; à qualidade dos centros e seus recursos; aos (às) formadores e avaliadores(as); à qualidade dos processos de formação e da avaliação; à qualidade da certificação; mas também relativos à monitoria constante dos processos e resultados da implementação - para identificar e resolver desafios e problemas.

Por outro lado, o Manual visa também contribuir para o esclarecimento da relevância e do imperativo da capacitação dos recursos humanos, para assegurar os principais pilares de uma implementação eficaz, designadamente os diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria da implementação dos novos programas e qualificações, os formadores e avaliadores e os agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação.

O Manual pretende, como recomendação, contribuir com ideias técnicas para a construção de um roteiro realista para a implementação dos novos programas e qualificações. Tal contribuição, ainda incida sobre orientações genéricas de como preparar, formar, lançar e preparar planos de novos manuais, guias e materiais de apoio a elaborar e melhorar e projecção de outros aspetos e atividades importantes para a implementação, deve ser encarado como um instrumento de trabalho passível de uma avaliação, pós implementação do mesmo, com as devidas ilações.

O presente **Manual de Apoio à Implementação dos Programas e Qualificações do CNQP em Angola** tem como principal público-alvo:

- Diretores e gestores dos Centros de Formação profissional;
- Pessoal das equipas de apoio à gestão dos Centros de Formação profissional;
- Formadores e avaliadores da Formação profissional;
- Quadros de empresas, indústria e serviços diversos activos no sector da Formação profissional.

As principais Instituições visadas são:

- INQ - Instituto Nacional de Qualificações, seus dirigentes e técnicos, em razão da matéria;
- INEFOP - Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, seus dirigentes e técnicos, em razão da matéria;
- CENFFOR - Centro Nacional de Formação de Formadores, seus dirigentes e técnicos, em função dos temas;
- Outros Stakeholders: ONGs, Empresas, Indústrias e Serviços diversos interessados na Formação profissional.

Estrutura do Manual: 2 partes

O Manual está dividido em três partes: PARTE I: O Manual de Apoio à Implementação de Novos Programas e Qualificações; e PARTE II: Plano de ação da missão ACQF-II – preparação e piloto de implementação de novos programas e qualificações; e PARTE III: Programa de Formação.

- o Na PARTE I são abordadas as seguintes temáticas:
 - Preparar e gerir a implementação dos novos programas de formação e qualificações.
 - Assegurar os principais pilares da implementação eficaz
 - APC e QNQ: no centro da implementação dos novos programas e qualificações
 - Roteiro para a implementação: orientações gerais

- Na PARTE II são abordados alguns aspectos considerados como importantes relativos à temática:
 - Ações piloto de apoio à implementação
- Na PARTE III é apresentado um programa que compreende um conjunto de ações de formação necessárias e fundamentais para o arranque das ações piloto propostas:
 - Formação (1) e orientações para boa realização das ações piloto destinada aos profissionais responsáveis por conduzir e supervisionar as ações piloto durante a implementação dos novos programas e qualificações;
 - Formação (2) sobre o Manual de Apoio à Implementação com o objetivo de capacitar os formadores, avaliadores, coordenadores, gestores e outros stakeholders para a correta aplicação prática do manual;
 - Formação (3) sobre QNQ e APC destinada aos formadores, avaliadores, coordenadores, gestores e outros stakeholders envolvidos no processo de implementação dos novos programas e qualificações, com o objetivo de centralizar e alinhar a compreensão e aplicação do QNQ e da APC, enquanto pilares fundamentais dos novos programas e qualificações;
 - Formação (4) sobre Monitoria e qualidade da implementação direcionada aos profissionais responsáveis por garantir que a implementação dos novos programas e qualificações ocorra de maneira eficiente, eficaz e em conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos.

Como ler e usar este Manual

O "Manual de Apoio à Implementação dos Novos Programas e Qualificações" (o Manual) é uma primeira proposta de ferramenta de trabalho que visa a Implementação. Outros manuais e directrizes esclareceram os detalhes do desenvolvimento e aprovação de qualificações. Mas este Manual está orientado para o mais importante: transformar os referenciais de competências em competências reais, em qualificações e por consequência em empregabilidade da população alvo.

O Manual foi concebido para ajudar a transição suave para novos padrões de formação e aquisição das qualificações.

As suas directrizes e orientações podem ajudar a assegurar que a implementação dos novos programas e qualificações seja eficiente, focada nos resultados de aprendizagem, e que atenda sobretudo às necessidades de aprendentes/ formandos(a)s, mas também dos diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria; formadores e avaliadores; agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação e outros Stakeholders

De acordo com o papel de cada um, na cadeia de implementação dos novos programas e qualificações, seja como **diretor/ gestor, integrante de equipas de apoio à gestão e monitoria; formador ou avaliadores; ou agente e supervisor da qualidade da formação e avaliação ou outro Stakeholder interessado**, o Manual oferece pontos e linhas de relevância e reflexão para cada situação.

Assim sendo, é recomendável uma leitura integral do Manual, para compreender sua estrutura, seus objetivos e conteúdo, e ter uma visão geral dos conceitos, directrizes e orientações nela contidas, antes de começar a aplicação.

Cada capítulo/ secção do Manual pode ser relevante em detalhes, assegurando-se de entender os conceitos e as orientações. O Glossário, anexo do Manual, é fundamental para ajudar a criar entre os utilizadores uma compreensão harmonizada dos termos técnicos ou novos conceitos usados no Manual.

O Manual é também um aporte de planeamento – macro e micro. Pode ser útil para a definição de metas claras para a implementação dos novos programas e qualificações e propõe algumas pistas de orientação

sobre as condições e recursos necessários à implementação dos novos programas e qualificações, inclusive pistas (tópicos temáticos) para a organização de sessões de capacitação para os vários Stakeholders envolvidos no processo de preparação para implementação dos novos programas e qualificações - diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria; formadores e avaliadores; agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação e outros Stakeholders.

O Manual é um documento dinâmico, aberto à mudança. Poderá ser revisto, de acordo com novas orientações, e necessidades, baseado em feedback e sugestões das entidades interessadas.

PARTE I: O Manual de Apoio à Implementação de Novos Programas e Qualificações

2 Preparar e gerir a implementação dos novos programas de formação e qualificações

2.1 Governação: as entidades-líder, seus papéis e responsabilidades, colaboração.

Pelo papel, relevância e atribuições, são identificados como entidades-líder para implementação dos novos programas de formação e qualificações, baseados em competências, designadamente:

- Instituto Nacional de Qualificações (INQ);
- Instituto Nacional de Formação (INEFOP) e Rede de Centros de Formação profissional;
- Centro Nacional de Formação de Formadores (CENFFOR); e
- Outros Stakeholders

Instituto Nacional de Qualificações (INQ)

O INQ, no âmbito da implementação dos novos programas e qualificações, tem a indispensável responsabilidade de pilotar todo o processo e isto inclui tanto a mobilização de todos os demais intervenientes necessários, como a mediação permanente do diálogo entre as partes para uma eficaz implementação dos programas e qualificações elaborados.

O INQ foi criado com a *missão de contribuir para a melhoria dos níveis de qualificação dos jovens e adultos, através da disponibilização de uma oferta formativa atractiva e diversificada de qualificações, de nível não superior, promover e valorizar a formação inicial, contínua e a aprendizagem ao longo da vida, bem como a inserção de jovens e adultos qualificados no mercado de trabalho* (cf. Estatuto Orgânico do INQ; DP nº 208/22).

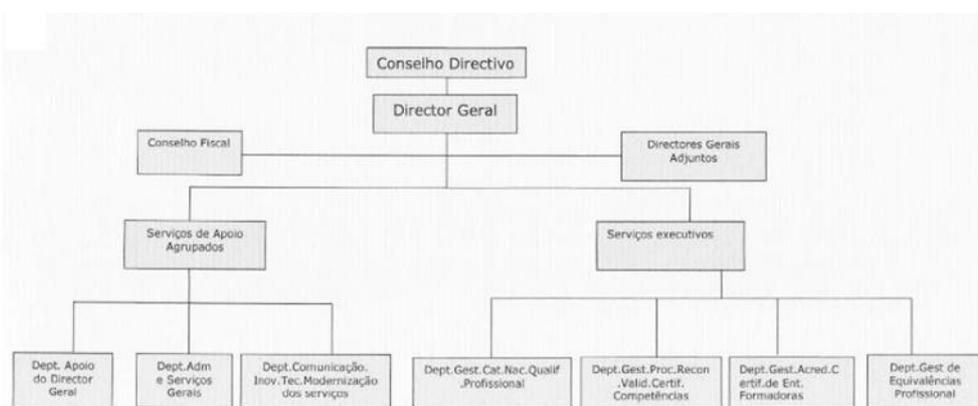
O SNQ é coordenado pelo Instituto Nacional de Qualificações, e a sua implementação é objecto de acompanhamento permanente pelos Titulares dos Departamentos Ministeriais Responsáveis pelo Sector da Educação e a Formação Profissional (cf. Art. 6º).

O INQ está sujeito à superintendência do titular do Poder Executivo (leia-se Presidente da República), exercida pelo Titular do Departamento Ministerial responsável pelo sector do Trabalho. A superintendência do INQ deve estar em alinhamento com o Ministério da Educação no âmbito da persecução das suas atribuições (cf. Art. 4º).

Sublinha-se, na estrutura orgânica do INQ, a existência de entre outros, os seguintes Serviços Executivos técnicos, que segundo suas atribuições, devem garantir a implementação plena do SNQ e seus principais instrumentos, designadamente o QNQ e o CNQP:

- Departamento de Gestão do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais;
- Departamento de Gestão de Processos de RVCC;
- Departamento de Gestão de Acreditação e Certificação de Entidades Formadoras;
- Departamento de Gestão das Equivalências Profissionais.

Figura 1: Organigrama do INQ



Fonte: Diário da República nº 138, I Série, Julho de 2022.

Importa destacar, de entre as várias atribuições do INQ, as alíneas a); b); c); i); k); e t) do Art. 7º Atribuições, sintetizados na Tabela a seguir.

Tabela 1: Principais Atribuições do INE directamente ligadas às Qualificações profissionais

a)	<i>Gerir o Quadro Nacional de Qualificações e o Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais e delinear as diversas qualificações possíveis em famílias profissionais/ sectores produtivos;</i>
b)	<i>Manter actualizado o Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais, com o apoio dos Conselhos Sectoriais de Qualificações e os Conselhos Técnicos Sectoriais de Qualificações;</i>
c)	<i>Coordenar os Conselhos Sectoriais de Qualificações e os Conselhos Técnicos Sectoriais de Qualificações, assegurando a participação activa dos parceiros económicos e sociais;</i>
i)	<i>Identificar e elaborar, em colaboração com os parceiros sociais, os perfis profissionais necessários à preparação dos referenciais de formação requeridos pelo Sector Económico e Produtivo;</i>
k)	<i>Definir uma metodologia de elaboração de qualificações e criar modelos de perfis profissionais, de referenciais de competências e de formação;</i>
t)	<i>Elaborar e propor programas e planos de acção que incluam projectos e medidas de políticas para a implementação e consolidação do Sistema Nacional de Qualificações e seus instrumentos.</i>

Fonte: Estatuto Orgânico do INQ

Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP)

No âmbito da implementação dos novos programas e qualificações, INEFOP tem a responsabilidade na montagem e implementação das ofertas permanentes de formação. O INEFOP é o principal pivô do Sistema Nacional de Formação Profissional em Angola. Controla uma rede com cerca de 1.256 instituições de formação profissional (154 tuteladas pelo próprio INEFOP; 35 instituições de outros organismos públicos; e 1.063 instituições privadas, mas cadastradas junto do INEFOP). No ciclo formativo de 2022/23 foram matriculados 33.200 formando(a)s em cerca de 350 especialidades nas 18 províncias do País; cerca

de 1.251 formadores estiveram cadastrados no Sistema Nacional de Formação Profissional (Fonte: INEFOP, 2022).

De acordo com o seu mais recente Estatuto Orgânico (cf. DP n.º 65/23 de 03 de março) o INEFOP é um Instituto Público dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira, patrimonial e que assume a forma de estabelecimento público (cf. Art. 1.º).

O INEFOP tem como missão a materialização e aplicação das políticas nos domínios de emprego e da formação profissional, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional (cf. Art. 3º).

As principais atribuições (cf. Art. 6.º) são:

- a) Executar as políticas públicas nos domínios do emprego, empreendedorismo, formação e reabilitação profissional em articulação com as organizações empresariais, sindicatos e demais parceiros económicos e sociais;
- b) Assegurar a coordenação e gestão dos Sistemas Nacionais de Emprego e de Formação Profissional;
- c) Promover a divulgação dos programas públicos de emprego, empreendedorismo e formação profissional, com vista à valorização socioprofissional dos recursos humanos a nível nacional;
- d) Promover e assegurar a igualdade de oportunidades no acesso à informação, orientação, formação profissional e ao emprego, especialmente para jovens, mulheres e outros grupos sociais mais vulneráveis;
- e) Contribuir para a melhoria da produtividade nas empresas, mediante o apoio à realização de programas e acções de formação profissional nas diversas modalidades e nos diferentes níveis de qualificação;
- f) Propor, orientar e acompanhar a execução de programas conducentes à preparação de formadores e gestores de instituições no âmbito do Sistema de Formação Profissional;
- g) Estabelecer relações de cooperação e de intercâmbio com entidades congéneres de outros países, com vista à adopção de medidas para a melhoria do desempenho dos Sistemas Nacionais de Emprego e de Formação Profissional;
- h) Exercer as demais atribuições estabelecidas por lei ou determinadas superiormente.

A orgânica do INEFOP dispõe, como um dos Serviços Executivos (cf. Secção III), o Departamento de Formação e Certificação Profissional (cf. Art. 19º) encarregue de materializar as normas que estabelecem as modalidades de formação inicial de jovens, adultos, dos planos curriculares dos diferentes cursos, bem como avaliar as competências dos profissionais em conformidade com o Sistema Nacional de Qualificações, com seguintes atribuições, transcritas para o Tabela a seguir.

Tabela 2: INEFOP – Principais Atribuições do Departamento de Formação e Certificação Profissional

<i>a)</i>	<i>Cooperar, com os serviços de emprego, associações empresariais e outras entidades, na elaboração de lista de profissões consideradas prioritárias para a formação ao nível do Sistema Nacional de Formação Profissional, em função do estudo de mercado de emprego e da capacidade formativa disponível;</i>
<i>b)</i>	<i>Promover a colaboração entre entidades formadoras na realização de acções que visem a troca de experiências e transferência de conhecimento;</i>
<i>c)</i>	<i>Incentivar e apoiar a realização de acções que contribuam para a identificação das necessidades de formação das empresas;</i>
<i>d)</i>	<i>Executar, acompanhar os programas de formação e requalificação ou reabilitação profissional;</i>
<i>e)</i>	<i>Estabelecer as normas e mecanismos de avaliação dos participantes às acções de formação;</i>
<i>f)</i>	<i>Apoiar e orientar metodologicamente a actividade dos serviços locais no domínio da formação profissional;</i>

g)	<i>Apoiar e orientar metodologicamente a actividade dos serviços locais no domínio da formação profissional;</i>
h)	<i>Elaborar os instrumentos de apoio à formação profissional;</i>
i)	<i>Propor a formação, superação técnica e pedagógica dos formadores e gestores das unidades formativas;</i>
j)	<i>Garantir o cumprimento das normas de certificação profissional, nos termos estabelecidos por lei;</i>

Fonte: *Estatuto Orgânico do INEFOP.*

Centro Nacional de Formação de Formadores (CENFFOR)

Criado ao abrigo do Decreto Executivo nº 37/05, de 14 de março., o Centro Nacional de Formação de Formadores, abreviadamente designado por CENFFOR é um estabelecimento público, tutelado pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) e destina-se a ministrar formação técnico-pedagógica aos formadores e agentes integrados no Sistema Nacional de Formação Profissional.

O CENFFOR tem por missão executar acções de formação pedagógica e técnica contínua para formadores e trabalhadores, promovendo a valorização do cidadão e apostando num processo formativo integral e é responsável pela definição das regras do curso de Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores no país. Cabe ainda ao CENFFOR realizar avaliações e acompanhamento técnico-pedagógico, como forma de medir o comportamento e o perfil ocupacional do formador.

No âmbito da implementação dos novos programas e qualificações elaborados, o CENFFOR pode assegurar a assunção da responsabilidade directa na formação específica dos formadores/ tutores, focando em técnicas de ensino/ aprendizagem e avaliação baseadas em competências.

2.2 Outros Stakeholders

Como outros Stakeholders entende-se o sector económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos) ONG's; Associações Socioprofissionais, etc. com interesse e relação directa/ indireta na implementação dos novos programas de formação e qualificações. A participação dos chamados outros Stakeholders é, por um lado garantir que as competências desenvolvidas sejam relevantes e de qualidade, e por outro colaborar activamente com as demais entidades e instituições, na implementação dos novos programas e qualificações, proporcionando oportunidades de estágios e/ou cedendo pessoal capacitado para formador/ tutor ou avaliador.

2.3 Papéis e responsabilidades, colaboração

A implementação dos novos programas de formação e qualificações, baseados em competências, é um desafio de envolvimento de todas as entidades-líder e compreende várias etapas e praticas suscetíveis de garantir que as formações sejam eficazes e respondam às necessidades específicas dos aprendentes/ formando(a)s. O real compromisso e engajamento das entidades-líder, com papeis diferenciados, mas complementares, é de extrema importância para o sucesso, ou não, da implementação dos novos programas e qualificações. No Tabela a seguir, se sintetiza os principais papéis, responsabilidades e linhas de colaboração que se espera das partes.

Tabela 3: Resumo das principais papéis, responsabilidades e linhas de colaboração

INTERVENIENTE	PRINCIPAIS PAPÉIS, RESPONSABILIDADES E COLABORAÇÃO
<p>INQ</p>	<p><i>Pilotar a realização dos processos de mapeamento das competências identificadas nos novos programas e qualificações aos níveis de qualificação do QNQ.</i></p> <p><i>Garantir que as competências correspondam a um nível específico de qualificação do QNQ, refletindo a complexidade e a profundidade do conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia, de acordo com o QNQ.</i></p> <p><i>Assegurar a definição dos resultados de aprendizagem esperados em termos de competências.</i></p> <p><i>Mobilizar todos Stakeholders para o estabelecimento de ofertas permanentes de formação relativos aos novos programas e qualificações e aos demais que vierem a ser elaborados e que estejam associadas ao CNQP.</i></p> <p><i>Estabelecer sistemas de monitorização e avaliação contínua para assegurar que os programas baseados em competências estejam alinhados com os padrões do QNQ.</i></p> <p><i>Estabelecer mecanismos que permitam a recolha regular do feedback do formando(a)s, empregadores e outros stakeholders para garantir que as competências desenvolvidas sejam relevantes e de qualidade.</i></p> <p><i>Orientar a criação de sistemas para documentar e certificar as competências adquiridas, de acordo com os níveis do QNQ.</i></p> <p><i>Homologar todos os certificados ou diplomas emitidos que indiquem claramente as competências e o nível de qualificação atingido de acordo com o QNQ.</i></p> <p><i>Assegurar que os certificados e diplomas emitidos sejam reconhecidos nacional e internacionalmente, facilitando a mobilidade dos formados e o reconhecimento de suas qualificações no mercado de trabalho.</i></p>
<p>INEFOP e a Rede de Centros de Formação profissional</p>	<p><i>Colaborar, activamente com o INQ, nos processos de mapeamento das competências identificadas nos programas e qualificações aos níveis de qualificação do QNQ.</i></p> <p><i>Assegurar que as competências correspondam a um nível específico de qualificação do QNQ, refletindo a complexidade e a profundidade do conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia necessárias, de acordo com o QNQ.</i></p> <p><i>Assegurar a definição dos resultados de aprendizagem esperados em termos de competências.</i></p>

	<p><i>Garantir ofertas permanentes de formação relativas aos novos programas e qualificações e aos demais que vierem a ser elaborados e que estejam associadas ao CNQP.</i></p> <p><i>Garantir que os beneficiários das formações, relativas aos novos programas e qualificações e aos demais que vierem a ser elaborados e que estejam associadas ao CNQP, tenham o perfil adequado.</i></p> <p><i>Garantir a utilização de metodologias de ensino/ aprendizagem centradas no formando(a) (Exp. aprendizagem baseada em projetos, estudos de caso, simulações e estágios, que promovam o desenvolvimento e a demonstração de competências, etc.).</i></p> <p><i>Assegurar que os programas de formação integrem para além da componente teoria uma componente prática, focando nas competências necessárias para atingir os resultados de aprendizagem definidos.</i></p> <p><i>Assegurar que as atividades de formação e os materiais a utilizar sejam projetados para desenvolvimento de competências.</i></p> <p><i>Estabelecer mecanismo que permitam a revisão regular, quando pertinente, dos novos programas e qualificações, métodos de ensino/ aprendizagem e ferramentas de avaliação.</i></p> <p><i>Desenvolver uma rede de parcerias com o sector económico e produtivo (empresas, indústrias e serviços diversos) de modo a garantir que participem activamente na implementação dos novos programas e qualificações, quer para ofertas de estágios, quer para a cedência de pessoal capacitado (formador/ tutor ou avaliador).</i></p>
<p>CENFFOR</p>	<p><i>Garantir ofertas permanentes de formação pedagógica.</i></p> <p><i>Desenvolver e implementar programas de formação de pedagógica inicial e contínua para formadores/ tutores e avaliadores.</i></p> <p><i>Garantir o acesso à formação pedagógica a todos os interessados com perfil adequado.</i></p> <p><i>Participar activamente em processos de desenvolvimento de capacidades dos formadores/ técnicos formativos e tutores no activo.</i></p> <p><i>Desenvolver e implementar programas de formação para formadores/ tutores, focando em técnicas de ensino/ aprendizagem e avaliação baseadas em competências.</i></p> <p><i>Garantir que os formadores/ tutores e avaliadores possuam as competências necessárias para ensinar e avaliar de acordo com a abordagem por competências e os padrões do QNQ.</i></p>
<p>Outros Stakeholders: sector económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos); ONG's;</p>	<p><i>Participar activamente em redes de parcerias orientados para formações relativos aos novos programas e qualificações e aos demais que vierem a ser elaborados e que estejam associadas ao CNQP.</i></p>

Associações Socioprofissionais; etc.	<p><i>Colaborar activamente com o INQ e demais entidades dando regularmente feedback para garantir que as competências desenvolvidas sejam relevantes e de qualidade.</i></p> <p><i>Colaborar activamente na implementação dos novos programas e qualificações proporcionando ofertas e oportunidades de estágios e/ou cedendo pessoal capacitado (formador/ tutor ou avaliador).</i></p>
---	---

2.4 Compreender os novos programas e qualificações: principais características comuns - conceptuais, estruturais, ligação ao novo enquadramento (QNQ), ligação ao RVCC

Princípio metodológico comum com envolvimento de vários Stakeholders

Os novos programas e qualificações profissionais foram elaborados de forma faseada, observando-se a mais recente metodologia de elaboração de qualificações, com base em resultados de aprendizagem.

Conforme esquematizado, na Ilustração a seguir, basicamente, os trabalhos compreenderam três etapas:

- Elaboração do Estudo Sectorial (Etapa 1);
- Estabelecimento dos Referenciais de Competências (Etapa 2); e
- Estabelecimento dos Referenciais de Formação (Etapa 3).

Ilustração 1: Principais etapas observadas na elaboração das Qualificações profissionais



Fonte: Construção própria.

Nos trabalhos de elaboração da Qualificações profissionais estiveram envolvidos vários intervenientes: UTG-PNFQ/INQ – enquanto entidade Coordenadora do SNQ; Ministério de Educação (MED) / Serviço de Ensino Técnico Profissional; Ministério do Trabalho, Administração Pública e Segurança Social (MAPTSS); INEFOP; Ministérios Sectoriais, em função das respectivas famílias profissionais (Ex: Indústria, Energia e Águas, Turismo e Comércio); Representantes das organizações sindicais relevantes no sector; Representantes das organizações empresariais, relevantes no sector; Representantes das empresas mais relevantes do respectivo sector; Representantes da Sociedade Civil, legalmente reconhecidas.

O Quadro seguinte apresenta um resumo das principais actividades realizadas, os objectivos, a entidade responsável e os principais Stakeholders participantes.

Tabela 4: Principais actividades realizadas, objectivos e entidade responsável no âmbito da elaboração de Qp

ACTIVIDADE	ESTUDO SECTORIAL DA FAMÍLIA PROFISSIONAL
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – Aprofundar conhecimentos aplicados a uma determinada Família profissional/ sector produtivo; – Caracterizar o Família profissional/ sector produtivo; – Orientar a identificação de possíveis perfis profissionais relevantes; – Selecionar os perfis profissionais prioritários; – Propor as Qualificações profissionais, baseadas em resultados de aprendizagem, prioritárias a elaborar para o sector.
Responsável	<ul style="list-style-type: none"> – UTG-PNFQ/INQ; – Empresa especializada contratada para a realização do estudo.
Stakeholders participantes	<ul style="list-style-type: none"> – Sector económico e produtivo sectorial: empresas, indústrias, serviços, etc.
ACTIVIDADE	ESTABELECIMENTO DOS REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS (RC)
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar a Análise Funcional da Família profissional/ sector produtivo; – Identificar da estrutura do Perfil profissional as Unidades de Competência (UC) da Qualificação; – Elaborar as Unidades de Competência (UC); – Estabelecer os Critérios de Desempenho (CD), – Estabelecer o Contexto (do Uso de Competência); – Indicar os Recursos (RA).
Responsável	<ul style="list-style-type: none"> – INQ; – CTS da Família profissional/ Sector produtivo.
Stakeholders participantes	<ul style="list-style-type: none"> – Coordenador para Família profissional (indicado pela UTG-PNFQ/INQ); – Formadores do Ensino Técnico Profissional do sector, activos e actualizados; – Formadores de Formação Profissional do sector, activos e actualizados; – Especialistas técnicos indicados do sector produtivo (empresas, indústria e serviços), activos e actualizados.
ACTIVIDADE	VALIDAÇÃO INTERNA DOS REFERENCIAIS DE COMPETÊNCIAS (RC)
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – Obter a aceitação e o reconhecimento do Referencial pela UTG-PNFQ/INQ; – Proporcionar a visão transversal necessária para a coordenação entre várias Famílias profissionais/ sectores produtivos; – Fazer uma revisão técnica geral do Referencial; – Confirmar-se da aplicação correcta da metodologia; – Analisar a coerência lógica e pedagógica das Unidades de Competência (UC) que constituem o Referencial; – Aferir-se de todos os elementos que compõem as Unidades de Competência: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizações (RA) associadas; ▪ Critérios de Desempenho (CD) associados; ▪ Contextos (de uso da Competência) associados; ▪ e Recursos associados.
Responsável	

	<ul style="list-style-type: none"> – <i>UTG-PNFQ/INQ (Departamento de Gestão do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais)</i>
Stakeholders participantes	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Conselho Técnico Sectorial (CTS) da Família profissional/ Sector produtivo.</i>
ACTIVIDADE	VALIDAÇÃO EXTERNA DOS RC
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Obter o reconhecimento e a aceitação do Referencial de Competências (RC) por parte dos Parceiros Económicos e Sociais e Entidades representativas da Sociedade Civil Organizada.</i>
Responsável	<ul style="list-style-type: none"> – <i>COS da Família profissional/ Sector produtivo.</i>
Stakeholders participantes	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Parceiros Económicos (que compreendem os representantes mais significativos do sector empresarial e produtivo, através das suas associações e organizações, legalmente reconhecidos);</i> – <i>Parceiros Sociais (que compreendem as organizações e associações representativas de profissionais organizados e dos trabalhadores, legalmente reconhecidos);</i> – <i>Outras entidades representativas da Sociedade Civil Organizada, legalmente reconhecidos.</i>
ACTIVIDADE	ESTABELECIMENTO DOS RF
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Identificar a estrutura do Perfil profissional as Unidades Formativas (UF) da Qualificação;</i> – <i>Elaborar as Unidades Formativas (UF) associados às Unidades de Competência (UC);</i> – <i>Indicar as Unidades de Formação (UF);</i> – <i>Definir os Conteúdos (C);</i> – <i>Estabelecer os Critérios de Avaliação (CA);</i> – <i>Elaborar o Módulo Formativo em Contexto Real de Trabalho (MFCRT), se necessário.</i>
Responsável	<ul style="list-style-type: none"> – <i>UTG-PNFQ/INQ;</i> – <i>CTS da Família profissional/ Sector produtivo.</i>
Stakeholders participantes	<p><i>Os mesmos que participaram o Estabelecimento dos RC:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Coordenador para Família profissional (indicado pela UTG-PNFQ/INQ);</i> – <i>Formadores do Ensino Técnico Profissional do sector, activos e actualizados;</i> – <i>Formadores de Formação Profissional do sector, activos e actualizados;</i> – <i>Especialistas técnicos indicados do sector produtivo (empresas, indústria e serviços), activos e actualizados.</i>
ACTIVIDADE	VALIDAÇÃO INTERNA DOS RF
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Obter a aceitação e o reconhecimento do RF e de toda a Qualificação profissional “completa” pela UTG-PNFQ/INQ;</i> – <i>Proporcionar a visão transversal necessária para a coordenação entre várias Famílias profissionais/ sectores produtivos.</i> – <i>Fazer uma revisão técnica geral do Referencial de Formação (RF);</i> – <i>Confirmar-se da aplicação correcta da metodologia;</i> – <i>Analisar a coerência logica e pedagógica das Unidades Formativas (UF) que constituem o Referencial.</i> – <i>Aferir-se de todos os elementos que compõem as Unidades Formativas (UF):</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Objectivos da Aprendizagem (RA) associados;</i> ▪ <i>Conteúdos associados;</i> ▪ <i>e Critérios de Avaliação (CA) associados.</i>
Responsável	– <i>UTG-PNFQ/INQ (Departamento de Gestão do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais).</i>
Stakeholders participantes	– <i>CTS da Família profissional/ Sector produtivo.</i>
ACTIVIDADE	VALIDAÇÃO EXTERNA DOS RF
Responsável	– <i>COS da Família profissional/ Sector produtivo.</i>
Objectivos	– <i>Obter o reconhecimento e a aceitação do Referencial (e da Qualificação completa) por parte dos Parceiros Económicos e Sociais e Entidades representativas da Sociedade Civil Organizada.</i>
Stakeholders participantes	<p><i>Os mesmos que participaram na validação interna do RC:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Parceiros Económicos (que compreendem os representantes mais significativos do sector empresarial e produtivo, através das suas associações e organizações, legalmente reconhecidos);</i> – <i>Parceiros Sociais (que compreendem as organizações e associações representativas de profissionais organizados e dos trabalhadores, legalmente reconhecidos);</i> – <i>Outras entidades representativas da Sociedade Civil Organizada, legalmente reconhecidos.</i>

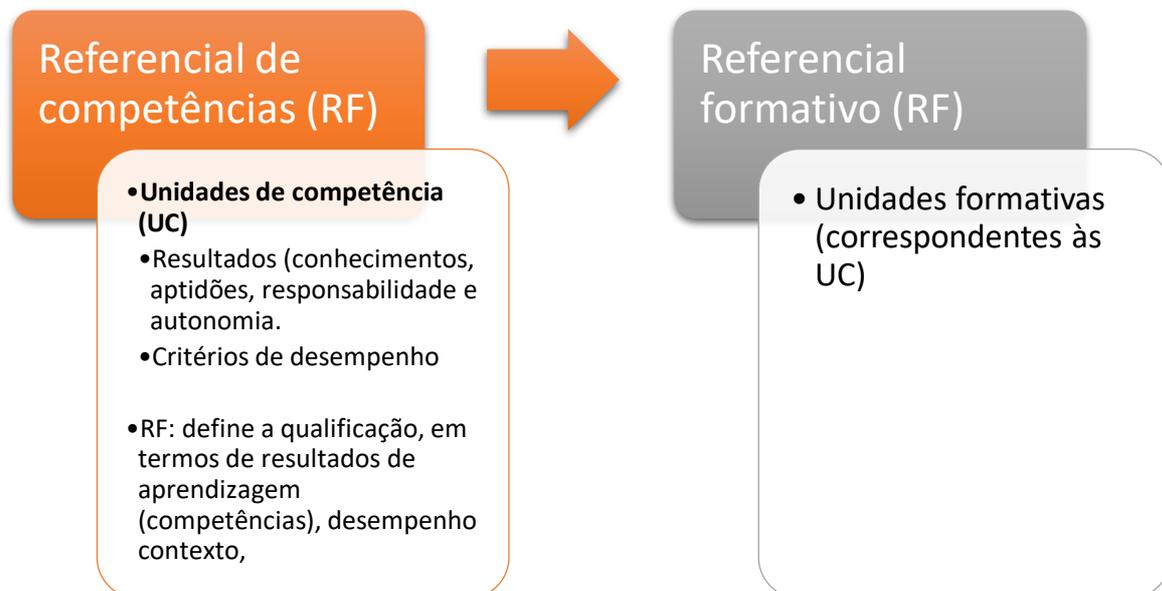
Notas

- CTS - Conselho Técnico Sectorial de Qualificações – é a entidade responsável pela identificação e actualização permanente dos referenciais de competência e dos referenciais de formação associados ao Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais [cf. alínea d), do Artigo 5º do DP Nº 210/22, 2022].
- COS - Conselho Sectorial de Qualificações – é a entidade responsável pela validação dos referenciais de competência e os referenciais de formação que integram as qualificações associadas ao Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais [cf. alínea d), do Artigo 5º do DP Nº 210/22, 2022].

Principais características comuns - conceptuais, estruturais

Como se depreende da secção anterior, há 2 componentes marcantes e característicos dos novos programas e qualificações: os Referenciais de Competências (RC) e os Referencias de Formação (RF).

As Qualificações Profissionais são a combinatória dos 2 elementos interligados, apresentados com maior detalhe nas ilustrações 2 e 3.



Exemplos de RC publicados online no CNQP – informação disponível no website do INQ (acesso: 22/08/2024)

- Assistente administrativo nível 3: <https://inq.gov.ao/pt/servicos/r-comp-e-form-assistente-administrativo-nivel-3.pdf>
- Cozinheiro(a) nível 3: https://inq.gov.ao/pt/servicos/rc-cozinheiro_a-n3-2.pdf
- Técnico administrativo nível 5: <https://inq.gov.ao/pt/servicos/ref-competencias-tecnico-administrativo-n5-3.pdf>
- Técnico de soldadura nível 5: https://inq.gov.ao/pt/servicos/rc_tecnico_a-de-soldadura-nivel-5-1.pdf

O website do INQ, na página do CNQP, não publicou ainda os RF de nenhuma das 9 qualificações já acessíveis (acesso: 22/08/2024). Embora os documentos publicados sejam designados Referenciais de competências, representam apenas o sumário do RC completo, e não o RC na sua integralidade. O RC completo inclui também todas as Unidades de Competência que compõem o RC.

Recomendação:

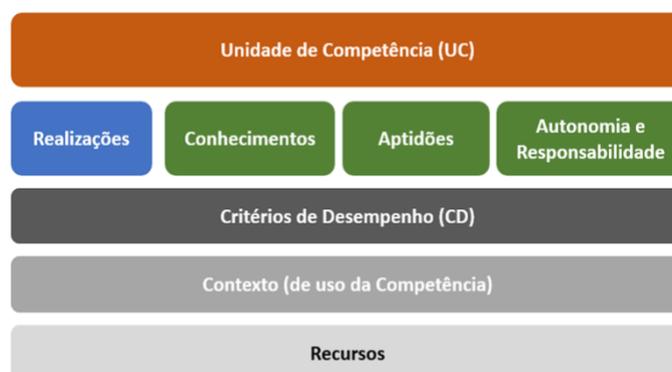
Esta lacuna de informação sobre a integralidade dos documentos de cada qualificação profissional do CNQP deverá ser colmatada com celeridade. Este é um passo fundamental da cadeia de ações para a implementação das mesmas qualificações.

A divulgação das qualificações profissionais, a sensibilização de todos os actores e a formação de todas as entidades que irão implementar em centros de formação e escolas dependerá da transparência e acesso facilitado à informação.

1. Nos novos programas e qualificações, os RC comportam um conjunto de Unidades de Competência (UC) que consistem numa combinação coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma com valor para o mercado de trabalho. A certificação de pelo menos uma UC contabiliza sempre para a certificação parcial da(s) Qualificação(ões) profissionais que a integram.
2. As (UC) são maioritariamente obrigatórias e são uma das condições de acesso à qualificação. Porém, podem existir uma/ mais UC que, não sendo obrigatórias, são consideradas de opcionais. Nos novos programas e qualificações estão identificados com clareza as UC obrigatórias e as opcionais.

3. Nos novos programas e qualificações, as UC que enformam o RC comportam os seguintes elementos:
- As Realizações (RA);
 - Os Critérios de desempenho (CD);
 - O Contexto do uso da competência;
 - Os Recursos.
- As RA, nos novos programas e qualificações, estão descritas em termos de conhecimentos, aptidões, autonomia e responsabilidade. São as acções através das quais o indivíduo evidencia o domínio da UC, ou seja, é a decomposição da UC em acções directamente observáveis que permitam demonstrar que o indivíduo age com competência.
- Os CD, por sua vez, são o conjunto de requisitos de qualidade da UC associados ao desempenho, ou seja, padrões de qualidade para considerar que o indivíduo age com competência (qualidade requerida da RA).
- Os Contextos (de uso da competência) concretizam o uso da competência num dado contexto.
- Recursos representam o conjunto de tudo o que estiver disponível e que auxilia no desenvolvimento das competências. Os recursos são, normalmente, os equipamentos de protecção (individual e colectivo), as ferramentas e máquinas (a utilizar) e os materiais.

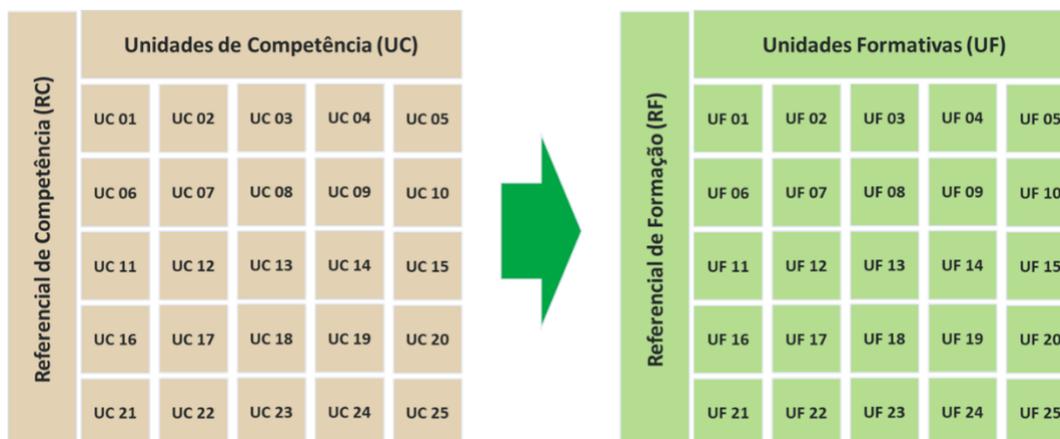
Ilustração 2: Elementos que constituem as UC



Fonte: adaptado da ANQEP. 2021.

4. Nos novos programas e qualificações, os RF comportam um conjunto de Unidades de Formativas (UF) que, por sua vez, traduzem um combinado estruturado de resultados de aprendizagem e conteúdos, com sequência lógica e pedagógica, associados à UC que se pretende desenvolver e que, por isso, é igualmente passível de avaliação, validação e certificação autónoma.
5. Nos novos programas e qualificações, a cada UC corresponde, sempre, uma UF com uma carga horária definida, adequada ao cumprimento dos objectivos da UC a que está associada, conforme Ilustração a seguir.

Figura 2: Correspondência Unidades de Competência (UC) e Unidades Formativas (UF)



Nos novos programas e qualificações, as UF dão resposta às UC definidas para a qualificação, na sua componente tecnológica e profissional e compreendem os seguintes elementos:

- Objectivos de Aprendizagem (OA);
 - Os Conteúdos;
 - O Critérios de Avaliação (CA)
 - O Contexto do uso da competência;
 - Os Recursos.
- Os OA da UF decorrem das Realizações (RA) da UC correspondente e estão descritos, nos novos programas e qualificações, ao nível dos três descritores do QNQ: **conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia**, segundo a lei angolana (cf. Anexo II do DP Nº 210/22, 2022).
 - Os Conteúdos são o conjunto de **conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia** pedagogicamente organizados no interior dos Módulos Formativos (MF) - conjunto de Unidades Formativas (UF) - necessários para o desenvolvimento das competências associadas.
 - Os Conteúdos estão descritos, nos novos programas e qualificações, a nível dos três descritores: **conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia**.
 - Os CA de uma UF decorrem dos Critérios de Desempenho (CD) da UC correspondente. Os CA são o conjunto de precisões definidas para cada capacidade que indicam o grau de concretização aceitável da mesma. Os CA são deduzidos das RA (capacidades), portanto, são determinados após a formulação das mesmas. Os novos programas e qualificações definem o alcance, o nível da qualificação e o contexto em relação ao qual o formando(a) será avaliado.

Ilustração 3 : Elementos que constituem as UF



Fonte: Adaptado da ANQEP. 2020.

Ligação ao novo enquadramento (QNQ)

Desde logo, importa referir que o QNQ de Angola, enquanto instrumento essencial do SNQ, tem as seguintes características:

- É abrangente - engloba todos os Subsistemas de Educação, Ensino e o Sistema Nacional da Formação Profissional.
- No entanto, nesta fase, o QNQ de Angola está a ser implementado apenas da área do ensino técnico e formação profissional. O ensino geral e o ensino superior não aplicam os princípios QNQ, e não tem qualificações a integrar no CNQP ou registo comum. Um aspecto específico do QNQ de Angola, que não encontramos noutros países é a ausência de descritores para os níveis 7 a 10 do QNQ.
- Estrutura-se em dez (10) níveis de qualificações, sendo que os níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6 correspondem às qualificações de níveis não superior e os níveis 7, 8, 9, e 10 às qualificações de nível superior (cf. Anexo I do Art. 12º do DP nº 210/22 de 23 de Julho). O Anexo II do DP nº 210/22 apenas define os descritores de 6 níveis (1 a 6), e não os da totalidade dos níveis de qualificações do QNQ.
- Os descritores de nível definem os resultados de aprendizagem a um determinado nível do QNQ, fornecendo uma indicação geral dos tipos de resultados de aprendizagem e dos critérios de avaliação adequados a uma qualificação a esse nível. No contexto do QNQ de Angola, os descritores de todos os níveis baseiam-se na combinação horizontal dos 3 domínios: [conhecimento](#), [aptidão](#), [responsabilidade e autonomia](#). Sendo que:
 - o [Conhecimento](#) é definido como 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 (cf. Anexo II do Regime Jurídico do SNQ; DP nº 210/22);
 - o [Aptidão](#) é definido como 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 (cf. Anexo II do Regime Jurídico do SNQ; DP nº 210/22);
 - o [Responsabilidade e autonomia](#) definidos como 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 (cf. Anexo II do Regime Jurídico do SNQ; DP nº 210/22).
- Os domínios de descritores de níveis de qualificações do QNQ, designadamente dos níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6 estão já definidos e os dos níveis 7, 8, 9 e 10 devem ser estabelecidos pelas entidades responsáveis pelo Ensino Superior, em articulação com o INQ (cf. nº 2 do Art. 13º do DP 210/22 de 23 de Julho).
- Os novos programas e qualificações estão alinhados ao QNQ. Por um lado, todas as qualificações profissionais (elaboradas e a elaborar) têm um nível – em acordo com o QNQ. Dado serem qualificações profissionais, esses níveis são de 1 a 6 do QNQ. Por outro, é preciso sublinhar que:
 - o Os [Objectivos de Aprendizagem \(AO\)](#), de cada Unidade Formativa (UF), estão descritos, nos novos programas e qualificações, ao nível dos três descritores do QNQ: [conhecimento](#),

aptidão, responsabilidade e autonomia, segundo a lei angolana (cf. Anexo II do Regime Jurídico do SNQ; DP nº 210/22);

- Os Conteúdos estão pedagogicamente organizados no interior dos Módulos Formativos (MF) e representam o conjunto de **conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia** - os três descritores do QNQ (cf. Anexo II do Regime Jurídico do SNQ; DP nº 210/22).

Ligação ao RVCC

O RVCC – reconhecimento, validação e certificação de competências – também chamado de reconhecimento de competências prévias (RPL) é o processo formal que pode culminar na 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 tendo em conta uma norma relevante (cf. ACQF Thematic Brief 1, 2021; definição adaptada da Recomendação QEQ 2017).

A ligação do RVCC ao QNQ é multidimensional e estreita:

- **Fundamento essencial: resultados de aprendizagem:** o RVCC baseia-se no princípio dos **resultados de aprendizagem**, que também permeia o QNQ e é o principal veículo do RVCC. Sem qualificações e referenciais baseados em resultados de aprendizagem, a aplicação harmoniosa e credível do processo de RVCC não é viável.
- **Qualificações credíveis do QNQ:** as **qualificações** a que aspiram chegar os candidatos ao RVCC são as mesmas qualificações registadas no QNQ e seu Catálogo. O RVCC permite alcançar partes de qualificações e microcredenciais, segundo a legislação em vigor.
- **Igualdade:** os **documentos de qualificação** conferidos aos candidatos ao completar o processo RVCC são idênticos aos conferidos a qualquer outro candidato que aprendeu no sistema de formação formal. Não pode haver diferenças discriminatórias.
- **Garantia de qualidade:** baseia-se nos mesmos princípios aplicados ao QNQ, e à avaliação de resultados de aprendizagem.
- **Candidato(a):** no centro. A aplicação do RVCC deve ser flexível e adaptável às características sociodemográficas, aspirações, objectivos, possibilidades do(a) candidato(a). O QNQ igualmente favorece as abordagens centrada no formando(a), que beneficiam do princípio dos resultados de aprendizagem.
- **O RVCC é um instrumento importante para a inclusão social** e socioprofissional da população de todos os grupos, especialmente jovens e adultos com competências adquiridas em diferentes contextos, que podem ser identificadas-documentadas-avaliadas e certificadas de acordo com as normas e referenciais de qualificação. O RVCC não é adequado para candidatos sem experiência e competências.

O **RVCC é um processo** e é mais do que a fase de avaliação. Em muitos países, o RVCC organiza-se como um processo de 4 ou 5 fases logicamente interligadas: informação e orientação; identificação; documentação; avaliação e certificação.

Os processos de RVCC envolvem a colaboração de várias partes interessadas, como instituições de formação, empregadores, especialistas em reconhecimento de competências, avaliadores e orientadores. Coordenar e alinhar os esforços de todos os envolvidos requer comunicação efectiva e colaboração entre todos as partes.

Os processos de RVCC podem ser complexos, porém, a complexidade desses processos pode ser enfrentada por meio de directrizes, normas e boas práticas estabelecidas para garantir a validade e a qualidade dos resultados. Apesar da sua complexidade, os processos de RVCC desempenham um papel importante no

reconhecimento e valorização das competências adquiridas ao longo da vida, permitindo que os indivíduos obtenham qualificações formais e progridam na vida social, emprego e na aprendizagem ao longo da vida.

A forma como os novos programas e qualificações estão estruturados possuem elementos que facilitam a realização de processos de RVCC com eficácia tendo em conta os seguintes pressupostos de base:

- Nos novos programas e qualificações, o Referencial de Competências (RC) profissionais já descreve o conjunto de actividades principias da qualificação, de acordo com um nível do QNQ (de resultados de aprendizagem).
- Cada Unidade de Competência (UC), do Referencial de Formação (RF), comporta um conjunto de Realizações (RA), que são as acções através das quais o indivíduo evidencia o domínio da Unidade de Competência (UC), ou seja, é a decomposição da Unidades de Competência (UC) em acções directamente observáveis que permitam demonstrar que o indivíduo age com competência.
- Cada Unidade de Competência (UC) do referencial estipula o conjunto de Critérios de Desempenho (CD) da respectiva Unidade de Competências (UC) e os Contextos de Uso da Competência. Os CD são requisitos de qualidade associados ao desempenho, ou seja, padrões de qualidade para considerar que o indivíduo age com competência (qualidade requerida das Realizações (RA)).

Assim sendo, os processos de RVCC, a priori, desenvolvem-se com base nos Referenciais de Competências (RC) profissionais integrados no Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP) tendo em conta que um Referencial de Competência (RC) é um conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma Qualificação (total ou parte dela).

De referir também que os novos programas e qualificações já consideram a atribuição de “pontos de crédito” (2,25 para as Unidades Formativas (UF) com carga horária de 25 horas e 4,5 para as Unidades Formativas (UF) com carga horária de 50 horas) o que pressupõe que o desenvolvimento de um sistema de créditos pode ser uma vantagem e um aporte importante para a realização de processos de RVCC.

O RVCC pode também ter complementaridades com as microcredenciais, desde que o QNQ reconheça este modelo de organização de aprendizagens de pequena dimensão, inferior à qualificação completa.

2.5 Compreender o Catálogo Nacional de Qualificações

O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQP) é um instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, essenciais para a comparabilidade das qualificações e à competitividade das empresas e do tecido económico e produtivo, bem como para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo.

As informações sobre o estado de desenvolvimento do CNQP e as qualificações já incluídas estão disponibilizadas no website do INQ. <https://inq.gov.ao/pt>. De acordo a informação publicada na [página web do CNQP](#) (acesso: 21/08/2024) existem 17 qualificações que fazem parte do CNQP, com um total de 512 unidades de competência. Tal como já mencionado acima, a informação sobre os referenciais publicados na página do website INQ está incompleta, não mencionando o Referencial de Competências completo, nem o Referencial de Formação.

CNQP | Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais

17

Qualificações

512

Unidades de Competência

27

Famílias Profissionais/
Sectores Produtivos

As qualificações profissionais incluídas no CNQP, são classificadas por famílias profissionais/sectores produtivos e pelos níveis de qualificação determinados no QNQ. As famílias profissionais/ sectores produtivos representam o conjunto de qualificações classificadas de acordo com critérios de afinidade das competências profissionais dos diferentes sectores produtivos. São vinte e sete (27) as famílias profissionais/sectores produtivos associadas ao CNQP angolano (cf. Anexo IV do DP nº 210/22).

Tabela 5: Famílias profissionais do Catálogo Nacional de Qualificações

Nº	Família Profissional / Sector produtivo	Sigla
1	Actividades Agrícolas, Pecuárias e Florestais	APF
2	Actividades Marítimas e de Pesca	AMP
3	Administração Pública e Segurança Social.	ADP
4	Administração, Gestão e Serviços de Apoio	AGS
5	Águas e Resíduos	AGR
6	Alojamento, Restauração e Turismo	ATR
7	Artesanato, Artes, Espetáculos e Entretenimento	AAL
8	Banca, Seguros e Serviços Financeiros	BSF
9	Beleza, Estética e Serviços Domésticos	BES
10	Comércio por Grosso e a Retalho	CGR
11	Construção Civil e Urbanismo	COC
12	Defesa e Segurança.	DES
13	Desporto, Actividade Física e Lazer	DAF
14	Educação	EDU
15	Eletricidade, Energias e Ambiente	ENA
16	Eletrónica, Automação e Telecomunicações	TEA
17	Imobiliária, Manutenção Predial e de Edifícios	IMO
18	Indústria Extractiva	IDE
19	Indústria Transformadora e de Processos	ITP
20	Madeira, Papel e Mobiliário	MPM
21	Manutenção e Reparação de Equipamentos, Veículos e Motociclos	MRE
22	Metalurgia e Metalomecânica	MCM
23	Peles, Têxteis, Vestuário e Calçado	PTV
24	Saúde	SAU
25	Serviços Sociais e Comunitários	SSO
26	Tecnologias de Informação e Comunicação	TIC
27	Transporte e Logística	TLO

Fonte: Anexo IV do DP nº 210/22 de 23 de Julho

O CNQP angolano integra as qualificações baseadas em competências, identificando, para cada uma, os respectivos referenciais de competências e referenciais de formação e o nível de qualificação, de acordo com o QNQ (cf. Art. 15º do DP 210/22) e tem como objetivos (cf. Art. 16º):

- Facilitar a adequação do ensino técnico-profissional e a formação profissional às necessidades do sistema produtivo;
- Viabilizar a realização de processos de reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo da vida;
- Promover a integração, o desenvolvimento e a qualidade das ofertas formativas do ensino técnico-profissional e da formação profissional;
- Contribuir para a transparência, a unidade do mercado de trabalho e a mobilidade dos trabalhadores.

De notar que o CNQP, como qualquer base de dados, registo ou plataforma digital de qualificações e microcredenciais, vai contribuir para elevar a comparabilidade e transparência das qualificações de diferentes países, facilitando o reconhecimento e a mobilidade. Esta visibilidade internacional é factor complementar para que o CNQP seja atualizado, completo e credível.

Importa sublinhar que o CNQP não é um instrumento autónomo do QNQ, mas sim está subordinado a este, pois integra as Qualificações profissionais identificando, para cada um, os respectivos Referenciais de Competências e de Formação, e o nível de Qualificação de acordo com o QNQ.

À presente data, assumindo as atribuições acima referidas, o INQ deu início a um processo auspicioso de elaboração de Qualificações profissionais a integrar o CNQP tendo já concluído a elaboração de dezassete (17) qualificações profissionais, de cinco (5) Famílias Profissionais e/ou Sectores Produtivos, identificadas como prioritários para o desenvolvimento económico País. Das dezassete (17) qualificações elaboradas, oito (8) qualificações são de Nível 3 e nove (9) qualificações de Nível 5.

Tabela 6: Qualificações profissionais já elaboradas

Nº	QUALIFICAÇÕES ELABORADAS	NÍVEL	FAMÍLIA PROFISSIONAL
1	Assistente Administrativo	3	Administração, Gestão e Serviços
2	Técnico Administrativo	5	Administração, Gestão e Serviços
3	Técnico de Contabilidade*	5	Administração, Gestão e Serviços
4	Técnico de Secretariado*	5	Administração, Gestão e Serviços
5	Cozinheiro	3	Alojamento, Restauração e Turismo
6	Técnico de cozinha	5	Alojamento, Restauração e Turismo
7	Pedreiro*	3	Construção Civil e Urbanismo
8	Canalizador*	3	Construção Civil e Urbanismo
9	Electricista de Instalações*	3	Construção Civil e Urbanismo
10	Serralheiro Civil*	3	Construção Civil e Urbanismo
11	Técnico de Construção Civil*	5	Construção Civil e Urbanismo
12	Técnico Serralheiro*	5	Construção Civil e Urbanismo
13	Técnico de Instalações Eléctricas*	5	Electricidade, Energias e Ambiente
14	Electricista de Instalações Industriais	3	Electricidade, Energias e Ambiente
15	Técnico de Instalações Eléctricas Industriais	5	Electricidade, Energias e Ambiente
16	Soldador	3	Metalurgia e Metalomecânica
17	Técnico de soldadura	5	Metalurgia e Metalomecânica

Fonte: Fonte: INQ, 2024.

Nota: * = Qualificações de dupla certificação (escolar e profissional)

2.6 Compreender os requisitos importantes para a implementação com qualidade e eficácia dos novos programas e qualificações.

2.6.1 Requisitos relativos à organização da oferta; à qualidade dos centros e seus recursos; aos (às) formadores e avaliadores(as); à qualidade dos processos de formação e da avaliação; à qualidade da certificação.

Requisitos relativos à organização da oferta

Quer-se que as ofertas formativas, dos centros de formação, sejam relevantes, eficazes e alinhados com o mercado de trabalho, para satisfazer não só as necessidades dos **aprendentes/ formando(a)s**, como também o sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos). Para tanto, é necessário que tais ofertas preencham alguns requisitos básicos, tais como:

- **O alinhamento com o mercado de trabalho**, ou seja, as ofertas devem ser construídas com base em análises regulares sobre as principais tendências e demandas do mercado de trabalho. Uma estreita colaboração com sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) para garantir que os programas atendam às necessidades profissionais específicas é crucial.
- **A disponibilização de ofertas variadas** que atendam a diferentes níveis de formação e duração, flexíveis às necessidades e aos interesses específicos dos **aprendentes/ formando(a)s**, baseadas em currículos que integrem tanto uma componente teórica como prática, incluindo as aptidões técnicas, específicas e transversais.
- **A aplicação de metodologias formativas que promovam a participação ativa** dos **aprendentes/ formando(a)s** no processo de ensino/ aprendizagem e a aplicação prática do conhecimento através de atividades laboratoriais, oficinais e estágios.
- **A utilização tecnologias formativas que promovam o enriquecimento do processo de ensino/ aprendizagem**, com acesso a plataformas de aprendizagem online e recursos digitais.
- **A realização de avaliações regulares e diversificadas para monitorizar o progresso** dos aprendentes/ formando(a)s e identificar áreas de possíveis melhorias e emissão de certificações suscetíveis de serem reconhecidos (nacional e internacionalmente) pelo mercado de trabalho e que atestam a conclusão e aquisição das competências adquiridas.

Requisitos relativos à qualidade dos centros e seus recursos

Pela eficácia e excelência na implementação dos novos programas e qualificações, é preciso atender aos requisitos relativos à qualidade dos centros de formação profissional e seus recursos. O princípio básico é que a qualidade seja sempre garantida, mas ter em conta que os recursos podem nunca ser suficientes e podem sempre ser finitos. Daí a imperiosa necessidade de uma gestão auspiciosa.

· Requisitos relativos à qualidade dos centros

A qualidade dos centros de formação é indispensável para que aos aprendentes/ formando(a)s sejam proporcionados uma formação de qualidade que os prepare, pessoal e profissionalmente, para vida activa, dotados de competências que lhes permitam enfrentar os desafios da competitividade do mercado de trabalho, quer ao nível nacional como internacional.

Assim sendo, os requisitos essenciais de qualidade dos centros de formação podem ser considerados em termos da seguinte tríade existencial: infraestrutura física adequada com competência pedagógica e gerida com qualidade.

Tabela 7: Requisitos essenciais de qualidade dos centros de formação

REQUISITOS ESSENCIAIS DE QUALIDADE DOS CENTROS DE FORMAÇÃO	
Infraestrutura física adequada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Estar em conformidade com as leis e os regulamentos relativos à formação profissional;</i> ▪ <i>Estar devidamente acreditado/ licenciado por organismos competentes para ministrar formação, e de acordo com a legislação: eventualmente também para certificação e atribuição de qualificação;</i> ▪ <i>Possuir espaços formativos adequados e equipados com os materiais necessários e de qualidade;</i> ▪ <i>Possuir equipamentos disponíveis de acordo com as áreas de formação;</i> ▪ <i>Dispor de materiais didáticos e recursos tecnológicos adequados e suficientes;</i> ▪ <i>Cumprir com as normas de segurança, higiene e saúde;</i> ▪ <i>Possuir planos de emergência e primeiros socorros;</i> ▪ <i>Ser inclusiva: adequada, acessível, segura para pessoas com necessidades especiais, e para diferentes demografias (sexo, idade, cultura, outras características).</i>
Competência pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Dispor de formadores qualificados em número suficiente;</i> ▪ <i>Dispor de formadores suficientes, com experiência relevante na área de formação;</i> ▪ <i>Proporcionar capacitação contínua e de desenvolvimento profissional dos seus formadores;</i> ▪ <i>Implementar currículo atualizados e alinhados com as exigências do mercado de trabalho;</i> ▪ <i>Utilizar métodos de ensino/ aprendizagem que promovam a aprendizagem ativa e o desenvolvimento de competências práticas;</i> ▪ <i>Implementar sistemas de avaliação contínua dos aprendentes/ formando(a)s e dos programas de formação;</i> ▪ <i>Manter o registo detalhado e preciso sobre os cursos, formadores, aprendentes/ formando(a)s, avaliações e certificações;</i> ▪ <i>Garantir a proteção de dados dos aprendentes/ formando(a)s, formadores(a)s e avaliadores;</i> ▪ <i>Recolher e usar de forma construtiva o feedback dos aprendentes/formando(a)s, formadores(a)s e outros utilizadores.</i>
Gestão de qualidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Implementar sistemas de gestão da qualidade;</i> ▪ <i>Monitorizar e rever periodicamente os processos e as práticas;</i> ▪ <i>Divulgar as informações sobre os cursos, requisitos de entrada, e objetivos de aprendizagem;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> Implementar sistemas eficazes de comunicação com aprendentes/ formando(a)s e outros stakeholders (empresas, indústria e serviços diversos);
--	---

• Requisitos relativos aos recursos dos centros

Os recursos dos centros de formação são cruciais, não só em termos de disponibilização de ofertas formativas relevantes, como também em termos de qualidade. Esses recursos, os essenciais, podem ser agrupados em recursos humanos, tecnológicos e didáticos, entre outros.

Mutualização e partilha de recursos

O INEFOP, INQ e outras entidades responsáveis devem apoiar a Rede de Centros de formação de todos os tipos, através da mutualização e partilha de recursos. A mutualização contribui para a eficiência e economias de escala, bem como para a harmonização de abordagens e instrumentos usados na formação em centros, mais ou menos, apetrechados e localizados em diferentes regiões.

Esta partilha pode tomar diferentes formas, por exemplo:

- Plataforma online – que pode conter para uso de todos os centros: programas de simulação de tarefas profissionais para as formações práticas; banco de materiais didáticos; programas de formação; instrumentos de apoio à avaliação de competências.
A plataforma pode conter links ao website do INQ e sua página das qualificações profissionais; assim com a outros recursos internacionais, tais como os websites do [ACQE](#), da [ANEP de Moçambique](#), [UC-SNQ de Cabo Verde](#), [TVETA Quénia](#), [CTVET Gana](#), e outras entidades com substancial experiência e capacidade na conceção e implementação de programas e qualificações profissionais.

Tabela 8: Requisitos relativos aos recursos dos centros

RECURSOS ESSENCIAIS DOS CENTROS DE FORMAÇÃO	
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Ter equipa administrativa competente; Ter formadores qualificados em número suficiente; Ter formadores com experiência prática nas áreas de formação; Ter profissionais de gestão e administração eficientes; Ter pessoal de apoio suficiente; Ter pessoal com capacidade para aconselhar os aprendentes/ formando(a)s na sua inserção e carreira: profissões, procura de emprego, composição de CV atraente para as empresas, autoemprego, elementos básicos de legislação laboral, competências com procura, entre outros; Ter equipa de apoio à garantia de qualidade e monitoria da implementação dos novos programas e qualificações.
Recursos: tecnológicos e técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Ter equipamentos de apoio à aplicação e avaliação prática, tais como simuladores de processos, atividades tais como em construção, manufaturas, condução de veículos e operação de máquinas industriais entre outras; Ter equipamentos tecnológicos (computadores e dispositivos móveis);

	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilizar computadores para uso dos aprendentes/ formando(a)s; • Ter projetores, telas, sistemas de som e câmaras para apresentações e formações multimídia; • Dispor de ferramentas para videoconferências e formação online; • Ter acesso a plataformas de aprendizagem online e recursos formativos digitais.
Recursos didáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir materiais didáticos de qualidade e em quantidade; Dispor de E-books, bases de dados, e bibliotecas digitais; • Dispor de recursos interativos e multimídia para enriquecer o processo de aprendizagem; • Ter Kits de laboratório, materiais de oficina e ferramentas específicas para cursos técnicos.
Rede de parceiros	<ul style="list-style-type: none"> • Ter redes de parcerias e colaboração com o sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos); • Colaborar com o sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) para oferta de estágios, visitas técnicas e oportunidades de emprego; • Colaborar com outras instituições de formação para troca de conhecimentos e recursos; • Participar em redes e associações de formação para compartilhar boas-práticas e inovações.

Requisitos relativos aos formadores e avaliadores

É prática comum e corrente os formadores e avaliadores serem quadros internos das Instituições de Formação onde desempenham tais funções. Contudo, pode ser caso, as Instituições de Formação recorrem ao sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) em busca de especialistas, com reconhecida idoneidade e competência, numa determinada área de especialização, para pontualmente, exercer a actividade de formador/ avaliador. Em ambos os casos, é inequívoco o papel de um e de outro em qualquer contexto de formação.

• Requisitos relativos aos formadores

Formadores com perfil adequado desempenham um papel crucial na formação de futuros profissionais da área. Destarte, os formadores devem combinar uma sólida formação académica, experiência prática, aptidões pedagógicas avançadas e uma atitude proactiva em relação à inovação e à formação contínua de modo a garantir a excelência formativa e preparar os aprendentes/ formando(a)s para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho.

Assim sendo, o perfil dos formadores deve ser cuidadosamente definido para garantir que possuam aptidões, conhecimentos e atitudes necessárias para proporcionar uma formação de alta qualidade e relevância. Deste modo, é aconselhável observar os seguintes domínios de competências do perfil desejável dos formadores, cf. Tabela a seguir.

Tabela 9: Requisitos relativos aos formadores

DOMÍNIO	COMPETÊNCIAS
Qualificação/ formação académica	<ul style="list-style-type: none"> • Formação superior/ técnica específica na área; • Especialização na área específica é uma mais-valia; • Certificações profissionais específicas na área é uma mais-valia; • Conhecimentos e competências genéricas (científicas, culturais, línguas) e aptidões transversais.
Experiência profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência prática significativa na área; • Experiência prévia em ensino/ formação demonstrando habilidade em transmitir conhecimentos técnicos e práticos de maneira eficaz.
Competência técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Profundo conhecimento técnico da área; • Capacidade e disposição para se manter actualizado com as inovações e tendências tecnológicas da área.
Competências pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade em utilizar métodos de ensino/ formação inovadores e activos (aprendizagem baseada competências, projectos, simulações e prática simuladas, etc.).
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> • Excelentes aptidões de comunicação, tanto oral quanto escrita, para explicar conceitos complexos de maneira clara e acessível.
Trabalho em equipa	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de trabalhar colaborativamente com outros formadores, colaboradores, funcionários e parceiros (empresas, indústria e serviços diversos) na criação de ambientes de aprendizagem integrados.
Orientação para o aprendente/ formando(a)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de estimular os aprendentes/formando(a)s, colocando as suas potencialidades e necessidades de aprendizagem no centro da formação-avaliação-certificação; • Respeito, aceitação da diversidade, objectividade na avaliação e tratamento das questões, empatia, flexibilidade, capacidade de motivação e encorajamento para aprender e vencer os obstáculos; • Aptidões em orientar e aconselhar os aprendentes/ formando(a)s sobre suas carreiras, projectos de formação e desafios pessoais; • Motivar o desenvolvimento dos talentos pessoais mais gerais, ser exemplo de cidadania e responsabilidade social; • Compreensão do impacto das problemáticas individuais resultantes da envolvente familiar e social, flexibilidade, capacidade de apoiar os avaliado(a) "acreditar em si-mesmos"; • Capacidade de apoiar em situações difíceis.
Sensibilidade cultural e de inclusão	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade para lidar com a diversidade cultural e socioeconómica dos aprendentes/ formando(a)s, promovendo ambientes de inclusão e respeito.

Espírito de abertura	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de participação em eventos temáticos (conferências, seminários, palestras, publicações, etc.) para compartilhar conhecimento da área.
Engajamento para com a área	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de estabelecer e manter relações de parcerias com o sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) facilitando estágios, visitas técnicas e desenvolvimento de projectos colaborativos.
Gestão	<ul style="list-style-type: none"> Aptidões para fomentar e gerir projectos de formação e de pesquisa, incluindo planeamento, execução e avaliação de resultados.
Material didáctico	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade em criar e adaptar materiais didácticos que facilitem a aprendizagem dos aprendentes/formando(a)s, incluindo manuais, apostilas, e recursos multimídia, etc.
Desenvolvimento curricular	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de participar activamente no desenvolvimento e revisão contínua do currículo para garantir sua relevância e alinhamento com as necessidades do mercado.

- Requisitos relativos aos Avaliadores

Tal como exigível aos formadores, o perfil dos avaliadores deve ser também cuidadosamente definido para garantir que possuam aptidões, conhecimentos e atitudes necessárias para a realizar avaliações de forma justa, objetiva e imparcial. Assim sendo, é aconselhável observar os seguintes domínios de competências do perfil desejável dos avaliadores, cf. Tabela a seguir.

Tabela 10: Requisitos relativos aos avaliadores

DOMÍNIO	COMPETÊNCIAS
Qualificação/ formação académica	<ul style="list-style-type: none"> Formação superior/ técnica específica na área; Especialização na área específica é uma mais-valia; Certificações profissionais específicas na área é uma mais-valia.
Formação específica	<ul style="list-style-type: none"> Formação específica em técnicas e métodos de avaliação; Caso necessário, ser detentor de um certificado de avaliador.
Experiência profissional	<ul style="list-style-type: none"> Experiência prática e teórica na área a ser avaliada; Conhecimento das metodologias de avaliação e dos critérios de qualidade.
Competências técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Aptidões na utilização de ferramentas e métodos de avaliação; Conhecimento das normas e padrões aplicáveis à área de formação a avaliar.
Perfil ético	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de realizar avaliações de forma justa, objetiva e imparcial; Compromisso com a confidencialidade e integridade dos processos avaliativos; Respeito pelos aprendentes/formando(a)s, aceitação da diversidade, compreensão do impacto das

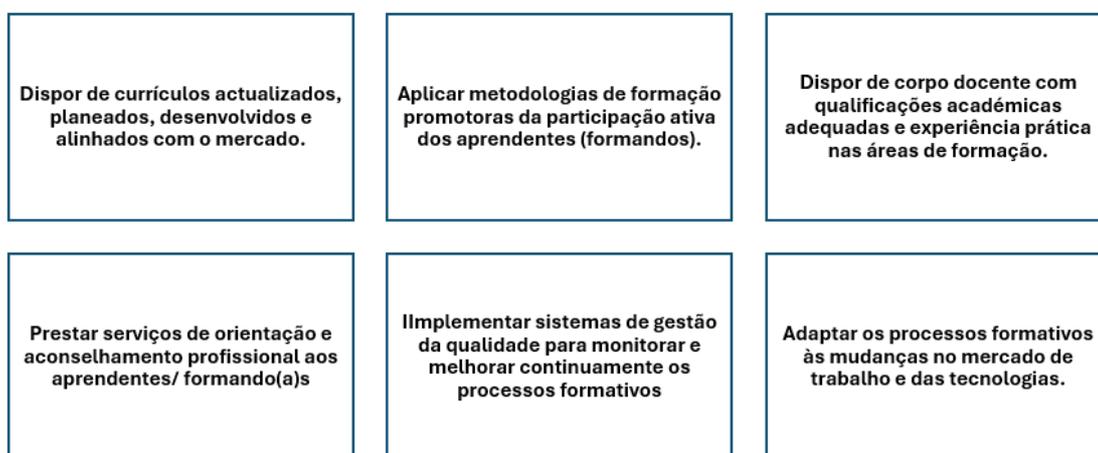
problemáticas individuais resultantes da envolvente familiar e social, flexibilidade, capacidade de apoiar os avaliados a “acreditar em si-mesmos”.

Requisitos relativos à qualidade dos processos de formação e da avaliação

· Requisitos relativos à qualidade dos processos de formação

A qualidade dos processos de formação, nos centros de formação profissional, é essencial para garantir que os aprendentes/ formando(a)s recebam uma formação eficaz e relevante, que os prepare para o mercado de trabalho, para a vida social e para o desenvolvimento pessoal contínuo, e para empoderar e estimular os jovens e adultos de todos os grupos demográficos. Para tanto, é necessário:

Ilustração 4: Requisitos relativos à qualidade dos processos de formação



- Dispor de currículos actualizados e cuidadosamente planeados e desenvolvidos tendo em conta o alinhamento com as tendências e demandas do mercado de trabalho (necessidades actuais e emergentes) e da sociedade;
- Aplicar metodologias de formação promotoras da participação ativa dos aprendentes/ formando(a)s focadas na aplicação prática do conhecimento (através de atividades práticas laboratoriais, oficinais e estágios) incorporando tecnologias que enriqueçam o processo de ensino/ aprendizagem;
- Dispor de corpo um docente com qualificações académicas adequadas e experiência prática nas áreas de formação;
- Proporcionar serviços de orientação e aconselhamento profissional aos aprendentes/ formando(a)s;
- Implementar sistemas de gestão da qualidade para monitorizar e melhorar continuamente os processos formativos;
- Dispor de mecanismos de monitorização contínua dos processos formativos para identificar áreas de melhoria;
- Adaptar os processos formativos às mudanças no mercado de trabalho e nas tecnologias;
- Promover a inovação nos métodos de ensino/ aprendizagem e avaliação para melhorar a qualidade da formação.

· Requisitos relativos à qualidade dos processos de avaliação

A avaliação dos resultados da aprendizagem é um processo destinado a avaliar os conhecimentos teóricos e práticos, as capacidades e/ou as competências de uma pessoa, em função de critérios predefinidos (resultados previstos, medição dos resultados de aprendizagem). A avaliação conduz geralmente à certificação (Cedefop, 2004).

A eficácia das competências é monitorada e avaliada de forma contínua. Isso pode ser feito por meio de avaliações de desempenho, feedback e outros métodos de medição, etc. Os centros de formação profissional devem assegurar que seus processos de avaliação sejam rigorosos, justos e eficazes, garantindo a confiabilidade e o valor das certificações emitidas perante o mercado de trabalho. Assim sendo, é fundamental garantir que os processos de avaliação sejam realizados com transparência e integridade e que o aprendente/ formando(a) compreenda como será avaliado. Por outro lado, é necessário garantir também que o processo de avaliação seja objetivo e imparcial.

A qualidade das avaliações pode também ser assegurada se os centros de formação profissional implementarem determinadas outras medidas como o objetivo de:

- Assegurar que os critérios de avaliação sejam justos e adequados para medir as competências dos aprendentes/ formando(a)s de forma precisa;
- Implementar procedimentos padronizados para a condução das avaliações, garantindo que todos os aprendentes/ formando(a)s sejam avaliados nas mesmas condições;
- Assegurar que avaliadores possuam a formação académica e a experiência prática necessárias;
- Assegurar que os avaliadores tenham a capacidade de actuar de forma objectiva e sem discriminação; e garantir a justiça no processo de avaliação;
- Ajustar regularmente os métodos e critérios de avaliação com base no feedback dos aprendentes/ formando(a)s e resultados das avaliações;
- Implementar um ciclo contínuo de melhoria para garantir que as avaliações permaneçam relevantes e eficazes;
- Manter registos detalhados de todas as avaliações, incluindo resultados, feedbacks e justificativas de notas e garantir a proteção e confidencialidade dos dados dos aprendentes/ formando(a)s.

Requisitos relativos à qualidade da certificação

A certificação dos resultados da aprendizagem é o processo de atribuição de um certificado, diploma ou título que atesta formalmente que um conjunto de resultados de aprendizagem (conhecimentos teóricos e práticos, capacidades e/ou competências) adquiridos por uma pessoa foram avaliados por um organismo competente de acordo com regras predefinidas (Cf. Fonte: Cedefop, 2008).

A certificação deve reflectir as competências adquiridas, pelos aprendentes/ formando(a)s, com descrição clara das aptidões e conhecimentos demonstrados.

Para que as certificações emitidas, pelos centros de formação, tenham valor de mercado, ou seja serem reconhecidas e valorizadas pelo mercado de trabalho, tanto ao nível nacional como internacional, é essencial que cumpram com determinados requisitos essenciais. Assim sendo é importante garantir que:

- Os processos de avaliação que conduzem à certificação sejam justos, íntegros, transparentes, com critérios claros e objectivos para todas as partes;
- Os currículos estejam alinhados com mercado de trabalho e os objectivos da aprendizagem e das competências que os aprendentes/ formando(a)s devam adquirir estejam definidos com clareza. Os currículos devem atender às demandas do mercado e devem basear-se em padrões nacionais e internacionais;
- Os métodos de ensino/formação terão sido aplicados com eficácia e foram promotores da aprendizagem activa com aplicação prática do conhecimento;
- Garantir o alinhamento das certificações com os níveis de qualificação do QNQ (cf. Anexo I do Art. 12º do DP nº 210/22).

Tabela 11: Princípios orientadores do quadro de avaliação e certificação baseado nas competências (Exp. Quénia)

Os princípios orientadores do quadro de avaliação e certificação baseado nas competências são os seguintes:

- 1 O quadro permite um sistema de avaliação e certificação abrangente e flexível para o subsector da EFTP.
- 2 A avaliação e a certificação baseadas nas competências devem basear-se em Normas.
- 3 A avaliação e a certificação baseadas nas competências devem constituir o meio de fornecer à indústria mão de obra competente.
- 4 O sistema de avaliação e certificação baseado em competências deve reconhecer competências formais, não formais e informais.
- 5 O sistema de avaliação e certificação baseado em competências proporciona o reconhecimento da aprendizagem anterior.
- 6 A avaliação e certificação baseadas nas competências devem ser efetuadas na(s) unidade(s) de competência e/ou nível de qualificação plena.
- 7 As avaliações baseadas em competências devem ser realizadas em centros de avaliação registados e por avaliadores e verificadores registados.
- 8 A avaliação baseada nas competências deve ser realizada com a participação da indústria e de outras partes interessadas.

Fonte: Quénia - TVET Curriculum Development, Assessment and Certification Council (TVET CDACC). Established by the TVET Act No. 29 of 2013.

2.6.2 Requisitos relativos à centralidade dos aprendentes, sua informação, orientação e empoderamento.

Uma das características fundamentais da APC, utilizada no desenho dos novos programas e qualificações, é centralidade na figura dos aprendentes/ formando(a)s. Estes, enquanto agentes ativos no seu próprio

processo de aprendizagem, devem ser incentivados a assumir responsabilidade pelo seu processo de aprendizagem e a desenvolver competências de forma independente, mas colaborativa e participativa. A centralidade na figura dos aprendentes/ formando(a)s significa também focar-se na criação de ambientes de ensino/ aprendizagem eficazes e envolventes e a adopção de práticas que favoreçam além da transmissão conhecimento, o desenvolvimento de competências essenciais para o sucesso profissional e pessoal. Para tanto é fundamental: (1) conhecer os aprendentes/ formando(a)s; (2) atender às necessidades, os interesses e estilos ou ritmos de aprendizagem dos aprendentes/ formando(a)s e empoderá-los; e (3) atrair, inscrever, comunicar, guiar e aconselhar aprendentes em relação aos novos programas e qualificações.

- **Conhecer os aprendentes/ formando(a)s**, à entrada no processo de ensino/aprendizagem, pode ser percebido utilizando técnicas adequadas de realização de inquéritos/ entrevistas, avaliações de diagnósticos, etc. para identificar as competências existentes, traçar um perfil e planejar trajetórias de aprendizagem personalizadas. Assim sendo, as questões de base das quais se procura respostas são do tipo: “Que competências dispõem os aprendentes/ formando(a)s?”; “Quais são as suas áreas de interesse?”; “Quais são os seus objectivos?”; “Quais são as suas motivações?”; etc.
- **Atender às necessidades, os interesses e estilos ou ritmos de aprendizagem dos aprendentes/ formando(a)s e empoderá-los**: exige, de entre outras, um planeamento curricular eficaz; a utilização de metodologias ativas de aprendizagem, com recurso à utilização de ferramentas tecnológicas auxiliaadoras na formação; a implementação de processos de avaliação contínua; a orientação, o aconselhamento e a disponibilização recursos de apoio. Tais práticas e seus pressupostos ficam sintetizados na Tabela a seguir:

Tabela 12: Práticas que favoreçam a transmissão conhecimento e o desenvolvimento de competências

PRÁTICAS	PRESSUPOSTOS
Planeamento curricular	<ul style="list-style-type: none"> • <i>As competências-chave estão devidamente identificadas;</i> • <i>As competências-chave estão devidamente alinhadas com os objetivos de aprendizagem;</i> • <i>O currículo desenvolvido é flexível e é adaptável às necessidades dos aprendentes/ formando(a)s;</i> • <i>O currículo desenvolvido está focado nas competências necessárias para o sucesso da formação e sucesso profissional;</i> • <i>O currículo está estruturado em módulos que permitam progressão flexível baseada no ritmo de cada aprendente;</i> • <i>Possibilidades de incorporar projetos baseados em problemas reais que requerem a aplicação prática das competências.</i>
Utilização de metodologias ativas de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Os projectos implementados motivam os aprendentes/ formando(a)s a aplicar suas competências em situações práticas;</i> • <i>O uso de estudos de caso é frequente para proporcionar experiências de aprendizagem;</i> • <i>Situações simuladas são frequentes para proporcionar experiências de aprendizagem;</i> • <i>Actividades como trabalhos de grupo, aprendizagem entre pares, discussões e troca de ideias e colaboração entre os aprendentes/ formando(a)s são privilegiadas;</i> • <i>Diversas plataformas que oferecem recursos e atividades de aprendizagem são disponibilizados;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diversas ferramentas de colaboração online para promover a interação entre aprendentes/ formandos(a)s e formadores são disponibilizados.</i>
Avaliações	<ul style="list-style-type: none"> • <i>O seguimento e acompanhamento dos progressos dos aprendentes/ formando(a)s são feitos de modo regular;</i> • <i>As avaliações são feitas de modo regular, ao longo da formação;</i> • <i>As avaliações finais refletem situações reais e permitem aos aprendentes/ formando(a)s demonstrar suas competências práticas.</i>

- **Atrair, inscrever, comunicar, guiar e aconselhar os aprendentes/ formado(a)s em relação aos novos programas e qualificações** requer uma abordagem integrada e estratégica que combine marketing, orientação e aconselhamento personalizado e suporte contínuo, cf. sintetizado na Tabela, a seguir:

Tabela 13: Acções para atrair, inscrever, comunicar, guiar e aconselhar os aprendentes/ formado(a)s

ACÇÕES QUE PODEM SER DESENVOLVIDAS	
Marketing e divulgação	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilizar canais apropriados para campanhas de marketing digital, redes sociais, anúncios em mídia tradicional (rádio, TV, jornais) e eventos presenciais ou virtuais para divulgar os novos programas e qualificações;</i> • <i>Comunicar com clareza e objectividade as vantagens e os benefícios dos novos programas e qualificações;</i> • <i>Colaborar com escolas, empresas e organizações comunitárias para divulgar os programas diretamente a potenciais aprendentes/ formando(a)s;</i> • <i>Criar e distribuir conteúdos informativos (blogs, vídeos, webinars) que expliquem as vantagens e oportunidades dos novos programas e qualificações;</i> • <i>Sensibilizar através de exemplos positivos de jovens e adultos, empresas, e comunidades que conseguiram impactos e mudanças dignas de nota por via da formação, competências e qualificações.</i>
Inscrição	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Facilitar e simplificar o processo de inscrição nos novos programas e qualificações, por Exp. através de plataformas de Inscrição Online com sistemas de inscrição online fácil de usar, com passos claros e simples;</i> • <i>Disponibilizar assistência através de chat, e-mail ou telefone para ajudar os candidatos a completar o processo de inscrição;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizar workshops que guiem os candidatos através do processo de inscrição, mostrando como preencher formulários e submeter documentos;</i> • <i>Organizar eventos (presenciais e/ou online) onde os potenciais aprendentes/ formando(a)s possam fazer perguntas e obter informações detalhadas sobre os programas;</i> • <i>Flexibilizar as opções, disponibilizando diferentes modos de inscrição (presencial, online) e opções de financiamento ou bolsas de estudo.</i>
<p>Orientação e aconselhamento e recursos de apoio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Criar mecanismos de aconselhamento, orientação profissional e apoio personalizado aos aprendentes/ formando(a)s;</i> • <i>Disponibilizar orientação aos aprendentes/ formando(a)s na escolha do programa e percurso mais adequado às suas necessidades e objetivos;</i> • <i>Realizar avaliações de perfil para ajudar os aprendentes/ formando(a)s a identificar seus pontos fortes e áreas de interesse, facilitando a escolha do programa ideal;</i> • <i>Organizar sessões de aconselhamento para discutir as oportunidades de carreira relacionadas aos novos programas e qualificações;</i> • <i>Garantir apoio aos aprendentes/ formando(a)s na criação de planos de formação personalizados que se alinhem com suas metas profissionais;</i> • <i>Disponibilizar recursos de apoio à formação, como bibliotecas, laboratórios, etc.;</i> • <i>Criar um portal online onde os aprendentes/ formado(a)s podem acessar informações relevantes, cronogramas, e recursos de apoio.</i>
<p>Seguimento / acompanhamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realizar pesquisas periódicas para obter feedback dos aprendentes/ formando(a)s sobre o processo de inscrição, comunicação, orientação e conteúdo dos programas.</i> • <i>Estabelecer sistemas de acompanhamento regular para monitorizar o progresso dos aprendentes e oferecer suporte adicional quando necessário.</i> • <i>Incentivar a criação de grupos de estudo ou comunidades online onde os aprendentes/ formando(a)s possam interagir, trocar experiências e buscar apoio mútuo.</i> • <i>Organizar sessões onde os aprendentes/ formando(a)s possam compartilhar suas experiências e sugerir melhorias.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilizar o feedback dos aprendentes/ formado(a)s para ajustar e melhorar continuamente os processos de adesão, inscrição, comunicação e orientação;</i> • <i>Adaptar, sempre que necessário, os novos programas e qualificações com base nas necessidades e sugestões dos aprendentes/ formado(a)s garantindo relevância e qualidade.</i>
--	---

2.6.3 Requisitos relativos à monitoria constante dos processos e resultados da implementação - para identificar e resolver desafios e problemas.

A importância da monitorização permanente dos processos e resultados da implementação, nos centros de formação profissional, é fundamental para a manutenção da relevância, eficácia e qualidade dos programas/ ofertas formativas. Dai, a premente necessidade de montagem de mecanismos que permitam uma constante observação, análise, documentação e tomada de medidas correctivas para garantir a virtuosidade dos programas/ ofertas.

Porém, os centros de formação profissional devem por um lado, assegurar que os processos e critérios de monitoria permanente sejam claros e acessíveis para todos os envolvidos e por outro lado, proporcionar capacitação e orientação para formadores, avaliadores e demais colaboradores do centro de formação.

A montagem de mecanismos de monitorização permanente, dos processos e resultados, pressupõe que:

- Os centros de formação profissional devem ter objetivos claros e metas mensuráveis para todos os processos de formação. Os objetivos e as metas devem estar alinhados com a missão e a visão do centro e devem, tanto quanto possível, definir indicadores de desempenho que permitam monitorizar o progresso relativo às metas estabelecidas. Exp. desempenho dos aprendentes/ formando(a)s e sua satisfação; taxa de empregabilidade após a formação; eficiência operacional; etc.;
- Os centros de formação devem implementar sistemas de gestão de aprendizagem (LMS) e outras ferramentas tecnológicas para recolha e tratamento de dados, utilização de software de análise de dados, interpretação e visualização forma gráfica dos dados recolhidos, etc.;
- O progresso doas aprendentes/ formando(a)s pode ser aferido através das avaliações contínuas e sumativas. Porém, os centros de formação podem, regularmente, realizar pesquisas qualitativas diversas, com recurso a inquéritos, entrevistas, grupos focais e observações para colecta de informação relativas à satisfação dos aprendentes/ formando(a)s, dos formadores e empregadores, etc.;
- Os dados recolhidos devem ser analisados, de forma crítica, mas construtiva, para identificar tendências, padrões e áreas que necessitam de melhorias e/ ou podem ser comparados os resultados dos indicadores de desempenho e as metas estabelecidas para avaliar a eficácia dos processos de formação;
- Os centros podem, também, criar e estabelecer canais de recolha de feedback contínuo, como pesquisas online, caixas de reclamações/ sugestões e reuniões de feedback e proporcionar feedback regular e construtivo aos formadores e administradores com base nos dados coletados;
- Os resultados da monitoria devem ser comunicados/ partilhados de modo transparente com todas as partes interessadas: aprendentes/ (formando(a)s, formadores, avaliadores, empregadores, comunidade, etc.

PARA REFLEXÃO

Na Instituição onde exerce as suas actividades, existe algum mecanismo de monitorização permanente dos processos e resultados?

- Sim
- Não
- **Se sim**, como é que avalia este mecanismo em termos de funcionalidade, funcionamento e eficácia na produção de resultados.
- **Se não**, que tipo de reflexão é necessário/ possível fazer sobre a implementação um mecanismo de monitorização permanente dos processos e resultados em termos de existência, importância e prioridade para o desempenho da Instituição.

2.7 Compreender como planear, organizar e gerir a implementação dos novos programas e qualificações

2.7.1 Os elementos gerais e comuns

Os novos programas e qualificações têm como objetivo principal o desenvolvimento de competências específicas que permitem aos aprendentes/ formando(a)s desempenhar funções e tarefas profissionais com eficácia e estão estruturados de maneira a garantir que adquiram tanto conhecimentos teóricos quanto aptidões práticas.

Os novos programas e qualificações têm os seguintes elementos gerais e comuns:

- Competências e matriz de competências:
 - As competências específicas estão definidas com base nas necessidades do mercado de trabalho e nas demandas específicas dos sectores económicos/ produtivos (os perfis profissionais relevantes/ qualificações profissionais prioritárias).
 - As competências específicas definidas incluem conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia (descritores do QNQ de Angola).
 - Todas as competências a serem desenvolvidas, em torno do conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia (descritores do QNQ de Angola) estão mapeadas numa matriz estruturada e detalhada.
 - Todas as competências a serem desenvolvidas, em torno do conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia (descritores do QNQ de Angola) estão divididas em Unidades Formativas (UF) com carga horária variável entre as 25 horas e 50 horas.
- Estrutura curricular:
 - Os currículos estão divididos em Unidades Formativas (UF), cada uma focada em uma competência específica ou em um conjunto de competências relacionadas.

- Cada Unidade Formativa (UF) é autossuficiente, passível de avaliação, validação e certificação autónoma.
- As Unidades Formativas (UF) autossuficientes permitem a personalização do percurso de aprendizagem, de acordo com o ritmo e as necessidades de cada aprendiz/ formando(a) facilitando a integração de novos conteúdos e a atualização das competências, conforme as exigências do mercado ou do sector económico e produtivo.
- o Metodologias de aprendizagem:
 - Os novos programas e qualificações facilitam: a possibilidade dos aprendentes/ formando(a)s trabalharem projetos reais ou simulados que exigem a aplicação das competências adquiridas; a promoção de formação prática e a resolução de problemas; fomento do pensamento crítico e a capacidade de solucionar problemas.
- o Parcerias:
 - Os novos programas e qualificações exigem uma colaboração estreita com o sector económico/ produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) para garantir que as competências desenvolvidas sejam relevantes e atuais (estágios, visitas técnicas e projetos podem ser desenvolvidos em parceria).
- o Recursos:
 - Nos novos programas e qualificações os recursos essenciais utilizáveis em cada Unidade Formativa (UF) estão devidamente identificados. Caberá aos centros de formação profissional, de acordo com a sua especialidade, mobilizá-los e colocá-los à disposição.

2.7.2 Especificidades: a perspectiva macro (nacional e regional)

A perspectiva macro, dos novos programas e qualificações, tanto ao nível nacional quanto regional (provincial), envolve um esforço coordenado entre os serviços centrais e provinciais com o envolvimento do sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) para garantir a sua eficaz implementação e contribuir para a capacitação de quadros que possam responder às demandas do mercado de trabalho e impulsionar o desenvolvimento socio-económico. Na Tabela a seguir sintetiza-se as principais competências/ responsabilidades na perspetiva macro (nacional e regional).

Tabela 14: Principais competências na perspetiva macro (nacional e regional)

COMPETÊNCIAS/ RESPONSABILIDADES	
Governo Central (Executivo, Serviços Centrais de Educação e Formação)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Desenvolver e implementar estratégias nacionais de educação e formação profissional para promover a formação baseada em competências, alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho;</i> ▪ <i>Aprovar leis, emitir diretrizes e orientações, estabelecer normas e padrões nacionais que garantem a qualidade dos processos formativos e a fiabilidade da certificação das competências adquiridas;</i> ▪ <i>Definir as políticas nacionais de financiamento (através de dotações orçamentais, incentivos fiscais, subsídios, financiamento directos, financiamentos específicos, etc.) da educação e formação profissional para apoiar as instituições na implementação dos novos programas e qualificações.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Financiar a infraestruturação básicas: construção, reabilitação e reconversão de centros de formação profissional; criação e manutenção de laboratórios, oficinas e outros espaços de aprendizagem prática; tecnologias atualizadas; produção massiva de materiais didáticos e outras matérias de apoio pedagógico fundamentais à implementação dos novos programas e qualificações;</i> ▪ <i>Financiar a aquisição de plataformas digitais de aprendizagem e outras ferramentas tecnológicas que facilitam a implementação dos novos programas e qualificações, baseada em competências, incluindo software de simulação, ferramentas de realidade aumentada e inteligência artificial;</i> ▪ <i>Financiar o desenvolvimento de programas de formação inicial e contínua para gestores, formadores e avaliadores, garantindo que possuam as competências técnicas e pedagógicas necessárias;</i> ▪ <i>Estabelecer sistemas de acreditação/ certificação e licenciamento para garantir a qualidade e a relevância dos centros de formação profissional e os programas de formação;</i> ▪ <i>Estimular a inovação nas metodologias de ensino/ aprendizagem e nos novos programas e qualificações, promovendo a competitividade do país no cenário global.</i>
--	---

COMPETÊNCIAS/ RESPONSABILIDADES

<p>Governos Provinciais (Serviços Provinciais de Educação e Formação)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Ajustar as políticas de educação e formação profissional para atender às especificidades económicas, sociais e culturais de cada Província, garantindo que os programas de formação sejam relevantes e eficazes regionalmente;</i> ▪ <i>Trabalhar em colaboração com o sector económico e produtivo (empresas, indústria e serviços diversos) e outras partes interessadas, no alinhamento dos novos programas e qualificações às demandas regionais (provinciais) do mercado de trabalho;</i> ▪ <i>Fomentar o estabelecimento de parcerias entre os Serviços Provinciais de Educação e Formação Profissional com o sector económico e produtivo (empresas, indústrias e serviços diversos) para a implementação dos novos programas e qualificações ao nível da cada Província de acordo as especificidades regionais (provinciais);</i> ▪ <i>Desenvolver programas de estágio (curriculares e profissionais) e aprendizagem prática em empresas, indústrias e serviços regionais (provinciais) para complementar a formação teórica dos aprendentes/ formando(a)s;</i> ▪ <i>Fomentar a criação de redes, associações e comunidades regionais (provinciais) que facilitam a troca de melhores práticas, partilha de recursos e expertise;</i>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Fomentar o desenvolvimento de plataformas digitais que permitem a colaboração e o compartilhamento de materiais didáticos, metodologias e ferramentas de avaliação entre as instituições regionais (provinciais);</i>
--	--

2.7.3 Especificidades: a perspectiva micro - os centros de formação / outras entidades competentes da oferta (escolas, ONGs, outras)

A perspectiva micro - os centros de formação / outras entidades competentes da oferta (escolas, ONGs, outras) envolve uma centralidade detalhada num conjunto de elementos cruciais para garantir a eficácia e a relevância dos novos programas e qualificações na preparação dos aprendentes/ formando(a)s, ao nível pessoal e profissional que lhes permita enfrentar os desafios da competitividade do mercado de trabalho, quer ao nível nacional como internacional. Alguns desses elementos combinados ficam sintetizados na Tabela a seguir.

Tabela 15: Alguns elementos combinados na perspectiva micro

COMPETÊNCIAS/ RESPONSABILIDADES	
<p>Centros de formação / outras entidades competentes da oferta (escolas, ONGs, outras)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Definição clara e objectiva da visão da missão da instituição de formação, reflectindo o compromisso com a aprendizagem por competências e o desenvolvimento profissional dos aprendentes/ formando(a)s;</i> ▪ <i>Estabelecimento de metas e objectivos mesuráveis alinhados com a visão e missão institucional;</i> ▪ <i>Desenvolvimento e implementação de planos estratégicos com objetivos de curto, médio e longo prazo (prioridades, recursos necessários e indicadores de sucesso);</i> ▪ <i>A implementação de metodologias activas de ensino/ aprendizagem que estimulam a participação ativa dos aprendentes/ formando(a)s no processo de aprendizagem;</i> ▪ <i>A utilização de ferramentas tecnológicas para apoiar a aprendizagem e a integração de tecnologias emergentes no processo de ensino/ aprendizagem (realidade aumentada, inteligência artificial, etc.);</i> ▪ <i>A realização de avaliações contínuas para monitorizar o progresso dos aprendentes/ formando(a)s e identificar áreas que necessitam de melhorias e utilização de avaliações práticas para medir a aplicação das competências;</i> ▪ <i>Desenvolvimento de programas de capacitação contínua para formadores/ tutores e avaliadores em metodologias de ensino/aprendizagem por competências;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Implementação de programas específicos para apoiar os aprendentes/ formando(a)s no seu percurso de aprendizagem e desenvolvimento profissional, disponibilização de serviços de aconselhamento/ orientação profissional para ajudar os aprendentes/ formando(a)s a alcançar seus objetivos e aconselhamento psicológico, orientação financeira e ajuda na procura de emprego;</i> ▪ <i>Estabelecimento de parcerias com o sector económico e produtivo (empresas, indústrias e serviços diversos) para a promoção de programas de estágios, visitas técnicas e execução de projetos colaborativos conjuntos e organização de currículo que reflitam as necessidades do mercado de trabalho;</i> ▪ <i>Participação em redes de colaboração com outras instituições de formação para partilhar boas-práticas e recursos e fomento à colaboração entre formadores, aprendentes/ formando(a)s e empregadores para criação de um ecossistema formativo robusto;</i> ▪ <i>Implementação de mecanismos de gestão da qualidade que inclua monitorização contínua dos processos e resultados.</i>
--	--

2.8 Compreender as lacunas: diferença entre o existente atual e os requisitos

Este capítulo será desenvolvido com base nas experiências e informações adquiridas durante a aplicação deste Manual no terreno. Nesta versão propõe-se apenas a estrutura genérica dos 3 elementos desta análise.

2.8.1 Inventário prático do existente (centros e seus recursos técnicos e de gestão, formadores, avaliadores).

Um micro levantamento realizado, sobre o existente, permitiu inferir algumas lacunas que devem merecer uma atenção urgente das principais Entidades-líder na implementação dos novos programas de formação e qualificações (INQ, INEFOP e CENFFOR).

O micro levantamento realizado permitiu constatar que os Centros de Formação profissional, já sinalizados, com potenciais condições para acolherem as experiências piloto de implementação dos novos programas e qualificações, à priori dispõem de condições físicas adequadas. Porém, resulta em alguma preocupação o facto de enfrentarem enormes problemas de (auto)financiamento, sobretudo para a aquisição de recursos básicos, o que condicionado sobremaneira a própria oferta formativa, tanto em termos de alargamento das ofertas existentes como da disponibilização de novas ofertas.

Tabela 16: Recursos dos Centros

Capacidade instalada	CINFOCT (Talatona)	CINFOT (Huambo)	CENFOC (Viana)	CF Plolivalente (Luanda)	EHR
Nº de Salas de Formação Teórica	8	11	16	10	1
Nº de Salas de Formação Prática	8	1	12	4	n.a.
Nº de Oficinas	6	6	4	3	n.a.
Nº de Laboratórios	8	30	2	1	7

Fonte: *Dados dos Centros. Outubro de 2024.*

Esses Centros (todos da rede do INEFOP) não têm autonomia financeira, pelo que dependem exclusivamente de recursos públicos concentrados no INEFOP, o que pressupõe um engenhoso e articulado exercício de planeamento para assegurar que os recursos possam ser disponibilizados.

Por outro lado, não deixa de ser também preocupante o facto de a maioria dos formadores desses Centros não disporem de experiência prática de aplicação da abordagem por competência. Salta à vista que, embora os Centros disporem de um corpo docente constituído por formadores com formação pedagógica, esses formadores, na sua grande maioria (cerca de 59%) não dispõem de nenhuma experiência em Abordagem por Competência, cf. Tabela seguinte.

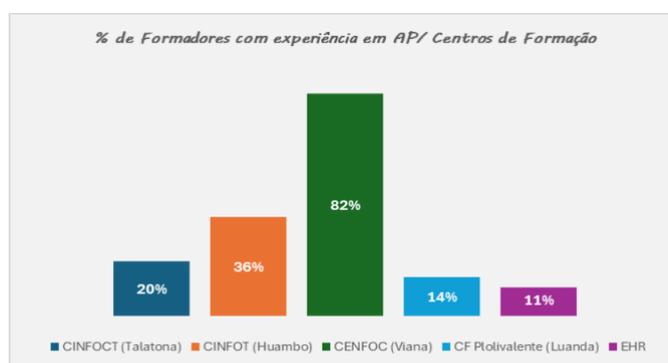
Tabela 17: Capacidade instalada

Situação dos Formadores	CINFOCT (Talatona)	CINFOT (Huambo)	CENFOC (Viana)	CF Polivalente (Luanda)	EHR	Total
Nº Total de Formadores	25	22	38	14	19	118
Nº de Formadores com Formação pedagógica	25	22	38	14	19	118
Nº de Formadores sem Formação pedagógica	0	0	0	0	0	0
Nº de Formadores com Experiência APC	5	8	31	2	2	48
Nº de Formadores sem Experiência APC	20	14	7	12	17	70

Fonte: Dados dos Centros. Outubro de 2024.

Com excepção do CENFOC (Viana), a experiência dos formadores em Abordagem por Competência é mesmo residual, nos restantes Centros identificados: 11% na EHR; 14% no CF Polivalente; 20% no CINFOCT (de Talatona) e 36% no CINFOTEC (do Huambo), cf. Ilustração seguinte.

Ilustração 5: Capacidade instalada: formadores com/ sem experiência em APC



Fonte: Dados dos Centros. Outubro 2024.

2.8.2 Diagnóstico de lacunas e sua importância relativa para a eficácia da implementação (resultado do inquérito de inventário - para todos os centros e escolas do âmbito)

Um levantamento exaustivo do número de formadores com/ sem experiência em APC é necessário para assegurar que os formadores estejam preparados para aplicar a Abordagem por Competências, o que trará benefícios para a qualidade da formação, o desenvolvimento profissional dos formador(a)s e o alinhamento com as demandas atuais do mercado.

As Entidades-líder da implementação dos novos programas e qualificações devem, com a brevidade possível, identificar os formadores para as experiências piloto e capacitá-los na abordagem por competências, enfatizando a necessidade de um ensino/ formação centrado no formador(a)o e na aplicação prática das competências. Oferecer formação prática para que os formadores saibam usar ferramentas e técnicas apropriadas para desenvolver competências nos formador(a)s é crucial para o sucesso da implementação.

Por outro lado, algum debate sobre o modelo de (auto)financiamento dos Centros torna-se necessário para se encontrar as melhores propostas de solução de sustentabilidade financeira para os Centros de formação.

2.8.3 Plano e quadro prático de soluções e melhorias bem direcionadas

A implementação de experiências piloto dos novos programas e qualificações, baseados na abordagem por competências, requer um plano estruturado e um quadro prático de soluções e melhorias para garantir o sucesso e a eficácia dos programas. Esse processo inicial é crucial para testar metodologias, identificar falhas e desenvolver soluções antes de uma aplicação mais ampla.

Um quadro prático de soluções e melhorias tem como benefícios não só a melhoria contínua, porque que a implementação de ciclos de feedback permite a adaptação constante e a evolução dos programas, como permite ajustes direcionados ao identificar os pontos fracos do programa piloto. O plano pode garantir que os recursos sejam usados de maneira eficaz para resolver problemas específicos. Por outro lado, o sucesso das experiências piloto proporciona uma base sólida para a ampliação dos programas, pois os erros e acertos já foram testados em menor escala.

Ademais, um quadro prático de soluções e melhorias permite uma análise do desenvolvimento de competências nos formando(a)s garantindo que as qualificações estejam de acordo com as procuras do mercado, aumentando a empregabilidade e a relevância do programa.

3 Assegurar os principais pilares da implementação eficaz

3.1 Formação de diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria da implementação dos novos programas e qualificações

A formação/ capacitação dos diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria é fundamental para o sucesso da implementação de novos programas e qualificações, baseados em competências. Porém, é necessário sublinhar que a implementação desses programas e qualificações pode representar um enorme desafio. Desde logo porque exigem uma transição do “habitual e tradicional” para o “novo e desconhecido”. Isto por si só, pode gerar desconfiança e crises de resistência. Por outro lado, a implementação dos novos programas e qualificações implicará, necessariamente, mudanças no estilo de liderança e gestão dos processos e práticas correntes e nos modelos de comunicação. A formação/ capacitação dos diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria deve ser, por isso, ser abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Avaliação de Impacto; Comunicação; Gestão de desempenho; Gestão de projectos formativos; Gestão estratégica e liderança; Monitorização; Processos de mudança e Recursos; etc.) sinalizados na Ilustração a seguir.

Diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria da implementação dos novos programas e qualificações bem formadores/ capacitados devem ser capazes de conduzir suas instituições com eficácia, garantindo que os novos programas e qualificações atendam às expectativas e contribuam para preparar os aprendentes/ formando(a)s para os desafios do mercado de trabalho.

Ilustração 6: Alguns tópicos para a formação de diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria



Principais tópicos

- Avaliação de Impacto
 - Domínio de técnicas e métodos de realização de avaliações formativas e sumativas.
 - Domínio de técnicas e métodos de avaliação de impacto.

- Comunicação
 - Desenvolvimento de aptidões comunicacionais: como comunicar a visão e os benefícios dos novos programas e qualificações.
 - Utilização de técnicas de comunicação eficaz ao nível interno e externo.
 - Gestão de crises e resistência a mudanças.

- Gestão de desempenho
 - Compreender sistemas de avaliação de desempenho: porquê e como implementar, para a melhoria contínua e a aquisição de novas competências pelos formadores e pessoal de apoio.
 - Planeamento de carreiras: Como planejar carreira e desenvolvimento de aptidões no seio da equipa, com foco na retenção de talentos e na preparação para futuros desafios.

- Gestão de projectos formativos
 - Como criar competências em gestão de projetos para dirigir a implementação dos novos programas e qualificações.
 - Gerir projectos com ferramentas de gestão de projetos (Exp. Gantt, Trello, MS Project) para planeamento, monitorização e ajustamentos.

- Gestão estratégica e liderança
 - Realizar planeamento estratégico centrado na definição de metas e objectivos alinhados com os novos programas e qualificações (como, quando e porquê?).
 - Conhecimentos básicos das principais ferramentas de análise de ambiente interno e externo (SWOT, PESTEL) para a identificação de oportunidades e desafios na implementação dos novos programas e qualificações.
 - Noção de liderança eficaz em ambientes de formação dinâmicos e centrados em competências; Noção de liderança transformacional: como motivar; como envolver equipas; como promover a inovação; como liderar para mudanças.

- Monitorização
 - Princípios básicos de sistemas de gestão de qualidade: acompanhamento, seguimento e avaliação.
 - Técnicas de recolha, tratamento análise de dados (Exp. dashboards, KPIs).

- Processos de mudança
 - Noção de gestão da transição dos currículos tradicionais para os novos programas e qualificações baseados em competências (principais desafios e oportunidades).
 - Estratégias e métodos para envolver as partes interessadas (aprendentes/ formando(a)s, formadores/ tutores/ avaliadores e empregadores) no processo de mudança.

- Recursos
 - Princípios básicos de gestão financeira para assegurar a sustentabilidade dos novos programas e qualificações.
 - Desenvolvimento de estratégias de alocação eficiente de recursos (financeiros, humanos, tecnológicos) para apoiar a implementação dos novos programas e qualificações.

Nota: É também uma mais-valia, para o caso específicos do Directores, algum conhecimento de base sobre a APC/ Resultados de aprendizagem baseados em competências assim como sobre o QNQ: conceitos e estrutura das qualificações e seus elementos.

PARA REFLEXÃO

Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

3.2 Formação de formadores e avaliadores – temáticas

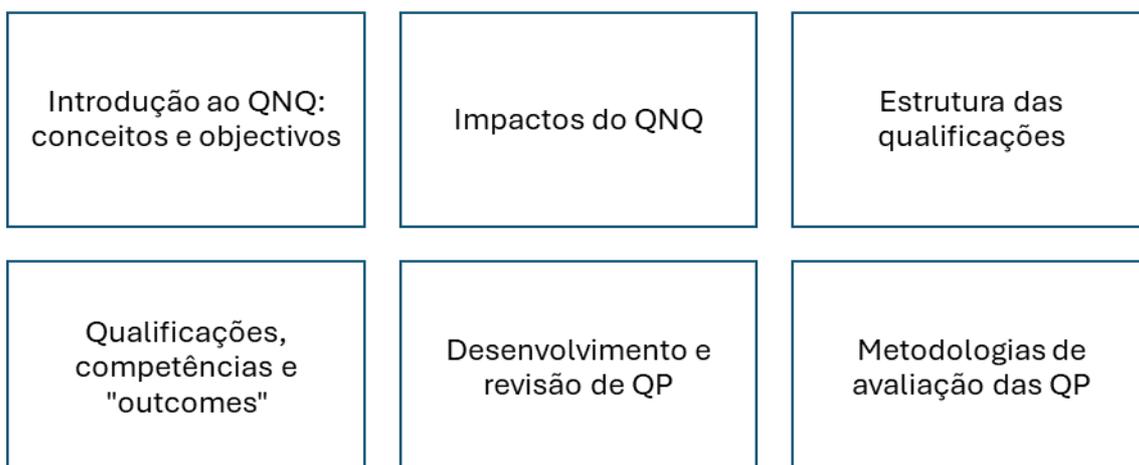
3.2.1 QNQ; conceitos e estrutura das qualificações e seus elementos

Para uma melhor compreensão dos novos programas e qualificações e sua eficaz implementação, torna-se indispensável que os formadores e avaliadores tenham um sólido conhecimento sobre o QNQ e sobre a estrutura das qualificações e seus principais elementos.

A formação dos formadores e avaliadores sobre esta temática deve ser, por isso, abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Introdução ao QNQ – Conceitos e objectivos; Impactos do QNQ; Estrutura das qualificações; Qualificações, competências e outcomes; Desenvolvimento e revisão de qualificações; Metodologias de avaliação das qualificações; etc.) sinalizados na Ilustração a seguir.

Uma formação bem-sucedida dos formadores e avaliadores sobre o QNQ e sobre a estrutura das qualificações e seus principais elementos pode contribuir para uma compreensão profunda dos princípios e práticas que sustentam o QNQ, ficando assim, formadores e avaliadores dotados de competências para desenvolver, avaliar e rever os programas e qualificações de modo a melhor responderem às necessidades tanto dos aprendentes/ formando(a)s quanto do mercado de trabalho.

Ilustração 7: Alguns tópicos para a formação sobre QNQ; conceitos e estrutura das qualificações e seus elementos



Principais tópicos

- Introdução ao QNQ – Conceitos e objectivos
 - O que é o QNQ (definição, conceito, objectivos, propósitos e importância no contexto da formação profissional e da educação).
 - QNQ (transparência, comparabilidade e portabilidade das qualificações).
 - Estrutura do QNQ (os diferentes níveis de qualificação).
 - Descritores de níveis de qualificação.
 - Critérios que definem cada nível de qualificação.
 - Quadros Nacionais, Sectoriais e Regionais de Qualificações (QNQ de Angola – conceitos, objectivos e estrutura).

- Impactos do QNQ
 - Relevância das qualificações no mercado de trabalho (análise de como as qualificações, estruturadas dentro do QNQ, atendem às necessidades do mercado de trabalho e contribuem para a empregabilidade dos aprendentes/ formando(a)s).
 - Discussão sobre a importância das qualificações na promoção da mobilidade profissional e na aprendizagem ao longo da vida.
 - Papel das qualificações na inclusão social (exploração de como o QNQ pode ser utilizado para promover a inclusão social, oferecendo oportunidades de formação e reconhecimento para indivíduos de diversos contextos socioeconômicos).

- Estrutura das qualificações
 - Os elementos que compõem uma qualificação (incluindo unidades de competência, unidades de formação, módulos formativos e os critérios de avaliação).
 - Discussão sobre a carga horária, créditos e sistemas de pontos e como esses elementos se relacionam com a estrutura das qualificações.
 - Detalhes dos diferentes níveis de qualificação, suas descrições e os tipos de programas de formação associados a cada nível.
 - Exemplos práticos de qualificações em diferentes níveis e áreas de formação, para ilustrar como os níveis são aplicados na prática.

- Qualificações, competências e outcomes
 - As qualificações no contexto do QNQ (definição; distinção entre qualificações formais, não formais e informais).
 - As competências (conceito, competências específicas, transversais e transferíveis, e como elas são integradas nas qualificações).
 - Entendimento dos outcomes ou resultados de aprendizagem como a base das qualificações (o que os aprendentes/ formando(a)s devem saber, compreender e serem capazes de fazer após a conclusão de um programa de formação).
 - A importância de descrever claramente os resultados de aprendizagem para garantir a qualidade e a relevância das qualificações.

- Desenvolvimento e revisão de qualificações
 - Metodologia de elaboração de qualificações (identificação das necessidades do mercado de trabalho; estabelecimentos dos referenciais de competência e de formação; estrutura curricular).

- Os principais intervenientes e o seu papel no desenvolvimento de qualificações relevantes e alinhadas com as demandas sociais e económicas.
- Processos de revisão e atualização das qualificações (relevância e alinhamento com as mudanças no mercado de trabalho e nas tecnologias).
- Métodos para incorporar feedback de empregadores, formadores e aprendentes/ formando(a)s no processo de revisão das qualificações.
- Metodologias de avaliação das qualificações
 - Técnicas de avaliação que garantam que os aprendentes/ formando(a)s tenham realmente adquirido as competências definidas pelos outcomes das qualificações.
 - Desenvolvimento de instrumentos de avaliação (testes, portfólios, projetos) que sejam justos, válidos e confiáveis.

PARA REFLEXÃO

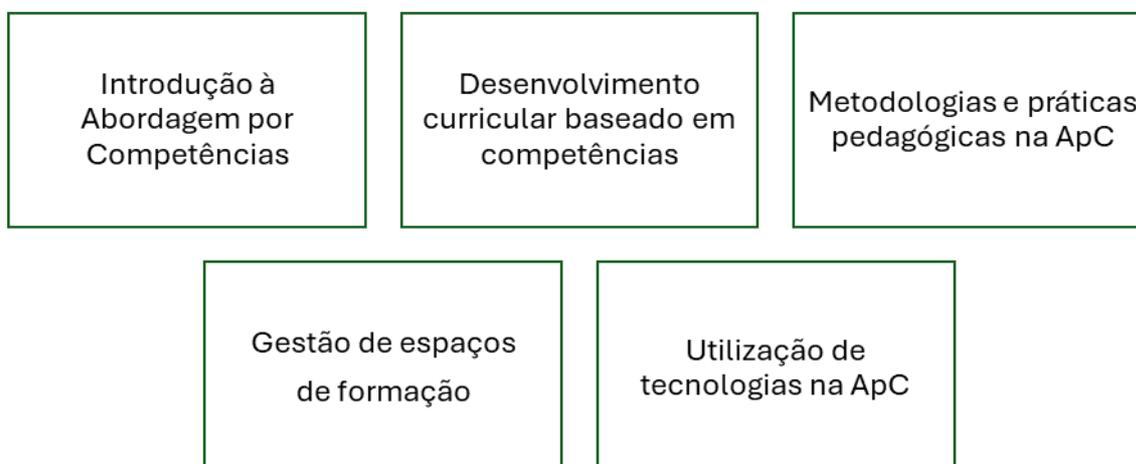
Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

3.2.2 Aplicar a abordagem por competências (APC)

A formação dos formadores e avaliadores na temática de aplicação da APC é importante para garantir a eficácia da metodologia no processo de ensino/ aprendizagem. Formadores e avaliadores bem formadores/ capacitados devem ser capazes de implementar a APC de forma que seus aprendentes/ formando(a)s adquiram não só conhecimentos, mas também competências práticas para a vida profissional e pessoal.

A formação dos formadores e avaliadores sobre a aplicação APC deve ser, por isso, abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Introdução à Abordagem por Competências (APC); Desenvolvimento curricular baseado em competências; Metodologias e práticas pedagógicas na APC; Gestão da sala de espaço de formação; e Utilização de tecnologia na APC) sinalizados na Ilustração a seguir.

Ilustração 8: Alguns tópicos para a formação de Formadores e Avaliadores sobre APC



Principais tópicos

- Introdução à APC
 - Definição, conceitos e importância da APC.
 - Compreender o que é a APC (origem; principais diferenças com formação tradicional baseada em conteúdos).
 - Conceitos centrais da APC (competências, aptidões, atitudes e conhecimentos e suas aplicações em contextos reais).
 - A relevância da APC no contexto formativo moderno (foco na preparação dos aprendentes/ formando(a)s para os desafios do mercado de trabalho).
 - Estudos de casos de implementação com sucesso da APC.

- Desenvolvimento curricular baseado em competências
 - Planeamento de currículos alinhado à APC.
 - Estruturação de unidades de competência, unidades formativas e módulos formativos com base em competências.
 - Como integrar competências específicas e transversais em diferentes disciplinas e atividades.
 - Exemplos práticos de como mapear competências para resultados de aprendizagem e objetivos da formação.

- Metodologias e práticas pedagógicas na APC
 - Metodologias Ativas de Aprendizagem baseada em Problemas (PBL), projetos colaborativos, estudos de caso e simulações.
 - Criação de cenários de aprendizagem que desafiem os aprendentes/ formando(a)s a aplicar suas competências em contextos reais ou simulados.
 - Técnicas de actuação para atuar como facilitador, em vez de transmissor de conhecimento ajudando os aprendentes/ formando(a)s a construir suas próprias competências.
 - Como estruturar atividades de aprendizagem que promovam a reflexão, a resolução de problemas e a tomada de decisões.

- Gestão da sala de espaço de formação
 - Principais técnicas de gestão de espaços de forma que todos os aprendentes/ formando(a)s possam desenvolver suas competências, respeitando as diferentes velocidades e estilos de aprendizagem.
 - Noção de gestão de dinâmicas de grupo.
 - As estratégias para que facilitam os trabalhos de/em grupo e a colaboração para o desenvolvimento de competências como trabalho em equipa e comunicação.

- Utilização de tecnologia na APC
 - Principais ferramentas digitais que suportem a APC (plataformas de aprendizagem online, software de simulação, e aplicativos de avaliação).
 - Exploração de como a tecnologia pode ser usada para personalizar a aprendizagem e monitorizar o desenvolvimento de competências.
 - Conhecer os principais recursos digitais que reforcem a aprendizagem por competências (como criar e utilizar).
 - Discussão de boas-práticas para integrar a tecnologia de maneira eficaz e acessível no ambiente de aprendizagem.

PARA REFLEXÃO

Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

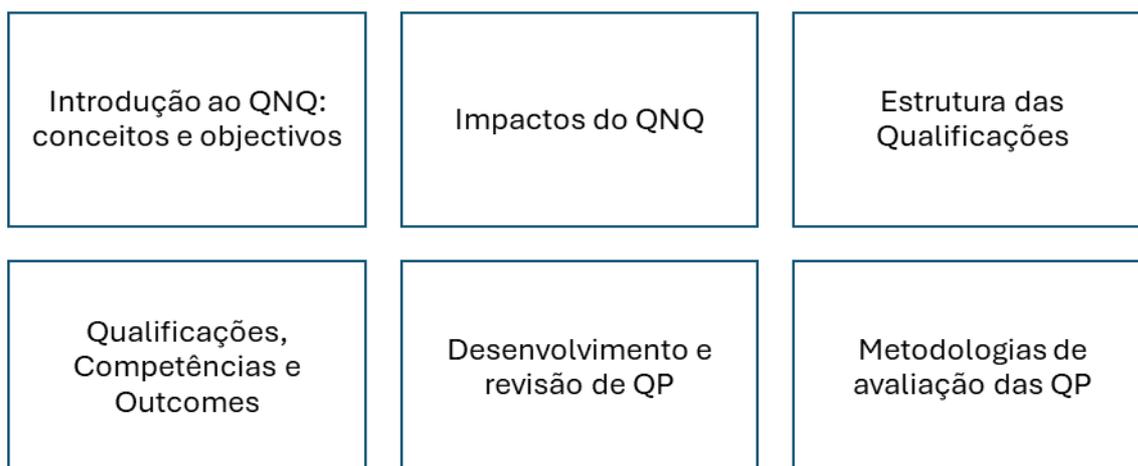
3.2.3 Avaliar de acordo com os princípios do QNQ e qualificações profissionais

Para garantir que as avaliações sejam justas, coerentes e alinhadas com os padrões estabelecidos (nacionais ou internacionais) é importante e fundamental que os formadores e avaliadores disponham de competências bastantes para a realização de avaliações de acordo com os princípios do QNQ e das qualificações profissionais.

Formar, formadores e avaliadores, de como avaliar de acordo com os princípios do QNQ e das qualificações profissionais deve sobremaneira contribuir para que formadores e avaliadores tenham competências para uma melhor compreensão dos princípios do QNQ, bem como das práticas de avaliação que garantam a qualidade e a relevância das qualificações profissionais.

Uma acção de formação/ capacitação de como avaliar, de acordo com os princípios do QNQ e das qualificações profissionais, deve ser abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Introdução ao QNQ e às Qualificações profissionais; Princípios da avaliação no contexto do QNQ; Métodos e ferramentas de avaliação; Avaliação baseada em competências; e Feedback e melhoria) sinalizados na Ilustração a seguir.

Ilustração 9: Alguns tópicos para a formação de Formadores e Avaliadores para Avaliarem de acordo com os princípios do QNQ e das qualificações profissionais



Principais tópicos

- Introdução ao QNQ e às Qualificações profissionais
 - O que é o QNQ (definição, conceito, objectivos, propósitos e importância no contexto da formação profissional e da educação).
 - QNQ (transparência, comparabilidade e portabilidade das qualificações).
 - Estrutura do QNQ (os diferentes níveis de qualificação).

- Descritores de níveis de qualificação.
 - Critérios que definem cada nível de qualificação.
 - Quadros Nacionais, Sectoriais e Regionais de Qualificações (QNQ de Angola – conceitos, objetivos e estrutura).
 - Os elementos que compõem uma qualificação (incluindo unidades de competência, unidades de formação, módulos formativos e os critérios de avaliação).
 - Discussão sobre a carga horária, créditos e sistemas de pontos e como esses elementos se relacionam com a estrutura das qualificações.
 - Detalhes dos diferentes níveis de qualificação, suas descrições e os tipos de programas de formação associados a cada nível.
 - Exemplos práticos de qualificações em diferentes níveis e áreas de formação, para ilustrar como os níveis são aplicados na prática.
- Princípios da avaliação no contexto do QNQ
 - Princípios fundamentais que regem a avaliação no contexto do QNQ (validade, confiabilidade, equidade, transparência e coerência).
 - Aplicação dos princípios fundamentais que regem a avaliação no contexto do QNQ em todas as fases do processo de avaliação (planeamento, aplicação e a revisão).
 - Alinhamento das práticas de avaliação com os resultados de aprendizagem (definidos para cada nível de qualificação dentro do QNQ).
 - Exploração de métodos para garantir que as avaliações meçam efetivamente as competências e conhecimentos que os resultados de aprendizagem pretendem desenvolver.
- Métodos e ferramentas de avaliação
 - Os diferentes tipos de avaliação: avaliações formativas para apoiar o desenvolvimento contínuo; avaliações sumativas para certificar competências.
 - A importância e combinar diferentes métodos de avaliação.
 - Como desenvolver diferentes instrumentos de avaliação: testes, portfólios, estudos de caso e avaliações práticas.
 - As principais técnicas para criar rubricas de avaliação: clarificação de critérios de desempenho; garantir a coerência na avaliação.
- Avaliação baseada em competências
 - Condução de avaliações que meçam realmente a competência.
 - As principais diferenças entre avaliações baseadas em competências e avaliações tradicionais e como elas podem ser integradas no currículo.
 - Avaliação dos aprendentes/ formando(a)s em contextos reais ou simulados.
 - Como utilizar cenários, simulações e projetos práticos como parte do processo de avaliação.
- Feedback e melhoria
 - Utilização de técnicas de feedback claro, construtivo e orientado para o desenvolvimento, que ajude os aprendentes/ formando(a)s a compreenderem suas áreas de força e as áreas que precisam ser melhoradas.
 - Técnicas para incentivar a autoavaliação e a reflexão crítica por parte dos aprendentes/ formando(a)s.
 - Importância da avaliação como parte de um ciclo contínuo de melhoria.
 - Utilização dos resultados das avaliações para informar revisões curriculares e práticas pedagógicas.

PARA REFLEXÃO

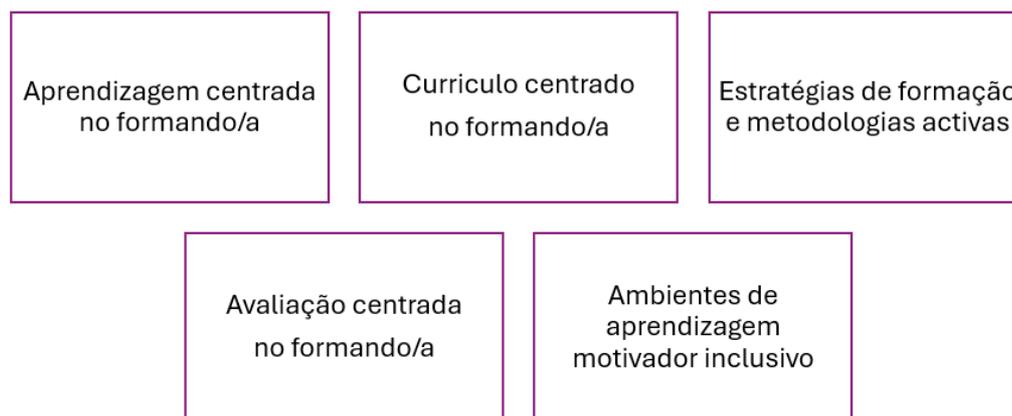
Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

3.2.4 Formando(a) no centro

O aprendente/ formando(a) é o principal sujeito de qualquer processo de ensino/ aprendizagem. Dos formadores e avaliadores é esperado que sejam profissionais que tenham aptidões necessárias para planear, ensinar e avaliar, mas tendo sempre presente e no centro da sua actuação as necessidades e o desenvolvimento do aprendente/ formando(a). Aos formadores e avaliadores compete promover uma formação personalizada e centrada no aprendente/ formando(a).

Uma acção de formação/ capacitação para formadores e avaliadores com foco no aprendente/ formando(a) no centro do processo formativo deve ser abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a); Currículos centrados no aprendente/ formando(a); Estratégias de formação e metodologias ativas; Avaliação centrada no aprendente/ formando(a); Ambientes de aprendizagem inclusivo e motivador) sinalizados na Ilustração a seguir.

Ilustração 10: Alguns tópicos para a formação de Formadores e Avaliadores com o foco no aprendente/ formando(a)



Principais tópicos

- Aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a)
 - Principais conceitos.
 - Princípios de aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a).
 - Definição dos princípios fundamentais da aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a) - personalização, relevância, engajamento ativo e responsabilidade compartilhada.

- Aplicação dos princípios fundamentais da aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a) - criar ambientes de aprendizagem onde os aprendentes/ formando(a)s se sentem valorizados, motivados e responsáveis pelo seu próprio processo de formação.
 - Compreender as diferenças entre abordagens tradicionais (onde o formador é o foco) e a abordagem centrada no aprendente/ formando(a) (onde o aprendente/ formando(a) é o centro).
 - Os benefícios da aprendizagem centrada no aprendente/ formando(a) - estudo de casos e exemplos práticos.
- Planeamento e desenvolvimento de currículos centrados no aprendente/ formando(a)
 - Desenvolvimento de currículos baseado em competências.
 - Planear e desenvolver um currículo flexível e adaptado às necessidades e interesses dos aprendentes/ formando(a)s.
 - Como e porquê incorporar escolhas e caminhos de aprendizagem personalizados dentro do currículo.
 - Envolvimento dos aprendentes/ formando(a)s no processo de planeamento.
 - Técnicas para envolver os aprendentes/ formando(a)s no planeamento do currículo (definição de objetivos de aprendizagem, escolha de atividades, etc.).
 - Métodos para integrar feedback dos aprendentes/ formando(a)s no desenvolvimento e ajustamento contínuos do currículo.
- Estratégias de formação e metodologias ativas
 - Introdução às metodologias ativas e colaborativas.
 - Metodologias promotoras da participação ativa de aprendente/ formando(a): Aprendizagem Baseada em Projetos (PBL); estudos de caso, debates e trabalho em grupo.
 - Técnicas que facilitam a formação colaborativa.
 - Ensino diferenciado (estratégias; adaptação a diferentes necessidades e estilos e ritmos de aprendizagem).
 - Identificar e responder às necessidades individuais dos aprendentes/ formando(a)s.
- Avaliação centrada no aprendente/ formando(a)
 - Introdução à avaliação formativa e feedback contínuo.
 - Como desenvolver práticas de avaliação que forneçam feedback contínuo e construtivo.
 - Como usar a avaliação formativa como uma ferramenta para apoiar a aprendizagem e o desenvolvimento das competências dos aprendentes/ formando(a)s.
 - Conceitos de autoavaliação e coavaliação.
 - Técnicas que incentivem os aprendentes/ formando(a)s a autoavaliar seu trabalho e a participar na avaliação dos seus colegas.
 - Os benefícios da autoavaliação e coavaliação.
- Ambientes de aprendizagem inclusivo e motivador
 - Conceitos de diversidade e inclusão.
 - Como criar um ambiente de aprendizagem que respeite e valorize a diversidade.
 - Práticas inclusivas que abordem as diferentes necessidades, origens culturais e estilos de aprendizagem dos aprendentes/ formando(a)s.
 - Técnicas para construir um clima de sala de aula positivo e seguro.
 - Estratégias para fomentar a motivação intrínseca dos aprendentes/ formando(a)s.

PARA REFLEXÃO

Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

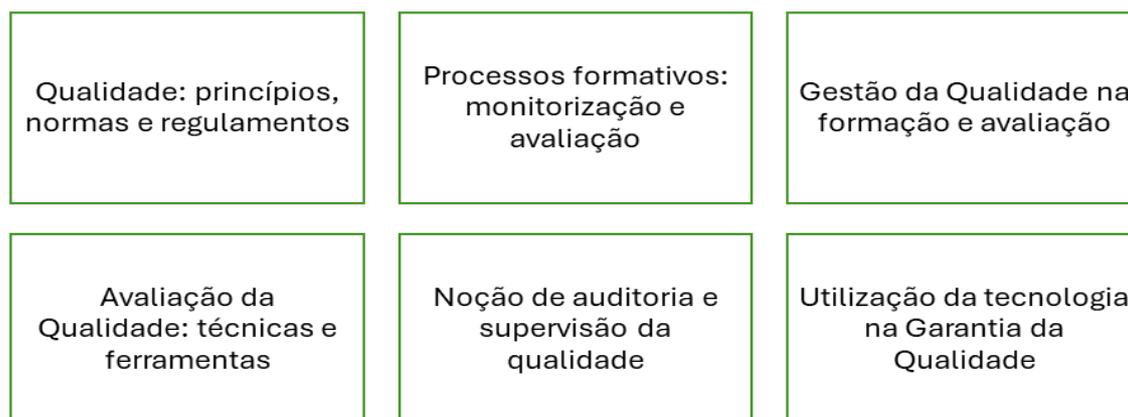
3.3 Formação dos agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação

Os agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação desempenham um papel importante na manutenção e melhoria contínua da qualidade da formação e da avaliação, garantindo que os aprendentes/ formando(a)s recebam uma formação com qualidade, que atenda às suas necessidades e às do mercado de trabalho.

Assim sendo, é fundamental que esses agentes tenham uma sólida e adequada formação, académica e profissional, e preencham os requisitos necessários, em termos de conhecimento e domínio das ferramentas, para monitorizar, avaliar e contribuir para a melhoria constante da qualidade da formação e garantir que os processos formativos sejam conduzidos de maneira eficaz, transparente e em conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos.

A formação dos agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação deve ser, por isso, abrangente e incidir-se sobre, de entre outros, alguns tópicos essenciais (Exp. Qualidade: princípios, normas e regulamentos; Processos formativos: monitorização e avaliação; Gestão da qualidade na formação e avaliação; Avaliação da qualidade: técnicas e ferramentas; Noção de auditoria e supervisão da qualidade; e Utilização da tecnologia na Garantia da Qualidade) sinalizados na Ilustração a seguir.

Ilustração 11: Alguns tópicos para a formação de agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação



Principais tópicos

- Qualidade: princípios, normas e regulamentos
 - Introdução aos princípios fundamentais da qualidade (eficácia, equidade, relevância, eficiência e inovação).
 - Aplicação dos princípios fundamentais da qualidade no contexto da formação e avaliação (como podem ser usados para guiar a supervisão e melhoria contínua).

- Conhecer as normas, diretrizes e regulamentos nacionais e internacionais que regem a qualidade da formação e avaliação (conhecer parâmetros estabelecidos por organismos reguladores).
- Exploração de exemplos práticos de como as normas são implementadas em diferentes contextos de formação.

- Processos formativos: monitorização e avaliação
 - Conhecer principais ferramentas utilizadas na monitorização da qualidade da formação e avaliação.
 - Conhecer métodos de recolha e análise de dados sobre desempenho formativo.
 - Conhecer a importância da monitorização contínua e como pode ser utilizada para identificar áreas de melhoria e sucesso.
 - Conhecer as principais técnicas de avaliação (avaliação da eficácia dos programas de formação; avaliação das metodologias de formação; avaliação das práticas de avaliação, etc.).
 - Conhecer a importância de avaliar tanto os resultados dos aprendentes/ formando(a)s quanto os processos de formação.

- Gestão da qualidade na formação e avaliação
 - Domínio dos principais conceitos relativos à gestão da qualidade.
 - Planear e implementar políticas de qualidade.
 - Assegurar a conformidade com os padrões estabelecidos.
 - Domínio de técnicas para desenvolver planos de ação (abordar lacunas de qualidade identificadas através do monitorização e avaliação).
 - Gestão de riscos no contexto da qualidade da formação e avaliação (identificar, mitigar e gerir riscos).
 - Conhecer a importância de estabelecer processos de melhoria contínua proativos e centrados no feedback.

- Avaliação da qualidade: técnicas e ferramentas
 - Conhecer as principais técnicas de análise de dados.
 - Interpretar resultados de avaliações de qualidade.
 - Tomar decisões informadas com baseadas nos resultados da avaliação.
 - Compreender a importância da tomada de decisões baseada em evidências.
 - Como desenvolver e utilizar instrumentos de avaliação da qualidade (questionários de satisfação, auditorias internas e externas, e análises de dados de desempenho).
 - Como garantir que esses instrumentos são válidos, confiáveis e relevantes.

- Noção de auditoria e supervisão da qualidade
 - Dominar os conceitos básicos de auditoria (interna e externa).
 - Conhecer os procedimentos de auditoria interna e externa (foco na avaliação da conformidade com os padrões de qualidade; foco na identificação de áreas carentes de melhoria).
 - Como conduzir auditorias (imparcialidade, transparência e orientação para a melhoria).
 - Domínio de técnicas de supervisão eficaz dos processos de formação e avaliação.
 - Conhecer a importância da supervisão contínua e colaborativa (envolvimento de stakeholders no processo de garantia da qualidade).

- Utilização da tecnologia digitais na garantia da qualidade

- Domínio das principais plataformas digitais e ferramentas de monitorização.
- Identificar oportunidades e desafios da integração tecnológica na supervisão da qualidade.
- As tecnologias digitais que suportem a monitorização e a avaliação da qualidade (conhecimento de software de gestão de qualidade, plataformas de e-learning e ferramentas de análise de dados).
- Utilização da tecnologia: automatizar processos, melhorar a precisão da avaliação, facilitar o acesso a dados.
- Como utilizar a tecnologia para fomentar a inovação nos processos de formação e avaliação.

PARA REFLEXÃO

Ordene os tópicos acima propostos, de acordo as prioridades da Instituição onde exerce as suas actividades, e identifica outros tópicos que acha que devem ser considerados.

4 APC e QNQ: no centro da implementação dos novos programas e qualificações

4.1 Conceitos, definições e ligações

Os novos programas e qualificações profissionais em Angola estão a ser elaborados com base em resultados de aprendizagem. Trata-se de um processo participativo que envolve não só o INQ, enquanto entidade gestora do Catálogo Nacional de Qualificações (cf. DP Nº 208/22), mas também outros *Stakeholders*.

De sublinhar que, para elaborar programas de formação baseados em competências é importante ter uma visão holística e clara sobre os elementos e características que estão incluídos nestes programas. A característica pedagógica mais distintiva desta abordagem é a do construtivismo social. A ideia central é que os aprendentes/ formando(a)s desenvolvam e construam os seus próprios conhecimentos e procurem formas de otimizar a utilização das competências de outras pessoas no seu percurso de aprendizagem. O construtivismo social é construído sobre os princípios de que a aprendizagem é um processo social e ocorre em ambientes interativos com outras pessoas. Além disso, a aprendizagem é mais eficaz em ambientes práticos e quando a formação está sintonizada com o estilo de aprendizagem do aprendente/ formando(a) (cf. [ACQF. 2022 Practical Handbook for educational professionals and policy makers.](#) / Manual APC).

De acordo com a prática mundial e o [Manual do ACQF](#), os programas de formação baseados em competências possuem as seguintes características, cf. Figura a seguir.

Ilustração 12: Características principais da formação baseada em competências



Fonte: Adaptado do Manual APC do ACQF 2022.

Muitos países em todas as regiões do continente africano desenvolveram e introduziram a Abordagem por Competências (APC) como a principal estrutura para a organização do Ensino Técnico e Formação profissional (ETFP). Mas a implementação efetiva da APC em todo o sistema varia muito entre os países e, em alguns países, a APC coexiste com outros conceitos e estruturas de ETFP.

- Norte: Marrocos, Tunísia e Egito
- África Ocidental: Benim, Cabo Verde, Gana
- África Central: Camarões
- África Austral: Moçambique, África do Sul
- África Oriental: Etiópia, Quénia, Ruanda

As reformas TVET baseadas em APC têm um longo historial em alguns países (Marrocos, Tunísia) e adotaram um âmbito abrangente, que inclui a elaboração de estudos setoriais e preliminares, o desenvolvimento de normas de competência, programas de formação, guias pedagógicos, normas de avaliação, estabelecimento de programas de APC e gestão de fornecedores de programas de APC. Estas reformas incluíram o desenvolvimento das capacidades das equipas de criadores de APC, promoveram o envolvimento das organizações profissionais e setoriais relevantes e incluíram a formação de professores. Marrocos desenvolveu mais de 340 programas baseados na APC em 22 sectores. O Egito começou e avançou com reformas de APC na TVET desde 2018 e, em 2021, lançou a oferta de mais de 35 novos programas de TVET. Cabo Verde desenvolveu a abordagem CBT para qualificações profissionais standard, que são estruturadas por dois elementos principais; a) o perfil profissional (referencial de competências profissionais) e b) o programa de formação (referencial de formação), e no seguimento registado no seu Catálogo Nacional de Qualificações ([CNQ](#)) 64 qualificações profissionais de 15 setores (estudo cartográfico ACQF: Cabo Verde. 2020; Estudo cartográfico do ACQF: Marrocos. 2020).

O estudo baseou-se num quadro analítico comum baseado nas seguintes questões:

- A história e o contexto institucional da introdução da APC
- Os processos de análise do emprego e da análise do potencial económico nos países
- Processos APC para o desenvolvimento de análises da situação de trabalho (ASTs), normas de competências profissionais, normas de formação e normas de avaliação
- O grau de implementação dos programas APC
- Formação de formadores em pedagogia APC
- A criação de um quadro de qualificações relacionadas com as profissões
- o impacto da APC na qualidade dos produtos TVET.

Fonte: [ACQF: Thematic Brief 9: Competence-based training \(CBT\): a brief overview](#). Author: Eduarda Castel-Branco.

Como parte deste estudo, sete países africanos (Benim, Etiópia, Gana, Marrocos, Ruanda, Senegal e Sul África) foram visitados a fim de identificar o grau de implementação da abordagem baseada nas competências em cada um destes países, identificar boas práticas e avaliar os problemas e desafios

encontrados. O [relatório de síntese](#) (UNESCO, IIEP, IFEF. 2020a) contém 18 recomendações e vários resumos comparativos. De um modo geral, podem ser mantidos os seguintes pontos salientes para cada um destes países:

- Na Etiópia, a APC foi introduzida antes do início dos anos 2000 e foi implementada intensivamente a partir dos anos 2005-2006. O país estabeleceu uma forte parceria público-privada na fase de desenvolvimento do padrão de competência ocupacional (referencial). Cada profissão tem as suas próprias normas de competência profissional.
- No Senegal, as primeiras experiências da APC datam de há mais de 15 anos, através de diferentes intervenções dos parceiros internacionais. Em 2015, a nova Lei TVET decretou formalmente que a APC é a metodologia aplicada para a formação técnica e profissional. No entanto, embora existam iniciativas (formais e informais), o APC ainda está em fase experimental.
- A APC em Gana foi introduzida em 2000. Após uma fase experimental, o Gana desenvolveu parcerias público-privadas ao longo dos últimos dez anos para desenvolver quadros de competências empresariais e implementar a formação em APC.
- A presença do APC no Benim remonta a cerca de vinte anos, experimentando-o pela primeira vez no sector do artesanato através de um APC simplificado e adaptado (DACUM). Ao fazê-lo, desenvolveu-se uma parceria entre os representantes dos artesãos e o Estado para assegurar que os aprendizes recebam uma formação dual, o que permitiu modernizar a formação em aprendizagem (aprendizagem renovada).
- O APC foi introduzido em Marrocos em 2003. Após um longo período de experimentação, o APC foi concebido para ser aplicado às três modalidades de formação profissional existentes – residencial, alternância e aprendizagem. Embora todos os programas sejam revistos de acordo com a APC, a sua aplicação pelos formadores continua incompleta.
- Presentes no Ruanda há uma dúzia de anos, os programas segundo a APC foram implementados a partir de 2015. Desde então, o Ruanda implementou e divulgou o APC no seu sistema TVET com base numa parceria público-privada para as duas primeiras fases do APC: a avaliação das necessidades de emprego e o desenvolvimento de normas de competências profissionais.
- Finalmente, na África do Sul, o TVET apresenta uma diversidade de tipos de formação e aprendizagem que surgiram ao longo da história recente do país sem se substituírem uns aos outros. Apenas os dois últimos tipos de formação, Unit Standard Learnership e Dual System Pilot (com implantações ainda bastante limitadas), seguem uma abordagem ApC eficaz, e isto, apenas desde 2012.

Em Angola, a aplicação desta abordagem está na sua fase embrionária, e tem como a sua principal estimuladora o INQ. Efetivamente, a elaboração de Qualificações profissionais baseadas em resultados de aprendizagem é da competência do INQ, fundamentada em critérios próprios, motivada e justificada pela necessidade de responder às demandas de qualificações profissionais 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.

Fonte: DP Nº 210/22, 2022

Resultados de aprendizagem é a tradução do termo inglês “*learning outcomes*”. Segundo a Recomendação do Parlamento e Conselho Europeu 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: Parlamento Europeu, 2008

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

Este conceito está, portanto, relacionado aos conceitos de objectivo e competência. Um objectivo é a declaração de uma intenção pedagógica, mas não necessariamente centrada no aprendente/ formando(a) e, muitas vezes, em um nível mais específico. A competência¹, 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 concepção de Unidades de Formação (UF), que compõem um curso, módulo, programa ou ciclo de formação, a partir da definição de resultados de aprendizagem esperados no final da formação e, em seguida, identificando os dispositivos de ensino e avaliação mais relevantes para desenvolver e avaliar as competências de acordo com os conhecimentos, as aptidões, as atitudes, as responsabilidades e autonomias.

Segundo o CEDEFOP², a *introdução de abordagens baseadas nos resultados da aprendizagem nos programas curriculares de EFP tem suscitado muitas questões no que diz respeito à sua concepção. 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 activa 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 realização destes resultados.*

¹ Angola optou por denominar este descritor “responsabilidades e autonomias”. Portugal utiliza o conceito de “atitude”. 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 QNQ ao invés de “competência” (*competence*), tal como no Quadro Europeu de Qualificações. O argumento é de que “atitude” é efectivamente mais abrangente e é utilizado no QNQ 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 (+).

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 objectivos 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.

Os novos programas e qualificações, baseadas em resultados de aprendizagem, elaborados por determinação do INQ almejam ser relevantes e prioritárias numa determinada Família profissional/ sector produtivo angolano e crê-se que podem responder às necessidades identificadas no sector económico. Trata-se, naturalmente, de uma decisão que requer planeamento, consulta, investigação e elaboração de algum caderno de encargos (cf. ACQF, 2022: Módulo de Formação 10: Quadros de Qualificações. Uma Visão Sistémica, pág. 12).

É preciso sublinhar que não existe uma linguagem comum 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). Contudo, é de se destacar que possam existir princípios orientadores de definição, formulação e apresentação das Qualificações profissionais.

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

No **contexto da educação e da formação**, aplicados de várias formas e a diferentes níveis:

- *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.

No **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 : *Module de Formation 01 : Résultats d'apprentissage dans le Contexte des Cadres de Certification et ACQF, Pag. 10.*

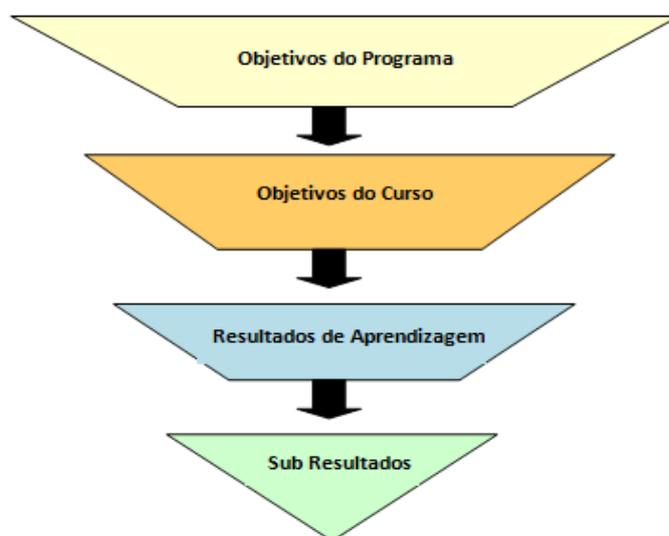
Os resultados de aprendizagem devem ser formulados de forma compreensível por todas as partes envolvidas. O Quadro Metodológico para a Definição de Resultados de Aprendizagem (cf. Eurspace, 2022) chama atenção sobre os seguintes aspectos que devem ser tidos em consideração na formulação dos resultados 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 objectivos 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 aprendentes/ formando(a)s 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: <https://eurspace.eu/pt/ecvet-platform-4/kit-pedagogico-eurspace/quadro-metodologico-para-a-definicao-de-resultados-de-aprendizagem/>

Portanto, os resultados de aprendizagem (de um curso, módulo, programa ou ciclo de formação) devem ser compatíveis com os objectivos da Qualificação, representada na Ilustração, 12, a seguir.

Ilustração 13: Resultados de aprendizagem, objectivos da Qualificação e do programa



Fonte: Eurspace, 2022

4.2 Conciliar a APC e QNQ

A conciliação da Abordagem por Competência (APC) com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) é um exercício importante que exige um aturado conhecimento dos princípios e práticas da APC e dos níveis, descritores e padrões definidos pelo QNQ. Tal exercício envolve, entretanto, um esforço coordenado de alinhamento dos programas de formação (referenciais de formação), das metodologias de ensino/aprendizagem, das avaliações e certificações em consonância com os padrões e descritores do QNQ. Isso assegura que os programas de formação sejam relevantes, de qualidade desejável e reconhecidos, beneficiando os aprendentes/ formando(a)s, empregadores e a sociedade em geral.

De recordar que, o QNQ de Angola comporta 10 níveis de qualificação através nos descritores de conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia (cf. Anexo II do DP Nº 210/22, 2022) e define os níveis de qualificação como sendo “*indicadores de complexidade e/ou profundidade de conhecimentos e aptidões, da autonomia e responsabilidade que um indivíduo deverá ser capaz de demonstrar possuir num determinado nível de Qualificação*” sendo que:

- **Conhecimento**, é o 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**, é a 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.
- **Autonomia e responsabilidades**, a 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 pessoa.

Fonte: DP Nº 210/22, 2022

A conciliação da Abordagem por Competência (APC) com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) requer, entretanto, algumas etapas importantes, conforme Ilustração a seguir.

Ilustração 14: Principais etapas de conciliação da APC com o QNQ



○ **Mapeamento das competências**

O mapeamento das competências significa, tão só, identificar e fazer corresponder as competências identificadas no programa de formação aos níveis de qualificação do QNQ. Cada competência deve corresponder a um nível específico de qualificação, refletindo a complexidade e a profundidade de cada descritor de níveis (conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia).

○ **Definição dos resultados de aprendizagem**

Os resultados de aprendizagem são definidos de acordo com o esperado em termos de competências. Estes resultados devem ser específicos, mensuráveis e estar alinhados com os descritores de nível do QNQ (conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia).

○ **Desenvolvimento de referenciais**

Os referenciais (de competência e de formação) são desenvolvidos de modo a integrarem componentes teóricas e prática, focando nas competências necessárias para atingir os resultados de aprendizagem definidos. As atividades formativas e os materiais de apoio são, por isso, projetados para permitir o desenvolvimento destas competências.

○ **Metodologias de formação focados no aprendente/ formando(a)**

Isto significa que a utilização de metodologias ativas de ensino/ aprendizagem centradas no aprendente/ formando(a) tais como aprendizagem baseada em projetos, estudos de caso, simulações e estágios, etc., que promovem o desenvolvimento e a demonstração de competências por parte do aprendente/ formando(a).

○ **Desenvolvimento de ferramentas de avaliação**

As ferramentas de avaliação devem poder permitir a medição da aquisição de competências de modo objetivo, fiável e consistente com os descritores definidos no QNQ (conhecimento, aptidão,

responsabilidade e autonomia). As avaliações devem/ podem incluir portfólios, provas práticas, avaliações baseadas em desempenho, autoavaliações, etc., de acordo com critérios pré-definidos.

- **Implementação de sistemas de recolha de feedback**

A implementação de um sistema de recolha de feedback contínuo é importante porque ajuda os aprendentes/ formando(a)s a identificar, em tempo real, suas áreas de melhoria e de progresso em relação às competências exigidas. Para garantir que as competências desenvolvidas sejam, de facto, relevantes e de qualidade é necessário ouvir com regularidade a opinião dos aprendentes/ formando(a)s, dos empregadores e outros stakeholders. Assim sendo, é de todo o interesse a criação de mecanismos de colecta e análise do feedback regular.

- **Implementação de ofertas de formação continua para os formadores/ tutores e avaliadores**

Dispor de programas de formação/ capacitação contínua para formadores/ tutores e avaliadores, focando em técnicas de ensino/ aprendizagem e avaliação, baseadas em competências, bem como no entendimento dos níveis e descritores do QNQ é fundamental para garantir que os mesmos possuam as competências necessariamente exigíveis ao processo de ensino/ aprendizagem, isto é que possuam as competências para ensinar e avaliar de acordo com a abordagem por competências e os padrões do QNQ.

- **Acompanhamento e avaliação contínua**

Os sistemas de monitorização e avaliação contínua asseguram que os programas, baseados em competências, estejam alinhados com os padrões do QNQ e seus descritores. Isto pode significar um desafio permanente de revisão, não só, dos referenciais (de competência e de formação) mas também, dos métodos de ensino/ aprendizagem e das ferramentas de avaliação.

- **Sistemas de documentação e certificação de competências**

As instituições devem criar sistemas para documentar e certificar as competências adquiridas pelos aprendentes/ formando(a)s, de acordo com os níveis do QNQ. Isso pode incluir a emissão de certificados ou diplomas que indiquem claramente as competências e o nível de qualificação atingido.

- **Garantia de reconhecimento dos certificados**

As instituições devem assegurar que os certificados e diplomas emitidos sejam reconhecidos nacional e internacionalmente, facilitando a mobilidade dos aprendentes/ formando(a)s e o reconhecimento de suas qualificações no mercado de trabalho. O estabelecimento de mecanismo de garantia de qualidade podem facilitar o processo de reconhecimento (nacional e internacional) dos certificados e diplomas.

4.3 Aplicar a APC: orientações e recomendações para formadores, avaliadores, gestores - bases teóricas e conceptuais, práticas.

A aplicação com eficácia da APC demanda um esforço colectivo e coordenado entre os vários Intervenientes envolvidos: gestores/ coordenadores das instituições, formadores/ técnicos formativos e avaliadores. A cada um se reserva um papel determinado na criação de condições para que as aprendizagens se centrem no aprendente/ formando(a) e sejam relevantes para o mercado de trabalho e estejam alinhados com os padrões de qualidade, de modo a promover o desenvolvimento de competências essenciais e assegurar que os futuros profissionais tenham a preparação desejável para enfrentar os desafios reais do mercado de trabalho.

As bases da APC compreendem uma sequência de princípios (teóricos e práticos) que norteiam a concepção, a implementação e a avaliação dos programas e qualificações, baseados em competências, como se resume na Ilustração a seguir. Uma sólida compreensão dessas bases teóricas e conceituais é fundamental.

Ilustração 15: Princípios (teóricos e práticos) da APC



1. **Definição de competências**

É necessário definir, claramente, as competências. Efectivamente, as competências são uma combinação lógica e querente dos descritores, bastas vezes aqui referido (conhecimento, aptidão, responsabilidade e autonomia), necessárias para a realização, com sucesso, de tarefas específicas em diferentes contextos. As competências devem ser mensuráveis e observáveis em contextos de trabalho ou de atuação. Segundo a Cedefop (2008), *competência é a capacidade de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional ou capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal*. A Cedefop faz notar que a competência não se limita a elementos cognitivos (utilização de uma teoria, de conceitos ou conhecimentos tácitos) mas, engloba igualmente aspetos funcionais (nomeadamente aptidões técnicas), interpessoais (por exemplo aptidões sociais ou organizacionais) e valores éticos (cf. cedefop; European Parliament and council of the European union, 2008).

2. **Foco nos resultados de aprendizagem**

A APC coloca ênfase nos resultados de aprendizagem específicos que os aprendentes/ formando(a)s devem alcançar, ou seja no conjunto dos conhecimentos, capacidades e/ou competências que uma pessoa adquiriu e/ou é capaz de demonstrar após a conclusão de um processo de aprendizagem formal, não formal ou informal (Fonte: Cedefop, 2008; European Parliament and council of the European Union, 2008.).

3. **Alinhamento com mercado de trabalho**

A APC é frequentemente orientada pelas necessidades e expectativas do sector económico e produtivo, isto é, com o mercado de trabalho. Isso garante que as competências desenvolvidas sejam relevantes e aplicáveis, aumentando a capacidade de empregabilidade dos aprendentes/ formando(a)s.

4. **Aprendizagem centrada no aprendiz / formando(a)**

A APC é fundamentada em teorias de aprendizagem centradas no aprendiz/ formando(a). Perante tal abordagem, de centralidade no aprendiz/ formando(a), estes, são agentes ativos no seu próprio processo de aprendizagem pelo que, são estimulados a assumir responsabilidade pelo seu processo de aprendizagem e a desenvolver competências de forma independente, mas colaborativa e participativa.

5. **Combinação entre a teoria e a prática**

Os programas e qualificações, baseados em competências, integram uma componente teoria e outra prática, proporcionando aos aprendentes/ formando(a)s oportunidades para aplicar o conhecimento em contextos reais ou simulados de trabalho. Isso assegura que os aprendentes/ formando(a)s possam aplicar suas competências em situações reais de prática de trabalho.

6. **Flexibilidade dos processos**

A APC permite enorme flexibilidade e personalização durante todo o processo de formação, permitindo a aplicação de diferentes estilos e ritmos de aprendizagem. Os aprendentes/ formando(a)s podem avançar à medida que demonstram domínio das competências necessárias.

7. **Feedback contínuo**

O feedback contínuo é uma parte essencial da APC. Os aprendentes/ formando(a)s recebem feedback regular sobre seu progresso, ajudando-os a identificar áreas de melhoria e consolidação de suas competências.

8. **Avaliação autêntica**

A avaliação na APC é projetada para ser autêntica e prática. Os aprendentes/ formando(a)s devem ser avaliados com base em sua capacidade de demonstrar competências em situações que refletem o ambiente de trabalho ou de actuação real.

9. **Desenvolvimento integral**

A APC promove o desenvolvimento integral dos aprendentes/ formando(a)s combinando aptidões técnicas, cognitivas e comportamentais, isto é, assegura que os aprendentes/ formando(a)s estejam preparados para enfrentar desafios complexos tanto no mercado de trabalho (procura de emprego) e em suas áreas de actuação (empregabilidade).

A Tabela a seguir, sintetiza as principais orientações/ recomendações para os diferentes intervenientes identificados: gestores/ coordenadores das instituições, formadores/ técnicos formativos e avaliadores.

Tabela 18: Principais orientações/ recomendações para os diferentes intervenientes

<p>Gestores/ coordenadores</p>	<p>Principais orientações/ recomendações</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Implementam políticas, diretrizes e orientação claras e objectivas que suportem a APC (determinam a estrutura curricular; as metodologias de ensino/ aprendizagem a aplicar; os modelos de avaliação e seus principais critérios; etc.); - Mobilizam recursos e fundos necessários à implementação da APC (garantem a manutenção das infraestruturas, aquisição de tecnologias, formação de formadores/ técnicos formativos e avaliadores); - Promovem a implementação de qualificações baseadas em competências e assegura que a APC seja implementada adequadamente; - Asseguram que os certificados das competências adquiridas, pelos aprendentes/ formando(a)s, estejam de acordo com os níveis do QNQ e que sejam reconhecidas pelo mercado de trabalho (a nível nacional e internacional) e facilitem a mobilidade; - Dão tratamento cuidadoso a todos os documentos, processos e arquivos relativos às competências adquiridas pelos aprendentes/ formando(a)s e suas respectivas certificações; - Promovem acções de capacitação contínua para formadores/ técnicos formativos e avaliadores (através de programas de desenvolvimento profissional; técnicas e métodos de ensino/ aprendizagem; técnicas e métodos de avaliação; etc.); - Avaliam com regularidade a eficiência e a eficácia dos programas e implementam medidas de melhoria, quando necessário (recolhem e analisam com regularidade o feedback dos aprendentes/ formando(a)s, dos formadores/ técnicos formativos, avaliadores e demais stakeholders: sector económico e produtivo: empresas, indústria e serviços diversos); - Promovem mecanismo de garantia e cultura de qualidade institucional e fomentam a implementação de sistemas de seguimento e acompanhamento contínuos para assegurar que os programas de APC estejam em conformidade com os propósitos estabelecidos.
<p>Formadores/ técnicos formativos</p>	<p>Principais orientações/ recomendações</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Participam activamente na identificação de competências essenciais e necessárias no mercado de trabalho (relaciona-se directamente com empresas/ indústrias e serviços relevantes ou outros stakeholders na identificação das competências necessárias para determinadas

	<p>ocupações; colaboram na elaboração de estudos sectoriais; levantamentos de necessidades de competências; etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantem o desenvolvimento dos currícula (referenciais) em torno das competências identificadas, em parceria com demais stakeholders: sector económico e produtivo: empresas, indústria e serviços diversos para assegurar que as competências sejam relevantes e aplicáveis. - Participam activamente na identificação e no desenvolvimento de referenciais baseados em competências (conforme prática, integrando grupos de trabalho; equipas técnicas; conselhos técnicos; ou outro modo determinado). - Organizam os currícula / referenciais em torno das competências identificadas (por unidades de competência; grupos de competências; competências chaves; competências nucleares; competências transversais; etc.). - Organizam os currícula (referenciais) em torno das competências identificadas, garantindo querencia e integração entre a teoria e a prática (por unidades formativas; módulos de formação; aulas teóricas com estágios práticos; etc.). - Contribuem para a identificação e escolha de melhores práticas e métodos de ensino/ aprendizagem (aprendizagem baseada em projetos; estudos de caso; simulações e estágios, etc.) para promover a aplicação prática das competências. - Participam activamente na formação e no desenvolvimento contínuo dos aprendentes/ formando(a)s, adoptando diferentes metodologias de ensino/ aprendizagem para atender aos estilos e ritmos de aprendizagem dos mesmos. - Participam activamente em programas de formação contínua para se manterem atualizados com as melhores práticas de ensino/ aprendizagem e novas tecnologias de formação. - Colaboram com demais formadores/ técnicos formativos (em pesquisas pedagógicas; melhoria de práticas pedagógicas; melhoria da eficácia do processo ensino/ aprendizagem).
Avaliadores	Principais orientações/ recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> - Participam na definição dos critérios de avaliação (que devem claros e objetivos; que devem garantir confiança e transparência); - Participam na definição dos critérios de avaliação em consonância como os propósitos das competências esperadas; - Propõe a utilização métodos variados de avaliação (avaliação contínua; avaliação sumativa; portfólios; provas de demonstração práticas; autoavaliações; avaliações por pares; etc.);

- Propõe a definição e a prática de avaliações formativas para monitorizar o progresso dos aprendentes/ formando(a)s;
- Acompanham o desempenho e o desenvolvimento dos aprendentes/ formando(a)s e a consolidação de suas competências (emitindo feedback regulares, detalhados e específicos, ajudando os aprendentes/ formando(a)s na identificação de lacunas, áreas de possíveis melhorias e progressão; etc.);
- Propõe a definição e implementação de medidas de ajustamento dos processos de ensino/ aprendizagem (conforme necessário, de acordo com estilos e ritmos de aprendizagem dos aprendentes/ formando(a)s);
- Participam activamente no esforço conjunto para que todos os avaliadores tenham formação adequada para garantir consistência e justeza dos processos de avaliação.

4.4 Casos e fontes pertinentes

A APC e QNQ são elementos centrais na implementação dos novos programas e qualificações em Angola, e visam alinhar a formação profissional com as necessidades do mercado de trabalho e com os padrões internacionais de qualificação. Aqui estão alguns casos relevantes e fontes que demonstram a aplicação desses conceitos em diferentes contextos:

União Europeia

A União Europeia, com o QEQ (Quadro Europeu de Qualificações), serve como um exemplo significativo de como a APC e os QNQ podem ser implementados em diferentes países membros. O QEQ facilita a comparabilidade e a transferência de qualificações entre países, promovendo a mobilidade e o reconhecimento de competências em toda a Europa.

Fonte: CEDEFOP - <https://www.cedefop.europa.eu/pt/themes/skills-labour-market>

Países Africanos

Moçambique

Em Moçambique, a implementação da APC foi adotada como parte da reforma do sistema de formação profissional para alinhar as competências adquiridas pelos aprendentes/ formando(a)s às necessidades do mercado de trabalho. A introdução do QNQ foi fundamental para esta transição, estabelecendo padrões claros e critérios de avaliação baseados em competências.

Fonte: ANEP - <http://www.anep.gov.mz>

Cabo Verde

Resultados de aprendizagem: um dos objetivos chave do QNQ de Cabo Verde

A aplicação da abordagem dos resultados da aprendizagem no desenho e descrição de qualificações é um dos objetivos principais do QNQ, como definido no Artigo 4 do texto jurídico do QNQ ([Portaria Conjunta Nº 10/2020](#)). Além disso, o Artigo 4 especifica que a aplicação da abordagem dos resultados da aprendizagem é necessária para promover a validação da

aprendizagem não formal e informal, oferecendo assim aos cidadãos em situação de vulnerabilidade possibilidades de acesso a aprendizagem contínua e entrar no mercado de trabalho.

“Aplicar uma abordagem baseada em competências para definir e descrever qualificações e promover a validação da aprendizagem não formal e informal, prestando atenção particular aos cidadãos mais susceptíveis ao desemprego ou a formas precárias de emprego cuja participação na formação ao longo da vida e acesso ao mercado de trabalho podem aumentar em consequência dessa abordagem” (Fonte: Artigo 4 da Portaria Conjunta Nº 10/2020).

Os resultados da aprendizagem desempenham um papel múltiplo:

- Técnico: no desenho conceptual e técnico das unidades de competência dos perfis profissionais, e nos módulos de formação, que juntos estruturam as qualificações; na definição dos critérios de avaliação de competências (formação formal, e aprendizagem não-formal e informal).
- Inclusão social: tornam acessíveis as qualificações aos cidadãos com uma história escolar limitada, mas uma experiência tangível de vida e trabalho e competências adquiridas.

A aplicação da abordagem dos resultados de aprendizagem está bem enraizada e estabelecida na elaboração e na gestão de qualificações, especialmente no subsistema de formação profissional.

A UC-SNQ organiza regularmente programas de reforço das capacidades sobre o desenho de qualificações profissionais e abordagem por resultados de aprendizagem aplicada às qualificações e formação profissionais, para diferentes grupos-alvo (partes interessadas, professores da via técnica, formadores, avaliadores, profissionais dos conselhos setoriais, entre outros).³ Estas atividades são comunicadas ao público através do website da UC-SNQ, que publica testemunhos e experiências pessoais dos formados e outros beneficiários destas formações. Estas formações e aprendizagens promovidas pela UC-SNQ contribuem para a divulgação de conceitos e formas práticas de aplicação do QNQ, e para a visibilidade da UC-SNQ enquanto instituição líder da comunicação e implementação do QNQ.

Definição de “qualificações”

No seu Artigo 3, o Decreto-lei nº 4/2018 que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, define *qualificação profissional* como “o resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos”.

A [UC-SNQ](#) esclarece ainda: "Uma Qualificação Profissional é o resultado formal de um processo de avaliação e validação de competências, comprovado por um órgão competente, reconhecendo num indivíduo a aquisição de competências profissionais significativas no trabalho, em conformidade com os referenciais estabelecidos no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), gerido pela Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ)."

Desenvolvimento de qualificações profissionais

³ <https://snq.cv/destaques/>

Os fundamentos conceituais e metodológicos de apoio ao desenho e gestão de qualificações profissionais foram adotados por meio de textos jurídicos, explicados e divulgados por meio de manuais. A UC-SNQ assegura a coordenação, supervisão e disseminação deste conhecimento e base metodológica.

Base conceitual

O “Regime de Qualificações” da UC-SNQ define os princípios mais amplos das qualificações profissionais:

- Âmbito mais alargado e baseado em competências, com valor e significado para o mercado de trabalho;
- Adaptável à evolução dos modos de produção e ocupações;
- Com base em conceitos de habilidades profissionais garantindo a capacidade dos trabalhadores de trabalhar em diferentes contextos e situações de produção;
- Conformidade com os requisitos e formatos de perfis profissionais estruturados em unidades de competência e Programas de formação organizados em módulos associados a unidades de competência;
- Apoiado por programas de aprendizagem que são a base da oferta de formação em educação técnica e sistema de formação vocacional, e permitem a implementação do sistema modular de formação; e
- Desenhadas e formuladas para apoiar a validação dos resultados em diferentes contextos de aprendizagem, incluindo não-formal e informal.

A estrutura da qualificação profissional incluída no CNQ é descrita nas Figuras 3, 4 e 5. O modelo de estrutura dos perfis profissionais e dos programas formativos (que, em conjunto definem as qualificações profissionais) esquematizado nas figuras 4 e 5 ilustra a estreita ligação conceitual e técnica inerente às duas partes do modelo.

Estrutura de qualificações profissionais (Portaria Conjunta Nº 9/2020)



Fonte: UC-SNQ – Apresentação no Webinar do ACQF a 8 Maio 2020

Fonte: Relatório de comparação entre o Quadro Europeu de Qualificações e o Quadro Nacional de Qualificações de Cabo Verde. Em português e inglês. 2024. <https://europass.europa.eu/en/node/2036>

Gana

A missão da TVET no Gana é contribuir para o desenvolvimento de uma mão de obra qualificada, ligando o sistema educativo às necessidades da economia, a fim de dotar os jovens das competências necessárias para melhorar a sua empregabilidade. A evolução do TVET no Gana é influenciada pela crescente procura por parte das empresas de mais educação e formação pós-básica. Gana é um país rico em matérias-primas, especialmente minerais e desde 2010, após a descoberta do vasto campo de petróleo Jubilee, a produção de petróleo tornou-se o 2º maior item de exportação depois do ouro. No entanto, a sua economia continua a basear-se essencialmente na agricultura, apoiando simultaneamente o desenvolvimento do tecido industrial.

Dada a importância do desenvolvimento económico e das necessidades de formação, a ideia de introduzir a APC no nasceu em 2000. Antes desta data, apenas a pedagogia do PPO ou "«outcome based training»" estava em ordem. Tal como no Senegal, a criação da APC remonta a vinte anos. Em 2004, a "Política de Educação e Formação Técnica e Profissional (TVET)" introduziu oficialmente a "Formação Baseada em Competências" (CBT) no sistema inspirado no modelo desenvolvido pelo Botsuana. Em 2006, o sistema TVET recebeu apoio da Agência de Cooperação Internacional do Japão (JICA) para uma fase-piloto de 5 anos.

Sob a tutela do Ministério da Educação, o sistema TVET no Gana é gerido principalmente pelo Conselho para o Ensino e Formação Técnica e Profissional (COTVET). Este foi criado em 2006 para gerir a formação profissional a nível nacional. É o organismo de normalização, regulação e supervisão das atividades de formação profissional em instituições públicas e privadas de EFTP.

Em 2012, o Ministério decidiu harmonizar o APC, bem como o quadro de certificação/qualificação. Com a colaboração dos industriais, desenvolvem-se normas comerciais, desenvolvem-se novos currículos e organizam-se ações de formação, nomeadamente com mestres artesãos do sector informal. Desde 2012, a COTVET, conforme estipulado pelo "Instrumento de Legislação LI 2195", tem o mandato de servir as instituições sob 12 ministérios diferentes; o seu Conselho de Administração é copresidido pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.

Em conclusão, após uma fase experimental, Gana desenvolveu, nos últimos dez anos, parcerias público-privadas para desenvolver estruturas de aptidões segundo a APC e implementar programas de formação construídos de acordo com a APC, mas não generalizou a APC para todo o sistema TVET: os programas de APC/APC dizem respeito apenas a uma pequena percentagem de instituições de TVET, cinco fluxos de formação e principalmente os dois primeiros níveis de certificação ("proficiência" 1 e 2).

Fonte : UNESCO, IIFO, IFEF : Approche par les compétences dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Afrique. Étude à partir de sept pays : d'Afrique : Afrique du Sud, Bénin, Éthiopie, Ghana, Maroc, Rwanda et Sénégal. Rapport synthèse. 2020.

Senegal

Durante a década de 1990, o Senegal iniciou grandes reflexões: a qualidade da formação deveria aumentar a empregabilidade de todos os jovens, incluindo aqueles que tinham completado longos anos de estudo. Na sequência da Conferência sobre Formação Profissional organizada pela OIF em Bamako, em 1998, o Senegal organizou em 2001 uma conferência nacional sobre o ensino técnico e a formação profissional, que, graças às recomendações feitas em Bamako, o levou a uma reforma profunda do sistema TVET. Em 2002, a mesma reunião levou à criação de um Ministério responsável pela formação profissional. Acompanhada pela cooperação francesa e pelo Banco Mundial, a reforma permitiu a criação do Fundo de Desenvolvimento da Formação Profissional.

As primeiras experiências da APC no Senegal datam de há mais de 15 anos, através de várias intervenções das TFP (cooperação bilateral canadiana, francesa, belga e luxemburguesa), no início dos anos 2000. Ao enveredar por esta via, o Senegal decidiu fazer da APC a base da sua reforma educativa, a fim de apoiar uma melhor adequação entre formação e emprego e a melhoria da qualidade da formação para uma população composta por 70% de jovens com menos de 25 anos. Embora a experiência da APC tenha começado em 2003, as primeiras versões da lei-quadro específica foram elaboradas em 2006 por uma comissão tripartida Estado-Empregador-Sindicato. Ainda que, entre 2000 e 2005, estas versões sejam, por vezes, díspares e fragmentadas, várias intervenções permitiram implementar gradualmente projetos de APC em grande escala por parte das FTP.

Em 2015, foi adotada a Lei de Orientação para a Formação Profissional e Técnica, que decretou formalmente que a APC é a metodologia aplicada no Senegal. As recomendações da Assises de l'Éducation de la Formation de 2014 reiteraram as mesmas recomendações feitas no início dos anos 2000 e consagraram definitivamente a opção de implementar a APC. Na altura da realização do estudo no Senegal, em janeiro de 2019, os interlocutores ainda falavam em "experimentação APC", embora iniciativas (formais e informais) já existam há quase 20 anos.

O Ministério do Emprego, Formação Profissional e Artesanato (MEFPA) gere toda a formação profissional: aprendizagem, valorização da experiência adquirida e apoio aos aprendizes. Em conclusão, o Senegal desenvolveu cursos de formação profissional com a APC, mantendo outros ou os mesmos no PPO. A mobilização da ajuda ao comércio pode depender, em parte, dos recursos humanos e financeiros disponibilizados, quer provenientes de financiamento interno quer externo.

Fonte : UNESCO, IIFO, IFEF : Approche par les compétences dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Afrique. Étude à partir de sept pays : d'Afrique : Afrique du Sud, Bénin, Éthiopie, Ghana, Maroc, Rwanda et Sénégal. Rapport synthèse. 2020.

4.5 Desafios, problemas, inovações, soluções

Os desafios

- O desafio de resistência a mudanças

As instituições de formação profissional estão habituadas a métodos tradicionais de formação e avaliação: baseadas em conteúdos, onde o formador é o foco, e não o aprendiz/ formando(a); onde o formador é um transmissor de conhecimento e não um facilitador.

A transição para um sistema baseado em competências exige uma reestruturação completa dos programas e qualificações, habituais e tradicionais, e uma mudança na pedagogia (métodos de ensino e avaliação). Isto pode ser motivo bastante para que a implementação dos novos programas e qualificações encontre focos de resistência tanto das instituições, como dos formadores e avaliadores.

– O desafio da formação/ capacitação de formadores e avaliadores

A eficácia da implementação dos novos programas e qualificações, baseadas em resultados de aprendizagem, depende da competência dos formadores e dos avaliadores, isto é, do conhecimento que possam ter, ou não, sobre o QNQ e sobre a estrutura das qualificações e seus principais elementos. A falta de formação específica e contínua, dos formadores e avaliadores, pode comprometer a implementação dos novos programas e qualificações, desvirtuar os propósitos ou resultar numa incongruente aplicação da APC com resultados negativos na formação. Garantir que os formadores e avaliadores estejam adequadamente preparados para corretamente aplicarem a APC e os critérios do QNQ não deixa, assim, de ser um grande desafio.

– O desafio do real e permanente alinhamento com o mercado de trabalho

A APC e o QNQ garantem que a formação esteja diretamente ligada às competências exigidas pelo mercado de trabalho, aumentando o potencial de empregabilidade dos aprendentes/ formando(a)s, quando formandos. Programas e qualificações desenvolvidos sem consulta adequada ao setor económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos, etc.) podem resultar em competências que não são relevantes ou valorizadas pelos empregadores, por um lado, por outro as rápidas mudanças tecnológicas e económicas podem tornar as competências ensinadas obsoletas, exigindo atualizações contínuas nos programas de formação e nas qualificações.

Assim, não deixa de ser, também, um desafio significativo garantir que as competências ensinadas estejam alinhadas com as necessidades e exigências, atuais e emergentes, do mercado de trabalho.

– O desafio do uso das tecnologias

O uso de tecnologias avançadas e ferramentas digitais, como plataformas de e-learning e ferramentas de avaliação digital, pode facilitar a implementação da APC e melhorar a qualidade da formação. Em contextos com recursos limitados, a integração eficaz da tecnologia na APC e no QNQ pode ser complexa. As instituições de formação em locais e regiões com deficiente infra-estruturação tecnológica podem ter dificuldades em implementar plataformas digitais que suportam a monitorização e a avaliação baseados em competências.

Os problemas

– O problema da escassez de recursos

A implementação eficaz da APC e do QNQ pode exigir recursos significativos, como tecnologia avançada e infraestrutura adequada, que nem todas as instituições possuem. A falta de infraestruturas e escassez de recursos financeiros limita a capacidade de algumas regiões (Províncias) em implementar de modo eficaz APC e do QNQ. Por outro lado, disparidades económicas e regionais (provinciais) podem resultar em desigualdades na distribuição dos recursos disponíveis para a implementação da APC e o QNQ ou no financiamento de programas de formação com qualidade. Portanto, a escassez de recursos é sempre um problema. Outro sim, repentinas mudanças nas políticas governamentais (ou provinciais) ou a emergência de crises económicas podem impactar negativamente os investimentos na formação, comprometendo a implementação da APC e do QNQ. Garantir a qualidade em contextos onde os recursos podem nunca ser suficientes pode resultar num dilema: resistir ou fracassar.

– O problema da avaliação das competências

No contexto da APC e do QNQ, a avaliação de competências é mais complexa do que os métodos tradicionais de avaliação baseados em testes e exames. Desenvolver critérios de avaliação que sejam claros, justos e que reflitam com precisão as competências adquiridas pelos aprendentes/ formando(a)s pode resultar-se num problema, caso os avaliadores não disporem de formação adequada para garantir consistência e justiça aos processos de avaliação ou critérios de avaliação não garantirem confiança e transparência para todos. A dificuldade em padronizar os critérios de avaliação de competências pode levar a inconsistências e problemas de equidade no processo de certificação.

– O problema do reconhecimento das competências

O reconhecimento das competências pode esbarrar-se em várias dificuldades, que limitam a eficácia e a aplicabilidade das qualificações baseadas na APC e no QNQ. Desde logo, devido à ausência de uma harmonização nacional das qualificações. Diferentes padrões, critérios de avaliação e estruturas formativas dificultam a comparação e aceitação das qualificações. Segundo, devido a inconsistência nos padrões de avaliação: a avaliação das competências pode ser inconsistente entre diferentes instituições de formação devido à falta de padronização nos critérios de avaliação e na aplicação da APC. E, terceiro, devido à desatualização e irrelevância das qualificações: as qualificações baseadas em competências precisam ser continuamente atualizadas para refletir as mudanças no mercado de trabalho e nas tecnologias. Quando isso não ocorre, as qualificações podem se tornar obsoletas e não reconhecidas pelos empregadores. Qualificações que não refletem as competências procuradas pelos empregadores podem ser vistas como irrelevantes, dificultando seu reconhecimento pelo mercado de trabalho.

As inovações

– Plataformas digitais de aprendizagem e avaliação

A tecnologia desempenha um papel importante na implementação da APC, com o desenvolvimento de plataformas digitais que permitem uma aprendizagem mais personalizado e uma avaliação contínua. O uso de tecnologias avançadas, como plataformas de e-learning e ferramentas de avaliação digital pode facilitar a implementação da APC e melhorar a qualidade da formação. Ferramentas como *Learning Management Systems (LMS)* e aplicativos de aprendizagem adaptativa têm permitido que os formadores acompanhem o progresso dos aprendentes/ formando(a)s em tempo real, oferecendo feedback instantâneo.

– Parcerias

O estabelecimento de parcerias entre as instituições de formação e o setor económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos, etc.) pode ajudar a alinhar os programas de formação com as necessidades reais do mercado de trabalho, além de fornecer recursos adicionais para a implementação. A colaboração entre instituições de formação e o setor económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos, etc.) tem sido uma inovação chave para garantir que os programas de formação sejam relevantes e eficazes. Programas de estágio e formações baseada em projetos, desenvolvidos em parceria com e o setor económico e produtivo (empresas, indústrias, serviços diversos, etc.) ajudam a garantir que os aprendentes/ formando(a)s adquiram competências diretamente aplicáveis no mercado de trabalho.

– Micro-certificações e formação modular

A introdução de Micro-certificações e a estrutura modular da APC permite, por um lado que os programas de formação sejam adaptados às necessidades individuais dos aprendentes/ formando(a)s, proporcionando um processo de ensino/ aprendizagem mais personalizado e relevante, e por outro lado permite que adquiram e demonstrem competências específicas em menos tempo e de forma mais flexível. Plataformas como *Coursera* e *edX* oferecem Micro-certificações que são reconhecidas por empregadores e podem ser combinadas para formar qualificações maiores. A adoção de metodologias como

Aprendizagem Baseada em Projetos (PBL) e Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL) não deixam de ser uma inovação importante na implementação da APC.

As soluções

– Capacitação de formadores e avaliadores

Para superar possíveis resistências à mudança e melhorar a implementação da APC, programas de formação/ capacitação contínua para formadores e avaliadores são indispensáveis. Ter ofertas permanentes formação/ capacitação e desenvolvimento profissional ajudam os formadores e avaliadores a se manterem atualizados com as melhores práticas e tecnologias educacionais. Tais ofertas tanto podem ser presenciais como online com recursos às TIC.

– Desenvolvimento de parâmetros de avaliação

A adoção de critérios de avaliação claros e padronizados ajuda a resolver problemas relacionados à avaliação das competências. Desenvolver rubricas de avaliação detalhadas que sejam compartilhadas entre todas as instituições de formação pode garantir maior consistência e equidade ao processo de avaliação.

– Melhor acesso a infraestrutura tecnológica

Investir em infraestrutura tecnológica, especialmente em regiões (Províncias) mais desfavorecidas, pode ajudar a superar as barreiras ao uso da tecnologia na APC e no QNQ. Iniciativas governamentais (Governo Central e Governos províncias) para fornecer acesso à internet de alta velocidade e dispositivos tecnológicos em áreas rurais e remotas podem apoiar a implementação de plataformas de aprendizagem digital.

– Facilitar a mobilidade

Para facilitar a mobilidade dos trabalhadores e o reconhecimento das qualificações, é indispensável a implementação de políticas de reconhecimento e harmonização de qualificações em todo o território nacional. A crescente tendência de harmonização de qualificações entre diferentes países e regiões pode aumentar o valor das qualificações baseadas no QNQ, facilitando a mobilidade internacional dos trabalhadores. A criação de acordos bilaterais ou regionais (Exp. com os países da SADC) que reconheçam as qualificações obtidas pode melhorar a empregabilidade e a flexibilidade da força de trabalho.

Tabela 19: Quadro resumo: Desafios, problemas, inovações, soluções

DESAFIOS	PROBLEMAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resistência a mudanças ▪ Formação/ capacitação de formadores e avaliadores ▪ Real e permanente alinhamento com o mercado de trabalho ▪ Uso das tecnologias 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escassez de recursos ▪ Avaliação das competências ▪ Reconhecimento das competências
INOVAÇÕES	SOLUÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plataformas digitais de aprendizagem e avaliação ▪ Parcerias ▪ Micro-certificações e formação modular 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitação de formadores e avaliadores ▪ Desenvolvimento de parâmetros de avaliação ▪ Melhor acesso a infraestrutura tecnológica ▪ Facilitar a mobilidade

5 Roteiro para a implementação: orientações gerais

5.1 Preparação

A implementação de novos programas e qualificações exige um planeamento cuidadoso e uma abordagem estruturada para assegurar que o processo seja bem-sucedido. Equaciona-se os seguintes passos:

- Planeamento e preparação
 - Estabelecer um comitê de implementação para supervisionar todo o processo de implementação dos novos programas e qualificações.
- Análise do contexto e das necessidades
 - Compreender o cenário atual para ajustar os novos programas às realidades locais (provinciais).
 - Identificar o estado atual da formação e das qualificações, incluindo as necessidades do mercado de trabalho, a infraestrutura disponível, e os recursos humanos.
 - Identificar/ selecionar os centros de formação profissional como potencial para implementação dos novos programas e qualificações, de acordo com: especificidade ou área; e nível da qualificação.
 - Garantir que os centros de formação profissional como potencial disponham de condições básicas, incluindo infraestrutura disponível e adequada e recursos humanos competentes.
- Definição de objetivos e metas
 - Estabelecer objetivos claros para a implementação dos novos programas e qualificações.
 - Alinhar os objetivos com as políticas de formação profissional (nacionais e regionais/ províncias), considerando as necessidades do mercado de trabalho.
 - Definir metas específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais (SMART) para guiar o processo de implementação.

5.2 Formação

Para uma implementação eficaz dos novos programas e qualificações é indispensável que os formadores e avaliadores tenham as competências desejáveis. A formação/ capacitação dos formadores e avaliadores torna-se um imperativo incontornável.

- Objectivos:
 - Preparar os profissionais responsáveis pela implementação dos novos programas e qualificações.
 - Preparar formadores e avaliadores para a transição para a APC e o QNQ.
 - Garantir que os formadores e avaliadores estejam familiarizados com as melhores práticas e mudanças no sistema de formação profissional.
- Accões a desenvolver:
 - Formação/ capacitação inicial e contínua para formadores e avaliadores:
 - Implementar programas de formação que incluam conceitos de APC, técnicas de e métodos de ensino/ aprendizagem e avaliação baseados em competências e programas de formação que

incluam conceitos do QNQ e qualificações profissionais (garantir que formadores e avaliadores entendam o QNQ e como aplicá-lo nos novos programas).

- Realizar workshops, seminários e outras capacitações práticas (Organizar workshops de capacitação sobre a APC, métodos de ensino e avaliação baseada em competências.).
- Garantir oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo, como cursos online, formações avançadas e conferências.
- Criar redes de colaboração para troca de experiências e melhores práticas.
- Capacitação das equipas de gestão e supervisão
 - Garantir que as equipas de gestão possam supervisionar e apoiar a implementação.
 - Implementar programas de formação/ capacitação em gestão de projetos formativos, monitorização e avaliação.
 - Estabelecer mecanismos de suporte contínuo para resolver problemas que possam surgir durante a implementação.

5.3 Lançamento

A implementação piloto é essencial para testar e refinar novos programas e qualificações antes de uma adoção mais ampla e abrangente. Um planeamento detalhado, a coleta de dados rigorosa e a disposição para ajustar e melhorar são importantes para o sucesso dessa fase.

○ Objetivo:

- Testar os novos programas e qualificações em um ambiente controlado.

○ Ações a desenvolver:

- Selecionar as instituições específicas para o piloto dos novos programas e qualificações.
- Monitorizar de perto a execução, coletando dados sobre o progresso dos aprendentes/ formando(a)s e a eficácia dos métodos de ensino/ aprendizagem utilizados.

5.4 Plano de novos manuais, guias e materiais de apoio a elaborar e melhorar

Novos manuais, guias e materiais de apoio são importantes para garantir que os novos programas e qualificações sejam implementados de forma eficaz e com consistência. Esses recursos podem servir como material de apoio e orientação para os formadores, avaliadores, aprendentes/ formando(a)s e gestores, fornecendo diretrizes claras e suporte continuado.

Sublinha-se que é importante garantir que todos os formadores, avaliadores e aprendentes/ formando(a)s tenham acesso aos novos recursos. Para tanto, é aconselhável a criação de um sistema de distribuição eficiente, que pode incluir plataformas online, portais de e-learning, e cópias físicas conforme necessário. Sessões de capacitação, workshops e seminários para familiarizar os formadores e avaliadores com os novos recursos, são encorajados.

Sem prejuízo do vier a ser identificado como essencialmente necessário ao longo da implementação dos novos programas e qualificação, são sinalizados, por hora, os seguintes recursos de apoio, cf. Tabela a seguir.

Tabela 20: Novos manuais, guias e materiais de apoio a elaborar e melhorar e seus objectivos

MANUAIS, GUIAS E MATERIAIS DE APOIO	OBJECTIVO(S)
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver manuais que orientem a aplicação do currículo e das metodologias de ensino baseadas na Abordagem por Competências (APC). 	Orientar os formadores
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver guias específicos sobre como conduzir avaliações alinhadas ao QNQ; Criar diretrizes claras sobre a avaliação de competências, incluindo critérios de avaliação, métodos de coleta de evidências, e exemplos de instrumentos de avaliação (Incluir seções sobre ética na avaliação e procedimentos para garantir a equidade e a transparência). 	Orientar os avaliadores
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver guias que expliquem o que é a APC, como os aprendentes/ formando(a)s serão avaliados, e o que se espera deles em termos de desempenho e participação; Incluir dicas de estudo, planeamento de carreira, e recursos adicionais para ajudar na preparação para o mercado de trabalho. 	Orientar os aprendentes/ formando(a)s
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver vídeos instrucionais, apresentações interativas, e módulos de e-learning que complementem os manuais e guias. 	Disponibilizar recursos multimídia
<ul style="list-style-type: none"> Criar questionários, provas práticas, estudos de caso e outros instrumentos de avaliação que possam ser usados de forma padronizada; Desenvolver guias de correção e rubricas detalhadas para assegurar a consistência e a justiça nas avaliações. 	Disponibilizar materiais de avaliação
<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer canais de suporte, como fóruns online, linhas diretas de atendimento e sessões de tutoria; Coletar feedback contínuo e usar essas informações para futuras melhorias nos materiais. 	Suporte e feedback

5.5 Outros aspetos e atividades importantes para a implementação

Para garantir a implementação bem-sucedida dos novos programas e qualificações, além dos aspectos anteriormente abordados, existem outros elementos, actividades e acções importantes que devem ser considerados, pois são fundamentais para assegurar a coerência, a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da implementação dos novos programas e qualificações. Tais elementos, actividades e acções e seus objectivos ficam assim sinalizadas na Tabela a seguir.

Tabela 21: Elementos, actividades e acções importantes para a implementação e seus objectivos

ELEMENTOS, ACTIVIDADES E ACÇÕES	OBJECTIVO(S)
Envolver Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o engajamento ativo de todas as partes interessadas ao longo do processo de implementação.
Estratégias de comunicação	<ul style="list-style-type: none"> Manter uma comunicação clara e transparente sobre o progresso da implementação.

Gestão de mudanças	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a transição para os novos programas e qualificações, minimizando a resistência e maximizando a aceitação.
Avaliação da infraestrutura	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as instituições tenham a infraestrutura adequada para suportar os novos programas e qualificações.
Integração de tecnologias na formação	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que as tecnologias educacionais sejam utilizadas para enriquecer a experiência de ensino e aprendizagem.
Sustentabilidade e financiamento	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que os recursos financeiros sejam necessários e estejam disponíveis para a implementação e sustentação dos novos programas e qualificações; • Assegurar que os novos programas e qualificações possam ser mantidos e atualizados de forma contínua.
Monitorização e avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar o progresso da implementação e identificar áreas que precisam de ajustes e melhorias; • Avaliar o impacto dos novos programas e qualificações sobre os aprendentes/ formando(a)s, formadores e o mercado de trabalho.
Estabelecimento de parcerias e colaboração	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer a implementação por meio de colaborações das partes.
Inclusão, acessibilidade e equidade	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que os novos programas e qualificações sejam acessíveis a todos os aprendentes/ formando (a)s, independentemente de suas circunstâncias; • Garantir que todos os aprendentes/ formando(a)s tenham oportunidades iguais de sucesso.

6 Glossário

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 objectivos, 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 actividades diárias relacionadas com trabalho, família ou lazer. Não é organizada nem estruturada em termos de objectivos, 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 actividade 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 aspectos da actividade 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 actividades planeadas não explicitamente designadas como aprendizagem (em termos de objectivos 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>

Subdomínio: 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

Fonte: ACQF, Cedefop, UNEVOC

7 Literatura internacional e nacional

A. Recursos e publicações do ACQF

ACQF website: <https://acqf.africa/>

ACQF News articles: <https://acqf.africa/news>

ACQF Guidelines: <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines>

ACQF Training Modules: <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules>

ACQF Peer Learning Webinars: <https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars>

ACQF Thematic Briefs: <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs>

ACQF Mapping study collection: <https://acqf.africa/resources/mapping-study>

ACQF on Recognition of Prior Learning: <https://acqf.africa/resources/recognition-of-prior-learning>

ACQF Research on school curriculum: <https://acqf.africa/resources/research>

ACQF Research on RPL and Micro-credentials: <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials>

ACQF Qualifications and Credentials Platform: <https://acqf.africa/qualifications-platform>

ACQF Skills Data Focus: <https://acqf.africa/skills-data-focus>

ACQF Common Profiles of Occupations and Qualifications – dashboard global and African data: <https://acqf.africa/skills-data-focus/occupation-profiles-dashboard>

ACQF Online Job Vacancies – dashboards 4 countries: Egypt, Kenya, Morocco, Tunisia. <https://acqf.africa/skills-data-focus/online-job-ads-analysis-dashboard>

2021

ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2021a. ACQF Capacity Development Programme. Thematic Brief 1. Concepts and definitions on qualifications and qualifications frameworks. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-1-concepts-and-definitions>.

ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2021a. Towards the African Continental Qualifications Framework – Mapping report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala, U. Kyari and T. Sibiyi. <https://acqf.africa/resources/mapping-study/acqf-mapping-report-comprehensive>.

ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2021b. Towards the African Continental Qualifications Framework – Synthesis. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala. <https://acqf.africa/resources/mapping-study/acqf-mapping-report-synthesis>.

ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2021c. ACQF Thematic Brief 4.1: Regional Qualifications Frameworks. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-4-1-regional-qualifications-frameworks-raqf>.

ACQF. 2021. Thematic Brief 1: concepts and definitions. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-1-concepts-and-definitions>

ACQF. 2021. Thematic Brief 2: Competences frameworks. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-2-competences-frameworks>

ACQF. 2021. Thematic Brief 3.1: Level descriptors. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-3-1-level-descriptors>

ACQF. 2021. Thematic Brief 4.1: Regional Qualifications Frameworks. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-4-1-regional-qualifications-frameworks-rgf>

ACQF. 2021. Thematic Brief 6.1: TVET Quality Assurance. Author: E. Castel-Branco. [https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-6-1-tvet-quality-assurance/@@display-file/file/ACQF Thematic%20Brief 6.1 TVET%20Quality%20Assurance WEB.pdf](https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-6-1-tvet-quality-assurance/@@display-file/file/ACQF%20Thematic%20Brief%206.1%20TVET%20Quality%20Assurance%20WEB.pdf)

ACQF. 2021. Thematic Brief 11. Governance and management of NQFs. Author: E. J. Mukhwana. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-11-governance-of-nqfs-nqs>

2022

ACQF. 2022a. Guideline 1: Learning outcomes in the context of NQFs and ACQF. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-1-learning-outcomes-in-the-context-of-qualifications-frameworks-and-systems>

ACQF. 2022b. Guideline 2: Levels and level descriptors in the context of ACQF. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-2-levels-and-level-descriptors-in-the-context-of-acqf>

ACQF. 2022c. Guideline 3: Referencing to ACQF. Authors: C. Jaftha, E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-1-referencing-to-acqf>

ACQF. 2022d. Guideline 4: Validation and recognition of learning. Authors: M. Chiyaba, M. Hamalabbi, F. Cheelo, J. Mwewa. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-3-validation-of-learning>

ACQF. 2022e. Guideline 5: Quality assurance in the context of ACQF. Authors: E. Castel-Branco, K. Allgoo. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-5-quality-assurance-in-the-context-of-qualifications-and-acqf>

ACQF. 2022f. Guideline 6: Registers / databases of qualifications. Authors: M. Chiyaba, M. Hamalabbi, F. Cheelo, J. Mwewa. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-6-registers-and-databases-of-qualifications>

ACQF. 2022g. Guideline 7: Monitoring and evaluation in the context of NQF and ACQF. Authors: E. Hazell, Z. MacDonald. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-7-monitoring-and-evaluation-in-the-context-of-national-qualifications-frameworks-and-acqf>

ACQF. 2022h. Guideline 8: Communication and outreach in the context of NQF and ACQF. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-8-communication-and-outreach-in-the-context-of-qualifications-frameworks-and-acqf>

ACQF. 2022i. Guideline 9: Innovation and technology in the context of NQF and ACQF. Authors: K. Shiohira, P. Molokwane et al. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-9-innovation-and-technology-in-the-context-of-national-qualifications-frameworks-and-acqf>

ACQF. 2022j. Guideline 10: Qualifications and Qualifications Frameworks – the systemic view. Author: A. Bateman. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines/acqf-guideline-10-qualifications-and-national-qualifications-frameworks-systemic-view-1>

ACQF. 2022k. Implementing Competence-Based Training and Education. A practical handbook for educational professionals and policy makers. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/handbook-on-competence-based-training-cbt>

ACQF. 2022l. Training module 1: Learning Outcomes in Qualifications Frameworks and Systems. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-1-learning-outcomes>

ACQF. 2022m. Training module 2: Levels and level descriptors. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: C. Jaftha. Contributors: A. Bateman, E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-2-levels-and-level-descriptors-in-the-context-of-acqf>

ACQF. 2022n. Training module 3: Referencing to ACQF. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: C. Jaftha, E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-3-referencing-to-acqf>

ACQF. 2022o. Training module 4: Validation and recognition of learning. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: M. Chiyaba, M. Hamalabbi, F. Cheelo and J. Mwewa. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-4-validation-and-recognition-of-learning>

ACQF. 2022p. Training module 5: Quality Assurance in the context of ACQF. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: E. Castel-Branco, K. Allgoo. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-5-quality-assurance-in-the-context-of-the-acqf>

ACQF. 2022q. Training module 6: Registration and databases of qualifications. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: M. Chiyaba, M. Hamalabbi, F. Cheelo and J. Mwewa. Contributor: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-6-registers-databases-of-qualifications>

ACQF. 2022r. Training module 7: Monitoring and evaluation in the context of qualifications frameworks or systems. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: Eleanor Hazell, Zahraa McDonald et al. Contributor: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-7-monitoring-and-evaluation-the-context-of-nqfs-and-acqf>

ACQF. 2022s. Training module 8: Communication and outreach in the context of NQF and ACQF. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-8-communication-and-outreach-in-the-context-of-nqf-acqf>

ACQF. 2022t. Training module 9: Innovation and technology in the context of qualifications systems. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: K. Shiohira, P.

Molokwane. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-9-innovation-and-technology-in-the-context-of-qualifications-and-nqfs>

ACQF. 2022u. Training module 10: Qualifications and qualifications frameworks: the systemic view. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: A. Bateman. Contributor: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/training-modules-1-to-10-english/training-module-10-qualifications-and-qualifications-frameworks-a-systemic-view>

ACQF. 2022v. Thematic Brief 8: Qualifications Frameworks in a changing world. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-8-qualifications-frameworks-in-a-changing-world>

ACQF. 2022w. Thematic Brief 9. Competence-based training – a brief overview. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-9-competence-based-training-cbt-a-brief-overview>

ACQF. 2022x. Thematic Brief 10. ACQF level descriptors, the story of the development journey. Author: C. Jaftha. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-10-acqf-level-descriptors-the-story-of-the-development-journey>

ACQF. 2022y. 12 NQFs in Africa: key features. <https://acqf.africa/resources/mapping-study/12-nqfs-in-africa-key-features-2022>

ACQF. 2022z. Progress report ACQF project presented to 5th meeting of Advisory Group ACQF (26/05/2022). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/webinars/progress-report-of-acqf-development-project-presented-to-acqf-ag-5-meeting-26-05-2022>

ACQF. 2022z. Rapport d'avancement du projet ACQF présenté à la réunion du Groupe Consultatif ACQF (26/05/2022). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/webinars/rapport-davancement-du-projet-acqf-presente-a-la-reunion-do-groupe-consultatif-de-lacqf-26-05-2022>

ACQF. 2022z. Relatório de progresso do projeto ACQF apresentado à reunião do Grupo Consultivo do ACQF (26/05/2022). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/webinars/relatorio-de-progresso-do-projeto-acqf-ate-17-maio-2022>

ACQF. 2022aa. A Brief Handbook on the ACQF. <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines>

ACQF. 2022bb. Breve Guia Metodológico - Desenvolvimento de Qualificações Profissionais. Author: O. Correia. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/support-to-countries/supporting-the-nqf-development-process-in-guine-bissau/guia-breve-de-desenvolvimento-de-qualificacoes-profissionais-brief-methodological-guide-on-development-of-professional-qualifications-pt>

2023

ACQF. 2023a. Thematic Brief 13: Micro-credentials: concepts, debates, experiences – towards a common understanding in different parts of the world. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-13-micro-credentials-concepts-debates-experiences-2013-towards-a-common-understanding-in-different-parts-of-the-world>

ACQF. 2023b. Thematic Brief 14: Recognition of Prior Learning gives us wings for transitions to decent work, learning and social activity. Author: E. Castel-Branco. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-14-recognition-of-prior-learning-gives-us-wings-for-transitions-to-decent-work-learning-and-social-activity>

ACQF Policy Document (validated by African Union Member States). 2023.

<https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-policy-document-upon-validation-by-au-member-states-en-fr-pt/acqf-policy-document-en>

ACQF Technical Note 2. 2023c. Registration of qualifications. [https://acqf.africa/capacity-development-programme/technical-notes/technical-note-2-registration-of-qualifications-comparison/@@display-file/file/Technical%20Note%20ACQF-II Registration comparison FINAL WEB.pdf](https://acqf.africa/capacity-development-programme/technical-notes/technical-note-2-registration-of-qualifications-comparison/@@display-file/file/Technical%20Note%20ACQF-II%20Registration%20comparison%20FINAL%20WEB.pdf)

2024

ACQF. 2024. Micro-credentials survey – Summary report and Infographic.

<https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/micro-credentials-survey-results-2024>

ACQF. 2024. Micro-credentials survey – full report. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/micro-credentials-in-africa-results-of-the-survey-2024-full-report>

ACQF. 2024. RPL Survey – Summary report and Infographic. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/rpl-summary-of-survey-results-2024>

ACQF. 2024. RPL Survey – full report. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/recognition-of-prior-learning-rpl-in-africa-full-report>

ACQF. 2024. Recognition of Prior Learning – Handbook for RPL Practitioners. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/recognition-of-prior-learning-rpl-handbook-for-rpl-practitioners>

ACQF. 2024. Qualifications and credentials platform (QCP). Leaflet. <https://acqf.africa/qualifications-platform/leaflet-on-the-qualifications-and-credentials-platfor-qcp>

ACQF. 2024. Qualifications and credentials platform (QCP). Architecture report.

<https://acqf.africa/qualifications-platform/qualifications-and-credentials-platform-architecture-report>

ACQF. 2024. Qualifications and credentials platform (QCP). Baseline needs analysis – stakeholders' needs.

<https://acqf.africa/qualifications-platform/qualifications-and-credentials-platform-baseline-analysis-report-stakeholders-needs>

ACQF. 2024. Report of the 1st NQF Forum – Kinshasa, 18-29 June 2024 (EN). https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/forum-of-national-qualifications-frameworks-forum-des-cadres-nationaux-des-certifications-continentales/en/acqf-nqf-forum-kinshasa-18-20-june-report-synthese_en_web.pdf/@@display-file/file/en/acqf-nqf-forum-kinshasa-18-20-june-report-synthese_en_web.pdf.pdf

ACQF. 2024. Rapport du 1^{er} Forum des CNC – Kinshasa, 18-20 juin 2024 (FR). https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/forum-of-national-qualifications-frameworks-forum-des-cadres-nationaux-des-certifications-continentales/fr/acqf-forum-cnc-18-20-juin-2024-kinshasa-rapport-synthese_final_fr-web.pdf/@@display-file/file/fr/acqf-forum-cnc-18-20-juin-2024-kinshasa-rapport-synthese_final_fr-web.pdf.pdf

ACQF. 2024. Manual de Apoio à Implementação de Cursos e Qualificações do CNQP de Angola.

https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/manual-de-apoio-a-implementacao-de-cursos-e-qualificacoes-do-catalogo-nacional-de-qualificacoes-de-angola/@@display-file/file/Manual-Implem-novas-Qualificac%CC%A7o%CC%83es_FINAL_PT-30082024_WEB*.pdf

B. Fontes internacionais

ANEP – <http://www.anep.gov.mz>

CEDEFOP - <https://www.cedefop.europa.eu/en>

CTVET Gana - <https://ctvet.gov.gh>

TVETA Quênia. <https://www.tveta.go.ke/>

UC-SNQ de Cabo Verde - <https://snq.cv>

ANQEP. 2021. Catálogo Nacional de Qualificações. Metodologia de desenho de qualificações. https://www.anqep.gov.pt/np4/file/535/Metodologia_de_Desenho_de_Qualificacoes.pdf

Eurspace. 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/>

Harris R. et all. Competency-Based Education and Training. Between a Rock and a Whirlpool. https://books.google.cv/books?id=nGnOkT06g4UC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

ILO. 2018. Competency-Based Training (CBT): Introductory Manual. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_757836.pdf

TVET Curriculum Development, Assessment and Certification Council (TVET CDACC). Established by the TVET Act No. 29 of 2013.

UNESCO. 2021. Approche par les compétences dans l'enseignement et la formation techniques et professionnelles en Afrique: études à partir de sept pays d'Afrique : Afrique du Sud, Bénin, Éthiopie, Ghana, Maroc, Rwanda et Sénégal: rapport synthèse. <https://www.iiep.unesco.org/fr/publication/approche-par-les-competences-dans-lenseignement-et-la-formation-techniques-et>

União Europeia. Relatório de comparação entre o Quadro Europeu de Qualificações e o Quadro Nacional de Qualificações de Cabo Verde. Em Português e Inglês. 2024. <https://europass.europa.eu/en/node/2036>

C. Fontes e recursos nacionais

Decreto Presidencial nº 112/24 de 17 de maio

Decreto Presidencial nº 208/22 de 23 de Julho 2022. Cria o Instituto Nacional de Qualificações e aprova o respectivo Estatuto Orgânico. <https://inq.gov.ao/legislation/decreto-presidencial-n-o-208-22-de-23-de-julho-cria-o-inq.pdf>

Decreto Presidencial nº 210/22 de 23 Julho 2022. Cria o Regime Jurídico do SNQ. <https://inq.gov.ao/legislation/decreto-presidencial-n-o-210-22-de-23-de-julho-regime-juridico-do-sistema-nacional-de-qualificacoes.pdf>

Estatuto Orgânico do CENFFOR. DE nº 37/05, de 14 de Março

Estatuto Orgânico do INEFOP. DP n.º 65/23 de 03 de Março.

Estatuto Orgânico do INQ: DP nº 208/22, de 23 de Julho

8 Anexos - Parte I

- Questionário para o inquérito aos grupos-alvo: identificação do existente, principais expectativas e desafios.
- Templates e formulários de apoio aos grupos-alvo e participantes
- Casos e exemplos;
- Outros documentos.

PARTE II: Plano de ação da missão ACQF-II – preparação e piloto de implementação de novos programas e qualificações

9 Parte II: Ações piloto de apoio à implementação

9.1 O âmbito das ações piloto a desenvolver

Bem antes de uma implementação generalizada dos novos programas e qualificações, é prudente a realização de algumas ações piloto de apoio. Tais acções têm o objectivo, com base em feedback real: testar e ajustar processos, materiais e abordagens em um ambiente controlado.

Este processo de teste, avaliação e ajuste é essencial para que as novos programas e qualificações sejam projectos formativos eficazes, inclusivos e de alta qualidade.

As ações piloto são também fundamentais para garantir que a implementação, dos novos programas e qualificações, seja bem-sucedida. O âmbito dessas ações deve, por isso, ser cuidadosamente planeado para abranger determinadas áreas críticas da formação: infraestrutura e capacitação de formadores e avaliadores assegurando que cada aspecto seja validado ou ajustado. Assim, se sugere a observância dos seguintes aspectos:

Ilustração 16: Âmbito das acções piloto a considerar



– Fixação de metas, definição e estabelecimento de objectivos

A implementação das ações piloto são suscetíveis de uma avaliação final. Ter metas e objectivos específicos pré-definidos é importante porque facilitam a avaliação de desempenho no final da implementação da fase piloto. As metas devem ser quantitativas e qualitativas e podem estar relacionadas com o número de aprendentes/ formando(a)s participantes; a satisfação dos formadores e avaliadores sobre a APC; a eficácia dos métodos de avaliação; a satisfação dos stakeholders; etc. Também, é necessário garantir que os objetivos sejam claros - Exp. como avaliar

a adequação dos currículos; a eficácia dos materiais de formação; a preparação dos formadores e avaliadores; e a receptividade e adesão dos aprendentes/ formando(a)s etc.

– **Seleção dos locais onde implementar as acções piloto, os setores e áreas**

Diferentes geografias, para as acções piloto, permitem testar a aplicabilidade dos programas em diferentes contextos. A selecção dos locais onde implementar as acções piloto – preferencialmente em centros públicos de formação profissional, com infraestrutura e recursos adequados para suportar as acções piloto, mas com disposição positiva para inovar (imune à resistência em relação à implementação da APC) deve ser representativa (diferentes Províncias – Exp. Luanda e Huambo).

As acções piloto devem, claramente, incidir sobre programas e qualificações concretos. Tanto quanto possível, devem cobrir uma ampla gama de setores económico e produtivos (Famílias profissionais) e áreas de qualificação para se testar a aplicabilidade. A selecção deve, por um lado ser criteriosa e privilegiar as qualificações relevantes, e de entre estas, as prioritárias para o mercado de trabalho e, por outro lado incluir cursos de diferentes níveis de complexidade e duração para testar a flexibilidade e adaptabilidade dos programas.

– **Acolhimento de um público-alvo diferenciado: aprendentes/ formando(a)s**

A seleção de grupos diversificados de aprendentes/ formando(a)s, formadores e avaliadores para participar das acções piloto, é recomendável.

Os aprendentes/ formando(a)s podem ter diferentes perfis socioeconómicos, faixa etária e até, possuírem habilidade (escolaridade) diferenciadas. A diversidade de aprendentes/ formando(a)s pode representar uma vantagem na avaliação da eficácia dos novos programas e qualificações em diferentes em grupos demográficos e contextos e como atender às diversas necessidades de aprendizagem. Outro sim, é importante garantir a inclusão de aprendentes/ formando(a)s com necessidades especiais ou em situações vulneráveis para testar a acessibilidade e inclusão dos novos programas.

– **Formação e capacitação de formadores e avaliadores**

Garantir que formadores e avaliadores estejam totalmente preparados para implementar e avaliar os novos programas durante a fase piloto é de suma importância. Porém, a implementação deve avançar com os recursos disponíveis, enquanto se mobilizam os ideais.

A selecção e escolha dos formadores e avaliadores pode ser híbrida, mas equilibrada entre aqueles que têm alguma experiência na aplicação da APC, e os novos no conceito. Em contextos de experiência variada este equilíbrio pode encorajar a partilha de informação, conhecimentos e experiências.

A implementação das acções piloto são também uma oportunidade para se ter uma noção esclarecida da necessidade de uma aposta forte na formação/ capacitação dos formadores e avaliadores e despoletar um processo de formação/ capacitação contínua dos mesmos.

Acções como, sessões de formação/ capacitação intensiva para os formadores e avaliadores envolvidos nas acções piloto, com foco na APC e implementação dos princípios do QNQ nos novos métodos de formação é encorajado assim como, garantir suporte contínuo (seminários, workshops, tutorias, Coaching, etc., - presencial e online) para ajudar os formadores e avaliadores a se adaptarem aos novos materiais e métodos. O objectivo é garantir que os formadores e

avaliadores estejam preparados para conduzir os processos formativos e de avaliação, de acordo com os novos critérios e padrões.

– Desenvolvimento e testagem de materiais e métodos formativos

Para uma eficaz realização das acções piloto, torna-se indispensável desenvolver e testar os materiais de formação e recursos didáticos em ambientes reais de aprendizagem. Versões preliminares de materiais – Exp. manuais, guias de formação, recursos digitais alinhados com os novos programas e qualificações e outros recursos didáticos, para uso específico na implementação das acções piloto, podem ser concebidos e testados para avaliar a eficácia dos métodos de formação em um ambiente controlado.

Durante a fase de implementação das acções piloto, avaliações projetadas, como provas, projetos e avaliações práticas podem ser testadas e seus resultados analisados. Rubricas e critérios de avaliação, com base no desempenho dos aprendentes/ formando(a)s e nas observações dos avaliadores sempre podem ser reformuladas ou ajustadas.

Organização de eventos e sessões de formação e avaliação usando os novos métodos e a recolher do feedback dos participantes (clareza, justeza, aplicabilidade e eficácia) dos mesmos, são encorajados e sempre que necessário, os métodos e os materiais devem ser reajustados, com base no feedback recolhido e nas observações realizadas durante a implementação das acções piloto. Estabelecer canais de comunicação para que formadores e avaliadores possam fornecer feedback contínuo durante o piloto pode ser de grande utilidade.

– Monitorização contínua e permanente

Não menos despicienda, é a necessidade de garantir uma monitorização contínua da implementação das acções piloto, com o objectivo claro de acompanhar o progresso das acções, em tempo real, para identificar problemas e propor soluções e melhorias. É recomendável estabelecer um sistema de monitoração permanente, que inclua visitas regulares aos locais de implementação das acções, recolha e tratamento de dados e informações sobre o progresso e a avaliar os resultados das acções em termos de eficácia, eficiência e impacto, avaliar o desempenho da implementação das novas abordagens e materiais, apurando os pontos fortes e áreas carentes de ajustes e melhorias.

Para uma monitorização eficaz, é recomendável a institucionalização de um grupo com mandato claro para executar, de entre outras, as seguintes tarefas:

- Realizar visitas técnicas regulares aos locais (centros de formação) onde decorrem as acções;
- Elaborar relatórios técnicos detalhados sobre o progresso das acções;
- Conduzir avaliações abrangentes, ao final do período piloto, para medir os resultados (Exp. aquisição de competências; adesão dos formadores e avaliadores; satisfação dos aprendentes/ formando(a)s, etc.);
- Comparar os resultados dos diferentes centros de formação para identificar boas-práticas e áreas que precisam de ajustes e melhorias;
- Produzir um relatório final de implementação das acções piloto com as principais conclusões e recomendações para a uma implementação generalizada.

9.2 Breve descrição das qualificações

As qualificações profissionais, em Angola, na sua componente tecnológica/ profissional tem as seguintes características:

1. Comportam um Referencial de Competências (RC)

O referencial de competências consiste no *conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação*, e indica:

- A designação da qualificação e o respectivo código (a atribuir pelo INQ);
- O nível da qualificação de acordo com o QNQ de angolano;
- A carga horária de referência para a qualificação;
- Um campo de observações, relativo a aspectos relevantes, quando aplicáveis, tais como:
 - Condições específicas de acesso à qualificação;
 - Condições de acesso e exercício de profissões e de actividades profissionais.
- A descrição geral da qualificação (ou missão, numa lógica de perfil profissional);
- As actividades principais associadas a esta qualificação;
- A listagem das Unidades de Competência (UC) que integram a qualificação, na sua componente tecnológica/ profissional;
- A descrição de cada UC em resultados de aprendizagem (RA).

2. Comportam um Referencial de Formação (RF)

- O Referencial de Formação é constituído por um conjunto de Unidades Formativas (UF) que consistem num conjunto estruturado de objectivos de aprendizagem e de conteúdos de formação com sequência pedagógica.
- Cada UF está associada e dá resposta a uma UC já definida para a qualificação, na sua componente técnica/ profissional.
- As UF têm carga horária de 25 horas ou 50 horas, de acordo com a UC a que estão associadas.
- A conclusão com aproveitamento da UF significa que a respectiva UC fica certificada.
- A descrição das UF têm os seguintes elementos:
 - Objectivos de aprendizagem;
 - Conteúdos
 - Critérios de desempenho.

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS PARA A QUALIFICAÇÃO			
Técnico/a de Cozinha			
Qualificação (Nível)	Carga horária total	Observações	Notas
1	100		
2	100		
3	100		
4	100		
5	100		
6	100		
7	100		
8	100		
9	100		
10	100		
11	100		
12	100		
13	100		
14	100		
15	100		
16	100		
17	100		
18	100		
19	100		
20	100		
21	100		
22	100		
23	100		
24	100		
25	100		
26	100		
27	100		
28	100		
29	100		
30	100		
31	100		
32	100		
33	100		
34	100		
35	100		
36	100		
37	100		
38	100		
39	100		
40	100		
41	100		
42	100		
43	100		
44	100		
45	100		
46	100		
47	100		
48	100		
49	100		
50	100		
51	100		
52	100		
53	100		
54	100		
55	100		
56	100		
57	100		
58	100		
59	100		
60	100		
61	100		
62	100		
63	100		
64	100		
65	100		
66	100		
67	100		
68	100		
69	100		
70	100		
71	100		
72	100		
73	100		
74	100		
75	100		
76	100		
77	100		
78	100		
79	100		
80	100		
81	100		
82	100		
83	100		
84	100		
85	100		
86	100		
87	100		
88	100		
89	100		
90	100		
91	100		
92	100		
93	100		
94	100		
95	100		
96	100		
97	100		
98	100		
99	100		
100	100		

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS PARA A QUALIFICAÇÃO			
Técnico/a de Cozinha			
Qualificação (Nível)	Carga horária total	Observações	Notas
1	100		
2	100		
3	100		
4	100		
5	100		
6	100		
7	100		
8	100		
9	100		
10	100		
11	100		
12	100		
13	100		
14	100		
15	100		
16	100		
17	100		
18	100		
19	100		
20	100		
21	100		
22	100		
23	100		
24	100		
25	100		
26	100		
27	100		
28	100		
29	100		
30	100		
31	100		
32	100		
33	100		
34	100		
35	100		
36	100		
37	100		
38	100		
39	100		
40	100		
41	100		
42	100		
43	100		
44	100		
45	100		
46	100		
47	100		
48	100		
49	100		
50	100		
51	100		
52	100		
53	100		
54	100		
55	100		
56	100		
57	100		
58	100		
59	100		
60	100		
61	100		
62	100		
63	100		
64	100		
65	100		
66	100		
67	100		
68	100		
69	100		
70	100		
71	100		
72	100		
73	100		
74	100		
75	100		
76	100		
77	100		
78	100		
79	100		
80	100		
81	100		
82	100		
83	100		
84	100		
85	100		
86	100		
87	100		
88	100		
89	100		
90	100		
91	100		
92	100		
93	100		
94	100		
95	100		
96	100		
97	100		
98	100		
99	100		
100	100		

9.3 Implementação dos novos programas e qualificações do CNQP

A implementação dos novos programas e qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP) refere-se ao processo de introdução e adoção de novos cursos e certificações que são oficialmente reconhecidos e integrados no CNQP. Este catálogo é um instrumento essencial para a organização e orientação da oferta de formação profissional, assegurando que as qualificações estejam alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e com as normas de qualidade estabelecidas pelo sistema nacional de formação.

Este processo envolve a criação de novos currículos, a capacitação de formadores, a realização de ações piloto, e a integração dessas qualificações nas ofertas de formação das instituições credenciadas, sempre com um foco contínuo na monitorização e melhoria.

Ilustração 17: O processo de implementação dos novos programas e qualificações do CNQP



Objectivos da implementação

A implementação dos novos programas e qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP) tem como principais objectivos:

- Garantir que as qualificações profissionais oferecidas correspondam às demandas reais do mercado de trabalho, aumentando a empregabilidade dos aprendentes/ formado(a)s, ou seja alinhar a formação às necessidades do mercado;
- Manter altos padrões de qualidade na formação profissional, garantindo que os aprendentes/ formado(a)s adquiram competências relevantes e reconhecidas pelo setor económico e produtivo;
- Promover a mobilidade dos trabalhadores, dentro e fora do país, com qualificações que são reconhecidas nacional e internacionalmente;
- Adaptar a oferta de formação profissional às novas tecnologias, processos e exigências do mercado globalizado, isto é responder a mudanças e inovações.

Envolvimento e participação do aprendente/ formado(a)

O envolvimento e a participação dos aprendentes/ formado(a)s, na concepção, preparação e planeamento da implementação de novos programas e qualificações é essencial para o sucesso do processo. É importante assegurar que os programas atendam às suas necessidades formativas e

profissionais e uma abordagem colaborativa pode não só ajudar a melhorar a qualidade dos programas e qualificações, como também fortalecer o compromisso dos aprendentes/ formando(a)s com a própria formação e desenvolvimento profissional. Envolver os aprendentes/ formando(a)s, desde o início, pode garantir que os programas sejam mais adaptados às suas necessidades e expectativas, promovendo um ambiente de aprendizagem mais eficaz e centrado neles. Por outro lado, quando os aprendentes/ formando(a)s sentem que suas opiniões são valorizadas e incorporadas, tendem a estar mais engajados e comprometidos com o processo de aprendizagem. Por outro lado, o envolvimento dos formandos permite um ciclo de melhoria contínua, onde os programas são constantemente ajustados para melhor atender às suas necessidades.

Assim sendo, há várias formas de concretizar a participação e envolvimento dos aprendentes/ formando(a)s nas várias fases de concepção, preparação e planeamento da implementação de novos programas e qualificações, das quais se pode destacar:

Na fase da concepção dos programas:

- Durante a fase de concepção, os aprendentes/ formando(a)s podem ser consultados para fornecer feedback sobre seus interesses, necessidades de aprendizagem e desafios enfrentados em programas anteriores. Esse feedback ajuda a moldar os novos programas para que sejam mais atrativos e úteis para o público-alvo.
- Aprendentes/ formando(a)s podem ser incluídos em grupos de foco ou comitês consultivos que discutem e avaliam os esboços iniciais dos currículos e qualificações. Isso permite que as suas perspectivas sejam consideradas na definição das competências e conteúdos.
- Envolver os aprendentes/ formando(a)s na identificação de necessidades de formação ajuda a assegurar que os programas abordem lacunas reais em conhecimento e habilidades, tanto no contexto da formação quanto no mercado de trabalho.

Na fase de produção de recursos didáticos:

- Aprendentes/ formando(a)s podem ser convidados a testar materiais didáticos, como manuais, módulos online, e outros recursos, para avaliar sua clareza, usabilidade e relevância. Seus comentários podem orientar a revisão desses materiais antes da implementação oficial.
- O envolvimento dos aprendentes/ formando(a)s na preparação pode levar à criação de recursos que atendam a diferentes estilos de aprendizagem e necessidades específicas, tornando a formação mais inclusiva e eficaz.

Na fase do planeamento da implementação:

- Durante a fase de planeamento, os aprendentes/ formando(a)s podem ser envolvidos na discussão sobre como os novos programas e qualificações, serão integrados ao calendário formativo, qual será o formato das formações (presencial, online ou híbrido), e quais serão os métodos de avaliação.
- Em ações piloto, os aprendentes/ formando(a)s têm a oportunidade de participar de sessões de teste dos novos programas e qualificações e podem dar o seu feedback sobre a experiência.
- Os aprendentes/ formando(a)s podem também ser envolvidos na definição das expectativas e metas para os novos programas e qualificações ajudando a alinhar os objetivos da formação com as ambições e necessidades dos aprendentes/ formando(a)s.

Na fase de comunicar e engajar:

- Por um lado, os aprendentes/ formando(a)s podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias de comunicação que melhor transmitam as vantagens e características dos novos programas e qualificações. Isso é crucial para atrair e engajar novos aprendentes/ formando(a)s. Por lado, alguns aprendentes/ formando(a)s podem ser selecionados ajudar na promoção das ofertas formativas entre seus pares e a esclarecer dúvidas.

Na fase de monitorização:

- Após o início da implementação, é importante que os formandos continuem a oferecer feedback sobre o andamento dos programas e qualificações, permitindo que ajustes contínuos sejam feitos. Essa abordagem torna o processo mais dinâmico e centrado no aprendente/ formado(a).

Estatuto e estado dos novos programas e qualificações

Antes da implementação, os novos programas e qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNQP) passam por uma série de estágios e procedimentos que definem seu estatuto e estado:

- São oficialmente aprovados e têm seu estatuto formalmente reconhecido;
- Permanecem em estado de pré-implementação enquanto os recursos são desenvolvidos, os formadores e avaliadores e outros Stakeholders importantes são capacitados, e as condições logísticas são asseguradas.

Este processo cuidadoso garante que, quando implementados, os novos programas estejam prontos para oferecer uma formação de alta qualidade e alinhada com as necessidades do mercado de trabalho. Assim, **é muito importante observar qual o real estatuto e estado dos novos programas e qualificações considerando as seguintes fases:**

Figura 3: Fases do estatuto e estado dos novos programas e qualificações



1. Fase de desenvolvimento, validação e aprovação

Nesta fase:

- Os novos programas e qualificações são inicialmente desenvolvidas por especialistas em educação e formação, juntamente com representantes do setor económico e produtivo e outras partes interessadas.
- As propostas dos novos programas e qualificações são submetidas a uma consulta pública, onde Stakeholders, como empregadores, associações profissionais, e educadores, podem sugerir sugestões e críticas.
- Uma vez revisadas, novos programas e qualificações passam por uma validação técnica por parte das autoridades responsáveis pela formação profissional e educação. Isso envolve a análise da adequação dos conteúdos curriculares, das competências descritas, e dos métodos de avaliação.
- Os novos programas e qualificações são analisados por comitês ou conselhos que supervisionam o CNQP. Esses órgãos têm a responsabilidade de garantir que as qualificações estejam alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e com as políticas de formação nacional (no caso de Angola, COS – Conselho Sectorial das Qualificações, por Família profissional).
- Após a revisão, os novos programas e qualificações são oficialmente aprovadas, recebem uma referenciação ou um código e são adicionados ou registados no Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais. Nesse ponto, elas ganham um estatuto formal, mas ainda não são implementadas.
- São também nesta fase divulgadas e estão disponíveis ao público em geral – são documentos públicos.

PARA REFLEXÃO

1. Esta fase está devidamente concluída?
2. Todas as etapas foram percorridas ou ainda existem algumas por realizar?
3. Existe alguma reflexão estratégica de como concluir as etapas desta fase ainda em falta, caso existam?

2. Fase de pré-implementação

Nesta fase:

- Alguns programas e qualificações podem entrar em um estado de implementação piloto, onde são testadas em condições controladas em algumas instituições de ensino ou formação. O objetivo é verificar a eficácia do currículo, a adequação dos métodos de ensino/aprendizagem, e a relevância das competências antes da implementação em larga escala.
- Durante a pré-implementação, são desenvolvidos os recursos didáticos, materiais de apoio, guias para formadores e os instrumentos de avaliação. Essas ferramentas são essenciais para assegurar que a implementação ocorra de maneira uniforme e eficaz.

- Antes do lançamento oficial, há um foco na capacitação dos formadores e avaliadores e outros Stakeholders responsáveis pela implementação dos novos programas. Isso assegura que estejam preparados para aplicar corretamente os métodos e conteúdos.

PARA REFLEXÃO

1. Existe alguma reflexão estratégica de como desenvolver os recursos didáticos, materiais de apoio, guias para formadores, e instrumentos de avaliação, indispensáveis à pré-implementação dos novos programas e qualificações?
2. Existe alguma reflexão estratégica sobre a capacitação dos formadores e avaliadores e outros Stakeholders responsáveis pela implementação dos novos programas e qualificações?
3. Existe algum levantamento sobre o número de formadores com necessidades de capacitação para a fase de pré-implementação dos novos programas e qualificações?

3. Fase de planeamento da implementação

Nessa fase:

- São definidos os detalhes logísticos da implementação, como a alocação de recursos, o calendário de lançamento e a seleção das instituições de ensino/ formação que começarão a oferecer as novas qualificações.
- São desenvolvidas e implementadas estratégias de comunicação para informar e engajar os potenciais aprendentes/ formando(a)s, empregadores e outras partes interessadas sobre as novas qualificações e suas vantagens.
- Nesse ponto, os novos programas e qualificações estão prontos para serem implementados, mas ainda não foram adotados pelas instituições de ensino/ formação em larga escala.
- O estado pré-implementação inclui uma monitorização contínua para garantir que todas as condições necessárias para o sucesso da implementação estejam em vigor.

4. Fase de "aguardando implementação"

Nessa fase:

- Após a aprovação e a preparação dos recursos, os novos programas e qualificações entram em um estado de "aguardando implementação" em larga escala.
- Nesse ponto, estão prontos para serem implementados, mas ainda não foram adotados pelas instituições de ensino ou formação em larga escala.
- O estado pré-implementação inclui uma monitorização contínua para garantir que todas as condições necessárias para o sucesso da implementação estejam em vigor.

9.4 Breve descrição dos Centros (Luanda e Huambo)

O INQ identifica como potenciais Centros de Formação profissional para a implementação das acções piloto as seguintes estruturas:

CFP selecionado	Qualificação a implementar	Nível	F Profissional
CINFOTEC (Talatona)	Electricista industrial	3	ENA
	Técnico de instalações eléctricas industriais	5	ENA
CINFOTEC (Huambo)	Soldador	3	MCM
	Técnico de soldadura	5	MCM
	Electricista industrial	3	ENA
	Técnico de incitações eléctricas industriais	5	ENA
CENFOC (Viana)	Soldador	3	MCM
	Técnico de soldadura	5	MCM
CF Profissional Polivalente (Luanda)	Assistente administrativo	3	AGS
	Técnico administrativo	5	AGS
Escola de Hotelaria e Restauração (Talatona)	Cozinheiro	3	ART
	Técnico de cozinha	5	ART

CINFOTEC (Talatona)

O Centro Integrado de Formação Tecnológica (CINFOTEC) Talatona foi criado pelo Decreto Executivo 237/08 de 06 de Outubro. O Centro está vocacionado para realizar formação profissional as áreas de Mecânica, Electricidade e Mecatrónica, Metrologia e Tecnologia de Informação e Comunicação.

Tabela 22: Localização

Província	Município	Comuna	Tel.	E-mail
Luanda	Talatona	Talatona	+244 226 422 606	info@cinfortec.gov.cv

Tabela 23: Principais áreas de formação ministrada

Formação inicial	Formação Contínua
Network Essencial	Frio Industrial
Frio Doméstico	CCNA 1
Electricidade Básica	CNNA 2 – 3
Metrologia	Hidráulica e Pneumática
Electricidade Auto	Administração do Windows Server 2019
	Comandos Eléctricos
	Soldadura MIG/ MAG

Tabela 24: Capacidade instalada - espaços de formação

Espaço de Formação	Nº
Nº de salas de Formação Teórica	08
Nº de salas de Formação prática	08
Nº de oficinas	06
Nº de laboratórios	08

Tabela 25: Capacidade instalada – nº de formadores

Formadores do Centro	Nº
Nº Total de Formadores do Centro	25
Nº Formadores com Formação Pedagógica	25

Nº Formadores sem Formação Pedagógica	-
Nº de Formadores com Experiência em ApC	5
Nº de Formadores sem Experiência em ApC	25

CINFOTEC (Huambo)

O Centro Integrado de Formação Tecnológica (CINFOTEC) do Huambo foi criado pelo Decreto Executivo 259/22 de 25 de Julho. Trata-se de um Centro de referência, vocacionado para a formação profissional, prestação de serviço e consultoria nas áreas tecnológicas de Informação e Comunicação, Electricidade/ Energias renováveis e Mecatrónica, Mecânica/ Produção e Metrologia.

Tabela 26: Localização

Província	Município	Comuna	Tel.	E-mail
Huambo	-	-	+ 244 222 727 871	infohuambo@cinfotec.gov.ao

Tabela 27: Principais áreas de formação ministrada

Formação inicial	Formação Contínua
Informática (na óptica do utilizador)	Sem oferta
Higiene e Segurança no Trabalho	
Eletrónica Básica	
Soldadura	
Mecânica Auto	
Electricidade Auto	
Frio Doméstico	
Frio e Climatização Automóvel	

Tabela 28: Capacidade instalada - espaços de formação

Espaço de Formação	Nº
Nº de salas de Formação Teórica	
Nº de salas de Formação prática	
Nº de oficinas	
Nº de laboratórios	

Tabela 29: Capacidade instalada – nº de formadores

Formadores do Centro	Nº
Nº Total de Formadores do Centro	22
Nº Formadores com Formação Pedagógica	22
Nº Formadores sem Formação Pedagógica	-
Nº de Formadores com Experiência em ApC	8
Nº de Formadores sem Experiência em ApC	14

CENFOC (Viana)

O Centro de Formação Profissional de Construção Civil (CENFOC) localizado no Município de Viana (província de Lunda) é uma instituição pública de Formação tutelada pelo INEFOP, criado ao abrigo do Decreto Executivo n.º 307/08, de 28 de Outubro, com vocação para a formação nas áreas de Construção Civil e Metalomecânica.

Tabela 30: Localização

Província	Município	Comuna	Tel.	E-mail
Luanda	Viana		+244 992 193 852	cenfocangola@gmail.com

Tabela 31: Principais áreas de formação ministrada

Formação inicial	Formação Contínua
Fiscalização de obras	Canalização
Higiene e Segurança no Trabalho	Carpinteiro de Forma e de Limpos
Autocad 2d	Pintura e Estuque
Contabilidade e Finanças	Frio e Climatização Industrial
Contabilidade Informatizada	Pedreiro Ladrilhador
Primavera V10	Electricista Predial
Informática na Óptica do Utilizador	Energias Renováveis
Excel Avançado	Medições e Orçamentos
	Topografia e Desenho Arquitetónico
	Construtor de Edifícios
	Soldadura e Serralharia
	Montador de Estruturas Metálicas

Tabela 32: Capacidade instalada - espaços de formação

Espaço de Formação	Nº
Nº de salas de Formação Teórica	16
Nº de salas de Formação prática	12
Nº de oficinas	04
Nº de laboratórios	02

Tabela 33: Capacidade instalada – nº de formadores

Formadores do Centro	Nº
Nº Total de Formadores do Centro	38
Nº Formadores com Formação Pedagógica	38
Nº Formadores sem Formação Pedagógica	-
Nº de Formadores com Experiência em ApC	31
Nº de Formadores sem Experiência em ApC	07

Centro de Formação Profissional Polivalente (Luanda)

O Centro Polivalente de Formação Profissional foi criado pelo Decreto Executivo nº 107/23, de 20 de julho. O Centro oferece ofertas de formação de cursos administrativos e técnico-profissionais.

Tabela 34: Localização

Província	Município	Comuna	Tel.	E-mail
Luanda	Luanda	-	+ 244 222 015 350	cidadela.kk.inefop24@gmail.com

Tabela 35: Principais áreas de formação ministrada

Formação inicial	Formação Contínua
Informática	Sem oferta
Excel avançado	
Secretariado executivo	
Língua inglesa	
Contabilidade geral	
Contabilidade informatizada	
Eletricidade de baixa tensão	
Soldadura industrial	
Frio industrial	
Máquinas e fluidos	

Tabela 36: Capacidade instalada - espaços de formação

Espaço de Formação	Nº
Nº de salas de Formação Teórica	10
Nº de salas de Formação prática	04
Nº de oficinas	03
Nº de laboratórios	01

Tabela 37: Capacidade instalada – nº de formadores

Formadores do Centro	Nº
Nº Total de Formadores do Centro	14
Nº Formadores com Formação Pedagógica	14
Nº Formadores sem Formação Pedagógica	-
Nº de Formadores com Experiência em ApC	02
Nº de Formadores sem Experiência em ApC	12

EHR

A **Escola de Hotelaria e Restauração (EHR)** é um centro de formação no domínio da Hotelaria e Restauração, criada pelo Decreto executivo conjunto nº 173/10 de 14 de Dezembro. Ministra cursos de ensino-técnico profissional e formação profissional nas áreas de hotelaria, restauração e turismo.

Tabela 38: Localização

Província	Município	Comuna	Tel.	E-mail
Luanda	Talatona	Talatona	+244 923 902 852	cidadela.kk.inefop24@gmail.com

Tabela 39: Principais áreas de formação ministrada

Formação inicial	Formação Contínua
Cozinha	Higiene, Saúde e Segurança Alimentar
Pastelaria e pastelaria	Cozinha
Restaurante	Pastelaria e Panificação
Recepção e andares	Nutrição
Decoração de eventos	Restaurante e Bar
Animação e organização de eventos	Pasta Americana

Tabela 40: Capacidade instalada - espaços de formação

Espaço de Formação	Nº
Nº de salas de Formação Teórica	1
Nº de salas de Formação prática	-
Nº de oficinas	-
Nº de laboratórios	7

Tabela 41: Capacidade instalada – nº de formadores

Formadores do Centro	Nº
Nº Total de Formadores do Centro	19
Nº Formadores com Formação Pedagógica	19
Nº Formadores sem Formação Pedagógica	0
Nº de Formadores com Experiência em ApC	2
Nº de Formadores sem Experiência em ApC	17

10 Parte III: Programa de Formação

10.1 Formação (1) e orientações para boa realização das ações piloto – 2 dias

- Breve descrição

Esta acção de Formação e orientações para boa realização das ações piloto é destinada aos profissionais responsáveis por conduzir e supervisionar as ações piloto durante a implementação dos novos programas e qualificações. Estas ações piloto são fundamentais para testar, avaliar e ajustar os processos antes de sua ampla implementação.

A formação visa garantir que os responsáveis estejam bem-preparados para executar ações piloto com eficiência, coletar dados relevantes, avaliar resultados e implementar melhorias. Isso assegura que os programas sejam refinados e ajustados com base em evidências práticas antes de sua implementação mais ampla.

- Resultados esperados

Responsáveis pela implementação das ações piloto preparados para executar ações piloto com eficiência, coletar dados relevantes, avaliar resultados e implementar melhorias.

- Calendário previsional e local

12_13.09.2024 no INQ (Talatona)

- Conteúdo de formação

- **Compreender as ações piloto**
 - Contextualizar as ações piloto
 - Relevância no processo de implementação de novos programas e qualificações
 - Benefícios de realizar ações piloto
- **Objetivos das ações piloto**
 - Como definir objetivos claros e específicos
 - Objetivos de curto prazo
 - Objectivos de longo prazo
- **Planeamento de ações piloto**
 - Desenvolvimento de um Plano de Ação Piloto:
 - Componentes essenciais de um plano de ação piloto
 - Seleção de amostras representativas e definição dos critérios de participação

- **Gestão de recursos e logística**
 - Importância da identificação e alocação dos recursos
 - Planeamento logístico

- **Execução eficaz das ações piloto**
 - Condução de ações piloto:
 - Estratégias para a implementação prática das ações piloto
 - Gestão de equipas e participantes
 - Monitorização em Tempo Real:
 - Técnicas para monitorizar as ações piloto à medida que elas acontecem
 - Coleta de dados durante a execução

- **Monitoria e Avaliação das Ações Piloto**
 - Desenvolvimento de indicadores de sucesso:
 - Como definir e utilizar indicadores-chave de desempenho (KPIs)
 - Métodos de avaliação qualitativa e quantitativa dos resultados
 - Análise de Resultados:
 - Técnicas para analisar os dados
 - Interpretação dos resultados em relação aos objetivos estabelecidos.

- **Ajustes e Melhoria Contínua**
 - Identificação de áreas de melhoria:
 - Usar os resultados das ações piloto para identificar áreas a ajustar
 - Estratégias para implementar melhorias baseadas em evidências

- **Planeamento de ações corretivas**
 - Planos de ação para abordar as deficiências
 - Ciclo de feedback e como incorporá-lo em futuras fases de implementação

- **Relatórios e disseminação de resultados**
 - Elaboração de relatórios das ações piloto:
 - Estrutura e conteúdo de relatórios abrangentes
 - Redação de relatórios

- **Disseminação de boas práticas e lições aprendidas**
 - Estratégias para compartilhar os resultados das ações piloto com stakeholders e outros centros de formação.
 - Utilização dos resultados para informar e melhorar as práticas futuras.

- [Apresentações](#)

Cf. Apresentações em anexo

10.2 Formação (2) sobre o Manual de Apoio à Implementação- 3 dias

- [Breve descrição](#)

O Manual de Apoio à Implementação é um documento técnico que fornece um conjunto de diretrizes e orientações detalhadas para a implementação eficaz dos novos programas e qualificações no âmbito desenvolvimento do Sistema Nacional de Qualificações em Angola. O Manual serve como um guia

prático/ orientador para formadores, avaliadores, coordenadores, gestores e outros stakeholders envolvidos no processo de implementação dos novos programas e qualificações.

A formação sobre o Manual de Apoio à Implementação tem como objetivo capacitar os formadores, avaliadores, coordenadores, gestores e outros stakeholders para a correta aplicação prática do manual.

- **Resultados esperados**

Stakeholders com uma clara e profunda compreensão do conteúdo do manual

Stakeholders capacitados para a aplicação prática do manual

- **Calendário previsional e local**

18_19_20.09.2024 INQ (Talatona)

- **Conteúdo de formação**

- **Preparar e gerir a implementação dos novos programas de formação e qualificações**
 - Governação: as entidades-líder, seus papéis e responsabilidades, colaboração
 - Instituto Nacional de Qualificações (INQ)
 - Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP)
 - Centro Nacional de Formação de Formadores (CENFFOR)
 - Outros Stakeholders
 - Papéis e responsabilidades, colaboração
- **Compreender os novos programas e qualificações**
 - Principais características comuns - conceptuais, estruturais, ligação ao novo enquadramento (QNQ), ligação ao RVCC
 - Princípio metodológico comum com envolvimento de vários Stakeholders
 - Principais características comuns - conceptuais, estruturais
 - Ligação ao novo enquadramento (QNQ)
 - Ligação ao RVCC
- **Compreender o Catálogo Nacional de Qualificações**
- **Compreender os requisitos importantes para a implementação com qualidade e eficácia dos novos programas e qualificações**
 - Requisitos relativos à organização da oferta; à qualidade dos centros e seus recursos; aos (às) formadores e avaliadores(as); à qualidade dos processos de formação e da avaliação; à qualidade da certificação
 - Requisitos relativos à organização da oferta
 - Requisitos relativos à qualidade dos centros e seus recursos
 - Requisitos relativos aos formadores e avaliadores
 - Requisitos relativos à qualidade dos processos de formação e da avaliação
 - Requisitos relativos à qualidade da certificação

- Requisitos relativos à centralidade dos aprendentes, sua informação, orientação e empoderamento
 - Requisitos relativos à monitoria constante dos processos e resultados da implementação - para identificar e resolver desafios e problemas
- **Compreender como planejar, organizar e gerir a implementação dos novos programas e qualificações**
- Especificidades: a perspectiva macro (nacional e regional)
 - Especificidades: a perspectiva micro - os centros de formação / outras entidades competentes da oferta (escolas, ONGs, outras)
- **Assegurar os principais pilares da implementação eficaz**
- Formação de diretores e equipas de apoio à gestão e monitoria da implementação dos novos programas e qualificações
 - Formação de formadores e avaliadores - temáticas
 - QNQ; conceitos e estrutura das qualificações e seus elementos
 - Aplicar a abordagem por competências (APC)
 - Avaliar de acordo com os princípios do QNQ e qualificações profissionais
 - Aprendentes/ formando(a)s no centro
 - Formação dos agentes e supervisores da qualidade da formação e avaliação
- **Roteiro para a implementação: orientações gerais**
- Preparação
 - Formação
 - Lançamento
 - Plano de novos manuais, guias e materiais de apoio a elaborar e melhorar
 - Outros aspetos e atividades importantes para a implementação
- **Ações piloto de apoio à implementação**
- O âmbito das ações piloto a desenvolver
 - Fixação de metas, definição e estabelecimento de objectivos
 - Selecção dos locais onde implementar as acções piloto, os setores e áreas
 - Acolhimento de um público-alvo diferenciado: aprendentes/ formando(a)s
 - Formação e capacitação de formadores e avaliadores
 - Desenvolvimento e testagem de materiais e métodos formativos
 - Monitorização contínua e permanente

- **Apresentações**

Cf. Apresentações em anexo

10.3 Formação (3) sobre QNQ e APC - 3 dias

- **Breve descrição**

A Formação (3) sobre o QNQ e a APC é destinada aos formadores, avaliadores, coordenadores, gestores e outros stakeholders envolvidos no processo de implementação dos novos programas e qualificações. Esta formação tem como objetivo centralizar e alinhar a compreensão e aplicação do QNQ e da APC, enquanto pilares fundamentais dos novos programas e qualificações. Ademais, objectiva-se:

- **Resultados esperados**

Stakeholders capacitados para garantir a implementação eficaz dos novos programas e qualificações.

Stakeholders capacitados para aplicar os princípios fundamentais do QNQ e da APC em suas práticas.

- **Calendário previsional**
24_25_26.09.2024 INQ (Talatona)

- **Conteúdo de formação**

→ **Introdução ao QNQ – Conceitos e objectivos**

- **O que é o QNQ**
 - Definição
 - Conceito
 - Objectivos
 - Propósitos e importância no contexto da formação profissional e da educação
- **QNQ**
 - Transparência, comparabilidade e portabilidade das qualificações
 - Estrutura do QNQ (os diferentes níveis de qualificação)
 - Descritores de níveis de qualificação
 - Critérios que definem cada nível de qualificação
 - QNQ, QSQ e QRQ
 - QNQ de Angola – conceitos, objectivos e estrutura

→ **Impactos do QNQ**

- Relevância das qualificações no mercado de trabalho (análise de como as qualificações, estruturadas dentro do QNQ, atendem às necessidades do mercado de trabalho e contribuem para a empregabilidade dos formados)
- Discussão sobre a importância das qualificações na promoção da mobilidade profissional e na aprendizagem ao longo da vida
- Papel das qualificações na inclusão social (exploração de como o QNQ pode ser utilizado para promover a inclusão social, oferecendo oportunidades de formação e reconhecimento para indivíduos de diversos contextos socioeconômicos)

→ **Estrutura das qualificações**

- Os elementos que compõem uma qualificação (incluindo unidades de competência, unidades de formação, módulos formativos e os critérios de avaliação)
- Discussão sobre a carga horária, créditos e sistemas de pontos e como esses elementos se relacionam com a estrutura das qualificações
- Detalhes dos diferentes níveis de qualificação, suas descrições e os tipos de programas de formação associados a cada nível
- Exemplos práticos de qualificações em diferentes níveis e áreas de formação, para ilustrar como os níveis são aplicados na prática

→ **Qualificações, competências e outcomes**

- As qualificações no contexto do QNQ (definição; distinção entre qualificações formais, não formais e informais)
- As competências (conceito, competências específicas, transversais e transferíveis, e como elas são integradas nas qualificações)
- Entendimento dos outcomes ou resultados de aprendizagem como a base das qualificações (o que os aprendentes devem saber, compreender e serem capazes de fazer após a conclusão de um programa de formação)
- A importância de descrever claramente os resultados de aprendizagem para garantir a qualidade e a relevância das qualificações

→ **Desenvolvimento e revisão de qualificações**

- Metodologia de elaboração de qualificações (identificação das necessidades do mercado de trabalho; estabelecimentos dos referenciais de competência e de formação; estrutura curricular)
- Os principais intervenientes e o seu papel no desenvolvimento de qualificações relevantes e alinhadas com as demandas sociais e económicas.
- Processos de revisão e atualização das qualificações (relevância e alinhamento com as mudanças no mercado de trabalho e nas tecnologias)
- Métodos para incorporar feedback de empregadores, formadores e aprendentes no processo de revisão das qualificações

→ **Metodologias de avaliação das qualificações**

- Técnicas de avaliação que garantam que os aprendentes/ formando(a)s tenham realmente adquirido as competências definidas pelos outcomes das qualificações.
- Desenvolvimento de instrumentos de avaliação (testes, portfólios, projetos) que sejam justos, válidos e confiáveis

→ **Introdução à APC**

- Definição, conceitos e importância da APC
- Compreender o que é a APC (origem; principais diferenças com formação tradicional baseada em conteúdos)
- Conceitos centrais da APC
 - Competências
 - Aptidões
 - Atitudes e conhecimentos e suas aplicações em contextos reais.
- A relevância da APC no contexto formativo moderno (foco na preparação dos aprendentes/ formando(a)s para os desafios do mercado de trabalho)
- Estudos de casos de implementação com sucesso da APC

→ **Desenvolvimento curricular baseado em competências**

- Planeamento de currículos alinhado à APC
- Estruturação de unidades de competência, unidades formativas e módulos formativos com base em competências
- Como integrar competências específicas e transversais em diferentes disciplinas e atividades.
- Exemplos práticos de como mapear competências para resultados de aprendizagem e objetivos da formação

→ **Metodologias e práticas pedagógicas na APC**

- Metodologias Ativas de Aprendizagem baseada em Problemas (PBL), projetos colaborativos, estudos de caso e simulações
- Criação de cenários de aprendizagem que desafiem os aprendentes/ formando(a)s a aplicar suas competências em contextos reais ou simulados
- Técnicas de actuação para atuar como facilitador, em vez de transmissor de conhecimento ajudando os f aprendentes/ formando(a)s a construir suas próprias competências.
- Como estruturar atividades de aprendizagem que promovam a reflexão, a resolução de problemas e a tomada de decisões

→ **Gestão da sala de espaço de formação**

- Principais técnicas de gestão de espaços de forma que todos os aprendentes/ formando(a)s possam desenvolver suas competências, respeitando as diferentes velocidades e estilos de aprendizagem
- Noção de gestão de dinâmicas de grupo.
- As estratégias para que facilitam os trabalhos de/em grupo e a colaboração para o desenvolvimento de competências como trabalho em equipa e comunicação

→ **Utilização de tecnologia na APC**

- Principais ferramentas digitais que suportem a APC (plataformas de aprendizagem online, software de simulação, e aplicativos de avaliação)
- Exploração de como a tecnologia pode ser usada para personalizar a aprendizagem e monitorizar o desenvolvimento de competências
- Conhecer os principais recursos digitais que reforcem a aprendizagem por competências (como criar e utilizar). Discussão de boas-práticas para integrar a tecnologia de maneira eficaz e acessível no ambiente de aprendizagem

- **Apresentações**

Cf. Apresentações em anexo

10.4 Formação (4) sobre Monitoria e qualidade da implementação: 1 dia

- **Breve descrição**

A Formação (4) sobre Monitoria e Qualidade da Implementação é uma acção de capacitação direccionada aos profissionais responsáveis por garantir que a implementação dos novos programas e qualificações ocorra de maneira eficiente, eficaz e em conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos.

- **Resultados de aprendizagem esperados**

Esta formação é planeada para capacitar os participantes com as aptidões e conhecimentos necessários para monitorizar continuamente os processos de implementação e assegurar que estejam alinhados com os objetivos estratégicos e os padrões de qualidade desejados.

Stakeholders capacitados para acompanhar, avaliar e garantir a qualidade na implementação

Stakeholders com competências para assegurar que os processos de implementação estejam alinhados com os padrões de qualidade estabelecidos

- **Calendário previsional**

27.09.2024

- **Conteúdo de formação**

→ **Fundamentos da monitoria e avaliação**

- Conceitos Básicos de Monitoria
 - Definição de monitoria
 - Tipos de monitoria: monitoria formativa (em andamento) e monitoria sumativa (após a implementação)
- Avaliação de Qualidade
 - Critérios de Qualidade
 - Principais critérios de qualidade na formação
 - Relevância
 - Eficácia
 - Eficiência, impacto e sustentabilidade.
- Métodos de Avaliação
 - Introdução aos métodos qualitativos e quantitativos de avaliação
 - Pesquisas, entrevistas, análise de dados e observações diretas

→ **Planeamento e Implementação da Monitoria**

- Desenvolvimento de um Plano de Monitoria
 - Componentes de um Plano de Monitoria
 - Ferramentas de Monitoria:
 - Introdução a ferramentas digitais e manuais utilizadas para a coleta e análise de dados, como softwares de gestão de projetos, questionários online, e planilhas de Monitorização.
 - Identificação de Indicadores de Desempenho
 - Indicadores Qualitativos e Quantitativos
 - Como definir e utilizar indicadores
- Fontes de Dados:
 - Identificação das principais fontes de dados.

→ **Implementação da Qualidade na Formação**

- Garantia de Qualidade na Implementação
 - Princípios de Qualidade
 - Papel dos Supervisores de Qualidade
- Monitorização contínua
- Técnicas de monitorização contínua
- Documentação e relatórios

→ **Análise e Uso de Dados para Melhoria Contínua**

- Análise de Dados de Monitoria
 - Processamento de Dados
 - Interpretação de Resultados
- Feedback e ajustes na implementação
- Incorporação de feedback
- Ciclo de melhoria contínua

→ **Gestão de riscos e resolução de problemas**

- Identificação e avaliação de riscos
- Gestão de riscos na implementação
- Planeamento de contingência
- Resolução de problemas
- Métodos de resolução de problemas
- Documentação de soluções

→ **Relatórios de qualidade e disseminação de resultados**

- Elaboração de Relatórios de Qualidade
- Estrutura de relatórios
- Comunicação de resultados
- Disseminação e uso dos resultados
- Partilha de boas práticas
- Utilização dos resultados

- **Apresentações**

Cf. Apresentações em anexo

3. Anexos - Parte III

- Calendarização das actividades da missão ACQF-II: 20 Julho-Final de Outubro
- Relatórios:
 - Relatórios de todas as formações
 - Relatório das ações piloto
- PPTs, exercícios práticos, casos e exemplos - para as diferentes formações
- Templates e formulários diversos