

ACQF

African Continental
Qualifications Framework

Support implementation of the African
Continental Qualifications Framework
(ACQF-II)



Manual de Microcredenciais



www.acqf.africa

Este **Manual sobre Microcredenciais** é elaborado no contexto do Plano de Implementação do projeto "Apoio à Implementação do Quadro Africano de Qualificações Continentais" (ACQF-II). Este Manual é uma resposta do projeto ACQF-II às conclusões do primeiro inquérito continental de Microcredenciais realizado pelo projeto, que destacou a importância de uma abordagem partilhada para todos os países envolvidos. O Manual baseia-se na investigação global e nas práticas relacionadas com microcredenciais e tem em conta os desenvolvimentos e debates sobre este tema que ocorrem em países e instituições africanas. Esta versão final incorpora os comentários e sugestões recolhidos através do processo de consulta com as partes interessadas, que incluiu um inquérito online (outubro-novembro de 2024) e um debate aprofundado de revisão estruturada no 4.º Fórum ACQF (13-14 de novembro de 2024, nas Seicheles).

Reconhecemos todas as contribuições, instituições e especialistas que partilharam informações e dados, expressaram opiniões, comentários e recomendações durante o processo de consulta, e apoiaram a equipa dos autores na concretização desta missão.

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

Conceptualização, colaboradora do capítulo, revisora principal: Eduarda Castel-Branco, coordenadora do ACQF-II.

Equipa dos principais autores deste documento: Zalán Tamás Jakab, Greta Scarpato, Greta Kirdulyte, Omar Abozeid, Elzbieta Zutautaitė.

Revisores e debatedores, colaboradores no contexto do 4.º Fórum, Seicheles, 13-14 de novembro de 2024 (por ordem alfabética dos nomes dos países): Antonieta Fernandes (Angola, INQ); Alberto Landim (Cabo Verde, ARES); Laurent Ndaywel Mbosele (D R Congo); Mboni Dlamini, Magagula Siphwe Bongiwe, Ncamsile Motsa (ESwatini, EQA, ESHEC); Maxwell Amoako-Kissi (Gana, GTEC); Paulo Costa (Guiné-Bissau, INAFOR); Rita Mwachungu (Quénia, KNQA); Molise Mhlapo e Ntsoaki Mapetla (Lesoto, CHE); Romeela Mohee (Maurícias, HEC); Carlos Mataruca e Jorge Fringe (Moçambique, CNAQ); Abdou Lahate Cissé (Senegal, ANAQ-Sup); Adama Bannister (Serra Leoa, NCTVA); Mohamed Muktar (Somália, Ministério da Educação, Cultura e Ensino Superior); Vijayendran Naidoo, Vonani Mabunda, Zandile Mahlangu (África do Sul, QCTO e SAQA); Olfa Laaribi (Tunísia, MEFP); Fidelis Cheelo e Jericho Kashiya (Zâmbia, ZAQA); Sabedoria Simon Mtisi (Zimbabué, HEXCO MHTEISTD); Duduzile Simelane, Raja Vinesh Sannaassee, Gushimana Mandjolo (Secretariado da SADC). Revisores da Autoridade de Qualificações das Seicheles (SQA), Ministérios e instituições de ensino: Fiona Ernesta (CEO da SQA), Noella Baker-Albert, Micole Bistoquet, Dazielle Laporte, Hilda Bertin, Christine Marimba, Rama Vieille, Shirley Marie, Christine Payet, Brigitte Joubert, Chetina Saunders, Monica Servina, Nathalie Fanchette, Merna Onezime, Maryanne Marie, Lysa Cesar, Lisa Lautoy, Leslie Judith, Inda Persaut, Georgia Barra, Diana Ithier, O. Decommarmond, Rubina Larue, Vanessa Finesse.

Revisores e colaboradores no contexto do inquérito especial ACQF-II sobre o Manual: Ibrahim Abba (Camarões), João Dias (Cabo Verde), Magagula Siphwe Bongiwe (ESwatini), Stanley Maindi e Peter Wekesa (Quénia), N. Mapetla (Lesoto), Romeela Mohee (Maurícias), Universidade da Namíbia, Namíbia Universidade de Ciência e Tecnologia, Cheikh Sadibou Sidibe (Senegal, Ministério TVET), Abdul-Rahman Sesay (Serra Leoa), Makhapa Makhafola (África do Sul), Fiona Ernesta (Seicheles), Wisdom Mtisi (Zimbabué).

Contribuição e avaliação especial: Melinda Hall (Autoridade de Qualificações Nova Zelândia – Nova Zelândia)

Data da Versão 1.0: 30 de setembro de 2024
Data da Versão 1.1: 28 de outubro de 2024
Data da versão 1.2: 11 de dezembro de 2024
Data da VERSÃO FINAL: 23 de dezembro de 2024

Índice

Lista de Abreviaturas	7
Resumo Executivo	8
1. Introdução.....	9
1.1. Contexto.....	9
1.2. Âmbito do manual	11
1.3. Porquê microcredenciais para África	12
1.4. Antes de começar a usar o manual.....	14
2. O que são microcredenciais?	17
2.1. Definições em todo o mundo	17
2.2. Principais qualidades e características.....	20
1.1.1. As principais qualidades das microcredenciais.....	20
1.1.2. Características das microcredenciais	21
1) <i>Resultados de aprendizagem e carga de trabalho</i>	21
2) <i>Duração</i>	22
3) <i>Modo de concessão</i>	22
4) <i>Tipo de certificação</i>	23
5) <i>Métodos e critérios de avaliação</i>	25
6) <i>Práticas e normas de garantia de qualidade</i>	26
7) <i>Empilhabilidade</i>	26
8) <i>Orientação: necessidades das empresas; necessidades dos trabalhadores; outras</i>	27
2.3. Ecossistema de microcredenciais.....	28
3. Tendências e o estatuto global das microcredenciais.....	30
3.1 Políticas e estratégias em todo o mundo.....	30
3.1.1. <i>A perspetiva europeia</i>	30
3.1.2. <i>Abordagem nacional: Irlanda</i>	31
3.1.3. <i>Abordagem nacional: Espanha</i>	32
3.1.4. <i>Abordagem nacional: Nova Zelândia</i>	32
3.1.5. <i>Abordagem nacional: Austrália</i>	33
3.1.6. <i>Abordagem nacional: Canadá (Ontário)</i>	34
3.1.7. <i>A perspetiva africana</i>	35
3.2 Propósito e utilização das microcredenciais	39

1) Possibilitar o desenvolvimento de competências e a mobilidade profissional	40
2) Proporcionar Caminhos de Aprendizagem Flexíveis.....	42
3) Reconhecimento da Aprendizagem Prévia	43
3.3 Grupos típicos de utilizadores finais	44
3.4 Prestadores típicos.....	46
1. Prestadores de educação e formação	46
2. Atores do mercado de trabalho como prestadores	47
3. Prestadores alternativos	48
3.5 Outros intervenientes	48
3.5.2. <i>Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)</i>	50
3.5.3 <i>União Africana (UA)</i>	51
3.5.4 <i>Banco Africano de Desenvolvimento</i>	51
3.5.5 <i>União Europeia (UE)</i>	51
3.5.6 <i>Agências da UE</i>	52
3.5.7 <i>ENQA</i>	52
3.6 Benefícios das microcredenciais para diferentes grupos de partes interessadas	52
4. Desenvolvimento e implementação de políticas de microcredenciais.....	56
4.1 Integração nos sistemas nacionais de educação e formação e aprendizagem ao longo da vida	56
4.2 Vias de reconhecimento	59
4.3 Integração nos NQFs	60
4.4 Empilhabilidade	64
4.5 Microcredenciais e reconhecimento da aprendizagem prévia.....	67
4.6 Microcredenciais e sistemas de transferência de créditos.....	70
4.7 Garantia de qualidade, credibilidade e confiança	72
4.8 Outras considerações sobre medidas de apoio e políticas.....	78
4.9 Principais desafios da adoção e implementação de microcredenciais.....	80
5. Rumo a uma abordagem comum sobre microcredenciais para África – orientações e recomendações.....	83
5.1 Validação do Manual de Microcredenciais da ACQF	83
5.2 Definição de Microcredenciais.....	84
5.3 Como pode África assumir um papel de liderança nas microcredenciais	84
1. Alinhar as Microcredenciais com as Necessidades de Competências Verdes e Digitais	84

2. Fomentar Parcerias Público-Privadas e Colaboração Regional	85
3. Promover Plataformas e Acesso Digital de Aprendizagem	85
4. Foco no Desenvolvimento de Competências Inclusivas.....	85
5. Reforçar o Reconhecimento e a Padronização das Microcredenciais.....	86
6. Incorporar a Sustentabilidade nos Sistemas Educativos	86
7. Construir Redes Globais e Locais	86
Conclusão reflexiva	86
Resumo.....	87
5.4 Finalidades das Microcredenciais definidas pelas partes interessadas da ACQF	88
5.5 Orientações políticas.....	89
6. Glossário.....	98
7. Referências e fontes	109

Lista de Caixas de Texto

Caixa de Texto 1: Resumo do estado do desenvolvimento das microcredenciais em África	13
Caixa de Texto 2: Definição de microcredenciais usada no manual atual.....	19
Caixa de Texto 3: Utilização dos MOOC em África	23
Caixa de Texto 4: Crachás digitais da Northeastern University	24
Caixa de Texto 5: Exemplo de certificação digital atribuída pelo setor privado.....	24
Caixa de Texto 6: Exemplos de microcredenciais empilháveis.....	27
Caixa de Texto 7: Exemplo de orientação para empregadores	28
Caixa de Texto 8: Microcredenciais nas Seicheles.....	36
Caixa de Texto 9: Abordagem das Maurícias às microcredenciais	37
Caixa de Texto 10: Sistema Nacional de Gestão de Informação sobre Qualificações do Quênia.....	39
Caixa de Texto 11: Exemplo de diretrizes para microcredenciais no Botswana e na África do Sul	39
Caixa de Texto 12: Exemplo de microcredenciais para aprimoramento e requalificação	41
Caixa de Texto 13: Exemplo de microcredenciais como caminho para a qualificação total	42
Caixa de Texto 14: Exemplo de microcredenciais usadas como RPL.....	44
Caixa de Texto 15: Uma abordagem consultiva para conceptualizar a integração de microcredenciais	58
Caixa de Texto 16: Países que incluem microcredenciais nos seus NQFs	61
Caixa de Texto 17: Novos desenvolvimentos – integração de microcredenciais no desenho de NQFs inclusivos e abrangentes em África	62
Caixa de Texto 18: Razões para excluir microcredenciais dos NQFs.....	63
Caixa de Texto 19: Estrutura de empilhamento na Nova Zelândia.....	65
Caixa de Texto 20: Exemplo de empilhabilidade de Espanha	66
Caixa de Texto 21: Exemplo de empilhabilidade da Irlanda	66
Caixa de Texto 22: Microcredenciais e ECTS	71
Caixa de Texto 23: Microcredenciais digitais para crédito	71
Caixa de Texto 24: Ligar CATS e Microcredenciais nas mais recentes Políticas e Diretrizes CATS nos países africanos.....	72
Caixa de Texto 25. Exemplo de QA de microcredenciais em Espanha e Maurícias.....	74

Caixa de Texto 26. Normas externas de garantia de qualidade para microcredenciais	76
Caixa de Texto 27. Integração de microcredenciais nos padrões internos de garantia de qualidade para avaliação	77
Caixa de Texto 28. Integração de microcredenciais em sistemas de rastreio	79
Caixa de Texto 29: Colaboração entre as partes interessadas ao longo do processo de adoção, desenvolvimento e fornecimento de microcredenciais.....	80
Caixa de Texto 30. Definição revista de microcredenciais para o contexto ACQF (partes interessadas)	84
Caixa de Texto 31. Finalidades das microcredenciais no contexto ACQF (partes interessadas)	88

Lista de Figuras

Figura 1: Ecologia das credenciais.....	21
Figura 2: Diferentes métodos de avaliação	25
Figura 3: Principais intervenientes do ecossistema de microcredenciais	29
Figura 4: Modelos de integração de microcredenciais em vários sistemas nacionais	57
Figura 5: Rotas de reconhecimento para microcredenciais para fins de educação e formação	60
Figura 6: Abordagens ao papel das microcredenciais no processo RPL.....	68
Figura 7: Conceção, Princípios para sistemas de crédito	72
Figura 8: Mecanismo de garantia de qualidade	73

Lista de Tabelas

Tabela 1: Definição selecionada de 'microcredenciais'	17
Tabela 2: Elementos obrigatórios das microcredenciais na Nova Zelândia e na UE	33
Tabela 3: Tabela 3. Valores para cada interveniente no ecossistema	53
Tabela 4: Opções de empilhabilidade	64

Lista de Abreviaturas

ACQF	Quadro Africano de Qualificações Continentais
AU	União Africana
CAT	Acumulação e Transferência de Créditos
GATOS	Sistema de Acumulação e Transferência de Créditos
CESA	Estratégia Continental de Educação para África
Cedefop	Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
CPD	Desenvolvimento profissional contínuo
EC	Comissão Europeia
ECTS	Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos
EHEA	Espaço Europeu do Ensino Superior
ENQA	Associação Europeia para a Garantia da Qualidade no Ensino Superior
ETF	Fundação Europeia de Formação
UE	União Europeia
ELE	Ensino superior
HEI	Instituição de Ensino Superior
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
LLL	Aprendizagem ao longo da vida
NQF	Quadro Nacional de Qualificações
NQS	Sistema Nacional de Qualificações
NZQCF	Quadro de Qualificações e Credenciais da Nova Zelândia
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
QA	Garantia de qualidade
RPL	Reconhecimento da Aprendizagem Prévia
TVET	Educação e formação técnica e profissional
ONU	Nações Unidas
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
TVET	Educação e Formação Profissional
VNFIL	Validação da aprendizagem não formal e informal
WIL	Aprendizagem integrada no trabalho

Resumo Executivo

O "Manual sobre Microcredenciais" é um recurso desenvolvido no âmbito do projeto "Apoio à Implementação do Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF-II)". O Manual aborda os resultados do primeiro inquérito continental sobre microcredenciais e sintetiza práticas globais, oferecendo uma abordagem personalizada para África.

As microcredenciais estão a transformar os sistemas de educação e formação em todo o mundo, oferecendo certificações acessíveis, flexíveis e focadas em competências. Em África, o seu potencial é particularmente significativo. Estas certificações colmatam a lacuna entre a educação formal e as exigências do mercado de trabalho, proporcionando percursos direcionados para a melhoria e requalificação em setores emergentes como as tecnologias digitais e a economia verde. Ao validar a aprendizagem não formal e informal, as microcredenciais criam oportunidades para populações desfavorecidas e contribuem para a promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.

No centro do manual está a integração das microcredenciais nos sistemas nacionais de educação e formação. Esta abordagem assegura o alinhamento com estruturas existentes, como políticas de aprendizagem ao longo da vida, sistemas de Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL) e quadros de acumulação de créditos. Ao integrar microcredenciais nestes sistemas, os países podem colmatar carências prementes de competências, promover a equidade no acesso à educação e permitir que os formandos naveguem por caminhos flexíveis adaptados às necessidades individuais e do mercado. O resultado é um ecossistema educativo dinâmico que apoia a inovação, a preparação da força de trabalho e o crescimento económico.

Apesar de promissor, a adoção das microcredenciais enfrenta obstáculos, incluindo definições fragmentadas, garantia de qualidade inconsistente e baixa consciência das partes interessadas. O manual oferece recomendações claras para ultrapassar estes desafios, enfatizando a necessidade de políticas harmonizadas, quadros robustos de qualidade e esforços colaborativos entre governos, instituições de ensino e empregadores.

Baseando-se em estudos de caso globais e em insights específicos de África, o manual apresenta estratégias práticas para concretizar todo o potencial das microcredenciais. Está alinhada com a Agenda 2063 da União Africana e a Estratégia Continental de Educação para África 2016–2025, posicionando as microcredenciais como fundamentais para alcançar objetivos de desenvolvimento inclusivos e sustentáveis.

1. Introdução

1.1. Contexto

As microcredenciais estão a emergir rapidamente como uma abordagem flexível e focada em competências para a educação, ganhando força em contextos formais, não formais e informais. A sua capacidade de certificar competências e competências específicas tornou-as atrativas tanto para aprendizes como para empregadores, oferecendo uma alternativa aos percursos educacionais tradicionais. A aparição destas breves experiências de aprendizagem pode, de facto, desbloquear grandes potenciais, contribuindo para vários objetivos estratégicos de política em África.

A **Agenda UNESCO 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** enfatiza uma educação inclusiva e equitativa de qualidade, oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos e percursos de aprendizagem flexíveis (UNESCO, s.d.). As microcredenciais podem estar a desempenhar um papel significativo na concretização destes objetivos, oferecendo oportunidades de aprendizagem flexíveis, acessíveis e direcionadas a grupos de aprendentes difíceis de alcançar pelas estruturas de ensino formal.

A **Estratégia Continental de Educação para África** da União Africana ([CESA 2016-2025](#)) visa transformar os sistemas de educação e formação em África para responder às exigências do século XXI. As microcredenciais estão intimamente alinhadas com esta estratégia de várias formas:

- **Desenvolvimento de Competências:** A CESA destaca o papel fundamental das competências e qualificações na transformação do continente. As microcredenciais oferecem oportunidades adicionais para desenvolver e reconhecer competências e conhecimentos.
- **Flexibilidade e Acessibilidade:** as microcredenciais proporcionam percursos de aprendizagem flexíveis que são frequentemente mais acessíveis do que a educação tradicional, apoiando a missão da CESA de oferecer oportunidades educativas inclusivas e equitativas para todos.
- **Reconhecimento da Aprendizagem Prévia:** as microcredenciais podem reconhecer e validar aprendizagem prévia, educação não formal e informal, alinhando-se com a ênfase da CESA na aprendizagem ao longo da vida e no reconhecimento de experiências de aprendizagem diversas.

Além disso, as microcredenciais, enquanto certificações adaptáveis a vários setores, podem também avançar o **Plano de Ação para a Década Africana de Formação Técnica, Profissional, Empreendedorismo e Emprego Juvenil** (2019-2028),¹ promovendo o desenvolvimento de competências e a empregabilidade entre os jovens africanos.

O **Quadro Continental Africano de Qualificações** (ACQF) é um instrumento político vital² apoiado pela União Africana (UA) e pelos Estados-Membros e regiões, concebido para aumentar a transparência, comparabilidade e portabilidade das qualificações em todo o continente. Apoia os objetivos mais amplos da UA de integração educativa e económica, como delineado nos principais documentos estratégicos da Agenda 20633 e da Estratégia Continental de Educação para África (CESA 2016-2025)³.

¹ [ps://au.int/en/documents/20240212/plan-action-african-decade-technical-professional-entrepreneurialtraining-and](https://au.int/en/documents/20240212/plan-action-african-decade-technical-professional-entrepreneurialtraining-and)

² Documento de Política ACQF (2023). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-policy-document-uponvalidation-by-au-member-states-en-fr-pt>

³ <https://au.int/en/agenda2063/overview>

O ACQF pretende criar um espaço educacional africano comum harmonizando as qualificações de todos os subsetores, bem como os níveis de ensino e formação. O apoio à implementação do ACQF é o principal objetivo do projeto União Africana-União Europeia (ACQF-II), financiado pela UE e implementado pela Fundação Europeia de Formação (ETF) em parceria com a UA e os Estados-Membros e regiões, no período de 2023-2026.

As microcredenciais desempenham um papel significativo dentro do ACQF. O **Documento de Política do ACQF** destaca a importância de fomentar a inovação em competências, digital e microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida. O objetivo é apoiar uma compreensão comum e o reconhecimento destes elementos. Isto está alinhado com os objetivos gerais do ACQF de promover a qualidade, transparência e reconhecimento das qualificações, apoiando assim a mobilidade e o crescimento profissional dos formandos em toda a África (ACQF, 2023).

No entanto, **as microcredenciais são também um centro de discussões e debates políticos**. Uma das principais preocupações é o reconhecimento das microcredenciais, o que envolve encontrar o equilíbrio certo entre flexibilidade e padronização. Embora as microcredenciais sejam valorizadas pela sua adaptabilidade às necessidades individuais de aprendizagem e às exigências do mercado de trabalho, há um impulso por padrões comuns para melhorar o seu reconhecimento, qualidade e portabilidade. No entanto, alguns intervenientes argumentam que uma normalização demasiado rígida pode minar a própria flexibilidade que torna as microcredenciais apelativas (Cedefop, 2023).

Para maximizar o seu impacto, é essencial estabelecer quadros robustos para a garantia de qualidade e o reconhecimento destas credenciais em diferentes países e setores, garantindo que ganham a confiança das partes interessadas e contribuam eficazmente para iniciativas estratégicas em África. Além disso, é importante abordar as microcredenciais como parte do ecossistema de educação e formação, especificamente em relação aos quadros nacionais de qualificação, bem como às políticas de reconhecimento e articulação, como o reconhecimento de aprendizagem prévia e os sistemas de acumulação e transferência de créditos. Quando as microcredenciais são integradas nestes quadros, os aprendentes podem beneficiar de uma experiência de aprendizagem mais flexível e personalizada. Esta abordagem não só aumenta o valor e a portabilidade das microcredenciais, como também garante que são reconhecidas e valorizadas tanto por empregadores como por instituições educativas. Em última análise, esta integração apoia a aprendizagem ao longo da vida e ajuda os indivíduos a aprimorar e requalificar continuamente em resposta às exigências em evolução do setor.

No espaço global, as microcredenciais são objeto de investigação e iniciativas de políticas regionais para concordar pontos de vista e conceitos partilhados, maximizar a comparabilidade e o impacto. Uma dessas iniciativas é a **Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade**⁴ que apela aos Estados-Membros da União Europeia (UE) para adotarem uma abordagem europeia comum às microcredenciais e procura apoiar o desenvolvimento, implementação e reconhecimento das microcredenciais entre instituições, empresas, setores e fronteiras. Esta recomendação apresenta dez princípios-chave para o desenho e emissão de microcredenciais, visando garantir a sua qualidade, transparência e portabilidade entre fronteiras e setores.⁵ Ao estabelecer uma definição e padrões comuns, a recomendação procura construir confiança nas microcredenciais e melhorar o seu reconhecimento e utilização.

⁴ 2022/C 243/02. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02))

⁵ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/>

Esta abordagem regional (UE) pode servir de referência para os países africanos, particularmente no contexto do Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF). Ao adotar uma visão partilhada e padrões comparáveis, os países africanos podem reforçar a harmonização e, conseqüentemente, garantir que as microcredenciais sejam reconhecidas e valorizadas em diferentes setores e fronteiras, promovendo a aprendizagem ao longo da vida, a empregabilidade e melhores oportunidades.

1.2. Âmbito do manual

O principal objetivo do manual é fornecer aos utilizadores ao nível de formulação e implementação de políticas um guia conciso e prático sobre microcredenciais. O manual fornece orientações gerais e componentes técnicos para desenvolver a capacidade dos profissionais que estão envolvidos com microcredenciais de uma forma ou de outra, fornecendo uma visão geral do lugar e papel das microcredenciais nos sistemas mais amplos de qualificação. No entanto, é fundamental sublinhar que cada país precisa de configurar a sua abordagem de acordo com as suas necessidades, prioridades e sistema nacional de educação e formação.

O manual serve também como uma ferramenta para gerar impulso a nível nacional em torno das microcredenciais, fornecendo respostas claras à questão "Porque são necessárias as microcredenciais?" e descreve como um sistema de microcredenciais pode ser desenvolvido eficazmente para diferentes contextos e propósitos.

Para apoiar isto, o manual **oferece perspectivas técnicas e metodológicas**, baseando-se em literatura globalmente reconhecida de instituições e académicos internacionais, juntamente com exemplos práticos.

Como as microcredenciais não devem ser vistas como quadros independentes – em vez disso, devem complementar, melhorar e integrar com os sistemas existentes dentro do quadro educativo mais amplo – o manual atual **deve ser utilizado juntamente com outros recursos desenvolvidos no âmbito do quadro ACQF**, como as 10 Diretrizes⁶ e Módulos de Formação⁷ ACQF, os Briefings Temáticos ACQF⁸, o Manual de Reconhecimento da Aprendizagem Prévia para Profissionais⁹, o inventário do NQF¹⁰ e a rica plataforma de desenvolvimento de capacidades e materiais¹¹ disponíveis no site da ACQF.

A estrutura do manual é a seguinte:

- **Capítulo 1:** Fornece um contexto sobre microcredenciais, introduzindo o conceito e delineando o seu âmbito no continente africano. Também coloca questões-chave para refletir sobre a importância e relevância das microcredenciais.
- **Capítulo 2:** Explora a definição de microcredenciais, detalhando as suas principais qualidades e características.
- **O Capítulo 3:** Apresenta exemplos globais de como as microcredenciais foram integradas nos sistemas educativos e oferece uma visão geral dos principais intervenientes dentro do ecossistema das microcredenciais.

⁶ Diretrizes ACQF (2022). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-guidelines>

⁷ <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules>

⁸ <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs>

⁹ <https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/recognition-of-prior-learning-rplhandbook-for-rpl-practitioners>

¹⁰ <https://acqf.africa/resources/nqf-inventory>

¹¹ <https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars>

- **Capítulo 4:** Descreve passos práticos para desenvolver e implementar microcredenciais em diferentes sistemas educativos.
- **Capítulo 5:** Inclui orientações políticas e recomendações para avançar no desenvolvimento de microcredenciais nos países africanos.

1.3. Porquê microcredenciais para África

O uso de microcredenciais está a crescer rapidamente e a tornar-se um tema central de discussão em toda a África. As microcredenciais oferecem uma forma valiosa de reconhecer conhecimentos e competências, muitas vezes adquiridos através de aprendizagem não formal e informal. Isto pode melhorar a empregabilidade, potenciar competências (básicas) e capacitar diferentes subconjuntos da população, desde grupos vulneráveis, a jovens e a indivíduos de baixa e alta qualificação. Além disso, à medida que as sociedades enfrentam avanços tecnológicos rápidos e uma necessidade crescente de práticas mais verdes em todos os setores, a procura por formação contínua aumenta. As microcredenciais oferecem a oportunidade de formar indivíduos em indústrias emergentes e áreas especialmente importantes para o continente, como a catalisação da literacia digital, a economia verde e a agricultura verde.

Dadas as amplas vantagens das microcredenciais para grupos diversos, é crucial concebê-las tendo em mente uma vasta gama de beneficiários. Devem ser inclusivos, adaptáveis a necessidades e contextos variados, e integrados nos sistemas educativos a diferentes níveis dos NQFs.

No entanto, embora o valor e os benefícios das microcredenciais possam ser claros em princípio, persiste a confusão sobre como podem encaixar-se nos quadros existentes. A maioria dos países africanos iniciou um debate interno sobre o papel que as microcredenciais podem ter nos seus sistemas educativos específicos. Ao mesmo tempo, **o inquérito ACQF de 2024 sobre microcredenciais apresenta argumentos sólidos para a necessidade de uma abordagem comum em África**. A grande maioria dos inquiridos reconheceu a importância de uma estratégia tão comum, destacando os potenciais benefícios de uma abordagem harmonizada (ACQF, 2024a). De acordo com os resultados do inquérito, tal abordagem comum seria:

- estabelecer uma definição comum e transparente de microcredenciais.
- melhorar o reconhecimento das microcredenciais através das fronteiras.
- garantir a qualidade e consistência das microcredenciais.
- facilitar a inclusão de microcredenciais nos Quadros Nacionais de Qualificação e bases de dados.

Isto abordaria diretamente os principais desafios identificados no inquérito sobre o uso de microcredenciais, tais como:

- limitações no que diz respeito aos padrões de garantia de qualidade.
- a novidade das microcredenciais, levando a uma consciência limitada entre as partes interessadas.
- a falta de inclusão de microcredenciais nas políticas nacionais.
- incerteza sobre como as microcredenciais se relacionam e se comparam a outras formas de formação de curta duração, bem como a qualificações tradicionais.

Uma abordagem africana às microcredenciais abordaria também as características mais importantes das microcredenciais de alta qualidade, conforme listado no inquérito ACQF MC: reconhecimento pelas autoridades nacionais relevantes, organizações de educação e formação, e confiança por parte dos empregadores (ACQF, 2024a). A caixa abaixo resume as principais conclusões do inquérito de

microcredenciais da ACQF. A evidência específica recolhida do inquérito também é utilizada em todo o manual.

Caixa de Texto 1: Resumo do estado do desenvolvimento das microcredenciais em África

Os pontos seguintes resumem as principais conclusões de um inquérito sobre o estatuto e implementação das microcredenciais em países africanos.

- Os países encontram-se em diferentes fases de desenvolvimento e implementação de microcredenciais. A maioria está a desenvolver definições, enquanto menos ainda as têm já estabelecidas.
- Muitos países utilizam microcredenciais em vários níveis, embora apenas alguns tenham sistemas bem estabelecidos.
- Os países utilizam termos alternativos para microcredenciais (por exemplo, qualificação parcial, cursos curtos, certificado de competências, módulos).
- As microcredenciais são vistas como benéficas, especialmente no TVET e no ensino superior, apesar das respostas variadas. Os profissionais de TVET são os principais prestadores.
- Os principais beneficiários das microcredenciais são os jovens adultos (20-35 anos), refletindo a elevada proporção africana da população jovem. A maioria dos participantes está fora do ensino formal, com muitos empregados.

Muitos países estão a desenvolver NQFs, e aqueles com NQFs estabelecidos permitem algum tipo de microcredenciais.

Fonte: ACQF, 2024a.

É importante salientar que muitos dos desafios associados às microcredenciais a nível global — como o seu reconhecimento e aceitação tanto no mercado de trabalho como nos sistemas educativos (ver secção 5.8) — também são prevalentes em toda a África. Uma abordagem comum às microcredenciais ajudaria a harmonizá-las, tornando-as mais transparentes e fáceis de reconhecer em todo o continente. Isto resolveria, em última análise, desafios partilhados e facilitaria a integração das microcredenciais nos ecossistemas educativos e do mercado de trabalho africanos, enquanto apoiaria o reconhecimento destas qualificações a nível nacional.

Ao mesmo tempo, é crucial reconhecer a diversidade entre os países africanos. Por isso, este manual foi **concebido como uma ferramenta flexível**, adaptável a vários contextos e propósitos, desde satisfazer as necessidades básicas de uma população ampla até responder a requisitos específicos do mercado de trabalho. Para tal, o manual oferece um quadro teórico sólido — explicando conceitos-chave e fornecendo exemplos — e orientações práticas sobre a implementação de diferentes aspetos das microcredenciais.

No geral, o manual aborda as necessidades expressas pelos inquiridos do inquérito de microcredenciais da ACQF sobre o **desenvolvimento de capacidades** para ajudar as partes interessadas a adquirir informações sobre formulação e conceção de políticas, **a disseminação de informação padronizada** e as melhores práticas em toda a África, e **a prestação de assistência concreta na elaboração de políticas**.

1.4. Antes de começar a usar o manual

Antes de usar este manual, reserve um momento para refletir sobre as seguintes perguntas. Elas vão ajudá-lo a compreender a relevância das microcredenciais para o seu trabalho e orientá-lo na utilização eficaz deste recurso. Quer esteja a construir conhecimentos fundamentais, a procurar expandir os quadros existentes no seu país ou a identificar actores-chave para criar um ecossistema sólido, este manual fornece orientações personalizadas para apoiar os seus esforços.

Embora cada secção deste manual seja necessária para construir um sistema sólido de microcredenciais, é importante primeiro compreender porque é que as microcredenciais são necessárias e ter uma ideia clara do seu potencial papel no seu sistema educativo. Pode também voltar a estas perguntas depois de ter lido a informação fornecida no Manual para reavaliar a sua abordagem.

1. Qual é o seu conhecimento atual sobre microcredenciais?

Compreender a sua posição em termos de familiaridade com microcredenciais é fundamental. Se é novo no conceito, esta ferramenta oferece um caminho para explorar o que são microcredenciais e os seus benefícios. Se já estiver familiarizado, oferece uma oportunidade para aprofundar a sua compreensão e alinhar o seu conhecimento com tendências regionais e globais, enquanto ajuda a construir um vocabulário partilhado em torno das microcredenciais para partes interessadas mais amplas, incluindo decisores políticos, líderes educativos e empregadores.

2. O seu sistema educativo oferece atualmente formas de oportunidades de aprendizagem flexíveis e/ou qualificações parciais?

Importa referir que as microcredenciais não são instrumentos isolados, mas devem encaixar-se no sistema educativo atual. Se o sistema permitir algumas formas de qualificação parcial, as microcredenciais devem basear-se nesta base para alargar o seu âmbito. Caso contrário, as microcredenciais oferecem uma oportunidade para introduzir estruturas de qualificação mais flexíveis. Por exemplo, pode considerar como as qualificações parciais podem colmatar lacunas de acesso, reconhecimento e progressão no seu sistema educativo, incluindo o reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL). Identificar lacunas existentes é essencial para perceber onde as microcredenciais podem encaixar-se. Por exemplo, poderiam responder a necessidades não satisfeitas de competências específicas da força de trabalho ou oferecer opções de aprendizagem mais acessíveis para populações desfavorecidas. Mapear estas oportunidades garante que as microcredenciais sejam integradas onde têm maior impacto.

3. Quem são os principais intervenientes envolvidos no desenvolvimento e implementação das microcredenciais no seu contexto?

A colaboração é fundamental para a implementação bem-sucedida de microcredenciais. Compreender os papéis das agências governamentais, agências de garantia de qualidade, instituições educativas, empregadores e outros intervenientes ajuda a criar um ecossistema que apoia um design, entrega e implementação eficazes. Este manual oferece uma visão geral do ecossistema das microcredenciais, com os principais intervenientes e beneficiários. Pode usar isto para mapear e identificar estes intervenientes no seu país e começar a envolver-se com eles. Lembre-se, garantir o apoio destes intervenientes é essencial para a implementação bem-sucedida do sistema de microcredenciais.

4. Que propósito específico e funcionalidade priorizaria ao integrar microcredenciais no seu sistema educativo?

As microcredenciais oferecem uma forma flexível de aumentar os níveis de competências numa vasta população, incluindo a melhoria das competências básicas. Podem apoiar a aprendizagem ao longo da vida, a preparação para o mercado de trabalho e o acesso à educação para grupos diversos, incluindo populações desfavorecidas e jovens com níveis de qualificação mais baixos. Também proporcionam uma oportunidade importante para formalizar a aprendizagem em contextos informais. Refletir sobre as necessidades do seu sistema irá clarificar o impacto potencial das microcredenciais. Quer o seu foco seja o desenvolvimento da força de trabalho, a promoção da aprendizagem ao longo da vida ou a colmatar lacunas específicas de competências, este manual orienta-o na criação de microcredenciais alinhadas com os seus objetivos e contexto.

5. Em que áreas dos seus sistemas de educação, formação ou emprego — e em que setores industriais — devem ser introduzidas primeiro as microcredenciais?

Identificar quais as áreas dos seus sistemas de educação, formação ou emprego que devem incorporar microcredenciais garante que estas abordam lacunas e prioridades reais. Considere se são mais adequados para o ensino superior, formação profissional, o reconhecimento de aprendizagem não formal e informal ou qualquer outra área no seu caso. Além disso, pode também considerar se existem indústrias prioritárias (como agricultura, saúde ou setores verdes) onde possam ter maior impacto. Ao focar-se nos setores estratégicos, pode alinhar as microcredenciais com objetivos mais amplos de desenvolvimento da força económica e de trabalho, simplificar o processo de desenvolvimento e, em última análise, garantir que os formandos e empregadores beneficiem de forma tangível.

6. Que tipo de prestadores deveriam ser capazes de oferecer microcredenciais?

O sucesso de um sistema de microcredenciais depende de um conjunto de fornecedores credíveis. Estes, podem variar desde instituições educativas tradicionais (como universidades e centros de formação profissional) até entidades não tradicionais, incluindo associações profissionais, empregadores, entidades do setor ou plataformas online. Considere as vantagens e limitações de cada tipo de prestador, que também são discutidos neste manual, para decidir qual a combinação de prestadores mais adequada no seu contexto nacional.

7. Que grupos de beneficiários devem servir, principalmente, as microcredenciais?

Para além de uma apresentação de potenciais prestadores, o manual também discute potenciais grupos-alvo para microcredenciais. Clarificar os grupos-alvo ajuda a garantir que as microcredenciais respondam às necessidades dos aprendentes. Podem dirigir-se a jovens que entram no mercado de trabalho, adultos a requalificar-se para novas carreiras, a colmatar as desigualdades de género ou a grupos desfavorecidos que necessitam de percursos flexíveis e acessíveis. Ao identificar os seus beneficiários prioritários, pode desenhar microcredenciais que alarguem eficazmente a participação e melhorem a empregabilidade.

Com esta visão esclarecida, pode desenvolver um plano de ação que defina o caminho para a implementação. Isto envolve muitos passos, como definir microcredenciais, definir responsabilidades, obter o endosso necessário de entidades governamentais e de outros Estados, integrar microcredenciais nas políticas nacionais e institucionais, envolver as partes interessadas e decidir os

padrões e procedimentos para microcredenciais. Como mencionado anteriormente, este manual cobre os elementos mais cruciais para o desenho de políticas das microcredenciais.

2. O que são microcredenciais?

2.1. Definições em todo o mundo

As microcredenciais são definidas de várias formas em todo o mundo, refletindo as diversas abordagens que governos e instituições adotaram para responder às necessidades locais de educação e do mercado de trabalho.

Embora não exista uma definição universal, definições selecionadas incluídas na Tabela 1 mostram temas comuns sobre a oferta de oportunidades de aprendizagem flexíveis e direcionadas que abordem competências e competências específicas.

Tabela 1: Definição selecionada de 'microcredenciais'

Fonte	Definição
Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia ¹²	<p>As microcredenciais são pequenos créditos independentes com resultados de aprendizagem definidos. Fazem parte do sistema de educação e formação da Aotearoa. As microcredenciais reconhecem as competências, experiência ou conhecimentos dos aprendentes, enquanto respondem à procura dos empregadores, da indústria e das comunidades.</p> <p>Microcredenciais que foram garantidas com qualidade são:</p> <ul style="list-style-type: none">• listados no Quadro de Qualificações e Credenciais da Nova Zelândia (NZQCF).• De 5 a 40 créditos (embora, em circunstâncias excepcionais, possa ser inferior a 5 créditos)• lecionado em todos os níveis da NZQCF.• ministrado por prestadores de educação acreditados.• desenvolvidas porque há provas de que são necessárias.
Estrutura Nacional de Microcredencial Australiano ¹³	<p>As microcredenciais são uma certificação de aprendizagem ou competência avaliada, com um volume mínimo de aprendizagem de uma hora e menos do que uma qualificação atribuída ao crédito AQF, que é adicional, alternativa, complementar ou parte componente de uma qualificação atribuída ao crédito AQF.</p>

¹² <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/>

¹³ <https://www.education.gov.au/national-microcredentials-framework>

Colégios e Institutos do Canadá ¹⁴	Uma Microcredencial é uma certificação de competências avaliadas que é adicional, alternativa, complementar ou componente de uma qualificação formal.
Agência Malaio de Qualificação ¹⁵	Microcredencial é uma certificação de aprendizagem avaliada de um ou de um conjunto de cursos que têm como objetivo fornecer aos aprendentes conhecimentos, competências, valores e competências numa área de estudo e/ou prática restrita.

A falta de acordo, juntamente com a ausência de uma taxonomia global, cria confusão na navegação do panorama das microcredenciais. Além disso, a literatura revela que o termo é frequentemente usado de forma intercambiável com 'crachás digitais', esbatendo ainda mais a linha do que é uma Microcredencial (Kato et al., 2020; Pollard & Vincent, 2022). Outros termos, como 'cursos curtos', 'certificados de formação', 'certificados de competência', 'certificados profissionais', 'programas de competências', 'qualificações parciais' ou 'qualificações parciais', e 'micro-qualificações' são frequentemente usados em África (ACQF, 2024a) e noutros continentes (Cedefop, 2022).

Ao longo dos anos, foram feitas muitas tentativas para diferenciar melhor as várias formas de credenciais disponíveis nos sistemas educativos. Brown et al. (2020) desenvolveram um gráfico para ajudar a mapear o panorama de credenciais novas e emergentes (cf. Figura 1). A falta de compreensão clara pode, de facto, dificultar o reconhecimento das microcredenciais entre diferentes partes interessadas do ecossistema, incluindo empregadores, prestadores de educação e formação, aprendentes, autoridades públicas, empregadores e parceiros sociais (cf. Secção 3.3, para mais detalhes sobre o ecossistema).

Tal fragmentação destaca a necessidade de um padrão claro para definir microcredenciais. Para tal, **organizações internacionais e organismos supranacionais estão a trabalhar para estabelecer uma definição abrangente, permitindo o desenvolvimento, adoção e reconhecimento consistentes desses instrumentos** (cf. a caixa de texto abaixo). O manual atual utiliza as definições desenvolvidas pela Comissão Europeia (2022), UNESCO (2022) e OCDE (2020). Nesta abordagem, o Manual considera que as microcredenciais incluem uma grande variedade de experiências de aprendizagem e são comuns pela sua duração limitada, com ênfase na relevância para o mercado de trabalho através da entrega de competências, conhecimentos ou competências específicas, bem como por serem oportunidades de aprendizagem acessíveis e flexíveis (Resei et al., 2019).

Operamos com uma definição mais ampla para enfatizar que várias experiências de aprendizagem podem enquadrar-se na categoria de microcredenciais, independentemente das convenções de nomenclatura e de terem existido anteriormente, antes da integração do conceito de microcredenciais.

¹⁴ <https://www.collegesinstitutes.ca/colleges-and-institutes-in-your-community/benefit-college-institutecredencial/national-framework-for-microcredentials/>

¹⁵ <https://storage.googleapis.com/wp-uploads.bucket.wp.uc3m.es/wpcontent/uploads/sites/93/2023/10/09103041/GGP-Micro-credentials-July-2020.pdf>

O manual atual utiliza as definições desenvolvidas pela Comissão Europeia (2022), UNESCO (2022) e OCDE (2020). Nesta abordagem, o Manual considera que as microcredenciais incluem uma grande variedade de experiências de aprendizagem e são comuns pela sua duração limitada, pela ênfase na relevância para o mercado de trabalho através da entrega de competências, conhecimentos ou competências específicas, bem como por serem oportunidades de aprendizagem acessíveis, acessíveis e flexíveis (Resei et al., 2019). Operamos com uma definição mais ampla para enfatizar que várias experiências de aprendizagem podem enquadrar-se na categoria de microcredenciais, independentemente das convenções de nomenclatura e de terem existido anteriormente, antes da integração do conceito de microcredenciais.

Caixa de Texto 2: Definição de microcredenciais usada no manual atual

Comissão Europeia (2022): Microcredencial significa o registo dos resultados de aprendizagem que um aluno adquiriu após um **pequeno volume** de aprendizagem. Estes resultados de aprendizagem terão sido **avaliados segundo critérios transparentes e claramente definidos**. As experiências de aprendizagem que conduzem a microcredenciais são concebidas para fornecer ao aprendiz conhecimentos, **competências e competências específicas** que respondam às necessidades sociais, pessoais, culturais ou do mercado de trabalho. As microcredenciais pertencem ao aprendiz, podem ser partilhadas e são portáteis. Podem ser **independentes ou combinadas em credenciais maiores**. São sustentados por **garantia de qualidade** que seguem normas acordadas no setor ou área de atividade relevante (2022/C 243/02, p.14).

UNESCO (2022): Uma Microcredencial é um registo do alcance **focado na aprendizagem** que verifica o que o aluno sabe, compreende ou pode fazer. Inclui uma **avaliação baseada em padrões** claramente definidos e é atribuída por um prestador de confiança. Tem valor autónomo e pode também contribuir ou complementar outras microcredenciais ou macrocredenciais, incluindo através do reconhecimento de aprendizagem prévia. Cumpre os padrões exigidos pela garantia de **qualidade relevante** (Oliver, 2022).

OCDE (2020): Microcredenciais são 'certificados académicos que reconhecem a conclusão de uma atividade de aprendizagem organizada que podem ser atribuídos por instituições de ensino. Estes podem ou não conferir créditos académicos aplicáveis a programas de grau. Os certificados profissionais/industriais são atribuídos por entidades profissionais, indústrias ou fornecedores de produtos, normalmente após a conclusão de um exame. Os emblemas digitais são definidos como pictogramas ou logótipos digitais que podem ser partilhados na web para mostrar a realização de certas competências e conhecimentos.' De acordo com esta definição, as microcredenciais pertencem a uma categoria mais ampla de credenciais alternativas (Kato et al., 2020).

ACQF (2024): Microcredencial é uma certificação de curto período de aprendizagem avaliado com garantia de qualidade, destinada a fornecer aos aprendentes conhecimentos, competências, valores e competências numa área e/ou prática alvo (4.º Fórum ACQF, Seichelles, 1314/11/2024).

2.2. Principais qualidades e características

1.1.1. As principais qualidades das microcredenciais

As definições consideradas no manual destacam **várias qualidades gerais que moldam o conceito de microcredenciais**. Microcredenciais:

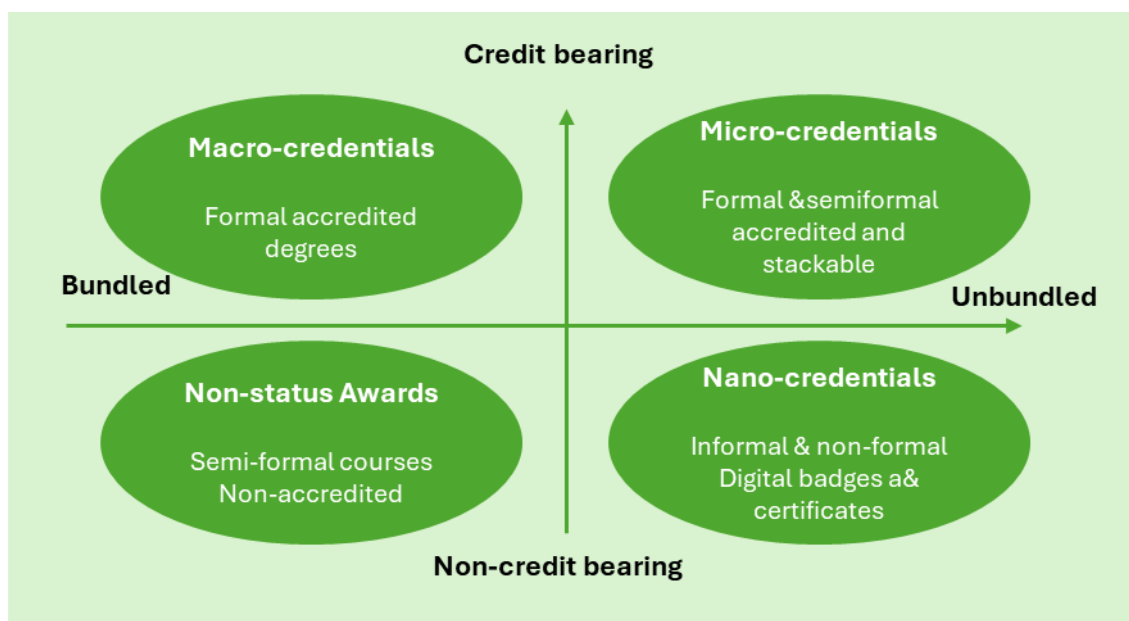
- São flexíveis, pois referem-se à aprendizagem durante um tempo limitado e numa área específica;
- Baseiam-se na aprendizagem avaliada;
- São frequentemente garantidas de qualidade.

O surgimento das microcredenciais foi possível graças à mudança mais ampla na educação para uma abordagem baseada nos resultados de aprendizagem. São concebidos para **transmitir competências ou conhecimentos específicos, garantindo que os formandos adquiram competências mensuráveis que sejam imediatamente aplicáveis no mercado de trabalho**. Assim, as microcredenciais estão intrinsecamente ligadas às necessidades (em rápida mudança) da força de trabalho e são frequentemente citadas como um instrumento com grande potencial para a requalificação dos trabalhadores (Pouliou, 2024).

As definições analisadas indicam que, através de microcredenciais, os alunos alcançam resultados de aprendizagem específicos, avaliados segundo critérios estabelecidos, sendo assim frequentemente reconhecidos por sinalizar o nível de esforço necessário para completar a aprendizagem. Para diferenciar entre vários tipos de qualificações, Brown et al. (2020) criaram um gráfico que mapeia o panorama emergente das credenciais (a chamada ecologia das credenciais, mostrada na Figura 1). Na Figura 1, numa extremidade do eixo vertical encontram-se as tradicionais macrocredenciais e microcredenciais com crédito, geralmente obtidas através de estudo formal e semi-formal. O eixo horizontal mostra até que ponto as credenciais e as suas unidades de estudo são organizadas pelo organismo ou instituição que atribui, em comparação com situações em que os alunos têm mais liberdade para escolher e criar os seus próprios percursos de aprendizagem.

Embora o número ajude a navegar pelas muitas credenciais existentes, a distinção entre os quadrantes nem sempre é clara na prática. As características das microcredenciais dependem em grande parte do contexto em que são atribuídas — seja em contextos formais, não formais ou informais — e de atributos específicos, conforme discutido na secção seguinte.

Figura 1: Ecologia das credenciais



Nota: **Agrupado:** a unidade agregada de oferta educativa (grau/qualificação); **Desagregado:** oferta educativa (grau/qualificação) desagregada nas suas partes componentes; **Atribuição de créditos:** crédito atribuído após a conclusão do curso, em relação à contribuição do curso para um padrão de unidade e/ou qualificação (parcial); **Sem atribuição de créditos:** não são atribuídos créditos após a conclusão, estas credenciais não se aplicam a uma qualificação ou grau acreditado de maior dimensão. *Fonte:* Brown et al., 2020, como figura em (Brown et al., 2021, p. 232)

1.1.2. Características das microcredenciais

As características específicas que distinguem cada Microcredencial estão longe de ser uniformemente consensuais e adaptadas ao âmbito da aprendizagem. Nesta secção, exploramos como as microcredenciais podem ser adaptadas em termos de oito características distintivas:

- 1) Resultados de aprendizagem e carga de trabalho,
- 2) Duração,
- 3) Modo de entrega,
- 4) Tipo de certificação,
- 5) Métodos e critérios de avaliação,
- 6) Práticas e normas de garantia de qualidade,
- 7) Empilhabilidade,
- 8) Orientação.

1) *Resultados de aprendizagem e carga de trabalho*

As microcredenciais podem ser oferecidas em **qualquer nível de um quadro de qualificação** e são ministradas por uma diversidade de prestadores, incluindo instituições de ensino superior, organizações de formação profissional, organismos de ensino superior e organizações patronais. As microcredenciais são mais bem compreendidas como **elementos complementares dentro do ecossistema educativo mais amplo**, em vez de alternativas isoladas à educação formal. Embora

ofereçam flexibilidade e especialização, foram concebidas para potenciar formas de ensino mais tradicionais (ENQUA, 2023) ou para abrir o acesso a elas.

As microcredenciais devem definir claramente os **objetivos e competências de aprendizagem** que os alunos irão adquirir após a conclusão, bem como o nível de esforço necessário. De facto, uma característica crítica das microcredenciais é que os seus resultados de aprendizagem devem ser reconhecidos através de um **sistema de créditos** que ilustre a carga de trabalho necessária. Em muitos países, as microcredenciais são estruturadas em termos de créditos, facilitando a acumulação e transferibilidade da aprendizagem entre diferentes instituições ou contextos (ver ponto 7). Por exemplo, na Nova Zelândia, as microcredenciais podem valer entre 5 e 40 créditos, dependendo da carga de trabalho.

A Comissão Europeia também incentiva a integração das microcredenciais nos programas e mandados de qualificação existentes, sempre que possível, a referência ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e a utilização do Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS) para microcredenciais no Ensino Superior (CIMEA, 2024). Cedefop (2023) concluiu que a maioria das microcredenciais analisadas podia ser reconduzida para níveis de EQF 2 a 5 (Cedefop, 2023).

2) *Duração*

Embora as microcredenciais sejam concebidas para serem mais curtas do que as qualificações tradicionais, **a sua duração varia** consoante a carga de trabalho, o tipo de prestador e o objetivo da aprendizagem. As atividades que oferecem competências e competências específicas e muito restritas costumam ter uma duração mais curta em comparação com programas que conduzem a qualificações mais formais (ou seja, qualificações parciais).

Muitas plataformas online permitem que os alunos participem nos cursos ao seu próprio ritmo, o que significa que a duração de muitas microcredenciais pode ser adaptada ao horário e às necessidades do aprendiz. **Isto aumenta a variabilidade da duração real dos cursos de microcredenciais**, ou seja, quantas horas um aluno demora a concluir o curso.

Pickard (2018) analisou mais de 450 microcredenciais baseadas em MOOCs e concluiu que os tempos de conclusão podem variar entre 3 e 12 meses, com o esforço semanal médio a variar entre 3 e 10 horas. Algumas microcredenciais seguem um calendário fixo com datas de início e fim definidas, enquanto outras são ao ritmo próprio, permitindo que os alunos progridam tão rapidamente (ou devagar) quanto quiserem. Em alguns casos, as microcredenciais têm um limite de tempo para aceder aos materiais do curso, após o qual os alunos devem concluir o programa (Pickard, 2018). Cedefop (2023) mapeou e analisou as características das microcredenciais europeias nos setores de retalho e manufatura. Verificou que as microcredenciais variam entre 5 a 448 horas, sendo que as credenciais mais especializadas têm uma carga de trabalho mais elevada. Com poucas exceções, as microcredenciais focavam-se nas necessidades tecnológicas emergentes e não estavam ligadas ao sistema de créditos, sendo as horas necessárias para completar a formação o único indicador da carga de trabalho.

3) *Modo de concessão*

As microcredenciais são concebidas para serem **flexíveis e adaptativas, sem um método ou plataforma prescrita para a sua execução**. Microcredenciais podem ser disponibilizadas:

- Totalmente online,

- Presencial,
- Através da aprendizagem híbrida.

Embora as três modalidades sejam válidas, o número crescente de plataformas de aprendizagem online desempenhou um papel crucial na expansão das microcredenciais, permitindo que instituições e fornecedores cheguem a públicos mais amplos. A **aprendizagem assíncrona** é uma funcionalidade comum nestas plataformas e permite aos alunos aceder e concluir os cursos ao seu próprio ritmo (ver ponto 2). Estas plataformas também oferecem aos formandos a oportunidade de comparar a oferta de múltiplos prestadores, aumentando a transparência e facilitando a escolha da formação (OCDE, 2021b). A caixa de texto 3 oferece uma visão sobre a difusão dos Cursos Online Abertos Massivos (MOOC) em África.

Caixa de Texto 3: Utilização dos MOOC em África

Os MOOCs têm vindo a ganhar força nos países africanos, mas o seu crescimento e difusão global são mais lentos do que noutros continentes. Embora os MOOCs ofereçam uma forma de democratizar o acesso ao ensino superior, proporcionando oportunidades de aprendizagem àqueles que talvez não tenham acesso a instituições educativas tradicionais, numerosas barreiras limitam a sua difusão em África. As principais barreiras incluem acesso limitado à internet, falta de infraestruturas tecnológicas necessárias e literacia digital insuficiente. Além disso, muitos MOOCs são concebidos a pensar num público global, o que por vezes os torna menos relevantes para contextos locais.

A adoção e utilização dos MOOCs varia amplamente em todo o continente. Por exemplo, a África do Sul tem sido líder na adoção de MOOCs no continente. Muitas universidades desenvolveram os seus próprios MOOCs e fizeram parcerias com plataformas internacionais como a Coursera e a edX1 para os disponibilizar. Na Nigéria, os MOOCs estão a ser cada vez mais usados para complementar a educação tradicional. Iniciativas como a Universidade Nacional Aberta da Nigéria (NOUN) estão a trabalhar para integrar MOOCs no seu currículo, de modo a melhorar as oportunidades de aprendizagem.

De acordo com o inquérito ACQF sobre microcredenciais, os **certificados MOOC, embora menos prevalentes do que outros tipos de certificados, já estão a ser utilizados nos países inquiridos e são mais usados do que certificados específicos de fornecedores** (ACQF, 2024a).

Fonte: Maphosa e Maphosa, 2023; Puleng Modise, 2022)

O **modo de concessão das microcredenciais varia frequentemente consoante o setor e o tipo de formação**. Por exemplo, na Europa, os prestadores de TVET oferecem predominantemente microcredenciais presenciais, refletindo a natureza prática de muitas competências vocacionais. Por outro lado, as modalidades online e mistas são mais comuns em organizações de empregados e empregadores, onde a flexibilidade é priorizada para o desenvolvimento de competências profissionais (Cedefop, 2022).

4) Tipo de certificação

O **tipo de certificação atribuída através de microcredenciais depende em grande parte do prestador e da modalidade de concessão** utilizada. As certificações podem ser emitidas em formato físico ou digital.

As certificações digitais estão a ganhar popularidade porque são fáceis de usar e partilhar. Um exemplo são os acessíveis através de plataformas online e que podem facilmente mostrar competências a um público mais vasto (MICROBOL, 2020). As instituições de ensino superior frequentemente oferecem microcredenciais como parte dos seus programas de formação contínua e uma certificação pode ser atribuída após a conclusão. Os alunos recebem frequentemente crachás digitais ou certificados digitais por completarem unidades extracurriculares que se focam em competências ou conjuntos de competências especializadas. Um exemplo é descrito na Caixa de Texto 4.

Caixa de Texto 4: Crachás digitais da Northeastern University

A Faculdade de Estudos Profissionais da Northeastern University emite microcredenciais sob a forma de crachás digitais para demonstrar que um estudante se envolveu no desenvolvimento de competências a diferentes níveis. Existem quatro níveis, cada um com um conjunto distinto de competências adquiridas através da micro-credencial. O emblema pode ser carregado no currículo digital, no site ou no perfil LinkedIn.

Fonte: <https://cps.northeastern.edu/academics/accelerated-programs/digital-badges/>

Os emblemas digitais também são amplamente atribuídos por organizações do setor privado, e fazem frequentemente parte de programas internos de formação, podendo não ser visíveis ou reconhecidos por outras empresas (Usher et al., 2023). Grandes organizações como a Google, IBM e Apple integraram microcredenciais nas suas práticas de contratação e formação, vendo-as como indicadores válidos de proficiência em competências (ver Caixa de Texto 5).

As ofertas são mais orientadas para o mercado de trabalho e incluem certificados profissionais, programas de competências e certificados vocacionais (ACQF, 2024a).

Caixa de Texto 5: Exemplo de certificação digital atribuída pelo setor privado

A **IBM** oferece uma gama abrangente de mais de 1 000 distintivos digitais através da sua Divisão de Formação¹⁶, concebidos para reconhecer e documentar competências em várias áreas. Além disso, a IBM fornece mais de 150 certificações formais para validar uma especialização mais profunda. Os distintivos digitais são normalmente gratuitos e os alunos podem obtê-los simplesmente iniciando sessão e completando uma avaliação baseada em competências, tornando-os acessíveis e focados em competências. As certificações, por outro lado, são mais abrangentes e podem ser concluídas através da própria plataforma de aprendizagem da IBM, Coursera, ou através de parceiros certificados de formação IBM em todo o mundo.

A **Apple** também adotou microcredenciais com o seu **Swift Developer Program**¹⁷, que atribui distintivos pela proficiência no **Swift**, a linguagem de programação proprietária da Apple. O programa apresenta uma progressão de distintivos, que vão desde níveis de principiante a especialista. Segundo a Apple, estes emblemas tornaram-se um critério importante de contratação

¹⁶ <https://www.ibm.com/training/>

¹⁷ https://education.apple.com/learning-center/T007440A-en_US

para programadores de software, demonstrando a capacidade do candidato para desenvolver aplicações dentro do ecossistema Apple.

Fonte: (Coetzee, 2024; Usher et al., 2023)

5) Métodos e critérios de avaliação

Os alunos geralmente demonstram que adquiriram os resultados de aprendizagem (ver ponto 1) após a conclusão da aprendizagem, através de um processo de avaliação que conduz à atribuição da certificação.

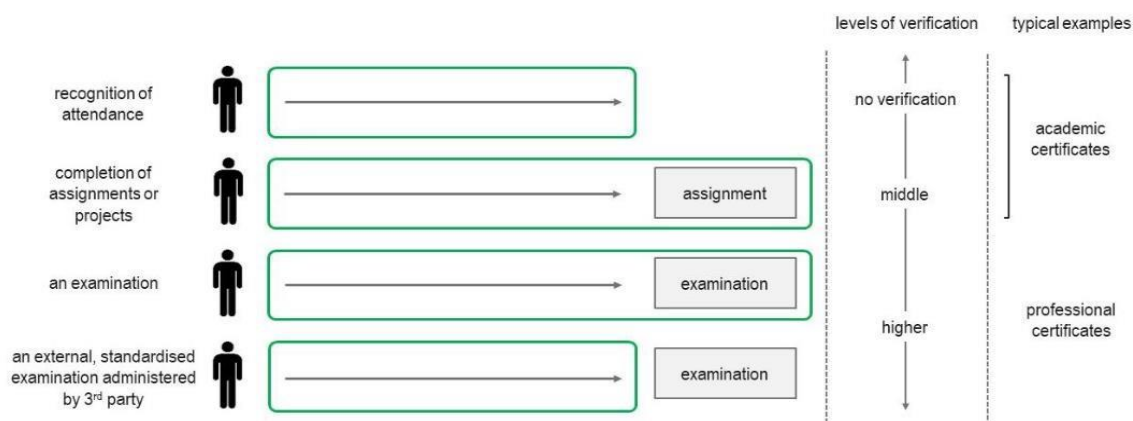
A Figura 2 mostra **quatro caminhos para a atribuição da certificação**. Microcredenciais podem ser atribuídas através (Kato et al., 2020):

- O reconhecimento da assistência,
- A conclusão de um trabalho/projeto,
- Um exame (externo) (incluindo RPL).

O método de avaliação é influenciado pelo quadro político de um país específico. Por exemplo, as definições da EU e da UNESCO exigem que as microcredenciais sejam avaliadas segundo critérios transparentes, o que significa que credenciais que apenas reconhecem a presença não qualificam como microcredenciais ao abrigo destas definições.

O Cedefop (2022) confirma que **a assiduidade por si só geralmente não é suficiente para atribuir as microcredenciais**, mas esta é por vezes uma prática no mercado de trabalho. No entanto, a investigação mostra que, quando a microcredencial é atribuída apenas após a conclusão, os benefícios para os alunos são limitados. A maioria das práticas comuns de avaliação baseia-se em trabalhos ou exames (Cedefop, 2022). Quando são exigidos trabalhos ou exames, os critérios de avaliação devem alinhar-se com os resultados de aprendizagem das microcredenciais. As avaliações podem variar em tarefas, métodos, e se são concedidos online ou presencialmente. Em alguns casos, as microcredenciais podem ser obtidas sem frequentar um curso formal (CIMEA, 2024; ETF & Centro de Inovação do Conhecimento, 2023). Isto cria oportunidades para usar microcredenciais como ferramenta para reconhecer aprendizagem prévia, incluindo a validação de conhecimentos e competências adquiridos através de aprendizagem não formal e informal (ver Secção 4.2).

Figura 2: Diferentes métodos de avaliação



Fonte: (Kato et al., 2020, p. 13)

6) *Práticas e normas de garantia de qualidade*

A qualidade é essencial para garantir que as microcredenciais sejam reconhecidas por empregadores, organismos públicos e instituições de ensino superior. **As práticas de garantia de qualidade (QA) apoiam a credibilidade e fiabilidade das microcredenciais**, tornando-as mais propensas a serem aceites para reconhecimento profissional ou estudos adicionais. Os procedimentos de QA devem garantir que as microcredenciais são ‘adequadas ao seu propósito’, ou seja, que satisfazem as necessidades específicas de competências e conhecimentos dos aprendentes e do mercado de trabalho (Wang, 2022).

A garantia de qualidade, de facto, goza de uma ênfase conjunta em várias definições e recomendações sobre microcredenciais. De acordo com a definição da UNESCO, as microcredenciais precisam de cumprir “padrões exigidos pela garantia de qualidade relevante” (Oliver, 2022), tal como qualquer outra credencial, devem ser aceites, confiáveis e “vistas como tendo as características de uma credencial de qualidade” (Oliver, 2022). De forma semelhante, a garantia de qualidade é o primeiro dos 10 princípios listados na Recomendação da EU para uma abordagem comum. Estabeleceu que as microcredenciais devem ser sujeitas a garantia de qualidade interna e externa, estar claramente documentadas e acessíveis e responder às necessidades e expectativas dos alunos e partes interessadas (Comissão Europeia 2022). Não surpreendentemente, a QA das microcredenciais tem estado também no topo da agenda das agências de garantia de qualidade (por exemplo, Associação Europeia para a Garantia de Qualidade no Ensino Superior, 2023).

As práticas de QA normalmente avaliam múltiplas dimensões da micro-credencial, por exemplo, o conteúdo do curso, as modalidades de entrega e os requisitos de acreditação para os prestadores de cursos. Tal como nos programas educativos tradicionais. No entanto, como as microcredenciais evoluíram maioritariamente fora dos sistemas de educação formal, **apresentam frequentemente níveis mais baixos de procedimentos de QA** formalizados em comparação com os programas educativos tradicionais. Ao mesmo tempo, à medida que as microcredenciais são cada vez mais incluídas nos quadros nacionais de qualificação (NQFs), a sua qualidade e credibilidade aumentam (Cedefop, 2022).

Em última análise, as práticas de QA variam bastante entre países. **Encontrar o equilíbrio certo entre os padrões formais de QA e a flexibilidade para se adaptar às diversas necessidades de aprendizagem e às exigências da indústria é fundamental.** Procedimentos de QA excessivamente rígidos podem dificultar a agilidade e a capacidade de resposta que tornam as microcredenciais tão valiosas em contextos de micro-qual e requalificação (ENQUA, 2023; MICROBOL, 2020). A Secção 4.7 oferece uma visão geral dos diferentes caminhos para avaliar a qualidade das microcredenciais.

7) *Empilhabilidade*

Microcredenciais empilháveis podem ser combinadas e reunidas com outras qualificações tradicionais e não tradicionais para construir uma credencial maior ou até uma qualificação completa (Cedefop, 2023). Este conceito está alinhado com uma tendência mais ampla para a formação modular, onde a aprendizagem é dividida em unidades mais pequenas que podem ser concluídas individualmente ou combinadas com outras unidades para formar uma experiência de aprendizagem mais extensa (Pickard, 2018). Em vários Estados-Membros da EU, este conceito está a tornar-se mais prevalente, à medida que os programas tradicionais de educação e formação profissional (EFP) estão a ser desconstruídos e modularizados. O estudo do Cedefop de 2022 concluiu que **pelo menos algumas**

microcredenciais na Europa podem ser combinadas com outras qualificações ou credenciais oferecidas pelas suas instituições entre 88% dos prestadores de TVET inquiridos. De acordo com o inquérito de microcredenciais do ACQF, quatro países africanos que têm microcredenciais integradas no seu quadro político ou que acabaram de começar a utilizá-las oferecem a possibilidade de as microcredenciais serem empilhadas ou combinadas com outras qualificações e credenciais (ACQF, 2024^a).

É importante **salientar que nem todas as microcredenciais empilháveis podem ser combinadas. Um caminho claro para a 27icro-qualifica deve ser desenvolvido e deixado claro aos utilizadores finais.** De facto, as microcredenciais devem alinhar-se com os resultados de aprendizagem de uma qualificação mais ampla, como um grau ou programa de certificação (ver Capítulo 5.3 para mais detalhes). Por vezes, microcredenciais empilháveis fazem parte de uma qualificação formal que foi dividida em diferentes 27icro-qualificações independentes (ver caixa de texto abaixo). Isto deixa claro como isto exige a cooperação e o reconhecimento das instituições de ensino superior.

Além disso, para facilitar a acumulação de credenciais, é importante utilizar sistemas de crédito padronizados e consultar os NQFs para garantir transparência entre diferentes instituições e setores (ver ponto 1). No entanto, Cedefop (2024) aponta que a acumulação de microcredenciais pode ser problemática fora dos sistemas de educação formal devido a variações nas práticas de avaliação e garantia de qualidade (Cedefop, 2024).

Caixa de Texto 6: Exemplos de microcredenciais empilháveis

Exemplo da Malásia

O Methodist College Kuala Lumpur (MCKL), na Malásia, oferece cursos de Microcredenciais em Ciência da Computação. A universidade oferece 26 cursos, mais curtos e modulares, que podem adaptar-se às necessidades pessoais de requalificação. Após a conclusão bem-sucedida deste programa, os candidatos recebem um Certificado Digital e/ou Distintivo Digital atribuído pelo Methodist College Kuala Lumpur. Quando acumuladas, tais microcredenciais podem atribuir o Diploma completo em Ciência da Computação do MCKL.

Exemplo de Espanha

Espanha oferece um exemplo claro, onde os formandos em formação profissional podem escolher módulos específicos para inscrever, com base nas suas preferências. Em novembro de 2021, o governo espanhol publicou uma nova lei que regula e atualiza o sistema de TVET espanhol. A lei inclui microcredenciais como parte do sistema formal de TVET, o que significa que a formação pode ser organizada desde microcredenciais até à qualificação completa de TVET. Toda a formação deve ser acreditável, acumulável e capitalizável.

Fonte: <https://mckl.edu.my/programme/micro-credentials-in-computer-science/>;
https://www.earlall.eu/wp-content/uploads/2022/05/Cristina-Marfil_Micro-credentials.pdf

8) Orientação: necessidades das empresas; necessidades dos trabalhadores; outras

Como as microcredenciais estão ligadas ao mercado de trabalho, são mais eficazes quando alinhadas com as necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores. Por exemplo, usar previsões de

competências ou análise do mercado de trabalho para orientar os resultados de aprendizagem é uma forma de garantir que as microcredenciais são relevantes e respondem às exigências atuais do setor.

Muitas empresas criaram centros internos de formação para responder às suas necessidades específicas e proporcionar uma abordagem flexível ao desenvolvimento de competências da sua força de trabalho. Isto garante que a formação está diretamente alinhada com os seus requisitos e funções do trabalho.

Ao mesmo tempo, os decisores políticos devem garantir que o número crescente de microcredenciais seja integrado em estratégias económicas e de competências mais amplas, sejam elas, regionais ou nacionais. Isto ajuda a evitar a fragmentação das opções de educação e formação e garante que as microcredenciais contribuam eficazmente para o panorama global das competências (Mwaba et al., 2022).

A caixa de texto 7 fornece exemplos de como os empregadores estão envolvidos na oferta de microcredenciais.

Caixa de Texto 7: Exemplo de orientação para empregadores

Em **Singapura**, a SkillsFuture produz ‘Frameworks de Competências’, que incluem informações setoriais-chave desenvolvidas por grupos de trabalho em 33 indústrias-chave. Cada quadro analisa as carreiras ocupacionais típicas comuns a essa indústria e elabora uma lista de competências desejáveis em cada nível dessa profissão. Os quadros de competências são usados pelos colaboradores para identificar quais as competências que pertenciam. Ao mesmo tempo, os Frameworks de Competências são utilizados por fornecedores de formação para desenhar cursos relevantes para o mercado de trabalho. Estes cursos – embora não sejam chamados de ‘microcredenciais’ – têm o mesmo propósito, pois são curtos e modulares, mas normalmente não podem ser acumulados numa qualificação completa.

Fonte: (Mwaba et al., 2022; Usher et al., 2023)

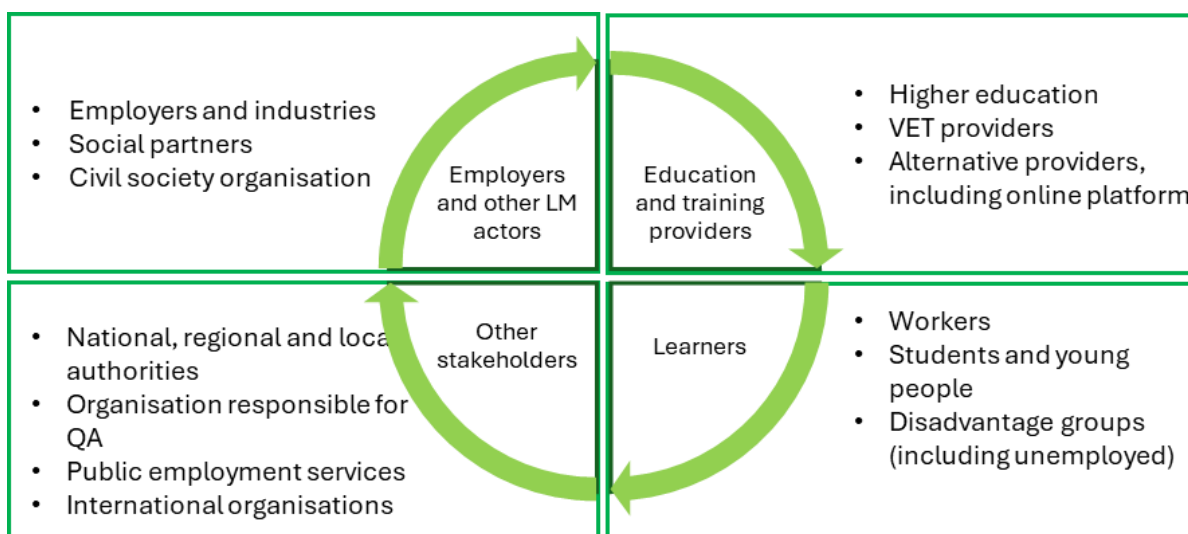
2.3. Ecosistema de microcredenciais

As microcredenciais não devem ser vistas como ferramentas autónomas, mas sim como componentes integrais dentro de um ecossistema mais amplo que envolve inúmeros intervenientes. Para que as microcredenciais sejam verdadeiramente valiosas, é crucial que todos os intervenientes deste ecossistema reconheçam o seu valor. Por exemplo, sem o endosso dos empregadores, as microcredenciais podem não cumprir o seu propósito e não podem ser usadas no mercado de trabalho para sinalizar a aquisição de conhecimentos específicos para, por exemplo, serem contratados ou promovidos (mais detalhes sobre o âmbito e utilização das microcredenciais na Secção 4.2). Além disso, os prestadores de educação e formação são cruciais no RPL, especialmente no ensino superior, para permitir que as microcredenciais sejam agrupadas para obter qualificações completas (ver secção 0).

A Figura 3 oferece uma visão geral do ecossistema de microcredenciais composto por quatro categorias principais de partes interessadas:

- Prestadores de educação e formação,
- Aprendizizes,
- Autoridades públicas, incluindo os organismos de QA,
- Empregadores e outras entidades, incluindo parceiros sociais.

Figura 3: Principais intervenientes do ecossistema de microcredenciais



Fonte: Elaboração própria baseada em (OCDE (2023), p. 9)

Diferentes partes interessadas têm prioridades e expectativas variadas. Para construir um ecossistema forte e coeso, a colaboração e o alinhamento entre todas as partes são cruciais. Isto garantirá que as microcredenciais sejam efetivamente integradas e amplamente reconhecidas. **Um ecossistema de microcredenciais bem-sucedido seria definido pela transparência, relevância para as necessidades sociais, percursos de aprendizagem bem desenhados, processos eficientes de garantia de qualidade e mecanismos de financiamento** inclusivos. Num sistema assim, as microcredenciais seriam claramente compreendidas, permitindo tanto aos aprendentes como aos empregadores navegar pela vasta gama de programas oferecidos por diversos fornecedores (OCDE, 2023c).

Os intervenientes do ecossistema desempenham vários papéis. Empregadores e instituições de ensino e formação, por exemplo, são utilizadores-chave das microcredenciais, reconhecendo o seu valor ao aceitá-las para emprego ou acesso a cursos de formação. No entanto, estes intervenientes muitas vezes também servem como fornecedores de microcredenciais. De facto, os fornecedores abrangem uma vasta gama de intervenientes que podem apoiar os fornecedores mais tradicionais no desenvolvimento de microcredenciais, tornando-os mais relevantes, por exemplo, para setores ou grupos-alvo específicos. O capítulo 4 explora mais a fundo diferentes papéis dentro do ecossistema.

3. Tendências e o estatuto global das microcredenciais

3.1 Políticas e estratégias em todo o mundo

O surgimento das microcredenciais representa uma mudança significativa na forma como as qualificações e competências são adquiridas e reconhecidas em todo o mundo. À medida que cresce a procura por aprendizagem flexível e baseada em competências, **surgem políticas e estratégias nacionais e internacionais para integrar microcredenciais nos quadros educativos** estabelecidos. As políticas desempenham um papel importante na formação do ecossistema de microcredenciais e na sua disponibilização. Os governos podem incentivar tanto a procura como a oferta destas credenciais. Diversas fontes de financiamento — sejam provenientes de orçamentos governamentais nacionais ou externas, como o financiamento da UE nos Estados-Membros — podem ser alocadas para aumentar a disponibilidade e adoção de microcredenciais, especialmente em setores-alvo (ver Secção 4.4 para mais informações).

As microcredenciais estão a ser cada vez mais incorporadas nos NQFs, refletindo um reconhecimento crescente do seu valor nos contextos educativo e laboral. Isto é fundamental para o seu reconhecimento formal e utilização como parte de um sistema estruturado de qualificações.

Esta secção fornece uma análise detalhada das principais políticas e estratégias, focando-se em abordagens internacionais e exemplos em países selecionados.

3.1.1. A perspetiva europeia

A nível europeu, foram feitos esforços significativos para padronizar e promover o uso de microcredenciais entre os Estados-Membros. A **Recomendação sobre uma Abordagem Europeia às Microcredenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida e Empregabilidade**¹⁸ visa criar um quadro comum para definir, conceber e emitir microcredenciais. A iniciativa procura garantir a comparabilidade, reconhecimento e portabilidade transfronteiriços das microcredenciais dentro da UE.

A Recomendação enfatiza a necessidade de uma abordagem unificada para definir microcredenciais e inclui elementos padrão para a sua descrição e critérios para a sua emissão. Isto destina-se a facilitar o seu reconhecimento e integração nos NQFs, abordando assim desafios relacionados com a aplicação consistente e o valor das microcredenciais entre os Estados-Membros.

A Recomendação destaca que o EQF está aberto a todos os tipos e níveis de qualificações [...] incluindo microcredenciais, se e onde forem incluídas pela primeira vez nos quadros nacionais de qualificações' (Conselho da União Europeia, 2022, p. 9). Os Estados-Membros são, assim, incentivados a alinhar as microcredenciais com os níveis do NQF, garantindo que cumprem os critérios estabelecidos de conhecimento e competências.

A Recomendação propõe uma abordagem pragmática para aproveitar o potencial das microcredenciais, convida os Estados-Membros da UE a integrar as microcredenciais nas políticas de educação e competências, nos registos e catálogos de qualificações; utilizar microcredenciais para melhorar o acesso a programas de educação e formação em todos os níveis, melhorar a mobilidade e

¹⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf>

complementar e apoiar a transição verde e o desenvolvimento sustentável. Além disso, a Recomendação enfatiza a necessidade de integrar microcredenciais nas políticas de emprego para abordar as desigualdades de competências, requalificar e desenvolver competências dos trabalhadores, bem como combater a discriminação de gênero.

Para apoiar a implementação real, a Recomendação contém anexos que descrevem: a) Anexo I: Elementos padrão (campos de dados) para descrever microcredenciais; b) Anexo II: 10 Princípios para o desenho e emissão de microcredenciais.

Estes 10 Princípios são:

- Qualidade,
- Transparência,
- Relevância,
- Avaliação válida,
- Percursos de aprendizagem,
- Reconhecimento,
- Portabilidade,
- Centrados no aprendiz,
- Autêntico,
- Informação e orientação.

3.1.2. Abordagem nacional: Irlanda

A Irlanda tem uma longa tradição de incorporar cursos curtos e certificações em programas de educação e formação que servem o mercado de trabalho. Tais ofertas existiam muito antes do termo "microcredenciais" ser formalmente explorado a nível nacional pela agência irlandesa de qualificação (QQI). Estas credenciais estão acessíveis em vários setores da educação e formação, especialmente para adultos, mas também em certos programas de Educação e Formação Profissional Inicial (TVET). No entanto, existe uma diversidade significativa no tamanho, estrutura e padrões de qualidade que regem estas credenciais.

O sistema de qualificações irlandês, que é inerentemente modular, há muito que oferece caminhos para oportunidades de aprendizagem curtas e flexíveis. Esta modularidade permitiu o reconhecimento de "créditos não maiores",¹⁹ como créditos menores, de propósito especial e suplementares, em vários níveis de NFQ sem usar explicitamente o termo "microcredenciais". A Irlanda regista mais de 1.500 'créditos componentes' FET22, que funcionam eficazmente como microcredenciais vocacionais. Desde 2020, no entanto, com financiamento governamental direcionado ao ensino superior, a QQI começou a explorar formalmente e padronizar as microcredenciais como uma categoria distinta.

¹⁹ O Quadro Nacional Irlandês de Qualificações consiste em 10 níveis que podem conduzir a três tipos principais de prémios: 'Prémio Maior', ou seja, a classe principal de prémios atribuídos em cada nível, consistindo frequentemente em oito prémios ou módulos menores; Os 'Prémios Menores', ou seja, comumente referidos como certificados de componentes, são geralmente módulos únicos que podem ser concluídos e certificados individualmente; 'Prémios de Propósito Especial', ou seja, um tipo de prémio desenvolvido para áreas específicas de aprendizagem com um âmbito restrito; 'Prémios Suplementares', ou seja, prémios que reconhecem a aprendizagem relacionada com atualização, desenvolvimento de competências ou educação e formação contínua. Mais informações podem ser encontradas em:

<https://www.qqi.ie/what-we-do/qqi-awards/qqi-awards-standards/types-of-qqi-awards>

Na Irlanda, o termo 'TVET' não é usado, mas sim Educação e Formação Superior (FET).

Um desenvolvimento significativo na Irlanda é o projeto MicroCreds²⁰, lançado em 2020 com financiamento governamental de cinco anos. Liderada pela Associação Irlandesa de Universidades (IUA), esta iniciativa reúne sete universidades para criar um quadro estruturado para microcredenciais acreditadas e com garantia de qualidade nos Níveis NFQ 6–9 (equivalentes aos Níveis ISCED 5–7), atribuindo entre 1 e 30 créditos ECTS. Através deste projeto, a Irlanda está entre os primeiros países europeus a implementar um quadro nacional coeso especificamente para microcredenciais no ensino superior. A Irlanda lançou o Registo Irlandês de Qualificações (IRQ) em 2020, que lista todas as qualificações FET e HE incluídas no NFQ. O registo inclui também microcredenciais oferecidas nos níveis 6 a 9 das credenciais NFQ (ou seja, cursos com 30 créditos ECTS ou menos). Em 2021, já incluía mais de 1.300 cursos de microcredenciais.²¹ Em agosto de 2023, foram oferecidos mais 292 cursos no NFQ 9 (76% do total).²²

3.1.3. Abordagem nacional: Espanha

Espanha desenvolveu dois sistemas complementares de microcredenciais, um para a educação profissional e outro para o ensino superior, com um terceiro sistema em desenvolvimento pelas autoridades laborais para apoiar a formação não formal para o emprego.

No ensino superior, os ajustes regulatórios facilitaram a integração de microcredenciais. Em 2021, o Ministério das Universidades promulgou o [Decreto Real 822/2021](#), que autoriza as universidades a oferecer experiências de aprendizagem curtas e focadas com menos de 15 ECTS. Estas microcredenciais ou "micro-módulos" podem exigir qualificações universitárias prévias e são concebidas para potenciar competências especializadas em áreas-alvo.

Para a educação profissional, a Lei Orgânica sobre EFP²³, [introduzida em março de 2022](#), define microcredenciais como credenciais que evidenciam competências específicas adquiridas em experiências de aprendizagem mais curtas do que as qualificações tradicionais. Inicialmente, as microcredenciais no setor TVET fornecem um certificado vocacional não formal, e os formandos podem depois agregá-las para, eventualmente, obter um diploma TVET completo. Assim, em Espanha, as microcredenciais são conceptualizadas como componentes integrais dentro dos percursos formais de educação profissional.

3.1.4. Abordagem nacional: Nova Zelândia

A Nova Zelândia tem sido pioneira na regulação das microcredenciais. Em 2018, a Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia (NZQA) introduziu microcredenciais através de atualizações na Formação.

Além disso, as Regras de Listagem de Qualificação e Microcredencial de 2022 e as Regras Operacionais estabeleceram um quadro claro para a aprovação, acreditação e listagem das microcredenciais. Estas diretrizes enfatizam o alinhamento com o Quadro Nacional de Qualificações da Nova Zelândia (NZQF) e garantir que as microcredenciais reflitam níveis adequados de aprendizagem, resultados e créditos.

²⁰ <https://microcreds.ie/>

²¹ <https://irelandseducationyearbook.ie/downloads/IEYB2021/YB2021-FET-13.pdf>

²² <https://www.qqi.ie/what-we-do/engagement-insights-and-knowledge-sharing/our-data/data-on-hemicrocreds>

²³ Ver mais Informação: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-educationsystems/spain/developments-and-current-policy-priorities>

Cada microcredencial deve ser referenciada para o NZQF. Para avaliar o nível dos resultados de aprendizagem, a microcredencial deve ser avaliada de forma holística, pois cada curso poderá conter o nível inferior/superior do nível atribuído (NZQA, s.d.).

A Nova Zelândia mantém também um registo nacional online para microcredenciais acreditadas, aumentando a transparência e a acessibilidade tanto para aprendizes como para empregadores.²⁴

De acordo com a Comissão Europeia, também a NZQA detalha os elementos-chave que devem ser incluídos em cada microcredencial.

3.1.5. Abordagem nacional: Austrália

Após uma revisão em 2019 do Quadro Australiano de Qualificações (AQF), a **Austrália** começou a explorar como as microcredenciais poderiam integrar-se no seu sistema nacional de qualificações. A revisão destacou a necessidade do AQF acomodar formas mais curtas de credenciais. A revisão, no entanto, não incluiu microcredenciais no AQF devido à falta de apoio das partes interessadas.

Em resposta, o Governo Australiano adotou o Quadro Nacional de Microcredenciais²⁵ em 2021, com o objetivo de aumentar a coerência no ecossistema através da definição:

- Uma definição nacional para microcredenciais,
- Princípios padronizados para microcredenciais,
- Requisitos críticos de informação,
- Padrão mínimo para microcredenciais que permanecerão no repositório nacional desenvolvido para incluir todos os cursos de microcredenciais (ou seja, o micro-credentials marketplace²⁶).

O quadro australiano dá grande ênfase à relevância das microcredenciais para o mercado de trabalho. De facto, numerosos elementos (recomendados) que as microcredenciais devem incluir visam tornar visível que a indústria precisa de microcredenciais tentar cumprir. De facto, a abordagem australiana é dupla; por um lado, é centrado no aprendiz e, por outro, colmata as lacunas do setor. A Austrália está atualmente a implementar um projeto-piloto focado em microcredenciais no ensino superior.²⁷ A Tabela 2 apresenta uma comparação entre as microcredenciais, elementos obrigatórios e recomendados na Nova Zelândia, Europa e Austrália.

Tabela 2: Elementos obrigatórios das microcredenciais na Nova Zelândia e na UE

Nova Zelândia	Europa	Austrália
<ul style="list-style-type: none"> • Título • Nível • Crédito • Declaração de propósito • Desenvolvedor 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação do aprendiz • Título da microcredencial • País(es)/ Região(s) do emitente • Órgão(s) atributor(es) • Data de emissão 	<ul style="list-style-type: none"> • Título • Fornecedor • Conteúdo/Descrição • Resultados de aprendizagem • Idioma

²⁴ <https://www.nzqa.govt.nz/nzqf/search/microcredentials.do>

²⁵ <https://www.education.gov.au/national-microcredentials-framework>

²⁶ <https://www.education.gov.au/microcred-seeker>

²⁷ Piloto de Microcredenciais no Ensino Superior - Departamento de Educação, Governo Australiano

		• Modo de entrega
Nova Zelândia	Europa	Austrália
<ul style="list-style-type: none"> • Período de revisão • Resultados de aprendizagem (devem alinhar-se com o propósito e a declaração de resultados) • Necessidade e aceitabilidade para as partes interessadas • Processo de revisão <p>Elementos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos para admissão, reconhecimento e transferência de créditos, reconhecimento de aprendizagem prévia, duração e estrutura e conclusão • Abordagem de entrega (pode incluir materiais de aprendizagem / recursos / atividades) • Métodos de avaliação • Unidade ou padrão(s) de competência 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de aprendizagem • Carga de trabalho conceptual necessária para alcançar os resultados de aprendizagem (em créditos ECTS, quando possível) • Nível (e ciclo, se aplicável) da experiência de aprendizagem que conduz ao micro-credencial (EQF, QFEHEA), se aplicável • Tipo de avaliação • Forma de participação no • Atividade de aprendizagem • Tipo de garantia de qualidade usada para sustentar a microcredencial <p>Elementos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pré-requisitos necessários para se inscrever na atividade de aprendizagem; Supervisão e verificação de identidade durante a avaliação; Nota alcançada; Opções de integração/empilhabilidade; • Mais informações 	<ul style="list-style-type: none"> • Data de entrega • Aprende esforço • Requisitos inerentes • Preço e Assistência financeira • Avaliação • Certificação • Crédito/outros reconhecimentos • QA • Pré-requisito <p>Elementos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expiração da microcredencial; Profundidade de aprendizagem; Jurisdição; • Apoio à indústria; Recomendado antecipadamente; • Empilhabilidade; • Indústria/profissão; Alinhamento com a indústria.

Fonte: Conselho da União Europeia (2022); NZQA, (2024); Carta do Chefe da NZQA Executivo que fornece comentários sobre o rascunho 1 do Manual de Microcredenciais da ACQF (11/Dez/2024); Austrália, MicroCred Seeker: <https://www.education.gov.au/microcredseeker>

3.1.6. Abordagem nacional: Canadá (Ontário)

Em Ontário, tem sido dada atenção significativa à compreensão do quadro político e regulatório em torno das Micro-certificações através de várias iniciativas de investigação. A província está a investigar como as Micro-certificações podem ser integradas eficazmente no sistema educativo e o seu papel no reconhecimento da aprendizagem não formal e informal. Este esforço está alinhado com uma iniciativa mais ampla para enfrentar os desafios de reconhecer percursos de aprendizagem diversos e aquisição de competências para além dos contextos educativos tradicionais.

Com o apoio do Governo de Ontário, a organização sem fins lucrativos eCampusOntario²⁸ lidera um consórcio das faculdades, universidades e Institutos Indígenas financiados publicamente da província.

²⁸ <https://micro.ecampusontario.ca/>

O consórcio pretende promover a utilização de tecnologia educativa e ambientes digitais de aprendizagem, desenvolvendo e testando ferramentas de aprendizagem online. Desde a sua criação em

Em 2017, o eCampusOntario tem vindo a defender ativamente as microcredenciais entre os seus membros.

O desenvolvimento das microcredenciais acelerou-se notavelmente durante a pandemia de COVID-19, proporcionando uma solução prática e eficiente para responder a necessidades urgentes de competências e colmatar lacunas.

Nos últimos anos, a eCampusOntario tem sido fundamental no apoio ao setor pós-secundário de Ontário na exploração, experimentação e desenvolvimento de programas de microcredenciais. Em 2019, estabeleceu um quadro específico para microcredenciais na região.²⁹ Este quadro lançou as bases para a criação de um kit de ferramentas concebido para padronizar o desenvolvimento de microcredenciais em todo o Ontário.

O quadro estipula os seguintes princípios-chave (eCampusOntario, s.d.):

- **Entidade emissora:** As microcredenciais devem ser emitidas por agências, organizações, instituições ou empregadores reconhecidos.
- **Competências/Competências Direcionadas:** As microcredenciais devem aderir à linguagem padronizada das competências e alinhar-se com quadros comuns como a ESCO.
- **Resultados:** Devem reconhecer competências explicitamente ligadas ao conhecimento, atitudes e competências subjacentes.
- **Avaliação sumativa:** As microcredenciais exigirão provas demonstráveis dos resultados alcançados, sendo esta evidência acessível aos empregadores.
- **Integração com registos académicos:** Sempre que possível, as microcredenciais devem ser compatíveis com os históricos académicos tradicionais.
- **Endosso dos parceiros:** Idealmente, as microcredenciais serão endossadas por parceiros da indústria ou entidades externas, verificando que as competências estão em procura e que as avaliações refletem os padrões de desempenho no setor.

3.1.7. A perspetiva africana

A investigação e os dados sobre microcredenciais em África continuam limitados enquanto este manual está a ser escrito, apesar do crescente interesse pelo tema. O **inquérito do ACQF sobre microcredenciais (2024)** concluiu que, na maioria dos países que responderam, não existe uma definição formal de tal instrumento, nem que as microcredenciais são mencionadas em documentos oficiais de política. Apesar da falta de reconhecimento formal ao nível das políticas na maioria dos países, o termo é amplamente discutido, muitas vezes em grande escala, nos seus países. Além disso, quando os países já têm um NQF implementado, isto inclui frequentemente microcredenciais. No ESwatini, as microcredenciais são oferecidas em todos os níveis de qualificação, enquanto no Quênia apenas nos níveis 3 e 4 do seu NQF (ACQF, 2024a).

As microcredenciais estão presentes numa vasta gama de setores. Inquiridos do Burkina Faso, Guiné-Bissau e Zâmbia confirmam que são oferecidas microcredenciais em todos os setores; enquanto em Angola, República Democrática do Congo, Gana, Malawi, Nigéria e Ruanda estão confinados ao ensino

²⁹ https://micro.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2020/12/Micro-credentials-en_v2.pdf

técnico e profissional. A Namíbia oferece microcredenciais apenas na educação de adultos (ACQF, 2024a). No entanto, é importante salientar que **os conceitos de aprendizagem segmentada, o uso de resultados de aprendizagem e as interpretações amplas de competências e experiências não são novos em África**. Alguns países já reconhecem qualificações parciais e qualificações sem créditos dentro dos seus sistemas educativos. Por exemplo, Angola, a República Democrática do Congo, a Zâmbia e o Zimbabué têm estruturas institucionais para o seu reconhecimento, enquanto Moçambique incorporou regulamentos para qualificações parciais ou não creditadas no seu NQF (ACQF, 2021). A caixa abaixo inclui um exemplo que ilustra como, apesar de as microcredenciais não estarem oficialmente incluídas no NQF nas Seichelles, o uso de qualificações parciais já é uma prática padrão no país. Estas práticas devem ser ampliadas e padronizadas ao desenvolver um sistema de microcredenciais no país.

Caixa de Texto 8: Microcredenciais nas Seichelles

A **Autoridade de Qualificações das Seichelles (SQA)** realizou o primeiro inquérito sobre microcredenciais nas Seichelles, para mapear a oferta de MC no país. De acordo com as respostas, as credenciais são frequentemente referidas por vários nomes, mais frequentemente como "cursos curtos", o que evidencia a falta de uma definição unificada deste instrumento no país. A SNQF possui 19 "qualificações parciais" registadas, consideradas microcredenciais. A Autoridade de Qualificações das Seychelles (SQA) reconhece e avalia qualificações parciais.

De acordo com os cursos identificados no inquérito, a **carga de trabalho** da maioria destas credenciais varia entre 20 e 50 horas, o que é menos tempo do que as certificações tradicionais. A **flexibilidade** é uma característica fundamental, com aprendizagem predominantemente presencial e algumas opções online. No que diz respeito ao **estatuto de crédito**, 71% não são titulares de crédito e 65% não estão registados no Quadro Nacional de Qualificações das Seichelles (SNQF). Os créditos para qualificações parciais registadas variam de 3 e 14, com uma média de 8. Existe uma grande variedade de competências oferecidas, desde as básicas até às técnicas e digitais, embora competências verdes e contabilidade sejam menos comuns.

Os **inquiridos identificaram inúmeros benefícios** da MC, incluindo acessibilidade e o alinhamento da MC com as **necessidades do mercado de trabalho**. Além disso, a **flexibilidade** das microcredenciais torna-as ideais para a aquisição rápida de competências. Também foi mencionado o custo-eficácia, embora não como principal benefício. Por fim, as microcredenciais oferecem uma resposta rápida às lacunas de competências, pois podem ser desenvolvidas e entregues mais rapidamente do que as qualificações tradicionais.

No entanto, o sistema atual apresenta inúmeros desafios. Primeiro, a **integração no SNQF**, já que a maioria das MC mapeou a falta de integração formal como um obstáculo significativo. Existem também **lacunas políticas e legislativas**. São frequentes **questões de consciencialização e reconhecimento** por parte dos empregadores e das instituições educativas. Os **desafios financeiros e estruturais** incluem apoio financeiro limitado e falta de garantia de qualidade externa. Há também necessidade de melhor colaboração e dados sobre os resultados, com colaboração intersectorial insuficiente e necessidade de mais dados sobre o impacto das microcredenciais.

Para enfrentar estes desafios, recomenda-se **integrar microcredenciais no SNQF**, incentivando o reconhecimento formal e a capacidade de empilhar. **Aumentar a consciencialização pública** através de campanhas e destacar histórias de sucesso também é crucial. Fortalecer as parcerias com a indústria, colaborando com a indústria para obter relevância e reconhecimento, especialmente por

parte dos empregadores, é essencial. O desenvolvimento de **normas de garantia de qualidade** é importante, pois as práticas atuais de QA incluem monitorizar os resultados e o desempenho da aprendizagem, alinhar-se com os padrões do setor e monitorizar a qualidade da experiência de aprendizagem, do ensino e da infraestrutura/equipamentos. **Também é recomendado garantir financiamento e incentivos** através da defesa do apoio governamental e incentivos aos prestadores.

Para apoiar ainda mais o desenvolvimento das microcredenciais, é importante incentivar o diálogo através da organização de fóruns com líderes do setor para identificar lacunas de competências. **Apoiar a transformação digital** através da transição para formatos digitais e melhorar a literacia digital é também fundamental. Por fim, **expandir o acesso e a portabilidade**, colaborando internacionalmente para facilitar a aceitação e portabilidade das microcredenciais, é crucial.

Fonte: Inquérito às Microcredenciais nas Seicheles. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqfii-nqf-rpl-micro-credentials/seychelles-micro-credentials-survey-report-analytical-repprt>

Além disso, **o valor de reconhecer a aprendizagem para além das qualificações formais tradicionais é amplamente reconhecido**, como evidenciado pelo reconhecimento dos sistemas RPL presentes em vários países (Keevy, 2022). Para tal, o ACQF está a trabalhar notavelmente para desenvolver e fortalecer os sistemas RPL em todo o continente, conforme delineado no Documento de Política do ACQF (2022).

O recente **inquérito RPL do ACQF (2024)** indica que muitos países ainda não possuem sistemas RPL totalmente funcionais, sendo que muitos ainda estão em desenvolvimento. Quando em vigor, a **Diretriz 4 da ACQF sobre RPL (2022)** destaca a diversidade de âmbito e conceção destes sistemas, sublinhando a importância do RPL no reconhecimento da aprendizagem não formal e informal e na simplificação dos processos RPL (ACQF, 2022b, 2024b).

A **promoção das microcredenciais em África é também uma prioridade para o ACQF**, conforme declarado no seu Documento de Política. Muitos países africanos estão apenas a começar a explorar e formalizar as suas abordagens às microcredenciais.

A mudança mais ampla **para a educação baseada em resultados em África** abre a porta a formas alternativas de aprendizagem, incluindo microcredenciais. Existem vários quadros e sistemas promissores que poderiam suportar a integração de microcredenciais e estão a ser desenvolvidos quadros nacionais para microcredenciais (ver o exemplo das Maurícias abaixo).

Caixa de Texto 9: Abordagem das Maurícias às microcredenciais

Nas **Maurícias**, as microcredenciais e os percursos de aprendizagem flexíveis são vistos como oferecendo conquistas educativas personalizadas e de curta dimensão, que podem ser agrupadas e acumuladas para atingir objetivos profissionais ou académicos específicos, promovendo a aprendizagem ao longo da vida e a adaptabilidade de competências.

A **Comissão do Ensino Superior (HEC)**, criada em 2020 como o principal órgão regulador do ensino superior nas Maurícias, incluiu as microcredenciais no seu plano estratégico para 2022-2025. Para garantir uniformidade no desenho, desenvolvimento, aprovação, entrega, garantia de qualidade e reconhecimento das microcredenciais no panorama da educação e formação, o país está a desenvolver um Quadro Nacional de Microcredenciais, em colaboração com a UNESCO.

Atualmente, o documento-chave, desenvolvido em colaboração com a UNESCO, foi submetido ao gabinete para consideração e aprovação. As partes interessadas foram consultadas.

O quadro irá centrar-se na Formação Profissional e no Ensino Superior e é sustentado por cinco diretrizes:

- Diretriz 1: Objetivos para o quadro, cobertura, princípios e atores do MC;
- Diretriz 2: Definição de MC – requisitos de informação para maior transparência;
- Diretriz 3: Atribuição de créditos e capacidade de acumulação (incluindo abordagens para alinhamento ou mapeamento ao NQF)
- Diretriz 4: Inclusão e nivelamento do MC face ao NQF, garantia de qualidade; e
- Diretriz 5: Registo Nacional, banco de crédito e opções de crachá aberto.

Além disso, em colaboração com o Ministério da Educação, a HEC lidera um projeto para atribuir 400 bolsas de estudo, facilitando o acesso a 1400 cursos de microcredenciais.

O HEC em Maurícias reconhece implicações operacionais para a introdução de microcredenciais:

- Desenvolver normas de garantia de qualidade, incluindo identificar os papéis dos organismos de acreditação e das agências de QA.
- Desenvolver diretrizes para determinar o valor e o reconhecimento de crédito.
- Envolver as partes interessadas (também para garantir a sua participação).
- Alinhar as microcredenciais com o NQF das Maurícias (isto inclui garantir o alinhamento dos créditos obtidos, resultados de aprendizagem, requisitos mínimos de entrada e volume de aprendizagem com os descritores do nível NQF).
- Propõe uma política para reconhecer e transferir microcredenciais entre programas.
- Implementar uma estratégia para monitorização e avaliação de microcredenciais.

Fonte: (HEC, 2024)

Em primeiro lugar, **os sistemas de crédito são amplamente utilizados em África e, em muitos países, os níveis de NQF estão associados a valores de crédito** definidos. No entanto, é importante notar que os quadros de qualificação se encontram em diferentes fases de desenvolvimento e implementação entre os países africanos (ACQF, 2021). O inquérito ACQF de 2024 sobre o NQF em África destaca que os Sistemas de Acumulação e Transferência de Créditos (CATS) não são aplicados na maioria dos países representados no inquérito.³⁰ Quando implementados, os CATS são geralmente aplicados no ensino superior com mais frequência do que no TVET ou no ensino geral (ACQF, 2024c).

Em segundo lugar, **muitos países têm bases de dados de qualificações que já incluem qualificações parciais e sem crédito**. Por exemplo, Cabo Verde desenvolveu um Catálogo Nacional de Qualificações que incorpora qualificações baseadas em resultados. De forma semelhante, Moçambique, Botswana, Maurícias, Quênia e África do Sul têm registos de qualificações (incluindo qualificações parciais) acessíveis online. Estes registos variam significativamente entre países em termos de procedimentos, conteúdo de dados, formatos de documentos, funcionalidades e funcionalidades digitais. A Plataforma de Qualificações e Credenciais (QCP) do ACQF foi lançada em 20/12/2024 para facilitar e melhorar a gestão e partilha de informação sobre qualificações e microcredenciais.

³⁰ O inquérito abrangeu 29 países (através de 51 respostas) dos possíveis 55 Estados-Membros da União Africana.

No Quênia, o Sistema Nacional de Gestão de Informação sobre Qualificações (NAQIMS) automatiza o registo das Instituições de Garantia de Qualidade (QAI) e a acreditação das suas qualificações. Este sistema serve como uma base de dados abrangente, que inclui também qualificações parciais e cursos curtos. O Quênia já começou a adotar microcredenciais através destas qualificações parciais e cursos curtos, que estão mapeados no Quadro Nacional de Qualificações do Quênia. No entanto, estes esforços são apenas o início de uma jornada potencialmente transformadora rumo ao desenvolvimento de um sistema completo de microcredenciais.

Fonte: boas práticas recolhidas pelo site do ACQF e [da KNQA](#).

Em terceiro lugar, **já estão estabelecidos quadros políticos, diretrizes e procedimentos de garantia de qualidade para qualificações parciais, cursos sem créditos e cursos curtos em alguns países africanos.**

No Botswana, a **Autoridade de Qualificações do Botswana (BQA)** emitiu critérios e diretrizes para a aprovação de cursos curtos sem crédito, incluindo normas de garantia de qualidade e procedimentos de acreditação para programas não NQF. Embora estes programas não se enquadrem no NCQF, fornecem uma base sólida para a integração e utilização de microcredenciais (HRDC, 2021).

De forma semelhante, na África do Sul, a **Autoridade Sul-Africana de Qualificações (SAQA)** emitiu políticas e critérios para o registo de qualificações parciais no seu NQF (2022). Estas diretrizes descrevem as funcionalidades mínimas necessárias para o desenvolvimento e registo de qualificações (parciais) na base de dados online, fornecendo uma base sólida para a possível introdução de microcredenciais no país (SAQA, 2022).

Os resultados do **inquérito ACQF sobre microcredenciais (2024)** mencionam a ausência de uma definição acordada de microcredenciais. No entanto, como referido, muitas das infraestruturas existentes para cursos curtos e qualificações parciais oferecem um bom ponto de partida para escalar e incluir microcredenciais de forma sistemática e padronizada.

De forma semelhante, desenvolvimentos positivos para microcredenciais foram destacados pelos inquiridos do inquérito ACQF. Espera-se que a oferta de microcredenciais em África aumente significativamente (ACQF, 2024a). No entanto, permanecem desafios para promover a sua adoção (ver Secção 4.7).

3.2 Propósito e utilização das microcredenciais

As microcredenciais fazem parte de uma **mudança global para sistemas de educação e formação mais flexíveis, acessíveis e personalizados**. São concebidos para proporcionar oportunidades de aprendizagem focalizadas e apoiar a aprendizagem ao longo da vida, permitindo que os indivíduos adquiram novas competências enquanto escolhem percursos de aprendizagem personalizados. A sua estrutura flexível permite aos aprendentes adquirir competências específicas num curto período,

alinhando-se com as necessidades contemporâneas de respostas rápidas a mercados de trabalho em rápida mudança.

O inquérito ACQF sobre microcredenciais concluiu que as microcredenciais são geralmente oferecidas para responder às necessidades em mudança do mercado de trabalho, proporcionar oportunidades de requalificação e desenvolvimento de competências, apoiar a aprendizagem ao longo da vida e permitir a aquisição de competências especializadas. Por fim, são oferecidas microcredenciais para aumentar a flexibilidade das oportunidades de aprendizagem. Estes resultados alinham-se com a literatura sobre microcredenciais, e exemplos de microcredenciais a nível mundial e explorados acima.

O propósito e a utilização das microcredenciais podem ser amplamente agrupados em três grupos.

1) Possibilitar o desenvolvimento de competências e a mobilidade profissional

Dada a sua flexibilidade, as microcredenciais têm sido reconhecidas como uma ferramenta essencial **para a rápida atualização e requalificação da força de trabalho**. Ao responder às necessidades imediatas das indústrias que enfrentam mudanças tecnológicas ou regulatórias, as microcredenciais oferecem uma resposta ágil às lacunas emergentes de competências. Ao contrário das qualificações tradicionais, que podem demorar anos a concluir, as microcredenciais podem ser alcançadas num período significativamente mais curto, oferecendo aos alunos competências atempadas e direcionadas. Esta adaptabilidade torna-os particularmente atrativos em áreas como tecnologias de informação, saúde e tecnologias verdes.

As microcredenciais desempenham um papel fundamental no **apoio à mobilidade profissional**. Para quem procura mudar de carreira ou explorar novas áreas profissionais, oferecem uma forma eficiente de adquirir os conhecimentos ou competências necessárias para um novo cargo. Para além de apoiarem a mobilidade horizontal, as microcredenciais permitem aos trabalhadores progredir verticalmente nas suas carreiras, adquirindo competências necessárias para a promoção ou para assunção de responsabilidades mais avançadas. Por exemplo, um colaborador numa posição técnica pode obter microcredenciais em liderança ou gestão de projetos, posicionando-o para cargos de gestão ou oportunidades de maior rendimento. Esta adaptabilidade torna as microcredenciais essenciais para promover **a aprendizagem ao longo da vida**, permitindo que os indivíduos melhorem continuamente as suas competências ao longo da vida profissional.

Por fim, as microcredenciais são bem adequadas para responder **a necessidades específicas e emergentes do mercado de trabalho**. Ao oferecer aprendizagem focada em temas como novas tecnologias ou alterações regulamentares, proporcionam uma resposta rápida às lacunas de competências que podem ainda não ser cobertas pelos sistemas educativos tradicionais ou que são apenas parte de uma qualificação completa. Esta capacidade de responder rapidamente às exigências do mercado garante que os trabalhadores estejam preparados para os empregos de hoje e de amanhã. Assim, as microcredenciais não são apenas valiosas para a aprendizagem ao longo da vida, mas também fundamentais para fomentar a adaptabilidade e resiliência da força de trabalho em vários setores.

Microcredencial para promover a aprendizagem ao longo da vida

Em agosto de 2019, a NZQA aprovou que o The Mind Lab oferecesse uma microcredencial de Nível 7, com 15 créditos, para apoiar trabalhadores de vários setores a poderem utilizar com confiança ferramentas digitais relevantes para o seu trabalho, ou seja, as Competências Digitais para o Local de Trabalho³¹.

Para garantir que a aprendizagem oferecida está alinhada com as necessidades reais da indústria, foi realizado um inquérito para avaliar as necessidades numa vasta gama de setores, incluindo agricultura, educação, tecnologia, finanças, logística, telecomunicações, arquitetura, retalho online, serviços profissionais e setores de recrutamento, listando os cinco principais temas a cobrir – encontrar e utilizar dados, adaptar-se às mudanças digitais, segurança e privacidade.

Os benefícios previstos para os alunos incluíram maior produtividade, melhoria do bem-estar e uma capacidade contínua de adaptação ao uso de tecnologias digitais em evolução. Os benefícios previstos para os empregadores incluíam o preenchimento de lacunas de competências para apoiar a inovação e o crescimento económico.

Microcredenciais para responder às necessidades urgentes do mercado de trabalho

Durante a pandemia de COVID-19, o Ministério da Saúde da Nova Zelândia enfrentou uma necessidade urgente de expandir o número de vacinadores. Para resolver esta situação, o Ministério procurou capacitar trabalhadores não registados no setor da saúde, como assistentes de saúde, permitindo-lhes administrar vacinas sob a supervisão de um profissional de saúde. Além disso, havia o objetivo de aumentar a diversidade da força de trabalho dos vacinadores, com especial ênfase no aumento da representação Māori e do Pacífico.

Para enfrentar este desafio, o Ministério da Saúde encarregou a Careerforce de desenvolver um programa educativo especificamente para vacinadores contra a COVID-19 que trabalham sob supervisão. A Careerforce descobriu que não existiam qualificações, microcredenciais ou padrões de unidade existentes no Quadro de Qualificações da Nova Zelândia (NZQF) adaptados para a formação em vacinação. A vacinação estava anteriormente restrita a profissionais regulados, incluindo farmacêuticos, médicos e enfermeiros.

Em resposta, a Careerforce colaborou estreitamente com representantes do Ministério da Saúde, desenvolvedores de produtos e o Centro Consultivo de Imunização. Juntos, desenvolveram dois novos padrões para unidades de vacinação e criaram uma microcredencial de Nível 3, no valor de nove créditos, concebida para complementar estes padrões.

Benefícios previstos para a economia como um todo: As microcredenciais têm o potencial de motivar os alunos a prosseguir estudos adicionais, promovendo assim benefícios intergeracionais a longo prazo para o setor da saúde. Além disso, podem ajudar a mitigar carências em certos casos em ocupações críticas.

Fonte: (Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia, 2022)

³¹ <https://academyex.com/courses/micro-credential/digital-skills-for-the-workplace-micro-credential>

2) Proporcionar Caminhos de Aprendizagem Flexíveis

As microcredenciais oferecem **jornadas de aprendizagem personalizadas e flexíveis**. Os alunos podem escolher entre uma vasta gama de cursos curtos e direcionados, permitindo-lhes adaptar a sua formação para atingir objetivos pessoais e profissionais. Ao contrário dos graus tradicionais, que seguem uma estrutura mais rígida, as microcredenciais permitem que os indivíduos acumulem credenciais progressivamente, construindo para qualificações mais amplas ou simplesmente adquirindo as competências específicas de que necessitam naquele momento.

Além disso, as microcredenciais desempenham um papel fundamental na **melhoria da empregabilidade**, ao dotar os indivíduos de competências relevantes e específicas para cada profissão. Para quem pretende entrar no mercado laboral, as microcredenciais proporcionam um percurso simplificado para obter qualificações iniciais alinhadas com as necessidades do empregador. Isto pode ser especialmente benéfico para jovens, profissionais que regressam à carreira ou indivíduos de origens educativas não tradicionais, pois as microcredenciais permitem-lhes demonstrar proficiência em áreas específicas sem necessidade de qualificações completas. Ao oferecer formação de competências direcionada, as microcredenciais podem colmatar eficazmente a lacuna entre a educação e o emprego, facilitando a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho.

Outro objetivo crucial das microcredenciais é melhorar o **acesso à educação**, especialmente para grupos desfavorecidos ou marginalizados. As microcredenciais são tipicamente mais curtas e acessíveis do que os programas completos de licenciatura, proporcionando um ponto de entrada mais acessível para aprendizes que podem não ter tempo ou recursos para se comprometer com cursos tradicionais. Esta flexibilidade também beneficia aqueles que pretendem regressar à educação mais tarde na vida, como aprendizes de segunda oportunidade ou indivíduos que equilibram trabalho, família ou outros compromissos.

Caixa de Texto 13: Exemplo de microcredenciais como caminho para a qualificação total

A MITO apoia a aprendizagem no local de trabalho para pessoas que trabalham nos setores automóvel, transportes rodoviários comerciais, extrativos, gás e logística. Em 2007, a MITO lançou um programa chamado Start-up, concebido para criar um canal de talento desde as escolas secundárias até aos empregadores da indústria automóvel. No programa, os formandos obtêm créditos para o NCEA Nível 2 ao completarem os padrões da unidade enquanto adquirem experiência prática no local de trabalho. Quando as microcredenciais foram introduzidas no sistema formal de educação e formação em 2018, a MITO candidatou-se à NZQA para transformar a Start-up em três microcredenciais. A vantagem desta mudança era que os alunos passaram a poder obter uma credencial discreta para o seu Registo de Realização, em vez de apenas um conjunto de normas unitárias. Isto tornou a formação mais fácil tanto para os aprendizes como para potenciais empregadores se envolverem e compreenderem. Associações da indústria automóvel sinalizaram forte apoio às microcredenciais.

Ao mesmo tempo, a mesma empresa desenvolveu um curso mais pequeno (Start-up Ignition, Nível 2, 20 créditos) que permite aos alunos adquirir as competências e conhecimentos fundamentais necessários para formação adicional na indústria automóvel. Se estiverem interessados, os alunos podem optar por progredir ainda mais na aprendizagem.

Benefícios previstos:

Os alunos podem perceber se gostam do seu percurso educativo enquanto ganham experiência valiosa que pode ser incluída no seu CV. Também constroem relações com um potencial empregador, pois o estágio inclui alguma experiência prática.

Os empregadores valorizam a oportunidade de conhecer potenciais candidatos para um estágio, desenvolver relações positivas com escolas locais e retribuir à comunidade através do mentorado dos jovens.

Prestadores: O curso ganhou popularidade, pelo que atualmente estão a ser oferecidas microcredenciais semelhantes para explorar a educação noutros setores.

Fonte: (Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia, 2022)

3) Reconhecimento da Aprendizagem Prévia

Muitos indivíduos adquirem competências valiosas através de contextos não formais e informais, mas estas muitas vezes não são formalmente reconhecidas pelos sistemas educativos tradicionais. As microcredenciais podem servir como uma ferramenta poderosa para o **RPL**, incluindo a aprendizagem baseada no trabalho, melhorando assim a empregabilidade e o estatuto profissional do indivíduo. No entanto, os sistemas RPL frequentemente introduzem um encargo administrativo adicional, o que pode desencorajar os alunos a seguirem este caminho. Por isso, a integração do RPL no sistema educativo mais amplo é crucial para a sua eficácia (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023).

As microcredenciais têm um potencial significativo para colmatar a lacuna entre os resultados da educação formal e as competências práticas exigidas pela indústria. Frequentemente, existe uma desconexão entre as competências adquiridas através da educação formal e as competências necessárias no mercado de trabalho. Embora os estágios relacionados com o trabalho sejam por vezes usados para resolver esta questão, tendem a focar-se em inputs (como horas prescritas) em vez de resultados. As microcredenciais, por serem orientadas para resultados, oferecem uma solução mais eficaz para sinalizar competências específicas e prontas para o mercado de trabalho adquiridas pelos aprendentes. Ao contrário do tradicional 'tempo de assento', que não garante competência, as microcredenciais validam competências e competências precisas diretamente relevantes para o mercado de trabalho. Isto é particularmente valioso para diferenciar os estudantes, já que muitos diplomados com qualificações semelhantes frequentemente têm dificuldade em destacar-se (Martinez-Marroquin & Male, 2021).

A investigação indica que os programas **de aprendizagem integrada no trabalho (WIL)** oferecem oportunidades promissoras para recolher evidências das competências dos alunos. Os resultados iniciais sugerem que as microcredenciais podem certificar eficazmente estas competências, ajudando os estudantes a integrar-se no mercado de trabalho de forma mais fluida, aumentando assim a sua empregabilidade (Ashcroft et al., 2021).

Muitas oportunidades de aprendizagem na Irlanda podem ser consideradas microcredenciais. Em alguns casos, incorporam ou podem ser usados para RPL.

Exemplo 1 – educação formal: O MicroCreds³² é um projeto que (entre outros objetivos) visa estabelecer um Quadro Nacional para microcredenciais acreditadas e com garantia de qualidade no ensino superior, e desenvolver e implementar um conjunto de microcredenciais entre universidades parceiras. A MicroCreds pretende aumentar a consistência entre as inúmeras pequenas oportunidades de aprendizagem já disponíveis. **O RPL é geralmente oferecido como meio de acesso a estes cursos.** As instituições de ensino superior no país já utilizam o RPL para apoiar estudantes de origens não tradicionais a aceder aos seus cursos, incluindo cursos de microcredencial (e outros cursos curtos). Uma universidade incluiu adicionalmente a exigência de uma alternativa RPL aos requisitos padrão de entrada no seu processo de aprovação para microcredenciais.

Exemplo 2 – aprendizagem informal: Os Global Hospitality Badges³³ foram introduzidos na Irlanda como forma de reduzir barreiras à entrada no emprego e de reconhecer a aprendizagem experiencial para pessoas que trabalham na hotelaria. Não estão alinhados com o NFQ, mas têm um elevado reconhecimento no setor em que são utilizados.

Exemplos da Irlanda destacam que não existe correlação automática entre o uso de microcredenciais e a sua integração com as práticas de RPL; Depende do âmbito das microcredenciais. Geralmente, pequenas unidades de aprendizagem e microcredenciais que se alinham de perto com o local de trabalho oferecem melhor potencial para RPL. Onde microcredenciais fornecem um o caminho de regresso à educação, servindo como evidência para apoiar uma candidatura ao ensino de nível superior, uma combinação de RPL e oferta ensinada parece ser eficaz. No entanto, microcredenciais alinhadas com o NFQ parecem menos adequadas para atribuição através do RPL devido aos elevados custos administrativos.

Fonte: (Hawley Woodall, 2024)

3.3 Grupos típicos de utilizadores finais

A adoção e implementação bem-sucedida das microcredenciais exige o envolvimento de vários intervenientes dentro do ecossistema que devem reconhecer o valor das microcredenciais.

Os aprendizes são os beneficiários mais diretos das microcredenciais, compreendendo vários grupos distintos:

- **Os estudantes**, especialmente os do ensino superior, podem usar microcredenciais para complementar os seus graus, adquirindo competências específicas que aumentam a sua empregabilidade. Estas credenciais proporcionam oportunidades para demonstrar competências em áreas específicas que normalmente não são abordadas no currículo primário. Além disso, as microcredenciais podem formalizar experiências de aprendizagem prévias, permitindo aos alunos sinalizar os conhecimentos e competências adquiridas em

³² <https://microcreds.ie/>

³³ <https://kwetbtrainingservices.ie/your-future-your-skills/>

contextos não formais e informais, bem como na educação formal obtida noutras instituições. As microcredenciais também ajudam os estudantes a entrar no mercado de trabalho, sinalizando competências-chave em conformidade com as necessidades do mercado de trabalho.

- **Os trabalhadores** representam outro grupo significativo de utilizadores finais. Muitos trabalhadores procuram microcredenciais para aprimorar ou requalificar em resposta às mudanças nos requisitos do trabalho. Estas credenciais oferecem uma forma flexível de adquirir novas competências sem necessidade de programas de grau longos, tornando-as particularmente apelativas em áreas de rápida evolução como a tecnologia e a saúde. Para os trabalhadores de pequenas e médias empresas (PME), trabalhadores independentes e aqueles em empregos não tradicionais, as microcredenciais representam uma opção de formação valiosa, muitas vezes negligenciada devido a restrições financeiras e de tempo.
- **Grupos desfavorecidos** (incluindo NEETs – indivíduos sem educação, emprego ou formação – e desempregados) também podem beneficiar significativamente das microcredenciais, pois estas proporcionam um caminho para adquirir competências relevantes para o mercado que melhoram a sua empregabilidade. Ao focar-se em competências específicas que se alinham com as necessidades do setor, as microcredenciais oferecem competências imediatas e práticas para o mercado de trabalho. Isto, combinado com as opções de aprendizagem flexíveis e custos mais baixos, pode incentivar indivíduos desligados do mercado de trabalho a prosseguir estudos adicionais. Para grupos desfavorecidos, como os migrantes, as microcredenciais também fornecem um meio de demonstrar as suas competências e conhecimentos adquiridos noutros contextos, facilitando a sua entrada no emprego formal.

Um relatório sobre a oferta de microcredenciais do eCampus Ontario confirma que os utilizadores interagem principalmente com microcredenciais para satisfazer as suas necessidades específicas de formação. No entanto, o rápido crescimento das microcredenciais tem levado a uma crescente confusão entre os utilizadores finais relativamente ao valor e reconhecimento destes cursos. Os resultados sugerem que os utilizadores beneficiariam de sinais mais claros sobre como as microcredenciais podem ser aplicadas no mercado de trabalho. Fornecer informações detalhadas sobre os cursos e os resultados de aprendizagem que oferecem ajudaria os alunos a tomar decisões mais informadas. O estudo também destaca a importância de definir estratégias de divulgação para promover bases de dados de microcredenciais (Goss Gilroy Inc, 2023).

- **Os empregadores** são outro grupo chave de utilizadores finais, pois desempenham um papel significativo na aceitação e valor das microcredenciais:
 - **Aquisição de talento:** Os empregadores reconhecem cada vez mais as microcredenciais como um sinal do compromisso do candidato com o desenvolvimento profissional e da sua capacidade de adquirir novas competências. Este reconhecimento pode influenciar as decisões de contratação, especialmente em setores onde competências específicas são importantes.
 - **Desenvolvimento da força de trabalho:** As organizações podem usar microcredenciais para facilitar programas internos de formação e desenvolvimento, garantindo que a sua força de trabalho se mantém competitiva e qualificada nas áreas relevantes.
 - **Verificação de competências:** As microcredenciais fornecem aos empregadores uma forma de verificar as competências e competências dos potenciais contratados. Esta verificação pode simplificar o processo de contratação e reduzir o risco de incompatibilidades.

Uma vasta gama de empregadores pode beneficiar e utilizar microcredenciais, especialmente aqueles em setores onde as necessidades de competências evoluem rapidamente ou onde competências

específicas são essenciais para o desempenho no trabalho. **As empresas tecnológicas** são um exemplo onde as microcredenciais podem oferecer aos empregadores uma forma flexível de aprimorar ou requalificar a sua força de trabalho em áreas como desenvolvimento de software, ciência de dados, cibersegurança e inteligência artificial. Tanto start-ups como empresas tecnológicas estabelecidas podem beneficiar de microcredenciais para garantir que os seus colaboradores se mantêm atualizados com as tendências do setor (OCDE, 2024a). De forma mais ampla, **as PME** poderiam beneficiar amplamente das microcredenciais, pois muitas vezes carecem de recursos para fornecer formação interna extensiva ou enviar colaboradores para programas de licenciatura longos. As microcredenciais oferecem uma forma económica e eficiente de desenvolver competências aos colaboradores em áreas como marketing digital, gestão de projetos ou finanças, permitindo-lhes manter-se competitivos e colmatar rapidamente lacunas de competências.

Por fim, os **fornecedores de educação e formação** são outro grupo de utilizadores finais, pois reconhecem o valor das microcredenciais ao aceitá-las para permitir aprendizagem adicional, e permitem o reconhecimento da aprendizagem prévia.

3.4 Prestadores típicos

As microcredenciais podem ser oferecidas por uma vasta gama de fornecedores:

1. **Prestadores de educação e formação** – públicos e privados – em diferentes níveis do sistema educativo, desde prestadores de TVET até instituições de ensino superior.

Ao longo dos anos, as microcredenciais têm vindo a crescer fora da educação e formação formal. Por isso, várias organizações desenvolveram microcredenciais, que designamos como **prestadores de educação e formação não tradicionais**:

2. **Atores do mercado de trabalho**, nomeadamente empresas privadas, organizações de empregadores e trabalhadores (por exemplo, sindicatos).
3. **Prestadores alternativos**, incluindo fornecedores online (por exemplo, plataformas e fornecedores especializados de microcredenciais), outras organizações públicas e ONGs.

1. Prestadores de educação e formação

Apesar de grande parte da literatura se focar nas microcredenciais relacionadas com o ensino superior, uma proporção significativa das microcredenciais foi criada fora dos sistemas nacionais de ensino (Pouliou, 2024). Entre os potenciais prestadores, uma distinção fundamental reside entre os **setores público e privado**, com as microcredenciais a fazerem parte do sistema formal de qualificação³⁴ (por exemplo, graus modulares) ou a existirem separadamente. A OCDE destaca que os fornecedores públicos geralmente têm mais facilidade em aceder a financiamento para desenvolver cursos de microcredenciais, embora os fornecedores privados também possam receber financiamento. Os incentivos estatais são um mecanismo comum utilizado para orientar a concessão de microcredenciais, muitas vezes ligando o financiamento à sua relevância para o mercado de trabalho. Em muitos casos, estes critérios de financiamento são rigorosos e incentivam a colaboração entre fornecedores de microcredenciais e a indústria (OCDE, 2023c; Pouliou, 2024).

³⁴ Deve notar-se que alguns fornecedores privados (por exemplo, universidades privadas) ainda podem fazer parte do sistema formal de qualificação.

Na Austrália, para desenvolver cursos de microcredenciais, as instituições de ensino superior precisam de demonstrar que são apoiadas pela indústria do setor. Para tal, recomenda-se a colaboração entre instituições de ensino superior e empregadores.³⁵

2. Atores do mercado de trabalho como prestadores

Os principais fornecedores de microcredenciais no mercado de trabalho incluem **grandes empresas, associações do setor, organizações de trabalhadores e start-ups**. Empresas de média a grande dimensão, bem como multinacionais, são particularmente ativas neste aspeto.

Como discutido, os empregadores beneficiam significativamente das microcredenciais, especialmente no que diz respeito à melhoria e requalificação da sua força de trabalho. Um desafio, no entanto, está relacionado com a perceção do valor das microcredenciais. Estas credenciais devem demonstrar a conclusão e domínio da educação baseada em projetos, conduzindo a uma competência demonstrável numa área ou disciplina específica para evitar inconsistências no seu valor percebido (Varadarajan et al., 2023). Quando os empregadores fornecem diretamente microcredenciais para satisfazer as suas próprias necessidades de formação, este desafio é largamente evitado. Ainda assim, segundo um inquérito realizado pela Cedefop (2022), a maioria dos empregadores não oferece atualmente microcredenciais e ainda existe considerável confusão em torno do termo. As empresas preferem frequentemente subcontratar este tipo de formação a outros prestadores. Ao mesmo tempo, as empresas e as organizações patronais estão abertas a cooperar com outros intervenientes no seu desenvolvimento (Cedefop, 2022).

Os sindicatos e as organizações de trabalhadores também desempenham um papel importante neste domínio. Para além de fornecer microcredenciais – muitas vezes em colaboração com outros intervenientes – defendem os direitos dos trabalhadores e garantem que a formação esteja alinhada com práticas laborais justas. Estas organizações colaboram frequentemente com empregadores e prestadores educativos para garantir que as microcredenciais colmatem as lacunas de competências dos trabalhadores, promovam a progressão na carreira e mantenham padrões profissionais. O seu envolvimento é crucial para desenhar microcredenciais que facilitem o avanço na carreira, melhorem a adaptabilidade no local de trabalho e apoiem a retenção de trabalhadores.

O co-desenho de microcredenciais é uma forma de garantir o alinhamento com as necessidades do mercado de trabalho e de construir reconhecimento e confiança entre os empregadores. As colaborações são frequentemente concretizadas através do **co-desenho e disponibilização de microcredenciais como parte de esquemas de desenvolvimento profissional contínuo (DPC)**.

Os representantes dos empregadores indicaram que procuram conteúdos de formação desenvolvidos com contributos significativos do mercado de trabalho, que possam responder às necessidades emergentes de forma mais ágil do que a educação tradicional frequentemente permite. Uma entrevista com um inquirido do Consórcio Europeu de Universidades Inovadoras destacou o crescente interesse da indústria em colaborar com prestadores de educação e formação para criar programas que respondam às suas necessidades específicas de conhecimento e competências (Cedefop, 2022).

Parcerias entre universidades e empresas, como as entre a IBM e a Northeastern University em Ontário, estão a tornar-se cada vez mais comuns. Em 2017, mais de metade dos distintivos da IBM já estavam alinhados com programas do portefólio académico da Northeastern University. Esta

³⁵ Veja, por exemplo: <https://skillscommission.sa.gov.au/careers-and-pathways/micro-credentials/register-ofendorsed-micro-credentials>

colaboração demonstra a liderança da IBM na integração da aprendizagem no local de trabalho e destaca como as parcerias com o setor universitário podem expandir os percursos de aprendizagem (Northeastern Global News, 2017).

3. Prestadores alternativos

Vários atores alternativos estão a emergir como fornecedores de microcredenciais, seja como prestadores de apoio ou em cooperação com outros prestadores (por exemplo, instituições de ensino mais tradicionais).

As plataformas de aprendizagem online também estão a emergir como fornecedoras-chave de microcredenciais, muitas vezes em colaboração com outros intervenientes. Estas plataformas são:

- **Indústria e empresas** individuais, oferecendo competências em alta procura com forte apoio do setor relevante.
- **Instituições de ensino superior**, como a eCampusOntario, uma organização sem fins lucrativos canadiana que desenvolve microcredenciais em colaboração com parceiros universitários e industriais.
- **Prestadores de TVET**, para garantir que as suas ofertas estejam alinhadas com as necessidades dos aprendizes e do mercado de trabalho.

Apesar da crescente utilização das plataformas online, nem sempre são a primeira escolha para empregadores e trabalhadores na escolha de programas de microcredenciais. Os programas de aprendizagem acreditados tendem a gozar de maior confiança, com os empregadores frequentemente a terceirizar formação a prestadores reconhecidos de educação e formação (Cedefop, 2022).

Organizações públicas e ONGs também podem ter um papel na concessão de microcredenciais, especialmente em contextos onde o sistema de ensino formal ainda está subdesenvolvido ou carece de capacidade para responder às necessidades em evolução do mercado de trabalho. Estas organizações podem colmatar lacunas deixadas pelo setor da educação formal, oferecendo microcredenciais que dotem os indivíduos de competências práticas e específicas para o trabalho. Podem colaborar com empregadores, organizações comunitárias e parceiros internacionais para desenvolver programas que respondam às necessidades económicas locais. Por exemplo, as ONG podem focar-se na atribuição de microcredenciais em competências verdes ou literacia digital, respondendo a tendências globais enquanto abordam desafios locais específicos. Além disso, organizações internacionais e agências de desenvolvimento frequentemente apoiam estas iniciativas com financiamento, recursos e especialização, facilitando o acesso a microcredenciais em regiões que podem não ter sistemas robustos de ensino profissional ou superior.

3.5 Outros intervenientes

As autoridades públicas, organizações internacionais e decisores políticos são cada vez mais reconhecidos como intervenientes-chave no desenvolvimento e reconhecimento das microcredenciais, dado o seu papel na promoção de infraestruturas políticas de apoio para estabelecer um ecossistema robusto.

Como parte de estratégias mais amplas para reforçar o sistema educativo (nacional) e o desenvolvimento da força de trabalho, **as autoridades públicas e decisores políticos** a vários níveis promovem quadros de microcredenciais para colmatar lacunas de competências, especialmente em indústrias com escassez aguda de mão-de-obra. Além disso, aproveitam microcredenciais para

umentar a inclusão nos sistemas de educação e formação, criando oportunidades para grupos diversos adquirir competências e melhorar a sua empregabilidade.

No esforço global para estabelecer e escalar microcredenciais, estas organizações contribuem moldando políticas, fornecendo quadros comuns e apoiando esforços de implementação. A sua contribuição impulsiona a inovação, assegura a garantia de qualidade e facilita o reconhecimento transfronteiriço das microcredenciais – que são cruciais para garantir o seu sucesso e aumentar o reconhecimento em toda a África.

No entanto, as medidas legislativas e as diretrizes por si só não garantem que os prestadores ofereçam microcredenciais alinhadas com necessidades específicas do mercado, nem podem criar sozinho um ecossistema sustentável. A disponibilidade de financiamento é, portanto, crucial para apoiar o crescimento das microcredenciais. O Global Micro-Credential Schema Mapping Project³⁶, iniciado pela Credential Engine, pretende fornecer uma ferramenta para comparar microcredenciais em diferentes regiões e, assim, aumentar a sua portabilidade. A Dublin City University estabeleceu um Observatório Micro-Credencial que contribui para grupos de especialistas e vários eventos sobre microcredenciais, preparando relatórios sobre tendências recentes e futuras.³⁷

As organizações internacionais também desempenham um papel fundamental na sensibilização para as oportunidades das microcredenciais, bem como na facilitação do desenvolvimento de políticas e na criação de uma boa base de conhecimento. Abaixo, apresentamos uma visão geral das principais organizações e da sua atividade no terreno. Naturalmente, esta lista não é exaustiva, pois existem várias outras iniciativas europeias e a nível global relativas a microcredenciais.

3.5.1. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)

A UNESCO é um interveniente central no panorama global da educação e tem sido fundamental na definição de políticas relacionadas com microcredenciais. Através do seu foco na aprendizagem ao longo da vida e acesso equitativo à educação, a UNESCO fornece orientações e quadros que incentivam o desenvolvimento de microcredenciais como uma ferramenta flexível e inclusiva para o desenvolvimento de competências.

Como sua área de especialização, a UNESCO tem a legitimidade de liderar todas as matérias relacionadas com a educação sob a autoridade das Nações Unidas. A organização tem a responsabilidade de coordenar a Agenda Global da Educação 2030, que, como objetivo principal, visa "garantir uma educação inclusiva, de qualidade e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos" (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4).

Em 2022, a UNESCO emitiu uma publicação analisando os conceitos dominantes de microcredenciais e abordando alguns problemas relacionados com termos específicos (Oliver, 2022). O documento "Rumo a uma definição comum de microcredenciais" visava criar um ponto de referência internacional em vez de um substituto para definições de menor escala, nacionais ou regionais. A UNESCO reuniu mais de 45 especialistas representando diferentes regiões e níveis educativos para contribuir para o conceito globalmente reconhecido de microcredenciais.

³⁶ Disponível em: <https://credentialengine.org/2024/02/26/navigating-the-micro-credential-landscape-a-globalmapping-initiative/>.

³⁷ Disponível em: <https://www.dcu.ie/nidl/micro-credential-observatory>.

A UNESCO não só reúne as partes interessadas através de atividades analíticas, como também organiza eventos temáticos com parceiros. O evento mais recente realizou-se em 2023 como parte de uma Série de Masterclasses de Bridge de Competências. UNESCO, em cooperação com o **Banco Mundial** e a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** organizou um seminário virtual, "Pequenos Passos, Grandes Ganhos: MicroCredenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida." O evento resultou de um relatório conjunto de 2023 sobre oportunidades de desenvolvimento do TVET em países de baixo e médio rendimento (The World Bank et al., 2023).

3.5.2. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)

A OCDE desempenha um papel fundamental na análise baseada em evidências da relevância no mercado de trabalho e dos resultados educativos das microcredenciais. Tem estado ativamente envolvida na realização de investigação sobre o impacto das microcredenciais a nível global e oferece recomendações políticas para países que pretendem integrá-las nos seus sistemas educativos. A experiência da OCDE é particularmente útil para alinhar as microcredenciais com as necessidades do mercado de trabalho, garantindo que estas proporcionam valor tanto aos empregadores como aos aprendentes.

A OCDE também desenvolveu uma ferramenta de autoavaliação destinada a apoiar os decisores políticos na adoção e implementação de políticas que sustentam a oferta de microcredenciais nos sistemas nacionais de educação e formação (OCDE, 2023c). Os utilizadores-alvo são todos aqueles que partilham a responsabilidade pelo desenvolvimento e implementação de políticas, incluindo ministérios e departamentos do ensino superior, agências de ensino superior, organismos de garantia de qualidade e seus parceiros governamentais responsáveis pelos programas de educação profissional e formação profissional.

Com 25 dimensões políticas em cinco categorias políticas distintas, a ferramenta de autoavaliação visa ser abrangente no âmbito e geralmente aplicável a qualquer sistema de educação e formação. As cinco categorias políticas listadas abaixo são vistas como blocos de construção dos ecossistemas de microcredenciais:

- A. Fornecedores de microcredenciais
- B. Aprendizes com microcredenciais
- C. Reconhecimento de credenciais, portabilidade e transparência
- D. Garantia de qualidade e relevância
- E. Coordenação de políticas

Os países são convidados a fazer um balanço da sua posição na implementação das políticas de microcredenciais, utilizando os cinco níveis de implementação, definidos da seguinte forma:

1. A consulta formal entre as autoridades públicas e os intervenientes do ensino superior já foi iniciada
2. As políticas estão em desenvolvimento
3. A implementação das políticas está em curso
4. Esta política foi implementada
5. Não aplicável: esta política não é aplicável ao nosso sistema de educação e formação.

Os primeiros quatro compreendem uma escala de implementação desde a consulta até à implementação concluída. A última categoria, "não aplicável ao nosso sistema de educação e

formação", reconhece que nem todas as medidas podem ser relevantes ou apropriadas para cada governo.

3.5.3 União Africana (UA)

A União Africana é uma organização fundamental para promover a colaboração em todo o continente, particularmente nas áreas da educação e do desenvolvimento de competências. A *Estratégia Continental de Educação da UA para África 2016-2025 (CESA 16-25)* destaca a necessidade de abordagens inovadoras à educação, incluindo a introdução de vias de aprendizagem flexíveis, como microcredenciais. O papel da UA na coordenação da política educativa entre os seus Estados-membros posiciona-a como um ator crucial na harmonização das microcredenciais em toda a África, facilitando o reconhecimento e a mobilidade de aprendizes além-fronteiras.

A União Africana pode impulsionar a adoção de microcredenciais defendendo a sua inclusão nas estratégias nacionais de educação e assegurando o alinhamento com os objetivos de desenvolvimento regional. Em conjunto com a ETF, a AU coordena o esforço para aumentar a consciencialização sobre microcredenciais e promover uma compreensão comum e a utilização harmonizada destes instrumentos.

O ACQF, uma iniciativa política chave da União Africana, através de uma parceria com a União Europeia, contribui para várias políticas e estratégias da UA, como o desenvolvimento e implementação de qualificações nacionais e regionais, o apoio à aprendizagem ao longo da vida, a qualidade e transparência das qualificações, a promoção da cooperação e soluções inovadoras na educação. O projeto desenvolveu inúmeros recursos ligados a microcredenciais e, como evidenciado no Documento de Política ACQF, é dedicado à promoção das microcredenciais.

3.5.4 Banco Africano de Desenvolvimento

O Banco Africano de Desenvolvimento é um interveniente chave no apoio ao desenvolvimento económico e educativo em toda a África. O BAD tem um forte foco no desenvolvimento do capital humano, particularmente através das suas várias iniciativas de educação e formação destinadas a melhorar a empregabilidade e fomentar o crescimento económico. As microcredenciais, com a sua ênfase em competências direcionadas e relevantes para o trabalho, alinham-se intimamente com os objetivos do BAD.

3.5.5 União Europeia (UE)

A União Europeia tem estado na vanguarda do desenvolvimento das microcredenciais, particularmente através da sua *Agenda Europeia de Competências* e da sua ênfase na formação e requalificação para as transições verde e digital. O trabalho da UE na padronização das microcredenciais, especialmente através de iniciativas como a EQF, fornece um modelo que pode ser adaptado em diferentes regiões.

A Comissão Europeia está também a financiar projetos em diferentes países, focando-se em microcredenciais que têm potencial para envolver países africanos. Por exemplo, os projetos financiados pela Erasmus+ MicroHE, MICROBOL e MicroCredX apoiam a aplicabilidade das

microcredenciais no ensino superior.³⁸ Para os países africanos, a colaboração com a UE pode oferecer perspectivas sobre a estruturação dos quadros nacionais de microcredenciais, garantindo que estão alinhados com as necessidades da indústria e os padrões internacionais.

3.5.6 Agências da UE

A Fundação Europeia de Formação (ETF) apoia os países que rodeiam a UE no desenvolvimento dos seus sistemas de educação e formação, com foco em alinhá-los com as exigências do mercado de trabalho. O ETF realizou uma investigação extensa sobre microcredenciais e fornece orientação técnica sobre a sua implementação como parte das estratégias de aprendizagem ao longo da vida. A ETF desenvolveu um guia para conceber, emitir e reconhecer microcredenciais (2023) que pode ser usado como referência neste aspeto.

O guia é diretamente direcionado para países parceiros de ETFs na Europa, Ásia e África. O documento oferece recomendações para definir e reconhecer microcredenciais na educação e no emprego e para estabelecer padrões de avaliação de qualidade. Enfatiza também a importância de garantir transparência, portabilidade e relevância das microcredenciais, ilustradas através de estudos de caso de vários países europeus.

Além disso, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (**Cedefop**) tem sido um ator importante na investigação sobre o panorama das microcredenciais na UE. O Cedefop publicou uma série de relatórios de investigação que incluem o mapeamento das microcredenciais na educação e formação relacionadas com o mercado de trabalho da UE, o seu papel na evolução dos sistemas de qualificação e o valor acrescentado para os utilizadores finais.

3.5.7 ENQA

A Associação Europeia para a Garantia de Qualidade no Ensino Superior (**ENQA**) contribui para garantir os padrões de qualidade para microcredenciais no contexto do ensino superior. A ENQA liderou um grupo de trabalho sobre a garantia de qualidade das microcredenciais no Espaço Europeu do Ensino Superior (EHEA) e preparou um relatório contendo boas práticas e recomendações.

3.6 Benefícios das microcredenciais para diferentes grupos de partes interessadas

A análise dos vários objectivos das microcredenciais revela que **todos os intervenientes no ecossistema de aprendizagem mais amplo têm interesse na sua utilização**. No entanto, um inquérito realizado pelo Conselho de Qualidade do Ensino Superior de Ontário (HEQCO) indica níveis variados de consciência e perspectivas diferentes entre as partes interessadas relativamente às microcredenciais. O HEQCO identifica os papéis principais das microcredenciais como respondendo às necessidades sociais e económicas em rápida mudança – como as decorrentes da pandemia ou dos avanços tecnológicos – e ao serviço de populações de aprendizes desfavorecidas. (Pichette et al., 2021).

Embora os benefícios sejam claros para quem procura uma melhoria direcionada de competências, as organizações também têm um ganho significativo. Para as organizações, compreender a experiência e as competências atuais da sua força de trabalho ajuda a identificar lacunas de competências, aproveitar novas oportunidades e conduzir um recrutamento mais focado. De forma semelhante, os prestadores de ensino superior podem usar esta informação para adaptar os seus programas de forma

³⁸ Disponível em: <https://microcredentials.eu/>

a alinhar melhor com as necessidades do setor. As microcredenciais têm potencial para potenciar estes processos (Martinez-Marroquin & Male, 2021).

A Tabela 3 abaixo apresenta uma divisão dos benefícios para cada ator do ecossistema de microcredenciais.

Tabela 3: Tabela 3: Valores para cada interveniente no ecossistema

Benefícios para os aprendizes
<p>Flexibilidade e acessibilidade: As microcredenciais oferecem opções de aprendizagem flexíveis que podem ser concluídas ao ritmo do próprio aprendiz e, muitas vezes, online. Isto torna a educação mais acessível a indivíduos com horários variados, incluindo profissionais em atividade e pessoas com compromissos familiares. Além disso, as microcredenciais podem servir como uma forma económica de progredir para futuras oportunidades educativas.</p> <p>Possível custo-benefício: As microcredenciais podem reduzir as barreiras financeiras à educação ao permitir que os alunos invistam na sua educação de forma incremental. Esta flexibilidade permite aos alunos dispersar o período de formação ao longo do tempo, tornando-o potencialmente uma opção mais acessível em comparação com os programas tradicionais de longa duração. Além disso, podem surgir incentivos financeiros pelo facto de os alunos adquirirem apenas formação específica para as competências e conhecimentos de que necessitam. No entanto, é importante notar que a relação custo-benefício varia consoante os alunos e o tipo de formação³⁹.</p> <p>Desenvolvimento direcionado de competências: Os aprendizes podem adquirir rapidamente as competências específicas necessárias para empregos ou avanços de carreira sem se comprometerem com programas de longo prazo. Muitas destas competências têm aplicações imediatas no mercado de trabalho.</p> <p>Maior empregabilidade: As microcredenciais podem fornecer prova de competências específicas valorizadas pelos empregadores, aumentando assim as hipóteses de garantir oportunidades de emprego relevantes.</p>

³⁹ Para isso, veja, por exemplo, (Cedefop, 2023)

Benefícios para prestadores de educação e formação

Maior alcance e número de inscrições: As microcredenciais podem expandir o alcance e as taxas de inscrição de uma instituição, potencialmente levando a receitas mais elevadas.

Inovação curricular: As microcredenciais permitem às instituições inovar os seus currículos, mantendo-as atualizadas com as competências e conhecimentos mais relevantes e procurados.

Oportunidades de parceria: As microcredenciais abrem oportunidades de colaboração com outras instituições e parceiros do setor, promovendo parcerias valiosas.

Responder a recomendações e alinhar-se com o desenvolvimento de políticas: Os desenvolvimentos mais recentes das políticas focam-se frequentemente na microcredencial. Oferecer este tipo de aprendizagem pode também garantir financiamento adicional.

Benefícios para empregadores

Desenvolvimento da força de trabalho: As microcredenciais garantem que os colaboradores adquiram as competências emergentes necessárias para responder às exigências em evolução do setor e aos avanços tecnológicos. Isto tem o potencial de reduzir as lacunas de competências devido às necessidades em mudança da indústria, mas também de aumentar a produtividade.

Aumento da retenção da força de trabalho: Ao facilitar a melhoria contínua de competências, as microcredenciais podem conduzir a uma maior satisfação dos colaboradores e a melhores taxas de retenção.

Melhor correspondência de talentos: As microcredenciais ajudam os empregadores a identificar e recrutar indivíduos com as competências específicas necessárias para as suas funções, melhorando o alinhamento entre os requisitos do trabalho e as qualificações dos candidatos.

Vantagens económicas: Para as PME que frequentemente carecem de recursos para formação extensa de colaboradores, as microcredenciais oferecem uma forma económica de proporcionar oportunidades de formação e desenvolvimento direcionadas.

Benefício para as autoridades nacionais

Satisfazer as necessidades do mercado de trabalho: As microcredenciais ajudam a resolver as desigualdades de competências e a aliviar a escassez do mercado de trabalho, que pode impactar negativamente o crescimento económico.

Fomentar uma cultura de aprendizagem ao longo da vida: As microcredenciais apoiam o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida e melhoram o sistema de aprendizagem ao longo da vida dentro de um país.

Fonte: Elaboração dos próprios autores

O inquérito da Coursera de 2023 fornece exemplos notáveis de como tanto os aprendizes como os empregadores beneficiam das microcredenciais. O inquérito destaca que as microcredenciais aumentam significativamente a empregabilidade dos profissionais de nível inicial. Muitas empresas procuram novos contratados que já estejam dotados com competências e experiência prática relevantes para o trabalho. Consequentemente, a Coursera relata que universidades e faculdades, em todo o mundo, estão a incorporar certificados profissionais de nível inicial, também conhecidos como microcredenciais da indústria, e formação de competências focadas na carreira nos seus programas de grau. Esta integração visa impulsionar o recrutamento de estudantes e melhorar a empregabilidade dos licenciados.

De acordo com o inquérito, 90% dos estudantes e recém-licenciados indicaram que incluir microcredenciais da indústria num programa académico aumentaria a probabilidade de se inscreverem. As vantagens estendem-se também aos empregadores, que beneficiam de um melhor alinhamento entre os requisitos do trabalho e as competências dos candidatos, reduzindo assim a assimetria de informação relativamente às competências reais na contratação (Coursera, 2023).

Em 2021, a eCampus Ontario realizou uma avaliação do projeto "*Microcredenciais: Colocar Pessoas em Programas e em Empregos*". Os resultados destacaram a forte relevância das microcredenciais para responder à crescente procura de desenvolvimento e requalificação dentro da população em idade ativa. Embora as microcredenciais sejam vistas como uma ferramenta valiosa para responder às necessidades dos empregadores, é essencial estabelecer e validar uma ligação clara entre os programas de microcredenciais e as competências ocupacionais exigidas pelas indústrias. O endosso da indústria e a falta de conhecimento entre os empregadores foram identificados como principais barreiras que impedem os utilizadores de beneficiarem plenamente das microcredenciais. A avaliação concluiu que, para maximizar os benefícios das microcredenciais, a colaboração entre as partes interessadas é fundamental. Envolver empregadores, prestadores de educação e outros intervenientes no desenho e oferta de microcredenciais garantirá que estejam alinhadas com as exigências do mercado. Além disso, o portal de microcredenciais desempenha um papel crucial ao fornecer informações essenciais aos utilizadores finais. Deve ser concebido para alcançar um público amplo e oferecer informação acessível e transparente sobre as microcredenciais disponíveis. Deve ser dada especial atenção a garantir que os grupos desfavorecidos tenham acesso a estas oportunidades, promovendo a inclusão no panorama das microcredenciais. O inquérito entre os utilizadores finais também revelou elevados níveis de satisfação dos aprendentes, sublinhando a eficácia das microcredenciais na oferta de experiências de aprendizagem direcionadas e flexíveis, alinhadas com os objetivos de desenvolvimento pessoal e profissional (Goss Gilroy Inc., 2023).

4. Desenvolvimento e implementação de políticas de microcredenciais

As microcredenciais frequentemente carecem de taxonomias e terminologias padronizadas, levando a uma variabilidade significativa em fatores como duração, carga de trabalho e nível de dificuldade. Esta inconsistência apresenta um desafio fundamental: o reconhecimento das microcredenciais (Resei et al., 2019). Como resultado, há um **movimento crescente para integrar estas credenciais nos sistemas nacionais de ensino, de modo a aumentar a sua credibilidade e aceitação.**

As autoridades públicas podem adotar uma série de instrumentos políticos para apoiar esta integração, incluindo regulamentos, quadros de garantia de qualidade, iniciativas de financiamento público e incorporação em vários subsistemas educativos. Adicionalmente, o desenvolvimento destas políticas deve considerar todo o espectro de intervenientes, desde instituições educativas a empregadores e aprendizes (ver 4.4 e 4.5).

Este subcapítulo explora os quadros legislativos e políticos que apoiam as microcredenciais, destaca modelos de governação e aborda os principais desafios envolvidos na sua integração nos sistemas nacionais de ensino. Ao fazê-lo, pretende oferecer perspetivas sobre os mecanismos necessários para garantir o reconhecimento eficaz e a sustentabilidade das microcredenciais numa escala mais ampla.

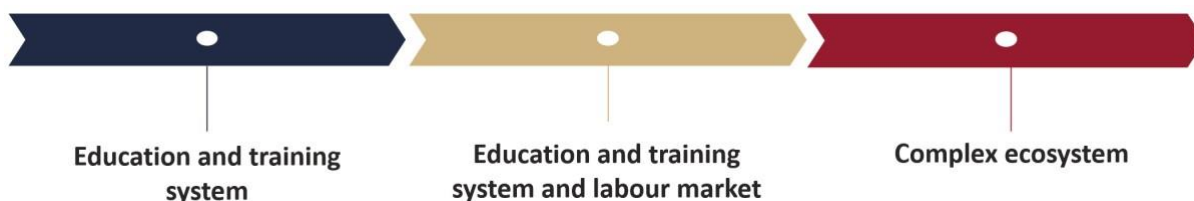
4.1 Integração nos sistemas nacionais de educação e formação e aprendizagem ao longo da vida

Os governos nacionais focam-se nas microcredenciais como forma de colmatar a lacuna entre a educação formal e as necessidades em evolução do mercado de trabalho, colmatando a escassez de competências e promovendo a empregabilidade.

É, por isso, **crucial que as instituições públicas criem um quadro político de apoio, que permita aos prestadores oferecer microcredenciais transparentes e de alta qualidade.** Além disso, os organismos públicos podem desenvolver políticas de apoio que incentivem ainda mais a inovação na área e contribuam de forma mais direta para a adoção e sensibilização.

Para tal, **as microcredenciais precisam de ser implementadas num ecossistema complexo de educação e formação, onde devem trabalhar em harmonia com as estruturas existentes, tentando colmatar certas deficiências do quadro** existente (OCDE, 2023d). Entre estes, os quadros nacionais de qualificação (NQFs), garantia de qualidade, sistemas de crédito, aprendizagem ao longo da vida, sistemas de informação (por exemplo, redes de orientação, sistemas de monitorização, plataformas digitais). Mecanismos de financiamento são instrumentos e estruturas políticas cruciais a considerar. Dependendo da extensão e da seleção dos sistemas nos quais as microcredenciais são integradas, poderão ser identificados três modelos maiores (com base na Comissão Europeia, 2020):

Figura 4: Modelos de integração de microcredenciais em vários sistemas nacionais



- **Reconhecimento dentro do sistema educativo**, isto pode incluir integração em sistemas comuns de troca de créditos (como o ECTS, e outros sistemas de acumulação e transferência de créditos), reconhecimento de aprendizagem prévia e sistemas de aprendizagem ao longo da vida. São chamados sistemas de garantia de qualidade (internos e externos) para apoiar a credibilidade e coerência das microcredenciais.
- **Reconhecimento dentro do sistema educativo e do mercado de trabalho**, que pode incluir integração em normas e taxonomias comuns (por exemplo, ESCO, ISCO) para formular um espaço onde as conquistas individuais, as competências adquiridas e o conhecimento num quadro comum estejam alinhados. Além disso, pode incluir a extensão das apólices a vários fornecedores.
- **O reconhecimento num ecossistema complexo**, que integra várias facetas da vida, onde os indivíduos se deslocam perfeitamente pelo mercado de trabalho, aprendizagem e deveres cívicos, implica que as microcredenciais podem atravessar várias facetas da vida. Iniciativas como carteiras para aprendizes ou Europass, que fornecem uma base para acumular, empilhar e transportar credenciais, estão a trabalhar para remover tais barreiras.

Como discutido, as microcredenciais precisam de responder bem às necessidades da sociedade e do mercado de trabalho e funcionar de forma fluida com os sistemas existentes, enquanto reforçam caminhos de aprendizagem eficientes (OCDE, 2023a). Para concretizar isto, o processo de desenvolvimento de um quadro político que sustente e fomente a prestação de microcredenciais deve incluir uma forte consulta e análise das necessidades das partes interessadas. Subsequentemente, poderá tomar os seguintes passos (parcialmente com base na OCDE, 2023a).

1. Reforço da base de evidências (avaliando as políticas atuais, avaliando necessidades, recolhendo dados relevantes de monitorização e reporte)
2. Desenvolvimento de uma versão preliminar dos critérios de microcredenciação
 - a. Definição do propósito e do grupo-alvo das microcredenciais
 - b. Definição de critérios para o conceito de microcredenciais
3. Colaboração contínua com uma vasta gama de partes interessadas relevantes
4. Explorar compatibilidades, sinergias e desafios na disponibilização de microcredenciais em vários contextos
5. Estabelecimento de programas piloto
6. Estabelecimento de mecanismos de apoio ao financiamento
7. Integração em sistemas de garantia de qualidade e reconhecimento

Tal como o desenvolvimento das microcredenciais ocorre numa mistura de estratégias de cima para baixo e de baixo para cima, em que os parceiros colaborativos podem garantir que os prestadores compreendem plenamente as exigências sociais (Comissão Europeia, 2020), uma lógica semelhante deve prevalecer também no desenvolvimento de quadros regulatórios. Como tal, os decisores políticos devem garantir que o desenvolvimento e o desenho do quadro para microcredenciais permitam uma

contribuição suficiente de baixo para cima, de modo a evitar a regulação excessiva e facilitar o desenvolvimento e a prestação de microcredenciais socialmente relevantes.

Caixa de Texto 15: Uma abordagem consultiva para conceptualizar a integração de microcredenciais

Embora a supervisão política sobre microcredenciais já tenha existido anteriormente na África do Sul, a agência de qualificações (SAQA) criou uma Equipa-Tarefa de Microcredenciais (MCTT) para formar uma posição SAQA sobre as microcredenciais e para explorar como a sua adoção poderia contribuir para o desenvolvimento educativo e profissional dos alunos na África do Sul. O MCTT é composto por vários membros de cinco unidades da SAQA (ou seja, Unidade de Investigação, Unidade de Reconhecimento e Registo, Unidade de Projetos de Investigação, Unidade de Serviços de Autenticação e Unidade Estatística). Um membro externo da Universidade da Cidade do Cabo, um professor com vasta experiência na área das microcredenciais, também faz parte da equipa de trabalho. Além disso, o MCTT já consultou duas universidades sul-africanas que atualmente desenvolvem políticas internas sobre microcredenciais. A SAQA planeia realizar reuniões consultivas com Conselhos de Qualidade e outros Parceiros do NQF em janeiro de 2025.

Fonte: Inquérito ACQF-II novembro-dezembro de 2024 – Recolha de boas práticas sobre microcredenciais

Dependendo da **extensão da intervenção política**, as autoridades públicas podem adotar várias abordagens para moldar e regular a concessão de microcredenciais (Cirlan, 2023):

1. **Introduzir alterações legislativas** (por exemplo, através de decretos governamentais, alterações às leis educativas relevantes ou redigir uma nova legislação). Por exemplo, no caso de Espanha ou Hungria, o legislador permite microcredenciais e estabelece regras sobre a sua inclusão em sistemas formais
2. **Desenvolver diretrizes não obrigatórias** (por exemplo, para mostrar boas práticas, focar esforços em setores-chave, fornecer um quadro, etc.). Por exemplo, no caso da Malásia ou Colúmbia Britânica – Canadá e Austrália, foram desenvolvidos quadros para proporcionar coerência no desenvolvimento e fornecimento de microcredenciais. Mais informações sobre o exemplo da Malásia são apresentadas na secção 4.7.
3. **Apoiar as partes interessadas na colaboração, autorregulação e padronização de designs.** Por exemplo, no caso da Áustria, Países Baixos ou Irlanda, iniciativas serviram para desenvolver a harmonização e a coerência com o apoio das autoridades públicas. Mais informações sobre o caso irlandês são apresentadas na secção 1.1.4

Independentemente da abordagem adotada, as intervenções políticas devem abordar certas questões-chave relacionadas com o conteúdo das microcredenciais, que podem ser chamadas, em resumo, de aspeto de definição (discutido no capítulo 0). Neste capítulo, revemos outros elementos contextuais das intervenções políticas em vez da questão de definição das microcredenciais.

Além disso, a **intervenção pode ter vários âmbitos**, variando quanto à cobertura dos setores da educação e formação (por exemplo, exclusivamente no ensino superior, TVET ou todo o sistema de educação e formação), ao tipo de prestadores (por exemplo, apenas prestadores públicos, prestadores privados), ao grau de atribuição de financiamento público (por exemplo, aplicável universalmente, direcionando competências específicas, setores económicos ou certos grupos de aprendentes).

4.2 Vias de reconhecimento

Dada a atual **variabilidade das microcredenciais, recomenda-se que sejam desenvolvidas diferentes vias para o reconhecimento dessas credenciais**, seja para aceder à educação, formação ou reconhecimento para fins laborais.

No caso da **área da educação e formação**, tal exemplo foi desenvolvido pelo projeto e-VALUATE (e-VALUATE | Nuffic, s.d.), que estabeleceu múltiplas vias para o reconhecimento de credenciais no ensino superior. No entanto, consideramos que estes percursos podem ser sobretudo extrapolados para o ecossistema mais amplo de educação e formação das microcredenciais.

O projeto 'Avaliar o e-learning para reconhecimento académico' – e-Valuate24, liderado pela Nuffic, demonstrou como o e-learning autónomo (incluindo microcredenciais) pode ser reconhecido para o acesso ao Ensino Superior. O projeto sugeriu sete critérios para a avaliação de uma microcredencial, baseados em procedimentos de reconhecimento de qualificações estrangeiras:

- Qualidade – procedimentos internos ou externos de garantia de qualidade aplicados à microcredencial ou acreditação do fornecedor de microcredenciais.
- Verificação online – a autenticidade de uma credencial pode ser determinada consultando o site do fornecedor para o programa ou verificando a assinatura digital de uma credencial verificável.
- Nível – deve ser indicado com referência a quadros de qualificação estabelecidos (nacionais ou regionais), em vez de uma classificação específica da plataforma.
- Resultados de aprendizagem – devem ser listados com o máximo de detalhe possível, preferencialmente com referência a um quadro de competências ou competências.
- Carga de trabalho – deve ser indicada em termos de carga teórica, bem como da carga real de trabalho realizada pelo aprendiz.
- Testes – a existência de rubricas de avaliação padronizadas para avaliar o desempenho do aprendiz.
- Identificação online – os processos para garantir que o titular da credencial é a mesma pessoa que acompanhou a experiência de aprendizagem e participou na avaliação.

A Nuffic desenvolveu uma ferramenta online gratuita para ajudar avaliadores de credenciais a avaliar microcredenciais com base nestes critérios.

Certos caminhos permitem **reconhecimento (semi-)automático**, como no caso de usar um sistema de transferência de crédito estabelecido ou outras redes de reconhecimento entre prestadores, como os NQFs. Estes acordos podem assumir a forma de reconhecimento automático se os prestadores reconhecerem mutuamente e tratarem os seus programas de aprendizagem como equivalentes. Uma solução mais administrativa pode ser alcançar acordos ad hoc entre o titular da credencial, o fornecedor da credencial e qualquer outra parte terceira. Por fim, especialmente no ensino superior, as microcredenciais podem ser facilitadas com disciplinas optativas gratuitas. Esta solução requer uma intervenção menos substancial e oferece aos alunos liberdade para obter microcredenciais, com geralmente requisitos mínimos de que a experiência de aprendizagem seja fornecida por uma instituição acreditada (Reconhecimento de Microcredenciais para Educação e Formação | Open Space, s.d.).

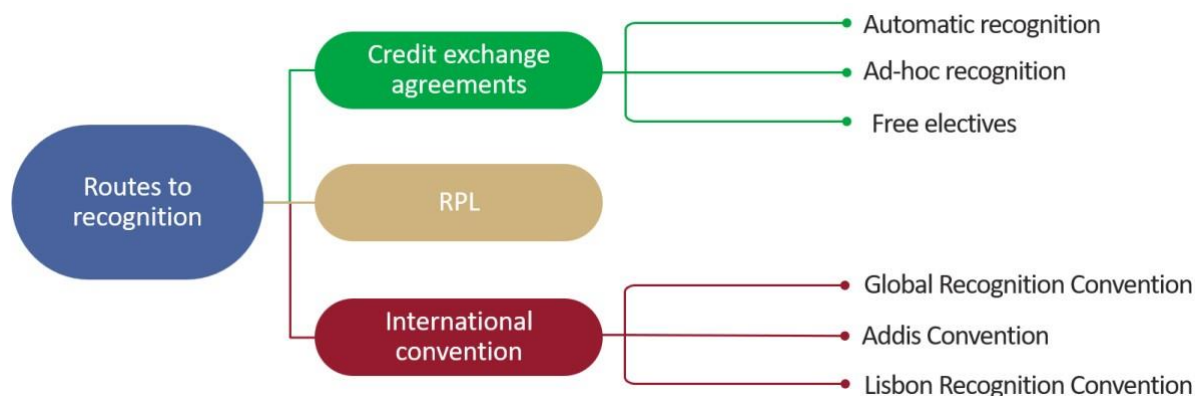
Na ausência de acordos de intercâmbio, o **RPL** oferece uma forma de avaliar as experiências de aprendizagem dos indivíduos, especialmente em contextos de aprendizagem não formais e informais. Evidências limitadas sugerem que aceder a oportunidades de educação formal através do RPL pode

ser o método padrão para reconhecer microcredenciais. No entanto, este é um processo que consome muitos recursos. Experiências de aprendizagem prévias, por outro lado, podem também ser reconhecidas através do reconhecimento de créditos de um estudo anterior para a obtenção de uma qualificação. De forma semelhante a outros métodos de reconhecimento ad hoc, isto implica o envolvimento de um especialista para avaliar até que ponto experiências de aprendizagem anteriores poderiam ser transferidas (*Reconhecimento de Microcredenciais para Educação e Formação | Open Space, s.d.*).

Além disso, o reconhecimento das microcredenciais é facilitado por **várias convenções internacionais**. O projeto Microbol estabeleceu que as microcredenciais atribuídas pelo HE estão abrangidas pela Convenção de Lisboa sobre o Reconhecimento, permitindo assim a avaliação dos princípios e procedimentos delineados (Microbol, 2022). A Convenção Global de Reconhecimento foca-se explicitamente nas qualificações baseadas em estudos parciais, bem como no RPL, criando assim um imperativo para utilizar estas qualificações para o reconhecimento de microcredenciais (*Reconhecimento de Microcredenciais para Educação e Formação | Open Space, s.d.*).

Em comparação, **os empregadores** estão muito mais focados na existência de conhecimentos e competências ou, mais amplamente, na disposição do trabalhador para se envolver em DPC, para a qual as microcredenciais são frequentemente usadas como proxies (Camilleri et al., 2022). O reforço dos canais de recrutamento e dos pools de talento, bem como o preenchimento de lacunas específicas de competências e conhecimentos, são outros casos de uso em que os empregadores reconhecem de facto estas credenciais (Camilleri et al., 2022). Devido aos casos de uso listados e à questão discutida do reconhecimento das microcredenciais, o reconhecimento das microcredenciais pelo empregador depende frequentemente da utilidade da credencial, bem como da credibilidade e confiança percebidas pelos prestadores e, por fim, da natureza dos acordos entre empregador e empregado.

Figura 5: Rotas de reconhecimento para microcredenciais para fins de educação e formação



Fonte: Fundação Europeia de Formação. (2022). Pág. 40.

4.3 Integração nos NQFs

Definir a relação com o NQF é uma das questões centrais de qualquer intervenção sobre microcredenciais e é fundamental para garantir o sucesso destas credenciais no mercado de trabalho. Os quadros nacionais de qualificações (NQFs) são concebidos para fornecer uma estrutura coerente para todos os tipos de qualificações, desde graus académicos formais até certificações de formação profissional e desenvolvimento profissional. O seu principal objetivo é garantir que as qualificações

sejam consistentes, transparentes e compreensíveis por todas as partes interessadas, tanto a nível nacional como internacional (*UNESCO, s.d.*)

A inclusão de microcredenciais nos NQFs pode abrir portas a uma variedade de benefícios adicionais, aumentando a transparência, mas também clarificando o seu valor em comparação com as qualificações completas, apoiando a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de carreira. No entanto, a formalização das microcredenciais nos quadros legais pode resultar numa regulação excessiva, o que pode contrariar os benefícios particulares que estas credenciais podem proporcionar (Ana Tecilazić, et al., 2023). Além disso, o processo pode revelar-se demasiado intensivo em recursos para os organismos reguladores e instituições educativas, enquanto alguns receiam que as microcredenciais possam diluir os padrões dos NQFs se não forem tratados com cuidado.

O ETF apresenta **duas abordagens para mapear microcredenciais ao NQF existente** (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023):

1. Estabelecer a microcredencial como uma nova qualificação ao abrigo do NQF.
2. A microcredencial está incluída como uma subunidade da qualificação existente.

Apesar do método utilizado para incluir microcredenciais no NQF, as microcredenciais devem ser mapeadas para níveis apropriados do NQF com base na sua complexidade, resultados de aprendizagem e carga de trabalho. Além disso, os créditos atribuídos às microcredenciais devem também estar alinhados com o NQF para garantir consistência e reconhecimento. Quando os NQFs são revistos para acomodar microcredenciais, o envolvimento dos principais intervenientes, incluindo instituições educativas, empregadores e entidades do setor, é fundamental para garantir o compromisso. As microcredenciais devem ser incluídas em todos os níveis do NQF.

Países como a Nova Zelândia, Irlanda, França e Malta incluem microcredenciais, ou programas de aprendizagem de curta duração, a caixa de texto abaixo resume algumas das suas abordagens.

Caixa de Texto 16: Países que incluem microcredenciais nos seus NQFs

Na Irlanda, as microcredenciais estão incluídas no NQF como "créditos menores, suplementares ou de propósito especial". Estas são credenciais que reconhecem os aprendizes que alcançam resultados de aprendizagem, mas não uma combinação específica exigida para um crédito de grande dimensão, ou que são feitas para fins específicos e restritos, ou que representam aprendizagem adicional a um crédito anterior, como atualizar conhecimentos ou competências (Quadro Nacional de Qualificações | Qualidade e Qualificações Irlanda, s.d.).

Em Malta, as microcredenciais são chamadas de "créditos" no NQF e representam programas de aprendizagem que não cumprem todos os requisitos de uma qualificação, em termos dos créditos exigidos. Os créditos estão ligados aos resultados de aprendizagem do nível específico do NQF e o número de créditos adquiridos também é especificado e está sujeito à mesma garantia de qualidade que as qualificações (Relatório de Referência, 2024).

A Nova Zelândia também incluiu microcredenciais no seu NQF. A Autoridade Nacional de Qualificações gere um registo, onde as microcredenciais são analisadas anualmente para garantir a sua relevância.

Portugal incluiu microcredenciais no Catálogo Nacional de Qualificações, embora o termo "microcredencial" ainda não seja comum no quadro legal. A Agência Nacional de Qualificações e Formação Profissional (ANQEP) define dois tipos de microcredenciais. Portugal tem 2 tipos de microcredenciais: 1) unidades de formação de curta duração (UFCD); 2) vias de curta e média duração (PMCD). Atualmente, existem cerca de 8.673 unidades de formação de curta duração (unidades de formação de curta duração – UFCD) com volumes de aprendizagem que variam entre 25 horas e 350 horas (2,25 a 31,5 créditos) no Catálogo Nacional de Qualificações⁴⁰. As microcredenciais podem ser obtidas através do RPL. O Sistema Nacional de Qualificações atribui certificados digitais após a conclusão das microcredenciais. É importante notar que é independente as microcredenciais não têm o nível NQF (não atribuem qualificação), mas são acumuláveis e os utilizadores são incentivados a usá-las para construir gradualmente todas as suas qualificações.

De forma semelhante, em África, os NQFs de vários países incluem qualificações menos do que completas, como qualificações parciais, ou qualificações que são desagregadas e podem ser obtidas passo a passo. Esses países são, por exemplo, Angola, Eswatini, Quênia, Maurícias e Seicheles ou África do Sul. No Quênia, a NQF tem uma disposição para a acumulação de créditos para qualificações. Créditos obtidos durante um programa de aprendizagem para uma qualificação podem ser reconhecidos como parte dos requisitos de diferentes qualificações. Além disso, as qualificações parciais são registadas na KNQF nos níveis 3 e 4 (ACQF, 2024a; Lei do Quadro Nacional de Qualificações do Quênia 22 de 2014. Rev. 2018, 2018). Da mesma forma, Angola oferece cursos curtos e atividades de formação que são substitutos das microcredenciais. (ACQF, 2024a). As Seicheles (nos níveis 3-5) e a África do Sul (com qualificações ocupacionais em diferentes níveis) também registam as chamadas qualificações parciais.

Existem **projetos internacionais** destinados a apoiar a inclusão sistémica e a coerência das microcredenciais. O projeto "Potencial das Microcredenciais na África do Sul" (PoMiSa) visa contribuir para o avanço do ensino superior e do desenvolvimento da força de trabalho na África do Sul, desbloqueando o potencial das microcredenciais. Através de esforços colaborativos e iniciativas estratégicas, o projeto procura estabelecer um quadro robusto para o reconhecimento, garantia de qualidade e regulação das microcredenciais, promovendo, em última análise, a inovação, a mobilidade e o crescimento económico na região.⁴¹ O projeto irá desenvolver princípios e diretrizes para apoiar a introdução de microcredenciais e mostrar um número crescente de iniciativas políticas em todo o mundo que apoiam as microcredenciais.

Caixa de Texto 17: Novos desenvolvimentos – integração de microcredenciais no desenho de NQFs inclusivos e abrangentes em África

Em 2024, vários **países africanos** avançaram no desenvolvimento dos seus NQFs abrangentes, nos quais **as microcredenciais estão incluídas nos mapas de qualificações**: Gana, Guiné-Bissau, Senegal e Somália. Estes países têm sistemas de educação e formação diferentes e pertencem a regiões muito distintas, mas todos partilham uma visão e linguagem comuns quanto à necessidade de abraçar microcredenciais no âmbito do seu NQF. O ACQF-II está a apoiar estes países no desenvolvimento dos seus NQFs abrangentes e políticas relacionadas (RPL, CATS).

⁴⁰ Catálogo Nacional de Qualificações de Portugal: <https://catalogo.anqep.gov.pt/>.

⁴¹ pomisa.hec.mu

Outro exemplo semelhante é a Serra Leoa. O NQF desenvolvido em 2024 (vertente TVET) compreende explicitamente microcredenciais no seu âmbito e no mapa de qualificações. As Seicheles integraram microcredenciais nos Regulamentos NQF revistos e aprovados em 2024 e lançados durante o 4.º Fórum ACQF de 13 a 14 de dezembro de 2024.

O [Quadro Revisto de Qualificações Nacionais das Seicheles \(SNQF\)](#) foi oficialmente lançado pelo Ministro da Educação, Dr. Justin Valentin, durante o 4.º Fórum NQF, que decorreu de 13 a 14 de novembro de 2024. O evento internacional, coorganizado pelo Quadro Continental Africano de Qualificações (ACQF-II) e pela SQA, contou com a presença de numerosos delegados de vários países africanos e organizações internacionais, como a SADC, OCDE, entre outras.

O SNQF Revisto foi modernizado com a modificação de certos componentes existentes e a adição de outros, como microcredenciais, que antes não existiam; este é também o caso de uma secção sobre acumulação e transferência de créditos.

Fonte: Governo Australiano (2019) conforme citado em (OCDE, 2023d); Autoridade de Qualificações da Zâmbia (2022).

No entanto, alguns países decidem não incluir microcredenciais nos NQFs. Nestes casos, microcredenciais podem ainda referir-se a níveis do quadro de qualificação, por exemplo, se forem creditáveis (ver caixa de texto abaixo). Como segue, a exclusão não implica que as microcredenciais não possam ser usadas como parte componente das qualificações completas no NQF ou como credenciais alternativas e complementares.

Caixa de Texto 18: Razões para excluir microcredenciais dos NQFs

Na **Austrália**, foi reportado que as partes interessadas preferem manter as microcredenciais fora do quadro de qualificação porque:

- Variam amplamente em âmbito e nível de complexidade, impedindo uma atribuição clara a um tipo de qualificação e níveis NQF.
- Podem potencialmente aumentar o encargo administrativo e os custos associados.
- Cumprir os requisitos do NQF pode anular os benefícios de flexibilidade, velocidade e travar a inovação na área.
- A proliferação de credenciais curtas no quadro de qualificação pode minar a sua reputação de fiabilidade e padrões.
- Pode causar confusão sobre quais microcredenciais estão incluídas no quadro de qualificação e quais não estão, caso a inclusão seja voluntária.

Na **Zâmbia**, o NQF permite a inclusão de qualificações com pelo menos 120 créditos. Consciente da importância de uma abordagem coerente e sistémica às microcredenciais, a Autoridade de Qualificações da Zâmbia (ZAQA) deu um novo impulso à revisão do NQF, visando, entre outros, definir o lugar e as ligações das microcredenciais com o NQF e políticas relacionadas. Assim, alguns países poderão primeiro precisar de rever os seus quadros políticos existentes e modificar os seus NQFs, caso não haja oportunidade de incluir microcredenciais sem antes modificar o NQF.

Fonte: Governo Australiano (2019) conforme citado em (OCDE, 2023d); Autoridade de Qualificações da Zâmbia (2022).

4.4 Empilhabilidade

Este capítulo explora como diferentes instituições de ensino e países, como a Nova Zelândia, Espanha e Irlanda, incorporam microcredenciais empilháveis nos seus quadros de qualificação. Destaca que **a empilhabilidade aumenta a flexibilidade da educação e apoia a aprendizagem ao longo da vida**. O capítulo também aborda desafios, como alinhar as microcredenciais com quadros nacionais e garantir que são reconhecidas como componentes significativos de qualificações mais amplas.

O conceito de empilhabilidade em microcredenciais refere-se à possibilidade de combinar unidades de aprendizagem certificadas para formar uma credencial ou grau superior (Kazin & Clerkin, 2018). Conforme descrito num documento da Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia, o empilhamento envolve a incorporação de uma ou mais microcredenciais autónomas aprovadas num programa reconhecido pelo quadro de qualificações.

O artigo de investigação de Cedefop (2022) distingue três formas de empilhar microcredenciais, conforme detalhado na Tabela 4.

Tabela 4: Opções de empilhabilidade

Método para empilhabilidade	Benefícios	Desvantagens
1. Adicionar microcredenciais a uma conta individual e/ou reconhecê-las como aprendizagem prévia	O processo de reconhecimento da aprendizagem prévia é simplificado. Pode servir para cumprir os requisitos de entrada nos programas. Frequentemente usado para acumulação horizontal, para alargar a sua especialização num tema específico.	
2. Combinação em um cheio Qualificação	Ajuda a manter uma abordagem holística e a sustentar o significado da aprendizagem. Com este método, As microcredenciais podem encontrar uma forma mais fácil de entrar nos NQFs.	Diferentes empresas e organizações reconhecem a aprendizagem com base em diferentes normas, que, no caso de serem portáteis e empilhadas, teriam de ser aprovadas por uma instituição de garantia de qualidade. Poucos NQFs são ajustados para reconhecer qualificações do setor privado.

<p>3. Como parte do programa educativo</p>	<p>Ajuda a manter os programas de educação e formação relevantes.</p> <p>Melhora a colaboração entre as instituições de ensino superior (IES) e o mercado de trabalho.</p> <p>Estrutura modular de aprendizagem.</p>	<p>Identifica o tipo de padrões de que os empregadores devem depender ao contratar.</p> <p>As instituições de formação têm de escolher entre que tipo de certificações incluir nos seus programas.</p>
---	--	--

Fonte: Cedefop (2022).

Existe uma distinção entre prestadores privados de TVET, que frequentemente integram microcredenciais em qualificações completas, e prestadores públicos, que tendem a tratar qualificações parciais ou certificados de módulo como microcredenciais. Os sindicatos levantaram preocupações sobre microcredenciais focadas em conhecimentos ou competências específicas que não conduzem a qualificações completas, sugerindo que estas microcredenciais deveriam representar uma quantidade padrão de formação, indicando claramente que não são qualificações completas, mas contribuem para uma (ETUCE, 2020). As caixas de texto abaixo fornecem diferentes exemplos de como a empilhabilidade pode ser desenvolvida na prática.

Caixa de Texto 19: Estrutura de empilhamento na Nova Zelândia

A **Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia (NZQA)** (2024) apresenta um esquema abrangente para acumular microcredenciais. A NZQA afirma claramente que as microcredenciais não podem ser empilhadas numa qualificação, mas sim componentes de um programa. A microcredencial deve integrar-se no programa apenas como componente obrigatório ou opcional quando:

- A microcredencial está alinhada e contribui para os resultados e o propósito estratégico da qualificação, e
- O desenho geral do programa é coerente.

Alguns programas (nos níveis 1-6 do NZQF) podem ser inteiramente compostos por microcredenciais. No entanto, para níveis superiores no NZQF, as microcredenciais não podem ser empilhadas no final do programa porque os componentes de aprendizagem das microcredenciais não possuem profundidade analítica nem domínio.

De acordo com a NZQA, seis áreas irão orientar o desenvolvimento de microcredenciais empilháveis, cada uma com uma questão orientadora:

1. Justificação: Qual é a razão para acumular uma microcredencial num programa?
2. Estrutura: Como funcionará a microcredencial como componente do programa? O programa pode consistir inteiramente em microcredenciais empilhadas?
3. Inscrição: Os estudantes têm de se inscrever tanto em microcredenciais como no programa?
4. Alinhamento com o programa: Qual é o impacto da acumulação de microcredenciais num programa? O que mais deve ser considerado ao acumular microcredenciais num programa de nível 7 ou superior?
5. Transferência de reconhecimento de créditos: E se o estudante já tiver concluído a microcredencial antes de se inscrever no programa?

6. Após a aprovação do empilhamento: revisão contínua: Como é garantido o alinhamento contínuo entre as microcredenciais e o programa?

Fonte: <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/Tertiary/Resources-for-tertiaryproviders/Stacking-micro-credentials.pdf>

Nos últimos anos, a NZQA fez progressos consideráveis na melhoria da empilhabilidade das microcredenciais. Inicialmente, as microcredenciais eram consideradas aprendizagem autónoma, mas recentemente a abordagem foi alterada para permitir que contribuíssem de forma mais direta para as qualificações. No entanto, como destacado por Richard M. Fisher e Harry Leder (2022), considerar as microcredenciais como 'componentes da aprendizagem' e dissociá-las das qualificações representa um risco de desagregação dos programas de estudo existentes.

Caixa de Texto 20: Exemplo de empilhabilidade de Espanha

Espanha oferece um exemplo claro, onde os formandos em formação profissional podem escolher módulos específicos para inscrever, com base nas suas preferências.

As microcredenciais oferecidas no sistema de TVET farão necessariamente parte dos currículos de TVET e farão parte de um percurso de formação contínua que conduz ao diploma de TVET. No sistema de ensino superior, as microcredenciais são cursos de curta duração oferecidos pelas universidades por menos de 15 créditos, mas que não fazem parte do diploma. Assim, os estudantes podem frequentar apenas partes de um programa de formação mais amplo. No que diz respeito à aprendizagem de adultos, os aprendizes sem qualificação podem começar a obter credenciais acumuláveis e, desta forma, podem ser incentivados pelos sucessos iniciais a continuar num percurso de formação.

Fonte: González Gago, 2023

Segundo González Gago (2023, p. 25), considerar futuras microcredenciais dentro do sistema de emprego poderá aumentar a flexibilidade. Prevê-se que as universidades ofereçam microcredenciais tanto a estudantes de licenciatura como de pós-graduação no futuro. Cada universidade terá a independência para desenhar o conteúdo destas futuras microcredenciais.

Caixa de Texto 21: Exemplo de empilhabilidade da Irlanda

Na **Irlanda**, as possibilidades de empilhabilidade são numerosas. As microcredenciais podem ser consideradas créditos menores e podem ser acumuladas (ou acumuladas) para obter um prémio maior, permitindo aos alunos trabalhar progressivamente para obter uma qualificação completa ou receber reconhecimento pelas suas conquistas caso não consigam concluir o prémio principal. No entanto, na prática, muitas microcredenciais podem ser menores do que uma pequena atribuição (com 5 créditos). Neste caso, a microcredencial pode ser equiparada a um crachá digital e pode ser empilhada para a entrada nos programas que conduzem à qualificação. No que diz respeito à aprendizagem de adultos e à aprendizagem contínua, enquanto os empregadores utilizam

microcredenciais para avaliar as competências dos seus trabalhadores e fornecer formação, os colaboradores, desta forma, procuram reconhecimento pelas suas conquistas.

Fonte: Hawley Woodall, 2024, e McCoshan, 2023.

A empilhabilidade das microcredenciais pode influenciar os sistemas nacionais de qualificação ao impulsioná-los para se tornarem mais flexíveis e adaptáveis às necessidades do mercado de trabalho (Cedefop 2023, p. 127). Além disso, a possibilidade de combinar e acumular microcredenciais permite personalizar os percursos de aprendizagem, o que, por sua vez, promove a aprendizagem ao longo da vida (Cedefop, 2023, p. 99-100). No entanto, a possibilidade de acumulação significa que os alunos podem ser incentivados a concluir o sistema educativo com qualificações parciais em vez de procurarem qualificações completas (ibid, p. 132). Por isso, teme-se que a procura do mercado de trabalho acabe por passar das qualificações para as competências.

Passando para os países africanos, vários métodos de empilhabilidade são utilizados pelos fornecedores de microcredenciais. A possibilidade de a combinar numa qualificação completa, o reconhecimento de aprendizagem prévia e o reconhecimento como parte de um programa de educação e formação estão disponíveis no Quênia e na Zâmbia. A combinação de microcredenciais numa credencial maior é oferecida na Tunísia e na Zâmbia.

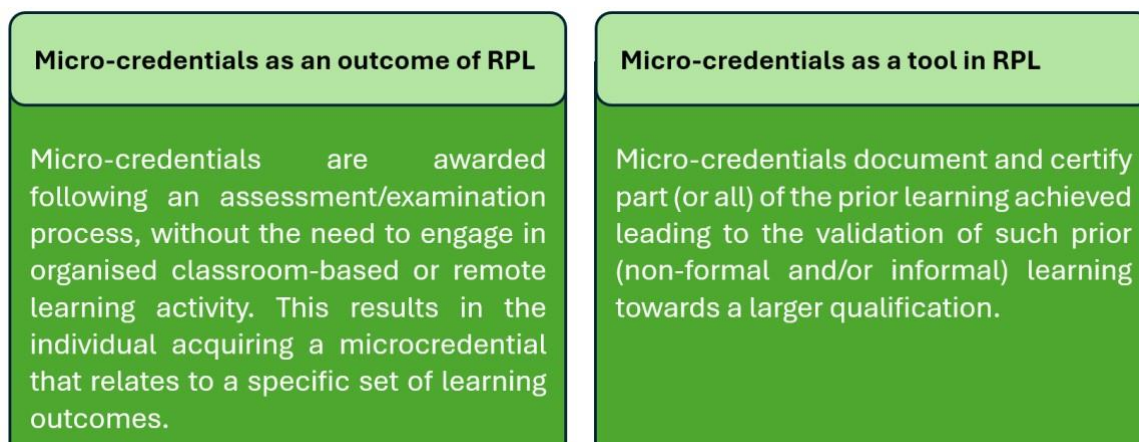
Em conclusão, a empilhabilidade das microcredenciais desempenha um papel crucial no aumento da flexibilidade e acessibilidade dos sistemas de educação e formação. Ao permitir que unidades de aprendizagem mais pequenas sejam combinadas em qualificações maiores, as microcredenciais empilháveis ajudam a colmatar as lacunas entre a educação e o mercado de trabalho, tornando a aprendizagem ao longo da vida mais acessível. Países como a Nova Zelândia, Espanha e Irlanda desenvolveram estruturas para apoiar esta abordagem, integrando microcredenciais na formação profissional, ensino superior e aprendizagem de adultos. No entanto, permanecem desafios em alinhar estas credenciais com os quadros nacionais de qualificações e garantir o seu reconhecimento como componentes significativos da educação formal. Apesar destes desafios, a empilhabilidade oferece um caminho promissor para os aprendentes avançarem progressivamente para obter qualificações completas e para os empregadores avaliarem e reconhecerem eficazmente as competências.

4.5 Microcredenciais e reconhecimento da aprendizagem prévia

O reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL) permite aos indivíduos formalizar as suas competências e conhecimentos, conduzindo a uma maior empregabilidade, aprendizagem e mobilidade dos trabalhadores, e inclusão social. Os sistemas RPL, que estão frequentemente ligados a quadros nacionais de qualificações (NQFs) e seguem padrões semelhantes ao ensino formal, permitem que as pessoas obtenham qualificações parciais ou totais. Neste contexto, as microcredenciais tornaram-se uma ferramenta fundamental nestes sistemas, onde podem reconhecer formalmente competências e conhecimentos adquiridos através de experiências informais de aprendizagem, como voluntariado, hobbies ou autoestudo. Este reconhecimento ajuda os alunos a demonstrar as suas competências a empregadores e instituições educativas.

O Cedefop (2023) mapeou duas **abordagens gerais para o papel das microcredenciais no processo RPL**:

Figura 6: Abordagens ao papel das microcredenciais no processo RPL



Fonte: Cedefop (2023)

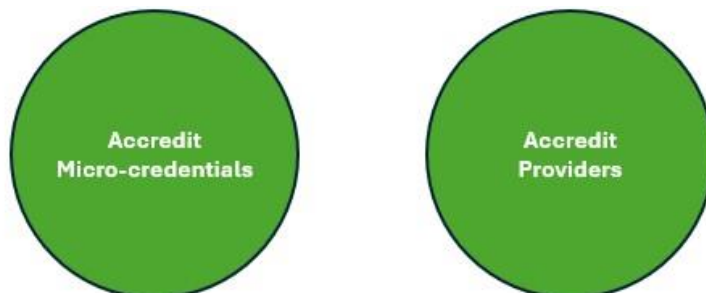
Por exemplo, em países como Espanha e Irlanda, as microcredenciais são ferramentas dentro da RPL, pelas quais os alunos podem usar microcredenciais para obter qualificações parciais ou completas, aceder a programas educativos ou obter isenções de partes desses programas. O foco das microcredenciais nos resultados de aprendizagem é particularmente importante neste aspeto, se pretenderem complementar qualificações formais obtidas através do RPL.

Tal distinção entre o papel das microcredenciais como resultado ou ferramenta no processo RPL resulta em vários **casos de uso para microcredenciais no RPL** (Cedefop, 2023; Temas de Aprimoramento, 2023):

- Microcredenciais usadas no RPL para obter uma qualificação parcial.
- Microcredenciais usadas em RPL para obter uma qualificação formal completa (maior) acumulando/empilhando várias microcredenciais.
- Microcredenciais usadas no RPL para aceder a um programa de educação formal (ou seja, microcredenciais usadas como prova de aprendizagem prévia para cumprir as pré-condições do programa).
- Microcredenciais usadas no RPL para serem isentos de parte(s) de um programa educativo, reduzindo a carga de trabalho e encurtando a duração dos estudos.
- Microcredenciais usadas no RPL para serem isentos de parte(s) de uma qualificação profissional.

O **guia do ETF para o desenho, emissão e reconhecimento de microcredenciais** indica que, atualmente, o RPL é a principal e mais comum forma de reconhecimento de microcredenciais, atuando como a via padrão de reconhecimento 'de recurso' que está sempre disponível, uma vez que existem sistemas e mecanismos RPL na maioria dos países (ETF, 2022). No entanto, este tipo de processo de RPL tende a ser administrativamente exigente. Assim, recomenda-se simplificar o processo, reforçando as práticas de garantia de qualidade que resultem em microcredenciais asseguradas ou acreditadas, mais compatíveis com os requisitos existentes do sistema RPL. Isto levaria a um reconhecimento suave, ou até automático, da aprendizagem prévia.

Existem **duas abordagens-chave para a garantia de qualidade das microcredenciais** no âmbito de um sistema RPL (Cedefop, 2023).



A primeira abordagem é **acreditar microcredenciais**, garantindo que as microcredenciais emitidas são garantidas de qualidade segundo os padrões desejados pelo organismo adjudicador. A agência de QA responsável garantirá que existam mecanismos rigorosos de QA, tanto internos como externos. A segunda abordagem é **acreditar prestadores**. Isto garantiria que as microcredenciais fossem atribuídas por prestadores acreditados e com garantia de qualidade, o que sinalizaria automaticamente a confiança nas microcredenciais emitidas.

Para além da garantia de qualidade, outra abordagem que contribui para um processo RPL mais fluido e menos administrativamente complexo é a **modularização dos programas educativos** (Pouliou, 2024). Isto permite que as microcredenciais se encaixem melhor numa qualificação maior, onde uma única (ou várias) microcredenciais pode abranger os resultados de aprendizagem necessários para um único (ou vários) módulos.

Neste contexto, a **segunda Conversa online sobre Reconhecimento da EHEA-África, organizada pelo Subgrupo África**, ofereceu insights valiosos e recomendações sobre o reconhecimento da aprendizagem ao longo da vida, com ênfase no papel que as microcredenciais desempenham neste processo (In-Global, 2024):

- As qualificações estão a evoluir, e as instituições de ensino superior estão a passar de apenas prestadores de serviços para também reconhecedores de microcredenciais. Esta mudança exige que adaptem os seus processos de admissão para acomodar indivíduos com microcredenciais relevantes e evitar rigidezes que possam limitar o acesso ao ensino superior.
- A Europa e a África precisam de responder às necessidades específicas dos migrantes e refugiados, especialmente aqueles sem prova das suas qualificações. Validar e reconhecer a aprendizagem prévia é crucial para quem possa não ter documentação da aprendizagem anterior.
- Tanto a Europa como África têm trabalhado ativamente para desenvolver quadros políticos e instituições que apoiem a aprendizagem ao longo da vida e reconheçam qualificações. Neste contexto, a garantia de qualidade continua a ser um desafio fundamental para as microcredenciais, uma vez que os sistemas educativos são concebidos para validar os resultados formais de aprendizagem. Em contraste, as microcredenciais abrangem frequentemente conhecimentos, competências e competências não associadas a programas de educação formal.
- Os quadros desenvolvidos oferecem orientações e recomendações para os países que pretendem estabelecer políticas de RPL. Por exemplo, iniciativas conjuntas, como a Convenção de Arusha de 1981 e a Convenção Revista de Adis Abeba de 2014, oferecem às instituições de HE e TVET diretrizes RPL. No entanto, é responsabilidade de cada país adaptar a implementação à legislação e necessidades nacionais. Exemplos incluem França, Bélgica, Suécia e Noruega na Europa, bem como Tunísia, Senegal, Marrocos e Costa do Marfim em África, que introduziram políticas e

sistemas RPL. Países como a África do Sul e a Mauritânia também estabeleceram quadros de qualificação que incluem mecanismos RPL.

- Outro exemplo é a lei de 2015 do Senegal sobre formação profissional e técnica, que levou à criação de um comité técnico inclusivo em 2020 para rever candidaturas ao RPL. Está também em curso uma fase piloto para facilitar a RPL em setores como alvenaria, sapataria, joalheria, artesanato e agricultura. Entretanto, uma iniciativa separada foca-se no reconhecimento do aprendizado prévio das mulheres no setor de processamento de cereais.
- Em Moçambique, o setor de TVET introduziu recentemente mecanismos RPL. Em 2022, a TVET reconheceu as competências de cerca de 30 profissionais e emitiu certificados.

As microcredenciais podem sinergizar especialmente bem com as políticas do RPL, pois permitem que potenciais candidatos ao RPL se preparem e invistam na avaliação passo a passo, obtendo qualificações parciais em várias sessões, em vez de se submeterem a um único grande processo, do qual muitos candidatos podem desistir (Werquin et al., 2024). Assim, as microcredenciais poderiam permitir aos alunos atingir qualificações completas gradualmente, de forma auto-ritmada.

4.6 Microcredenciais e sistemas de transferência de créditos

Os créditos, enquanto indicadores compostos, medem a carga de trabalho em função do tempo necessário para alcançar unidades de resultados de aprendizagem. O Guia do Utilizador do ECTS define créditos ECTS como *"o volume de aprendizagem baseado nos resultados de aprendizagem definidos e na sua carga de trabalho associada"* (Comissão Europeia, 2015). Em relação a isto, **os Sistemas de Acumulação e Transferência de Créditos (CATS) cumprem o propósito essencial de tornar o conteúdo de aprendizagem comparável e transparente. No caso das microcredenciais, isto é fundamental para a empilhabilidade e o reconhecimento.** Também garantem que as microcredenciais possam ser transferidas entre qualificações e instituições. O Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS), que facilita a transferência de créditos entre instituições, é um dos principais exemplos de sistemas de transferência de créditos. Outro exemplo é o Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET), que visa igualmente facilitar a transferência de experiências de aprendizagem avaliadas.⁴²

Na prática, o **CATS permite que créditos adquiridos num determinado programa educativo contribuam para o cumprimento de outro programa/grau.** Permite também o reconhecimento de créditos atribuídos por um organismo diferente de classificação de créditos. Portanto, tais processos de transferência e reconhecimento são altamente relevantes para empilhar microcredenciais adquiridas de diferentes fornecedores (Enhancement Themes, 2023). Neste contexto, as ferramentas CATS e as iniciativas regionais desempenham papéis essenciais, como as políticas nacionais da decisão de 2022 do Conselho Interuniversitário da África Oriental para a valorização e reconhecimento das qualificações na região. Em alguns países, no entanto, os sistemas de transferência de créditos ainda estão em desenvolvimento, limitando a portabilidade das microcredenciais entre diferentes fornecedores de educação e formação.

A investigação de Cedefop destaca que a abordagem baseada nos resultados de aprendizagem é a prática padrão para a educação e formação formal. No entanto, **nem todas as microcredenciais, especialmente aquelas fora do sistema formal, estão associadas a resultados de aprendizagem.** No TVET, o uso dos créditos não é uniforme e mantém-se inconsistente em toda a Europa. Quando se trata

⁴² O ECVET foi revogado pela Recomendação do Conselho de Veteranos de 2020, mas muitos objetivos e princípios foram mantidos.

de fornecedores privados de TVET de microcredenciais, raramente utilizam sistemas de crédito. Em vez disso, indicam a carga de trabalho em termos de horas (Cedefop, 2023). No ensino superior, usar créditos para medir a carga de trabalho das microcredenciais é mais comum.

Caixa de Texto 22: Microcredenciais e ECTS

A maioria das grandes plataformas de aprendizagem digital e MOOCs inclui nos seus portfólios microcredenciais pelas quais são atribuídos pontos de crédito pelas universidades participantes. Estes créditos podem, em alguns casos, contribuir para parte(s) de um programa de mestrado. Em consonância com isto, um inquérito recente da AI Campus mostrou que 32,3% dos inquiridos (n: 357) indicaram que a possibilidade de obter créditos ECTS era uma das opções mais apelativas para obter um certificado.

Os profissionais de educação e formação podem escolher se emitem microcredenciais baseadas num CATS existente ou num CATS único/novo que seja específico da sua instituição. No entanto, alinhar-se com os existentes pode facilitar os processos de transferência e reconhecimento. Por exemplo, no âmbito do Quadro Comum de Microcredenciais (CMF), os parceiros do Consórcio Europeu de MOOCs e outros fornecedores de microcredenciais são obrigados a oferecer microcredenciais com créditos ECTS.

Fonte: Flasdick et al., 2023; ETFs, 2022

Caixa de Texto 23: Microcredenciais digitais para crédito

Na Northumbria University (Reino Unido), o programa de Mestrado em Ciência de Dados implementou um teste de reconhecimento de créditos, mapeando dois cursos do LinkedIn Learning num módulo do programa. Isto permitia entrada avançada após a sua conclusão. Após aprovação do departamento, a proposta foi aprovada pelo Vice-Reitor Profissional da Faculdade e pela equipa jurídica. Embora este percurso tenha permitido entrada avançada, a adesão tem sido limitada. Isto provavelmente deve-se ao LinkedIn Learning.

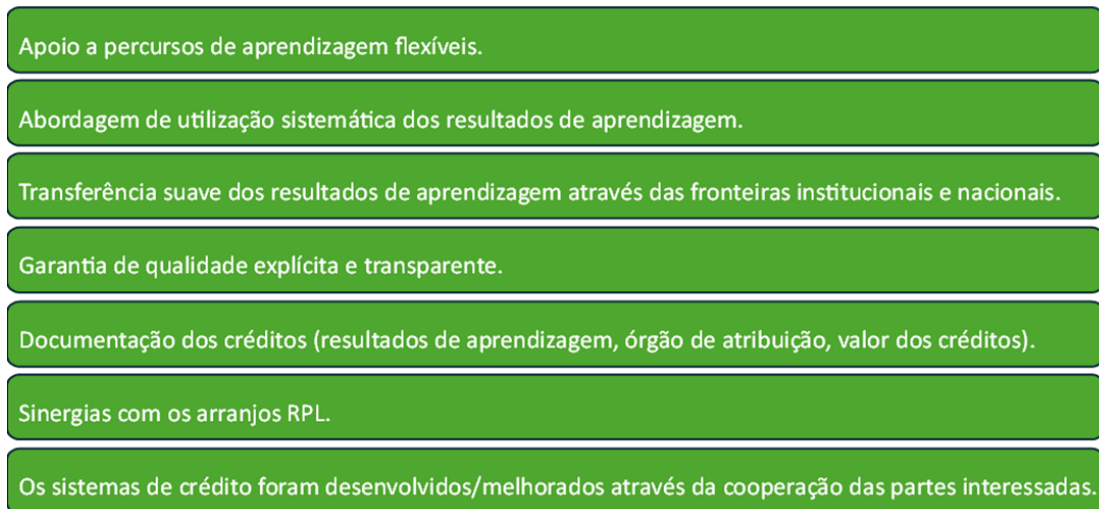
Os utilizadores são frequentemente profissionais a tempo inteiro que procuram desenvolvimento profissional, em vez de oportunidades formais de estudo a tempo inteiro. No entanto, continua a ser um exemplo inspirador de transferir resultados de aprendizagem obtidos através de microcredenciais digitais para créditos dentro do sistema formal.

Fonte: Ward et al., 2023

Neste contexto, é **importante desenhar o CATS com flexibilidade e transparência em mente**. Especialmente quando se considera a integração das microcredenciais nos quadros nacionais de qualificações (NQFs). No caso da UE, a Recomendação do Conselho sobre o Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida (EQF) incluiu **princípios de conceção para sistemas de crédito** (Conselho da União Europeia, 2017), como ilustrado na Figura 7 abaixo.

Nos casos em que não é viável definir a carga de trabalho usando um sistema de créditos, é fundamental garantir a transparência dos resultados de aprendizagem adquiridos para facilitar o reconhecimento das microcredenciais e a sua inclusão nos NQFs (ETF, 2022).

Figura 7: Conceção, Princípios para sistemas de crédito



Caixa de Texto 24: Ligar CATS e Microcredenciais nas mais recentes Políticas e Diretrizes CATS nos países africanos

Vários países africanos que trabalham com o ACQF-II no desenvolvimento dos seus ecossistemas NQF em 2024 estão a estabelecer ligações conceptuais e técnicas entre o CATS e as microcredenciais, apoiando a maximização dos impactos para a aprendizagem ao longo da vida. Este é o caso das Seicheles (CATS Nacionais das Seichelles), Somália (SCATS) e Gana (GhCATS).

As políticas e orientações relacionadas já passaram pelas diferentes fases da consulta com as partes interessadas e estão planeadas para aprovação em 2025.

4.7 Garantia de qualidade, credibilidade e confiança

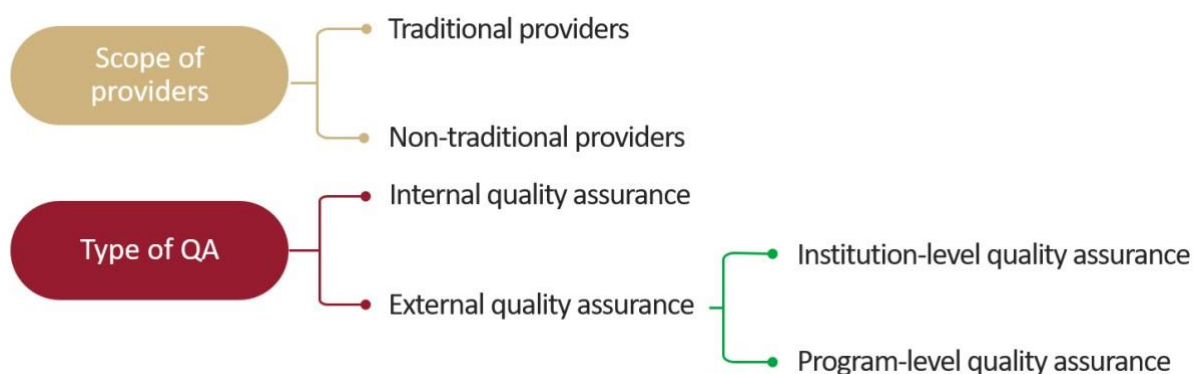
A integração das microcredenciais tornou-se um campo que permaneceu largamente não regulado, dado que os mecanismos tradicionais de garantia de qualidade frequentemente evitam credenciais de menor duração. **Garantir a qualidade das microcredenciais é um passo necessário para garantir a credibilidade e a confiança nas microcredenciais entre os aprendentes, empregadores e fornecedores de educação** (Cedefop, 2022).

De acordo com a Associação Europeia para a Garantia de Qualidade no Ensino Superior (ENQUA), **todas as microcredenciais devem ser submetidas a uma rigorosa avaliação interna de QA**, enquanto a QA externa é mais complicada devido a três desafios principais:

- a falta de compreensão abrangente das microcredenciais,
- a falta de apoio à legislação nacional ou lacunas na legislação, e
- a falta de definições/descriptores claros que permitam determinar os requisitos de garantia de qualidade das microcredenciais (ENQUA, 2023).

Em última análise, encontrar a combinação certa de práticas de QA internas e externas é um **exercício de equilíbrio entre garantir credenciais de alta qualidade, minimizar o peso administrativo e os custos para os prestadores** e as agências de garantia de qualidade e garantir que as microcredenciais permanecem inovadoras e responsivas às necessidades sociais. Independentemente das diferentes abordagens descritas abaixo, a literatura concorda que **resultados de aprendizagem bem definidos, avaliação transparente, bem como transparência relativamente a outras informações** sobre a credencial, são marcas distintivas da garantia de qualidade (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023).

Figura 8: Mecanismo de garantia de qualidade



Como ilustrado acima, as possíveis **configurações de um sistema de garantia de qualidade variam em três e duas dimensões principais.**

1. Em primeiro lugar, a garantia de qualidade pode estender-se apenas aos prestadores tradicionais de educação e formação ou pode incluir também os não tradicionais, como empresas e outros representantes da indústria.
2. Em segundo lugar, as agências e prestadores públicos podem dar ênfase variada à garantia interna de qualidade, à garantia de qualidade externa e aos requisitos de transparência e relatórios públicos.

A QA interna inclui avaliações regulares do conteúdo do curso, resultados dos alunos e mecanismos de feedback tanto dos alunos como dos intervenientes do setor.

As revisões externas de qualidade são auditorias realizadas de forma independente por organismos de garantia da qualidade, para avaliar o alinhamento das microcredenciais com os padrões da indústria e os quadros educativos, garantindo que respondem às necessidades em evolução do mercado de trabalho. Neste caso, o prestador pode optar ou ser sujeito a uma revisão por uma autoridade pública ou um organismo externo que fornece esquemas de certificação ou normalização (normas e.g. ISO, o Programa de Acreditação de Certificados Baseados em Avaliação) (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023). A garantia de qualidade externa pode fornecer revisões ao nível institucional dos prestadores ou adaptar os procedimentos existentes para realizar acreditação ao nível do programa.

Os padrões ou princípios de transparência podem exigir que os prestadores publiquem informações claras sobre os resultados de aprendizagem, métodos de avaliação e os resultados tanto dos processos internos como externos de QA.

Evidentemente, uma **abordagem** combinada destes também pode ser aplicada e muitos países parecem optar por uma abordagem personalizada. Além disso, um sistema abrangente de garantia de qualidade deve incluir elementos de autoavaliação, revisão externa e processos de feedback e melhoria (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023).

No entanto, os resultados indicam que é crucial que o **desenvolvimento e a utilização das microcredenciais não imponham encargos administrativos adicionais às instituições**. Em vez de tratar as microcredenciais como separadas das qualificações existentes, devem ser integradas nos sistemas atuais de garantia de qualidade na medida do possível (Cedefop, 2023). Abaixo, apresentamos alguns exemplos de países para ilustrar mais pontos sobre o desenho de processos ótimos de QA.

As práticas de garantia de qualidade variam, e nem todas as microcredenciais são avaliadas segundo padrões nacionais de qualidade. Um mapeamento recente das práticas mostra que a maioria dos países ainda não aplica padrões externos específicos de QA para microcredenciais (Brown & Duarte, 2024).

Nos **sistemas de ensino formal**, a garantia de qualidade é normalmente regida por regulamentos legais e supervisionada pelas autoridades competentes. Consequentemente, espera-se que as microcredenciais oferecidas nestes sistemas cumpram os mesmos padrões que outras qualificações formais. Em países com sistemas modulares de educação e formação profissional (TVET), as microcredenciais funcionam frequentemente como módulos dentro de qualificações mais amplas. Estes módulos já são regidos por processos específicos de garantia de qualidade, eliminando a necessidade de normas adicionais. De forma semelhante, as instituições de ensino superior que organizam os seus programas em módulos aplicam estes mesmos padrões às microcredenciais. No entanto, **fora dos sistemas formais**, a garantia de qualidade muitas vezes carece de regulamentação legal e, em geral, há menos informação disponível sobre como é aplicada. As microcredenciais que evoluem fora dos sistemas formais de educação tendem a ter níveis mais baixos de garantia de qualidade. Isto deve-se muitas vezes ao facto de os padrões serem menos formalizados, ou porque estas credenciais são ofertas autónomas, não fazem parte de uma qualificação mais ampla. A NECA, 2022 e HEC, 2024 fornece um exemplo das práticas de QA implementadas por Espanha desde 2022.

Caixa de Texto 25. Exemplo de QA de microcredenciais em Espanha e Maurícias

Espanha

Em 2022, a Agência Nacional de Avaliação e Acreditação da Qualidade em Espanha (Agencies Nacional de Evaluación y Acreditación – ANECA) apresentou um documento quadro para a garantia de qualidade das microcredenciais no Sistema Universitário Espanhol. De acordo com a ANECA, as microcredenciais estarão sujeitas a procedimentos internos e externos de garantia de qualidade.

Em primeiro lugar, os fornecedores de microcredenciais devem garantir a qualidade da sua oferta implementando sistemas internos de garantia de qualidade que abrangem todas as áreas do seu negócio (QA interno). No caso das universidades espanholas, a legislação foi atualizada para fornecer um quadro abrangente para os programas de aprendizagem ao longo da vida (que também incluem microcredenciais).

Os sistemas internos de qualidade são então avaliados externamente. Assim, a QA externa não exige uma avaliação externa de cada microcredencial. Para tal, será seguido o programa

AUDITInternational⁴³ da ANECA, que inclui procedimentos de certificação com microcredenciais no seu âmbito.

Maurícias

Nas Maurícias, foi desenvolvido em 2024 um quadro nacional para microcredenciais e está a preparar-se para iniciar a implementação. A garantia de qualidade e a acreditação fazem parte deste quadro, que inclui normas específicas de garantia de qualidade e descreve o papel dos organismos de qualidade.

A qualidade das microcredenciais será assegurada através de:

- Acreditação por entidades reconhecidas: As instituições devem procurar acreditação junto das autoridades educativas relevantes ou das organizações profissionais para validar as suas ofertas de microcredenciais.
- Alinhamento com o NQF: As microcredenciais devem ser mapeadas para o quadro nacional para facilitar o reconhecimento e a transferibilidade.

Fonte: (ANECA, 2022) e (HEC, 2024)

Após a consideração da limitação de encargos administrativos adicionais, alguns países analisam apenas ofertas que não são fornecidas por um fornecedor já reconhecido. Na Nova Zelândia, a NZQA aplica **uma revisão das novas ofertas de microcredenciais** para além daquelas emitidas pelos fornecedores de ensino superior (OCDE, 2023). Em contraste, os prestadores de ensino superior não estão incluídos no processo de revisão, pois já funcionam sob acreditação e devem seguir as diretrizes aplicáveis. No entanto, esta solução de garantia de qualidade ao nível do programa pode nem sempre ser adequada, pois as microcredenciais podem ser atualizadas regularmente para responder às necessidades da sociedade.

Outros países optaram pela **garantia de qualidade a nível institucional**, considerando que a oferta de microcredenciais segue uma tendência de crescimento e que um processo de revisão de cada oferta não seria rentável. A abordagem europeia é um bom exemplo, em que se enfatiza a importância da garantia de qualidade externa dos prestadores, juntamente com procedimentos internos eficazes de garantia de qualidade no ensino superior (Microbol, 2022). No caso da realização de garantia de qualidade externa a nível institucional, são avaliados os procedimentos internacionais de QA, que abrangem toda a oferta das instituições (Cirilan, 2023).

⁴³ <https://www.aneca.es/en/internal-quality-assurance-systems-for-institutions>

A Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais faz referência ao Anexo IV da recomendação do EQF (recomendação da UE, 2017). Assim, os padrões de QA externo para a microcredencial devem seguir:

- O desenho de microcredenciais e a aplicação da abordagem dos resultados de aprendizagem.
- O processo de certificação e se a avaliação do aluno é válida e fiável, de acordo com padrões acordados e transparentes baseados em resultados de aprendizagem.
- Os processos de garantia de qualidade (por exemplo, garantia interna de qualidade) consistem em mecanismos e procedimentos de feedback para a melhoria contínua das microcredenciais e baseiam-se em objetivos, normas e diretrizes claros e mensuráveis.
- Envolvimento de todas as partes interessadas relevantes em todas as fases para garantir e melhorar a qualidade das microcredenciais.
- A regularidade das avaliações associadas à autoavaliação e à revisão externa.
- Se a QA é parte integrante da gestão interna e apoiada pelos recursos adequados.
- A acessibilidade eletrónica dos resultados das avaliações.

Fonte: Recomendação do Conselho da UE (2017), Cedefop, 2022.

A Malásia, ao contrário dos casos acima apresentados, planeia estender a **garantia de qualidade a prestadores não tradicionais** (Agência de Qualificações da Malásia, 2023). As diretrizes definidas pela agência permitem o reconhecimento voluntário de microcredenciais autónomas no setor de ensino superior. Esses prestadores podem ser associações profissionais, organizações sem fins lucrativos, empresas privadas ou organizações internacionais. No entanto, os resultados mostram frequentemente que a maioria das agências de garantia de qualidade não inclui a avaliação externa de fornecedores alternativos. Outros casos incluem iniciativas da Bélgica e de França, explorando como integrar credenciais do mercado de trabalho em sistemas formais e desenvolver quadros de reconhecimento, particularmente para microcredenciais oferecidas por fornecedores internacionais e privados (Cedefop, 2022).

A falta de um mandato legal para tais avaliações ou a falta de recursos disponíveis para as realizar são razões frequentes para impedir a cobertura de fornecedores alternativos. No entanto, a investigação mostrou que os prestadores não tradicionais baseiam os seus próprios critérios de qualidade na relevância de mercado e social, podendo negligenciar a avaliação do conhecimento dos alunos ou a monitorização (Cirilan, 2023).

Os padrões e procedimentos internos de garantia de qualidade são influenciados não só pelo tipo de prestadores, mas também dependem de modelos de microcredenciais. Em instituições onde as microcredenciais são criadas a partir de programas de desagregação (mais notável no caso das IES), o procedimento de garantia de qualidade é relativamente mais leve, dado que os programas completos geralmente já receberam uma avaliação adequada. Por outro lado, microcredenciais autónomas podem exigir vários procedimentos, dependendo do seu propósito pretendido.

Malta implementou os mesmos padrões e procedimentos de garantia de qualidade para programas de microcredencial que para as qualificações. Além disso, as microcredenciais continuam a ser exigidas para acompanhar os resultados de aprendizagem associados aos respectivos níveis no quadro das qualificações. Assim, independentemente do tipo de credenciais, Malta desenvolveu 11 normas internas de garantia de qualidade:

- Estabelecimento e publicação de uma política eficaz para garantia de qualidade;
- Probidade institucional, tanto financeira como institucional;
- Desenho e aprovação adequados dos programas;
- Aprendizagem, ensino e avaliação centrados no aluno que incentivam os alunos a assumirem um papel ativo;
- Regulamentos publicados e aplicados de forma consistente para admissão, progressão, reconhecimento e certificação de estudantes;
- Competência e eficácia do corpo docente;
- Recursos de aprendizagem adequados e apoio ao aluno;
- Recolha, análise e utilização de informação relevante para a gestão eficaz de programas e outras atividades;
- Informação pública apropriada;
- Monitorização contínua e revisão periódica dos programas;
- Garantia de qualidade cíclica externa.

Estas normas internas são complementadas pelo sistema nacional externo de Garantia de Qualidade, que verifica que os sistemas internos do prestador são:

- Adequado ao propósito segundo os cursos e utilizadores do serviço do fornecedor;
- Cumprir normas e regulamentos e contribuir para o desenvolvimento de uma cultura nacional de qualidade;
- Contribuindo para o cumprimento dos objetivos gerais da Estratégia Educativa de Malta 2014-2024;
- Implementado com eficácia, abrangência e sustentabilidade

Fonte: (Referenciando o Relatório, 2024), <https://mfhea.mt/external-quality-assurance/>

Por fim, existem outras práticas alternativas de garantia de qualidade que são mais frequentemente aplicadas para microcredenciais fora do sistema formal. De um modo geral, dado que isto é largamente não regulamentado, há uma variação nas práticas, mas também uma maior falta de informação.

A **atribuição de rótulos de qualidade** por agências externas de garantia de qualidade tem sido discutida como um instrumento adicional para conceder reconhecimento. Com base nas discussões, os rótulos de qualidade para os prestadores foram identificados como uma opção eficaz e proporcional (Cirlan, 2023). Em França, é emitido um selo de qualidade para a formação profissional, denominado QUALIOP (Ministere du travail et al., 2023), que é um pré-requisito para beneficiar de financiamento público para oferecer módulos de formação profissional. Para receber a etiqueta, as organizações são submetidas a uma avaliação externa de garantia de qualidade pelo organismo certificador.

Uma prática semelhante é a utilização de normas externas de garantia de qualidade, por exemplo, certos padrões do setor a respeitar (ETF & Knowledge Innovation Centre, 2023). Entre os principais

exemplos, vale a pena notar os esquemas fornecidos por organismos internacionais de normalização (como ISO 21001, ISO 17024, etc.) ou os fornecidos pelas normas da indústria (por exemplo, IATF 14949).

Outro exemplo é que os fornecedores frequentemente alojam as suas microcredenciais em plataformas digitais de terceiros, com um alcance alargado. Um exemplo é a Digital Promise, como destacado por um estudo realizado no Reino Unido (ECCTIS, 2024), que aceita microcredenciais baseadas em critérios pré-definidos. Assim, as plataformas digitais podem também atuar como facilitadoras da garantia de qualidade, impondo certos processos e expectativas.

Os desafios da garantia de qualidade estão frequentemente ligados à **padronização dos resultados de aprendizagem para microcredenciais**. Sem estabelecer uma equivalência da aprendizagem alcançada entre os vários prestadores, através da descrição dos resultados de aprendizagem e dos métodos de avaliação utilizados, pode impedir-se a comparabilidade eficiente e a garantia de qualidade tanto para funcionários públicos como para os alunos (OCDE, 2021a).

Além disso, facilitar uma **compreensão comum e uma linguagem comum** em todo o campo é fundamental para fortalecer a confiança geral (Comissão Europeia, 2020a). De forma mais ampla, a garantia de qualidade deve também incorporar os resultados de exercícios de monitorização e benchmarking e ter em conta os objetivos e estratégias nacionais relacionados com as microcredenciais.

4.8 Outras considerações sobre medidas de apoio e políticas

A literatura mostra que **o financiamento público** é frequentemente desejável para fornecer incentivos aos prestadores de educação e formação adotarem microcredenciais mais rapidamente. As instituições públicas podem fornecer financiamento para direcionar competências específicas, profissões, setores, grupos de aprendizes ou financiamento universal (OCDE, 2023d). De facto, verificou-se que os incentivos financeiros são um bom instrumento para lançar o desenvolvimento de microcredenciais nas IES (Comissão Europeia, 2020).

Os países aplicaram estratégias diversificadas de financiamento. Enquanto alguns optaram por fornecer financiamento a curto prazo (por exemplo, Ontário, Irlanda), outros estabeleceram mecanismos de financiamento mais sistemáticos (por exemplo, Áustria, Finlândia, Singapura), onde é atribuído financiamento estrutural ou núcleo para apoiar a adoção de microcredenciais. No entanto, devido ao facto de a maioria dos países estar apenas a desenvolver os seus quadros, o financiamento é mais frequentemente ad hoc e não faz parte de um esforço mais estrutural ou normativo (OCDE, 2023c).

Além disso, com base no seu grupo-alvo, os mecanismos de financiamento podem direccionar-se diretamente tanto aos prestadores como aos aprendentes. Neste último caso, pode ser concedido financiamento aos formandos sob a forma de uma 'bolsa' anual (por exemplo, em França ou Singapura, os alunos recebem uma quantia pré-definida nas suas contas de aprendizagem) que pode ser usada para desenvolvimento de competências, requalificação e aprendizagem ao longo da vida. Isenções de propinas, bolsas de estudo e apoio a empréstimos são diferentes formas, por sua vez, de apoiar diretamente os aprendentes.

O financiamento para prestadores pode apoiar os custos de desenvolvimento de microcredenciais, permitir experimentação ou exigir uma taxa sobre as taxas cobradas aos formandos (por exemplo, na

Nova Zelândia, organizações terciárias podem candidatar-se a financiamento público para desenvolver microcredenciais (Educação, 2019) ou em Espanha, onde a Fundação Nacional para a Formação para o Emprego gere um financiamento parcial destas atividades de formação (González Gago, 2023). As oportunidades de financiamento podem ser usadas para promover certas características das microcredenciais, nomeadamente a capacidade de acumulação (por exemplo, no caso do Reino Unido, é exigido que os cursos desenvolvidos possam ser usados como créditos para obter um grau completo).

As microcredenciais poderiam ser integradas nos **sistemas de informação** no seu sentido mais amplo (por exemplo, abrangendo centros de orientação, portais, relatórios, sistemas de rastreio de destinatários, vários inquéritos e censos). De facto, muitos países desenvolveram portais online dedicados⁴⁴ para fornecer informação pública ou liderar esforços na criação de ligações de dados relativamente a dados mais amplos da força de trabalho.⁴⁵

Juntamente com a padronização das microcredenciais, um acompanhamento mais sistemático poderá permitir uma imagem mais precisa e abrangente do estado e impacto das microcredenciais.

Caixa de Texto 28. Integração de microcredenciais em sistemas de rastreio

As credenciais sem grau académico, em termos mais gerais, raramente são acompanhadas pelas autoridades públicas, seja em sistemas de acompanhamento de pós-graduados ou em inquéritos nacionais. Existem, no entanto, casos em que O Inquérito à Educação de Adultos dos EUA (ATES) foi alargado para abranger credenciais não relacionadas com grau académico em 2016 (Cronen et al., 2018, da OCDE, 2023), incluindo licenças profissionais, certificados industriais e certificados pós-secundários. Em 2022, um questionário continuou a recolher dados sobre certificados sem grau académico, numa tentativa de fornecer dados de séries temporais para observar tendências mais complexas.

Além disso, a **sensibilização e o fornecimento de informação aos alunos** são fundamentais não só para ajudar os alunos a tomar decisões informadas, mas também para garantir que os alunos desfavorecidos não estejam sub-representados e possam aceder a informações sobre oportunidades e ofertas educativas. Para além da disponibilização universal de informação, certos Estados também estão a realizar esforços direcionados para alcançar grupos sub-representados, através de parcerias com organizações ligadas a grupos-alvo ou regiões desfavorecidas. A sensibilização deve direcionar-se a uma ampla variedade de intervenientes, abrangendo tanto os aprendentes como os prestadores. As ações podem incluir algumas das seguintes:

- Promover um diálogo nacional entre indústrias, fornecedores e autoridades nacionais, para aumentar a consciencialização e garantir uma compreensão comum das microcredenciais e do seu potencial (Nic Giolla Mhichíl et al., 2020),
- Promover e financiar oportunidades de desenvolvimento de microcredenciais dentro e entre vários setores, envolvendo tanto prestadores como colaboradores (Nic Giolla Mhichíl et al., 2020),

⁴⁴ O Portal de Microcredenciais (microlearnontario.ca) em Montaria, Canadá, oferece informações sobre microcredenciais

O [Credential Finder](#) permite aos utilizadores explorar o Registo de Credenciais nos EUA em vários programas

⁴⁵ Campanha de Qualidade de Dados DQC-Workforce-Linkages-Roadmap-09262018.pdf (dataqualitycampaign.org)

- Desenvolver plataformas centralizadas de centros de informação para fácil acesso à informação. Devido à atual fragmentação do campo (por exemplo, em termos de quadros, plataformas, práticas), os aprendentes frequentemente carecem de informação suficiente sobre estas oportunidades de aprendizagem. Para contrariar isto, centros de informação ou "mercados de micro-credenciais" eliminam a barreira que impede que os aprendizes e outros intervenientes tenham de pesquisar oportunidades em várias plataformas. (OCDE, 2024b).

Pesquisas realizadas pela OCDE mostraram que, frequentemente, os fornecedores de educação e formação planeiam desenvolver microcredenciais, desagregando programas de grau existentes em blocos mais pequenos (OCDE, 2021c). Para garantir a inovação na área, os responsáveis públicos podem fomentar **a colaboração entre as partes interessadas** (colaboradores, empregadores, representantes do setor) para adotar, desenvolver e fornecer microcredenciais.

Caixa de Texto 29: Colaboração entre as partes interessadas ao longo do processo de adoção, desenvolvimento e fornecimento de microcredenciais

No projeto MicroCreds, as instituições parceiras da Irish Universities Association são identificadas e **desenham microcredenciais** através de uma consulta a empresas (MicroCreds, s.d.). Noutro exemplo, o Institute of Coding, um consórcio de empregadores, fornecedores de educação e organizações de extensão no Reino Unido, recebeu apoio financeiro do governo para colaborar com universidades e empresas privadas no desenvolvimento de programas que melhorem competências digitais.

Na Somália, um centro de formação técnica foca-se em colmatar lacunas de competências existentes, alinhando os conteúdos de aprendizagem de cursos curtos (um substituto para microcredenciais) com as necessidades do mercado. Os grupos-alvo desta iniciativa incluem recém-licenciados, estudantes finalistas e profissionais em meio de carreira que procuram oportunidades de desenvolvimento de competências. Embora o programa esteja numa fase inicial, estando geograficamente limitado a áreas locais, a iniciativa tem sido utilizada para concluir uma revisão curricular de **um programa de aprendizagem**, garantindo que fornecem microcredenciais para colmatar a lacuna entre o conteúdo de aprendizagem e as necessidades da força de trabalho.

Fonte: (OCDE, 2021a); Inquérito ACQF para recolha de boas práticas em microcredenciais (novembro-dezembro de 2024).

4.9 Principais desafios da adoção e implementação de microcredenciais

Todos os participantes no ecossistema de microcredenciais têm a ganhar com a adoção precoce destas credenciais. No entanto, para desbloquear todo o seu potencial e alcançar os objetivos pretendidos, vários desafios chave devem ser ultrapassados.

Um estudo concluído pelo PPMI para o Cedefop encontrou várias barreiras à utilização de microcredenciais para educação, formação e aprendizagem relacionadas com o mercado de trabalho. Estas incluem a **complexidade das ofertas de microcredenciais, a falta de compreensão do que são microcredenciais entre alguns grupos de partes interessadas, a falta de confiança em algumas microcredenciais, a falta de apoio financeiro para microcredenciais**, bem como **as limitações no reconhecimento e garantia** de qualidade das microcredenciais (European Centre for the Development of Vocational Training, 2022).

O estudo notou uma **elevada incerteza e conhecimento limitado sobre microcredenciais**, manifestando-se em inconsistências na compreensão do que são microcredenciais e na ausência de uma definição clara e partilhada. Naturalmente, isto é agravado pela ausência observada de processos padronizados de reconhecimento (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, 2022).

O inquérito da ACQF destaca que **muitos intervenientes continuam pouco familiarizados com as microcredenciais**, levando à confusão ao compará-las com outros programas de aprendizagem de curta duração disponíveis em vários países (ACQF, 2024a). Os esforços devem centrar-se em aumentar o reconhecimento das microcredenciais, especialmente entre os empregadores.

Os resultados do inquérito de Microcredenciais da ACQF confirmam os principais desafios e barreiras encontrados no estudo do Cedefop, bem como as conclusões de outros artigos (Varadarajan et al., 2023). Os intervenientes africanos indicam que os quatro principais desafios relacionados com a adoção são **a ausência de normas acordadas para a QA das microcredenciais**, que esta é uma forma de credencial **pouco conhecida**, que as microcredenciais não são **suficientemente apoiadas pelas autoridades e políticas nacionais** e a variedade de nomes causa confusão entre as partes interessadas (ACQF, 2024a).

A garantia de qualidade desempenha um papel fundamental na construção de confiança nas microcredenciais. Para que estas credenciais sejam credíveis, devem cumprir elevados padrões de qualidade. Isto inclui processos de avaliação transparentes e rigorosos para garantir que os alunos alcançaram genuinamente as competências exigidas. Um quadro claro para a garantia de qualidade ajudaria a reforçar a credibilidade das microcredenciais e a aumentar a sua aceitação tanto por empregadores como por instituições de ensino.

O reconhecimento pelos empregadores e a compatibilidade com os quadros nacionais de qualificações foram frequentemente apontados como obstáculos. Estas conclusões evidenciam que deve ser adotada uma abordagem abrangente, de modo a garantir a consistência da terminologia, qualidade e reconhecimento destas breves experiências de aprendizagem.

Para o **desenvolvimento de competências da força de trabalho**, as microcredenciais devem não só estar alinhadas com as necessidades atuais do mercado de trabalho, mas também obter ampla aceitação e reconhecimento por parte dos empregadores. A falta de compreensão entre os empregadores pode limitar o valor destas credenciais, especialmente em regiões como África, onde a familiaridade com microcredenciais continua baixa. Os esforços para promover a consciencialização devem ser priorizados para garantir que empregadores e trabalhadores valorizem o seu valor. Isto pode incluir o desenvolvimento de diretrizes claras sobre como as microcredenciais podem aumentar a empregabilidade e a produtividade.

Em termos de **progressão académica**, as microcredenciais devem ser desenhadas para se enquadrarem em quadros educativos mais amplos. Precisam de ser acumuláveis, permitindo aos formandos combinar credenciais mais pequenas em qualificações completas. Sem esta integração, o apelo das microcredenciais pode ser limitado, especialmente se os alunos as perceberem como carentes de valor a longo prazo.

O financiamento limitado também é uma barreira. O financiamento central do Estado é geralmente atribuído a qualificações completas, enquanto os indivíduos que procuram oportunidades de

aprendizagem podem enfrentar dificuldades em encontrar oportunidades acessíveis, pois não é rentável para os centros de EFP realizarem cursos com poucos participantes. Para que as microcredenciais sejam acessíveis a uma grande variedade de aprendentes, têm de ser acessíveis. Custos elevados podem limitar o acesso, especialmente para grupos vulneráveis. Governos e instituições deverão explorar opções de financiamento ou parcerias para reduzir estes custos e tornar as microcredenciais mais amplamente disponíveis.

Outro desafio significativo é a necessidade de uma abordagem unificada ao reconhecimento e garantia de qualidade das microcredenciais. Como se viu, atualmente não existe uma norma global, e os critérios para atribuir e reconhecer microcredenciais podem variar bastante. Estabelecer um consenso sobre como estas credenciais se enquadram nos quadros nacionais e internacionais de qualificação é crucial.

Como referido, muitos países estão a tomar medidas em direção a este objetivo, mas a falta de coordenação pode dificultar o progresso. Para tal, os inquiridos do inquérito ACQF sublinharam a importância de uma abordagem comum e continental às microcredenciais, com forte ênfase no reconhecimento e garantia de qualidade. Com base nas informações fornecidas neste manual, o Capítulo 5 oferece recomendações iniciais para estabelecer este quadro comum.

5. Rumo a uma abordagem comum sobre microcredenciais para África – orientações e recomendações

Este capítulo oferece uma primeira orientação para a definição de princípios e temas para uma abordagem comum às microcredenciais em África.

As bases essenciais para o desenvolvimento do capítulo encontram-se, em primeiro lugar, no Documento de Política da ACQF (2023),⁴⁶ que menciona microcredenciais no contexto dos objetivos e princípios da ACQF e no desenho conceptual-técnico. O plano de implementação aprovado do projeto, que apoia a implementação do ACQF, inclui análise e desenvolvimento de princípios e orientações sobre microcredenciais no contexto dos NQFs. Para tal, foi realizado o primeiro inquérito continental sobre microcredenciais e o relatório analítico foi publicado em abril de 2024⁴⁷. Os inquiridos deste inquérito concordaram por unanimidade na necessidade de desenvolver uma abordagem comum às microcredenciais em África.

Este Manual foi submetido à consulta das partes interessadas através de um inquérito online dedicado (outubro de 2024), complementado por uma discussão estruturada aprofundada em grupos de trabalho durante o 4.º Fórum ACQF, nas Seicheles nos dias 13 e 14 de novembro de 2024. Por recomendação das partes interessadas, um inquérito online pós-Fórum reuniu casos de boas práticas em África, que foram integrados nesta versão final do Manual.

As partes interessadas da ACQF concordaram em validar este Manual de Microcredenciais após a integração de todos os comentários, e elaboraram opiniões partilhadas sobre vários assuntos, nomeadamente sobre a definição e os propósitos das microcredenciais.

5.1 Validação do Manual de Microcredenciais da ACQF

O primeiro rascunho completo do Manual foi apresentado e discutido com as partes interessadas no 4.º Fórum ACQF, realizado nas Seicheles nos dias 13 e 14 de novembro de 2024, sob o tema "Microcredenciais para melhores oportunidades".

As partes interessadas da ACQF realizaram uma análise aprofundada do rascunho do Manual sobre MicroCredenciais, partilharam as suas recomendações e comentários elaborados através de debates estruturados em grupos de trabalho na Sessão 7 do 4.º Fórum da ACQF e validaram o Manual.

⁴⁶ https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-policy-document-upon-validation-by-au-member-states-en-fr-pt/acqf-policy-document-en/@@display-ficheiro/ficheiro/ACQF%20Policy%20document_for%20validation%20process_17Nov2022_EN_WEB.pdf

⁴⁷ <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/recognition-of-prior-learning-rpl-inafrica-full-report/@@display-file/file/ACQF-II%20RPL%20Survey%20report%202024.pdf>

5.2 Definição de Microcredenciais

As partes interessadas no 4.º Fórum ACQF, Seicheles, 13-14/11/2024, discutiram e propuseram conjuntamente uma definição revista e contextualizada de microcredenciais, conforme segue

Caixa de Texto 30. Definição revista de microcredenciais para o contexto ACQF (partes interessadas)

Microcredencial é uma certificação de curto período de aprendizagem avaliada com garantia de qualidade, destinada a fornecer aos aprendentes conhecimentos, competências, valores e competências numa área e/ou prática específica.

Fonte: Materiais do 4.º Fórum em https://acqf.africa/capacity-developmentprogramme/webinars/4th-acqf-forum-micro-credentials-for-better-opportunities/s7_q1_groupghana-seyelles-sierra-leone-somalia-assignment-2.pdf/@@display-file/file/s7_q1_group-ghanaseyelles-sierra-leone-somalia-assignment-2.pdf.pdf

5.3 Como pode África assumir um papel de liderança nas microcredenciais

O painel inicial de partes interessadas no 4.º Fórum ACQF, Seicheles, 13-14/11/2024, discutiu a questão estratégica:

"Como pode África assumir um papel de liderança na aproveitamento das potencialidades das microcredenciais para a transformação verde e digital e para melhores oportunidades?"

Esta secção apresenta opiniões partilhadas pelos painelistas e publicadas no site da ACQF.

Painelista: Prof. Carlos Mataruca, CNAQ, Moçambique

Fonte: <https://acqf.africa/news/how-can-africa-take-a-leading-role-in-harnessing-the-potentialitiesof-micro-credentials-for-the-green-and-digital-transformation-and-for-better-opportunities-for-all-byprof-carlos-mataruca-cnaq-mozambique>

África tem um potencial significativo para aproveitar as microcredenciais como uma ferramenta chave para impulsionar a sua transformação verde e digital, promovendo ao mesmo tempo um acesso mais equitativo às oportunidades. As microcredenciais, que são programas de aprendizagem curtos e focados que reconhecem competências e competências específicas, podem desempenhar um papel essencial na construção de uma força de trabalho capaz de navegar no panorama global em mudança, especialmente em áreas como sustentabilidade, energias renováveis, tecnologias digitais e desenvolvimento económico inclusivo. Veja como África pode assumir um papel de liderança na aproveitamento das microcredenciais para estas transformações:

1. Alinhar as Microcredenciais com as Necessidades de Competências Verdes e Digitais

- **Competências Verdes:** À medida que África procura aumentar a sua participação nos esforços globais para combater as alterações climáticas e impulsionar o desenvolvimento sustentável, há uma procura crescente por trabalhadores com competências verdes. As microcredenciais podem ser concebidas para abordar competências específicas em áreas como energias renováveis (solar, eólica, etc.), agricultura sustentável, gestão de resíduos, eficiência energética, tecnologias de redução de carbono e governação ambiental.
- **Transformação Digital:** A crescente dependência das tecnologias digitais em vários setores — como IA, análise de dados, desenvolvimento de software, computação em nuvem e

cibersegurança — exige o desenvolvimento generalizado de competências digitais. As microcredenciais podem proporcionar oportunidades de aprendizagem direcionadas nestas áreas, permitindo que os indivíduos melhorem e requalifiquem rapidamente.

Ao focar-se nos setores verde e digital, os países africanos podem desenvolver microcredenciais personalizadas que respondam às necessidades das indústrias emergentes, garantindo que os trabalhadores locais possam contribuir e beneficiar destes setores transformacionais.

2. Fomentar Parcerias Público-Privadas e Colaboração Regional

- **Envolvimento Governamental:** Os governos podem criar políticas e quadros para incentivar a criação de programas de microcredenciais e alinhá-los com os objetivos nacionais de desenvolvimento, como o desenvolvimento sustentável ou a digitalização de setores-chave. As estratégias nacionais de digitalização, energia verde e inclusão económica podem integrar microcredenciais como parte dos programas de desenvolvimento da força de trabalho.
- **Colaboração com o Setor Privado:** Empresas privadas, especialmente aquelas das indústrias tecnológica, energética e ambiental, podem estabelecer parcerias com instituições educativas para cocriar programas de microcredenciais alinhados com necessidades do mundo real. Estas parcerias podem garantir que as microcredenciais sejam relevantes para o setor e melhorar a empregabilidade.
- **Cooperação Regional:** África pode beneficiar de uma abordagem regional colaborativa, onde os países partilham boas práticas, currículos e recursos. Isto pode garantir consistência e escalabilidade, especialmente em regiões onde as lacunas de competências nos setores verde e digital são mais acentuadas.

3. Promover Plataformas e Acesso Digital de Aprendizagem

- **Infraestrutura de E-Learning:** África precisa de investir em infraestrutura digital para tornar os programas de microcredenciais acessíveis a uma grande variedade de pessoas, especialmente em áreas remotas ou carenciadas. As plataformas online podem alojar microcredenciais e permitir aprendizagem a ritmo autónomo, tornando-as acessíveis mesmo em áreas com acesso limitado a instituições educativas tradicionais.
- **Aprendizagem Móvel:** Dada a elevada penetração dos telemóveis em toda a África, as plataformas móveis podem ser usadas para ministrar cursos de microcredenciais, especialmente em áreas rurais. Adaptar programas para dispositivos móveis pode derrubar barreiras à educação, proporcionando uma aprendizagem flexível, acessível e acessível.
- **Relevância linguística e cultural:** Os programas de microcredenciais devem ser concebidos para refletir o diverso panorama linguístico e cultural de África. Oferecer cursos em línguas locais e garantir que o conteúdo é contextualmente relevante aumentará a adoção e a eficácia.

4. Foco no Desenvolvimento de Competências Inclusivas

- **Empoderamento Juvenil:** África tem uma população jovem e em crescimento, muitos dos quais enfrentam desafios para aceder a uma educação e emprego de qualidade. As microcredenciais oferecem uma forma flexível e económica para os jovens adquirirem as competências necessárias para entrar na economia verde e digital. Os programas devem focar-se na capacitação dos jovens em setores de alta procura, como energia limpa, empreendedorismo digital e serviços baseados em tecnologia.
- **Empoderamento Económico das Mulheres:** As microcredenciais podem também ser uma ferramenta para combater a desigualdade de género na força de trabalho. Iniciativas específicas poderiam ser concebidas para fornecer às mulheres competências em setores emergentes, como energias renováveis, tecnologias digitais e agricultura sustentável, que possam aumentar a sua empregabilidade e oportunidades empreendedoras.
- **Trabalhadores do Setor Informal:** Muitos trabalhadores em África trabalham na economia informal, onde o acesso à formação formal e certificação é limitado. As microcredenciais

podem ajudar estes trabalhadores a formalizar e melhorar as suas competências em várias áreas verdes e digitais, contribuindo para uma força de trabalho mais inclusiva.

5. Reforçar o Reconhecimento e a Padronização das Microcredenciais

- **Garantia de Qualidade:** Para que as microcredenciais sejam amplamente aceites, devem ser reconhecidas por empregadores, governos e instituições educativas. África pode liderar o estabelecimento de um quadro regional para o reconhecimento e acreditação das microcredenciais, garantindo que cumprem padrões internacionalmente reconhecidos enquanto refletem as necessidades locais.
- **Distintivos e Credenciais Digitais:** Aproveitar credenciais digitais e tecnologia blockchain para verificação e portabilidade pode facilitar a demonstração das suas competências além-fronteiras. Um sistema pan-africano ou global para verificar e transferir microcredenciais poderia incentivar a mobilidade e oportunidades de emprego transfronteiriças.
- **Envolvimento dos Empregadores:** Os empregadores africanos nos setores verde e digital devem estar ativamente envolvidos na criação e reconhecimento de microcredenciais. Isto pode garantir que os programas estejam alinhados com as exigências reais do mercado e que as credenciais tenham valor tanto para os candidatos como para os empregadores.

6. Incorporar a Sustentabilidade nos Sistemas Educativos

- **Integração curricular:** Como parte de uma reforma educativa mais ampla, as microcredenciais podem ser integradas nos currículos nacionais, particularmente em escolas, instituições profissionais e universidades, como forma de reforçar os percursos tradicionais de aprendizagem. Isto pode garantir que os estudantes tenham acesso a competências direcionadas e relevantes para a indústria que complementem a sua formação formal.
- **Educação Focada na Sustentabilidade:** Os sistemas educativos podem incorporar competências verdes e literacia digital no ensino primário, secundário e superior, para garantir que cada diplomado esteja equipado com as competências necessárias para prosperar numa economia sustentável e impulsionada pela tecnologia. As microcredenciais podem complementar esta base, proporcionando formação especializada e de curta duração.

7. Construir Redes Globais e Locais

- **Parcerias Internacionais:** África pode construir parcerias com instituições globais, como o Fórum Económico Mundial, a Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas e empresas tecnológicas internacionais, para criar programas de microcredenciais reconhecidos globalmente. Estas parcerias podem também abrir portas para que o talento africano participe nas cadeias de abastecimento globais e nas inovações tecnológicas.
- **Redes Locais:** A colaboração entre instituições educativas locais, intervenientes do setor e agências governamentais será fundamental para garantir a relevância e escalabilidade dos programas de microcredenciais. As redes locais podem ajudar a identificar necessidades regionais chave e fornecer uma abordagem mais subtil e sensível ao contexto para o desenvolvimento de competências.

Conclusão reflexiva

África está posicionada para aproveitar as microcredenciais como uma ferramenta transformadora para as transições verdes e digitais. Ao alinhar ofertas de microcredenciais com indústrias emergentes, garantir que são acessíveis e inclusivas, e criar quadros para reconhecimento e normalização, África pode construir uma força de trabalho qualificada capaz de impulsionar a inovação, sustentabilidade e crescimento económico. Com os investimentos certos, colaboração e políticas, as microcredenciais podem tornar-se um poderoso catalisador para um futuro equitativo, verde e digitalmente habilitado para todos os africanos.

Painel: Laurent Ndaywel Mbosele, República Democrática do Congo

Fonte: <https://acqf.africa/news/comment-lafrique-peut-elle-jouer-un-role-de-leader-dans-l'exploitation-des-potentialites-des-micro-certifications-pour-la-transformation-verte-et-numerique-et-pour-offrir-de-meilleures-opportunities-pour-tous-by-mr-laurent-ndaywel-r-d-congo>

Resumo

África, e nomeadamente a RDC (RDC), podem desempenhar um papel de liderança na utilização das Micro-certificações para acelerar a transformação verde e digital, formando rapidamente uma força de trabalho qualificada para enfrentar desafios ambientais e oportunidades tecnológicas. As Micro-certificações, focadas em competências específicas, ajudam a colmatar a lacuna de competências de forma flexível e acessível, especialmente em áreas críticas como energias renováveis, gestão de resíduos, agricultura sustentável e tecnologia digital.

Ao investir em parcerias entre governos, empresas e instituições educativas, África pode estabelecer plataformas de formação online acessíveis, adaptadas às necessidades locais. Estas certificações oferecem uma solução para o desenvolvimento de "Competências Verdes", essenciais para construir uma economia sustentável e inclusiva. Além disso, promover Micro-certificações apoiará a criação de uma classe média empreendedora e autossuficiente, pronta para impulsionar a inovação verde e digital em todo o continente.

Para enfrentar esta questão, África tem um enorme potencial para desempenhar um papel de liderança na utilização das Micro-certificações para impulsionar tanto a transformação verde como a digital, especialmente ao proporcionar oportunidades para um desenvolvimento inclusivo.

1. **Necessidade de formação direcionada e flexível** As Micro-certificações representam uma resposta ágil e rápida às necessidades em mudança do mercado de trabalho. Em África, podem facilitar formação rápida e especializada, especialmente em setores estratégicos como energias renováveis, agricultura sustentável e tecnologias digitais. Na República Democrática do Congo (RDC), por exemplo, as microcertificações poderiam colmatar a lacuna de competências nas profissões verdes e digitais, acelerando assim o processo de transformação verde e reduzindo a dependência de conhecimentos importados.
2. **Promover o empreendedorismo e o desenvolvimento da classe média** Microcertificações pode ajudar a estruturar e profissionalizar as competências de empreendedores e artesãos, especialmente em pequenas e médias empresas. Na RDC, onde o desenvolvimento da classe média é essencial para a estabilidade económica, as microcertificações podem ser uma ferramenta poderosa para formalizar competências, fomentar a inovação local e reduzir o desemprego. Ao formar empreendedores em competências verdes e digitais, África pode não só satisfazer as suas necessidades internas, como também tornar-se um interveniente competitivo no mercado global.
3. **Criando um ecossistema de aprendizagem inclusivo e multilíngue**, África pode aproveitar a sua diversidade linguística e cultural para desenvolver microcertificações adaptadas aos contextos locais e acessíveis em várias línguas (como francês, inglês e português). Isto promoveria a inclusão das áreas rurais e dos jovens, que muitas vezes são desfavorecidos. Na RDC, por exemplo, isto permitiria aos jovens envolver-se em novas dinâmicas de emprego sem necessitar de uma formação académica prolongada, o que é crucial num país onde o acesso ao ensino superior continua limitado.
4. **Facilitação de parcerias público-privadas para a inovação** Os governos africanos, particularmente na RDC, podem aproveitar parcerias público-privadas para apoiar o

desenvolvimento e reconhecimento de microcertificações. Ao incentivar empresas privadas a investir na formação de jovens e trabalhadores através de Micro-certificações, isto criaria um círculo virtuoso de inovação e criação de emprego, respondendo às necessidades do mercado e apoiando objetivos de sustentabilidade.

5. **Reforçar o alinhamento com as normas internacionais, Finalmente,** África poderia desempenhar um papel de liderança no desenvolvimento de microcertificações alinhadas com padrões internacionais, o que faria com que as competências africanas fossem reconhecidas e valorizadas globalmente. Na RDC, tal iniciativa contribuiria para tornar as competências locais exportáveis, enquanto promoveria o intercâmbio regional e internacional.

Conclusão reflexiva

A África pode desempenhar um papel crucial na utilização das Micro-certificações para a transformação verde e digital, investindo em formação direcionada, desenvolvendo o empreendedorismo e facilitando parcerias. A RDC, com o seu potencial económico e população jovem, poderia dar o exemplo de transformação ao integrar estas certificações nos seus programas de formação e desenvolvimento de competências, contribuindo assim para a criação de oportunidades para todos e reduzindo a pobreza.

5.4 Finalidades das Microcredenciais definidas pelas partes interessadas da ACQF

Os intervenientes da ACQF reunidos no 4.º Fórum da ACQF nas Seicheles (13-14/11/2024) discutiram os objetivos das microcredenciais a incluir neste capítulo do Manual.

Caixa de Texto 31. Finalidades das microcredenciais no contexto ACQF (partes interessadas)

Para definir objetivos claros em torno das microcredenciais, é essencial considerar o seu papel no desenvolvimento de competências e na melhoria da empregabilidade. Aqui estão alguns objectivos-chave para a sua utilização:

Melhoria da empregabilidade e integração profissional: As microcredenciais permitem aos indivíduos validar competências específicas procuradas pelos empregadores, facilitando assim o seu acesso ao emprego.

Responder às necessidades do mercado de trabalho: Ao focar-se em competências técnicas e práticas muito procuradas, as microcredenciais ajudam a colmatar a lacuna entre a formação académica e as necessidades concretas das empresas.

Promoção da aprendizagem ao longo da vida: As microcredenciais permitem aos profissionais atualizar ou alargar as suas competências de forma contínua e flexível, adaptando-se às rápidas mudanças nos setores económicos.

Incentivar a acessibilidade e flexibilidade da formação: Através de formatos curtos e modulares, permitem uma formação mais acessível, especialmente para trabalhadores, estudantes e pessoas com limitações de tempo ou mobilidade.

Apoiar o reconhecimento de competências informais e não formais: Ao validar competências adquiridas no local de trabalho ou em contextos informais, as microcredenciais permitem que os indivíduos aproveitem a sua experiência profissional e melhorem os seus perfis.

Apoiar a inovação na educação e formação: fornecer métodos pedagógicos e de aprendizagem alternativos e não tradicionais, oferecendo novas oportunidades e métodos para adquirir competências reconhecidas.

Aceleração da adaptação às transformações digitais e tecnológicas: Com os avanços tecnológicos, as microcredenciais permitem uma resposta rápida às novas necessidades em competências digitais e técnicas.

Facilitar a transição para setores emergentes, incluindo empregos verdes: Oferecem a possibilidade de certificar competências em áreas emergentes e em crescimento, como tecnologias verdes, contribuindo assim para a adoção de práticas sustentáveis.

Melhorar a competitividade empresarial: Ao permitir que os colaboradores desenvolvam competências específicas e relevantes, as microcredenciais ajudam as empresas a manterem-se competitivas num mercado em mudança.

Estes objetivos podem servir de base para convencer decisores e orientar estratégias para a implementação de microcredenciais.

Fonte: 4.º Fórum ACQF, Seychelles, 13-14/11/2024, Apresentações e materiais.

https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/4th-acqf-forum-micro-credentialsfor-better-opportunities/s7_q3_group-sadc-sen-rdc.pdf/@@display-file/file/s7_q3_group-sadc-senrdc.pdf.pdf

5.5 Orientações políticas

As secções abaixo fornecem orientações políticas e recomendações chave para desenvolver a abordagem comum às microcredenciais:

1. Desenvolva uma definição comum de microcredenciais.
2. Considere o ecossistema de microcredenciais.
3. Ter propósitos claros para o uso de microcredenciais.
4. Projete microcredenciais centradas no aprendiz.
5. Garantir a transparência das microcredenciais.
6. Desenhe um quadro político eficaz para reconhecer e endossar microcredenciais com base em princípios-chave que apoiem o desenho e emissão de microcredenciais.
7. Desenvolva procedimentos claros de garantia de qualidade.

Dica de política 1: Desenvolver uma definição comum de microcredenciais

Ter uma definição clara e amplamente aceita de microcredenciais é essencial para construir uma abordagem unificada. A definição deve basear-se nos quadros existentes, como os da UNESCO e da Comissão Europeia, sendo também adaptada ao contexto africano.

Elementos-chave destas definições mantêm-se relevantes:

- As microcredenciais devem certificar o resultado de pequenas experiências de aprendizagem focadas, destinadas a adquirir competências e conhecimentos específicos.
- Os resultados de aprendizagem devem ser avaliados segundo critérios específicos para reconhecer que o aluno adquiriu os resultados de aprendizagem descritos.
- A avaliação deverá permitir oportunidades para RPL através de microcredenciais.
- As microcredenciais podem ser combinadas para formar qualificações maiores dentro dos sistemas de educação formal, aumentando o acesso à educação para grupos desfavorecidos.
- As microcredenciais devem ser garantidas pela qualidade para aumentar a credibilidade. O inquérito da ACQF destacou a importância de padrões de qualidade claros, que devem ser incluídos num quadro comum para microcredenciais.
- A definição de microcredenciais deve ser suficientemente flexível para permitir a integração das microcredenciais em diferentes sistemas nacionais de ensino, tanto os que já têm NQFs existentes como os cujos NQFs ainda estão em desenvolvimento.

Recomendações:

- **Mantenha a definição ampla e inclusiva.** As microcredenciais devem abranger uma vasta gama de experiências de aprendizagem, independentemente de estas experiências existirem antes da integração das microcredenciais. A definição deve ser alargada para ligar microcredenciais à educação não formal e informal, incluindo a possibilidade de RPL.
- **Desenvolver padrões-chave para orientar a implementação.** Juntamente com uma definição, deve ser desenvolvido um conjunto de elementos padrão (por exemplo, métodos de avaliação, resultados de aprendizagem, normas de garantia de qualidade) para garantir consistência e clareza no desenvolvimento, implementação e reconhecimento das microcredenciais.

Dica de política 2: Considere o ecossistema de microcredenciais

Aproveitar as potencialidades das microcredenciais para a sociedade e para os indivíduos, ao mesmo tempo que se abordam os seus desafios e problemas, exigirá soluções equilibradas para ligar as microcredenciais ao sistema mais amplo de educação e qualificações, reconhecendo ao mesmo tempo as características específicas das microcredenciais que justificam o seu valor acrescentado único para a aprendizagem ao longo da vida e adaptabilidade num tempo de transformação de competências, aprendizagem e trabalho.

As Instituições Responsáveis pela formulação de políticas, os intervenientes e implementadores de todos os níveis interessados em políticas e programas de microcredenciais podem considerar os

seguintes aspetos ao desenvolver e aprovar legislação, regulamentos, mecanismos de financiamento e comunicação e orientação:

- Para concretizar o potencial das microcredenciais, os organismos nacionais e regionais podem integrá-las em a) políticas de educação, formação e competências; b) políticas de emprego orientadas para aperfeiçoar e requalificar trabalhadores e candidatos a emprego; c) políticas de desenvolvimento sustentável, orientadas para a economia verde, desenvolvem competências e qualificações verdes para garantir uma transição verde eficaz; d) políticas e programas de inovação e desenvolvimento tecnológico; e) Reforma e renovação dos padrões de qualificações e dos quadros nacionais de qualificações.
- Tenha em mente as sinergias entre os blocos de construção dos ecossistemas de microcredenciais: fornecedores de microcredenciais; aprendizes com microcredenciais; portabilidade, reconhecimento e transparência das credenciais; garantia de qualidade e relevância; coordenação de políticas.
- Considere opções para ligar microcredenciais ao NQF, com RPL e sistemas de acumulação e transferência de créditos.
- Repensar o âmbito e a abertura do NQF à inovação, às exigências em mudança e aos novos tipos de aprendizagem e certificação.
- Promover e apoiar os NQFs como plataformas que ligam micro e macro-credenciais, aproveitando a diversidade de aprendizagem, articulação e tipos de resultados de aprendizagem, bem como os benefícios da tecnologia para apoiar o impacto dos alunos e de todas as partes do ecossistema.
- Aproveitar, na medida do possível, os quadros legais e políticos já existentes, como acordos entre países, quadros regionais e o ACQF para integrar microcredenciais na cooperação regional e continental. Organizar orientação, informação e apoio para o impacto das microcredenciais nas pessoas e nos sistemas.
- Faça networking, partilhe boas práticas, defenda, comunique insights a partir de análises e experiências e garanta que a informação chegue a todos os tipos de grupos sociais.

Orientação política 3: Ter propósitos claros para o uso de microcredenciais

Os países africanos devem definir os principais objetivos das microcredenciais, em particular:

Fornecer percursos de aprendizagem flexíveis:

- Formalize partes da aprendizagem não formal e informal.
- Proporcionar vias acessíveis para qualificações formais através do RPL.
- Reduzir as lacunas nas oportunidades educativas, especialmente para populações desfavorecidas.
- Aumentar a flexibilidade e mobilidade dos aprendizes em todos os sistemas educativos e de formação.
- Permitir a acumulação de microcredenciais que podem levar a qualificações maiores ou completas (por exemplo, diplomas, graus) na educação formal. As microcredenciais empilháveis devem ter uma sequência coerente e conduzir à aquisição de níveis superiores de competências e competência numa área ou profissão específica.
- Redução das barreiras financeiras, laborais e pessoais à formação/educação.

Apoie a aprendizagem ao longo da vida:

- Ofereça oportunidades de aprendizagem flexíveis e modulares.

- Permitir o desenvolvimento contínuo de competências num mercado de trabalho em rápida mudança.
- Contribuir para a cultura da aprendizagem ao longo da vida – ligada ao ODS 4.

Aumentar a empregabilidade e a taxa de emprego:

- Alinhar a oferta de microcredenciais com as exigências atuais do mercado de trabalho para melhorar e requalificar trabalhadores (emprego informal e formal) e a população ativa em geral.
- Garantir um reconhecimento generalizado das microcredenciais por parte dos empregadores de vários setores.
- Forneça provas claras e credenciais de competências e competências, mesmo aquelas adquiridas em contextos informais e não formais.

Desenvolver competências verdes e digitais:

- As novas tecnologias significam uma necessidade imediata de aprimorar e requalificar. As microcredenciais permitem uma aprendizagem focada específica para necessidades emergentes (fornecer formação direcionada em energias renováveis, sustentabilidade e literacia digital).
- Capacitar a força de trabalho para a participação na economia verde e nos setores digitais.
- Apoiar objetivos nacionais e regionais sobre alterações climáticas e transformação digital.

Recomendações:

- **Defina prioridades políticas claras relacionadas com o propósito das microcredenciais:** Os países precisam de incorporar as microcredenciais nas suas políticas e estratégias nacionais, definindo claramente as prioridades para a sua utilização. Isto inclui alinhar as microcredenciais com o sistema educativo e as necessidades do mercado de trabalho. Os países devem considerar várias medidas de apoio, como apoio financeiro a aprendizes e trabalhadores, incentivos para que os prestadores desenvolvam microcredenciais de qualidade e envolvimento dos empregadores para garantir o reconhecimento. Os países podem também focar-se em áreas ou setores estratégicos para desenvolver microcredenciais, investir recursos e facilitar microcredenciais.
- **Garantir inclusão e acessibilidade:** As microcredenciais devem ser desenhadas e implementadas para promover o desenvolvimento e a inclusão social. As microcredenciais devem ser adaptadas à diversidade social e económica única de África, garantindo que são acessíveis e inclusivas para todos os aprendizes, especialmente para aqueles em áreas desfavorecidas, rurais e remotas, bem como para mulheres e jovens. As microcredenciais devem abranger toda a cadeia de valor da educação, abrangendo tanto os níveis de ensino inferior como superior, sem impor um custo significativo aos aprendentes. Além disso, as microcredenciais devem ultrapassar barreiras digitais, o acesso à internet e ser inclusivas para todos os tipos de comunidades linguísticas. Ao reconhecer e validar competências adquiridas em contextos não formais e informais, as microcredenciais podem melhorar as oportunidades socioeconómicas e a integração na força de trabalho destes grupos. Além disso, a ligação das microcredenciais a estratégias educativas mais amplas contribuirá para reduzir a desigualdade, aumentar a participação na educação formal e apoiar o crescimento inclusivo em toda a África.

Dica de política 4: Projetar microcredenciais centradas no aprendiz

As microcredenciais devem ser desenhadas para serem acessíveis a uma ampla gama de aprendentes, incluindo grupos vulneráveis, e oferecer flexibilidade para acomodar necessidades diversas. Ao desenhar uma microcredencial específica, a duração, o modo de entrega, o tipo de certificado, a carga de trabalho e os métodos de avaliação devem ser adaptados ao propósito específico da microcredencial. Ao mesmo tempo, as microcredenciais devem ser relevantes para as necessidades específicas dos utilizadores finais a quem são dirigidas.

Características específicas são impulsionadas pelos resultados de aprendizagem e pelo propósito da aprendizagem. Ao mesmo tempo, a aprendizagem deve ser estruturada de forma a capacitar os alunos a escolher uma formação que esteja alinhada com os seus objetivos individuais, educação e percurso profissional. As microcredenciais devem apoiar os indivíduos a assumirem a responsabilidade pela sua jornada de aprendizagem, o que pode potenciar o seu desenvolvimento pessoal.

A aprendizagem flexível deve ser incentivada para permitir que os alunos procurem microcredenciais em diferentes momentos, em vários formatos e em diferentes locais. A aprendizagem personalizada e ao ritmo próprio deve ser incentivada para alargar o acesso e o apelo.

Sempre que possível, as instituições devem oferecer formatos de aprendizagem online ou híbrida para maximizar a acessibilidade. No entanto, é necessário garantir que as disparidades tecnológicas não se tornem uma barreira à aprendizagem.

Recomendações:

- **Introduzir mecanismos de feedback:** Permitir que os alunos forneçam feedback sobre as microcredenciais que completam. Isto não só melhorará a qualidade das ofertas, como também fomentará um sentido de pertencimento e uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.
- **Apoiar a sensibilização:** Enquanto decisores políticos e profissionais debatem ativamente microcredenciais, muitos potenciais utilizadores podem ainda não estar cientes delas. Informar os alunos sobre as microcredenciais é igualmente importante que estejam cientes das suas possibilidades para garantir a sua admissão.
A familiaridade existente com credenciais semelhantes pode ser aproveitada para aumentar a notoriedade e o impulso para microcredenciais. Adicionalmente, os sistemas existentes de orientação profissional devem incluir microcredenciais como ferramenta reconhecida para a aprendizagem ao longo da vida e o acesso à educação formal.
- **Desenvolva métodos de avaliação adequados:** Os métodos de avaliação devem adequar-se ao contexto específico de aprendizagem – seja formal, informal ou não formal. A emissão de microcredenciais após um processo de avaliação transparente, válido e justo garante que os resultados de aprendizagem são alcançados, independentemente de onde a aprendizagem ocorre.

Dica de Política 5: Garantir a transparência das microcredenciais

Para aumentar a transparência e fiabilidade das microcredenciais, é crucial adotar uma taxonomia bem definida que defina claramente os elementos-chave de cada microcredencial. Esta transparência ajudará as partes interessadas – aprendizes, empregadores e instituições educativas – a compreender o valor e o propósito da microcredencial. Sempre que possível, as microcredenciais devem também ser integradas nos NQFs existentes e nos sistemas de transferência de créditos.

A inclusão dos elementos-chave padronizados facilitará a comparabilidade das microcredenciais. Os requisitos mínimos incluídos na microcredencial devem formar ou alinhar modelos de dados existentes para integração em bases de dados digitais e interoperabilidade suave. De acordo com os resultados do inquérito da ACQF sobre microcredenciais, apenas alguns elementos são consistentemente usados para descrever microcredenciais – isto inclui a data de emissão, o organismo emissor e o título – e as microcredenciais futuras deverão basear-se nisso. Os NQFs já requerem conjuntos específicos de elementos de informação, que fornecem uma boa base para aumentar a padronização das microcredenciais.

Recomendações:

- **Integrar microcredenciais nas bases de dados de credenciais e qualificações:** Integrar microcredenciais nas qualificações aumenta a credibilidade, facilita a admissão e permite aos alunos comparar facilmente opções.
- **Aproveite as ferramentas existentes para reconhecimento:** Sempre que possível, as microcredenciais devem ser referenciadas em relação aos sistemas nacionais de ensino existentes e ao NQF. Sempre que possível, devem ser utilizadas taxonomias internacionais bem desenvolvidas, por exemplo, CATS regionais ou a classificação ISCO. Este alinhamento irá simplificar o reconhecimento e a comparabilidade das microcredenciais entre regiões e setores.
- **Estabelecer uma lista de elementos de informação padrão:** Os países devem estabelecer uma lista harmonizada de elementos padrão para descrever microcredenciais. A identificação dos aprendizes, o título, o organismo emissor e a data de emissão devem, pelo menos, fazer parte dos elementos de normalização. Resultados de aprendizagem, carga de trabalho, nível de experiência de aprendizagem, tipo de avaliação e estado de garantia de qualidade são outros elementos que se recomenda padronizar. Assim, recomenda-se também que as microcredenciais sigam critérios usados para registar qualificações, tais como os elementos informativos acima listados. Além disso, um número único para cada credencial pode também aumentar a transparência, proporcionando uma solução eficaz para rastreabilidade e referência. Por fim, é importante destacar que ter uma lista padronizada de elementos facilitará o reconhecimento a nível internacional.

Orientação política 6: Desenhar um quadro político eficaz para reconhecer microcredenciais com base em princípios-chave que apoiam o desenho e emissão de microcredenciais

Construir confiança, garantir qualidade e alcançar reconhecimento são fundamentais para aumentar a utilização e o impacto das microcredenciais. As microcredenciais têm valor de duas formas principais: sinalizam competências e competências específicas aos empregadores e servem como um caminho para prosseguir a educação. Para qualquer um dos casos, o reconhecimento é essencial. Os empregadores devem confiar que as microcredenciais demonstram de forma fiável que os aprendizes adquiriram as competências necessárias com qualidade suficiente. De forma semelhante, as instituições de ensino devem proporcionar possibilidades para reconhecer microcredenciais como qualificações válidas para o acesso ao ensino superior.

Para serem eficazes, as microcredenciais precisam de ser integradas num ecossistema mais amplo. Formalizar microcredenciais dentro **dos quadros oficiais de políticas nacionais e** regionais aumentará a sua legitimidade e aceitação. Em alguns casos, podem ser necessárias alterações legislativas para acomodar microcredenciais, como destacado pelos resultados do inquérito ACQF, que mostra que isso ainda não ocorreu em muitos países africanos. Deve ser dada especial atenção a garantir que o quadro abrange todos os tipos de prestadores de microcredenciais (por exemplo, instituições de ensino, organismos de mercado ou autoridades oficiais) e que o reconhecimento e transferibilidade transfronteiriços das credenciais estejam em vigor.

As microcredenciais devem ser desenhadas para suportar percursos de aprendizagem flexíveis, permitindo a validação, reconhecimento e acumulação de credenciais entre diferentes sistemas educativos e de emprego. Ao mesmo tempo, as microcredenciais devem ter valor independente suficiente para serem atrativas por si só.

Para reconhecer microcredenciais, deve ser desenvolvido um acordo formal de transferência de créditos entre as instituições educativas ou de formação relevantes. Quando estas já estiverem implementadas num país, esses sistemas devem ser ajustados para incluir microcredenciais. Na ausência de tal acordo, as microcredenciais podem ainda ser reconhecidas através dos procedimentos RPL. Isto é especialmente relevante em África, onde grande parte da aprendizagem ocorre fora dos sistemas formais de ensino.

Recomendações:

- **Integrar microcredenciais em NQFs ou quadros nacionais de competências:** As evidências apresentadas no manual indicam que o reconhecimento é mais fácil quando os alunos são avaliados em função das competências nacionais reconhecidas. A referência aos NQFs é particularmente importante quando as microcredenciais são acumuláveis para qualificações superiores. No entanto, como se viu, as experiências internacionais também mostram que consultar os NQFs nem sempre é viável, especialmente para microcredenciais obtidas fora do sistema formal de ensino.
- **Incorporar microcredenciais nos quadros RPL:** Os países devem garantir que as microcredenciais estão integradas nos seus quadros RPL, seja como resultado do processo RPL ou como ferramenta dentro do sistema mais amplo. Em certos casos, os alunos devem poder avaliar a sua aprendizagem prévia sem necessidade de frequentar cursos adicionais.

- **Ligar microcredenciais ao CATS:** Os países devem explorar as sinergias das microcredenciais com os Sistemas de Acumulação e Transferência de Créditos para facilitar o reconhecimento e a acumulação dos resultados de aprendizagem para uso na educação formal e progressão de carreira.
- **Providenciar múltiplas vias de reconhecimento:** Estabelecer vários mecanismos para reconhecer microcredenciais, incluindo acordos entre instituições e através de sistemas RPL. Estas vias devem ser adaptadas ao tipo e propósito das microcredenciais, com distinções entre as que estão em contextos de educação formal e as que estão em contextos não formais ou informais.
- Defina princípios-chave **para o desenho, emissão e monitorização de microcredenciais**, enfatizando os aspetos-chave que apoiam a credibilidade e a confiança mútua, em particular: qualidade, avaliação válida, transparência, empilhabilidade, reconhecimento, informação e orientação.
- **Realizar uma ampla consulta com as partes interessadas:** Adotar uma abordagem colaborativa em todos os níveis de política para construir consensos em torno das microcredenciais. Isto ajudará a garantir a adesão dos actores-chave, incluindo decisores políticos, empregadores e instituições educativas.

Orientação de Política 7: Desenvolver procedimentos claros de garantia de qualidade

A garantia de qualidade é crucial para construir confiança nas microcredenciais. Como as microcredenciais muitas vezes estão fora dos quadros formais de garantia de qualidade devido à sua entrega em contextos de educação não formal e informal, é essencial desenvolver procedimentos de garantia de qualidade adequados ao propósito, que garantam credibilidade mantendo a flexibilidade.

As partes interessadas da ACQF reuniram-se no 4.º Fórum da ACQF nas Seicheles, discutiram o tema da QA das microcredenciais e concordaram em manter a integridade do sistema aplicando as mesmas marcas e requisitos de QA usados para todas as qualificações.

Em contextos formais, as instituições devem incluir microcredenciais nos seus **processos internos** de garantia de qualidade, tornando-as uma parte obrigatória dos seus sistemas de qualidade. A garantia de qualidade externa deve ser aplicada consoante se as microcredenciais são fornecidas no sistema de ensino formal ou não. Uma abordagem à garantia de qualidade externa poderia envolver a avaliação das ofertas dos prestadores como um todo, em vez das microcredenciais individuais, permitindo adaptabilidade em resposta às necessidades do mercado de trabalho e evitando regulação excessiva.

O equilíbrio entre manter a garantia formal de qualidade e garantir a flexibilidade é fundamental. Encontrar um equilíbrio entre garantia de qualidade e carga administrativa é vital, especialmente tendo em conta os custos. As microcredenciais devem manter-se responsivas ao mercado de trabalho sem se tornarem excessivamente reguladas. Como as microcredenciais frequentemente se encontram fora dos quadros formais de garantia de qualidade devido à sua entrega fora dos contextos de educação formal, é essencial desenvolver ou reconhecer procedimentos adequados para o propósito que assegurem credibilidade mantendo a flexibilidade.

Sistemas abrangentes de garantia de qualidade devem incorporar autoavaliação, revisões externas e processos contínuos de melhoria. Isto deve incluir revisões regulares das microcredenciais para garantir que se mantêm atualizadas e alinhadas com as necessidades dos utilizadores e do mercado. O feedback dos formandos é também essencial para melhorar as ofertas de microcredenciais e reforçar a reputação e credibilidade dos prestadores.

A transparência é fundamental neste sentido. Os resultados das revisões de garantia de qualidade devem ser publicados e acessíveis às partes interessadas, fornecendo aos utilizadores finais a informação necessária para confiar nos prestadores de microcredenciais. Existem diferentes métodos disponíveis neste aspeto. Uma base de dados reconhecida de prestadores de confiança, ligada a um sistema mais amplo de acreditação de QA, poderia reforçar ainda mais a confiança nas microcredenciais. O uso de crachás de qualidade ou certificações também pode sinalizar a adesão às normas.

Recomendações:

- **Diferenciar vários papéis no processo mais amplo de QA:** Definir e diferenciar os papéis das instituições e partes interessadas no quadro e nos processos de garantia de qualidade para garantir clareza e eficácia. Indústrias e outros fornecedores que iniciam microcredenciais são fundamentais para garantir a relevância às necessidades do mercado de trabalho, enquanto as agências nacionais facilitam o processo de QA ao estabelecer quadros robustos, alinhar padrões de qualidade com sistemas mais amplos e concluir garantias externas de qualidade.
- **Adote uma abordagem consultiva:** Mantenha uma abordagem consultiva envolvendo as partes interessadas no desenvolvimento de processos formais de garantia de qualidade para microcredenciais. Procure integrar microcredenciais nos sistemas de garantia de qualidade existentes, sempre que possível, sem aumentar o encargo administrativo ou os custos.
- **Estabelecer mecanismos proporcionais de garantia de qualidade:** Desenhar vias de garantia de qualidade internas e externas adequadas, adaptadas ao tipo de prestadores e microcredenciais oferecidas. Abordagens personalizadas podem incluir vários níveis de certificação ou acreditação, garantindo que a garantia de qualidade se mantêm proporcional ao âmbito e às características específicas das microcredenciais. Além disso, as abordagens de garantia de qualidade devem também ter em conta o processo de RPL e dispor de soluções adequadas para apoiar a experiência de reconhecimento adquirida fora dos sistemas formais de ensino.
- **Adaptar as abordagens de garantia de qualidade aos contextos educativos:** Para quem está fora do sistema formal, devem ser reconhecidas opções alternativas de garantia de qualidade, garantindo ao mesmo tempo que os processos de garantia de qualidade são claros e transparentes. Os fornecedores que não operam dentro de sistemas formais podem utilizar normas da indústria, certificações ISO ou outros parâmetros setoriais específicos para garantir a qualidade através de terceiros independentes amplamente reconhecidos.
- **Padronizar a garantia de qualidade para microcredenciais registadas no NQF:** Manter a integridade e transparência das marcas e processos de garantia de qualidade para microcredenciais, garantindo a confiança e o reconhecimento dos prestadores de educação e formação, dos organismos de atribuição e do público em geral, especialmente para efeitos de empilhabilidade, RPL e transferência de créditos.

6. Glossário

Fonte principal do glossário: ACQF. 2021. Resumo Temático 1. Conceitos e definições.

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

Quadro Africano de Qualificações Continentais

A ACQF é uma iniciativa política da União Africana. O [Documento de Política da ACQF](#) foi validado na Conferência ACQF de Adis nos dias 11-13/julho de 2023. A visão da ACQF é: melhorar a comparabilidade, qualidade e transparência das qualificações de todos os subsetores e níveis de educação e formação; facilitar o reconhecimento de diplomas e certificados; trabalhar em cooperação e complementaridade com os quadros nacionais e regionais de qualificações; promover a cooperação e o alinhamento entre os quadros de qualificações (nacionais e regionais) em África e a nível mundial.

Certificado / Diploma

Documento oficial, emitido por uma entidade adjudicadora, que regista os resultados de aprendizagem (conhecimento, know-how, informação, valores, competências, competências) de um indivíduo após avaliação segundo um padrão pré-definido.

Fonte: Cedefop Glossário.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vetglossary/glossary?search=skills&letter=C>

Competência

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

Fonte: Recomendação EQF 2017.

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Credencial

As credenciais verificam, validam, confirmam ou corroboram as [conquistas de aprendizagem](#), [o conhecimento](#) e a preparação de uma pessoa para a realização de tarefas. As credenciais são diversas em relação ao seu âmbito, estatuto e propósito.

Veja também [microcredenciais](#) e [macrocredenciais](#)

Fonte: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Credencial#start>

Crédito

'Crédito' significa a confirmação de que uma parte de uma qualificação, consistindo num conjunto coerente de resultados de aprendizagem, foi avaliada e validada por uma autoridade competente, de acordo com um padrão acordado; O crédito é atribuído pelas autoridades competentes quando o

indivíduo alcançou os resultados de aprendizagem definidos, evidenciados por avaliações apropriadas, e pode ser expresso num valor quantitativo (por exemplo, créditos ou pontos de crédito), demonstrando a carga de trabalho estimada que um indivíduo normalmente necessita para alcançar os resultados de aprendizagem relacionados.

'Transferência de crédito' significa o processo de permitir que indivíduos que acumularam crédito num contexto o vejam valorizado e reconhecido noutra contexto.

Fonte: EQF Recomendação 2017.

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Ensino à distância

Também conhecido como e-learning ou aprendizagem online, é uma forma de ensino em que professores e alunos estão fisicamente separados. Várias tecnologias, como o Skype, permitem que professores e alunos interajam e comuniquem. O ensino à distância tradicional focava-se em pessoas em áreas remotas e costumava ser feito por correio.

E-learning

E-learning é um termo guarda-chuva que se refere ao uso de qualquer dispositivo digital para ensino e aprendizagem, especialmente para a entrega ou acesso a conteúdos. Assim, o e-learning pode ocorrer sem qualquer referência a uma rede ou conectividade. O dispositivo digital utilizado pelo aprendiz para aceder a materiais não precisa de estar ligado a uma rede digital, seja a uma rede local, nem à internet (ou mesmo a uma rede de telemóvel se um tablet for usado como terminal ou dispositivo de acesso).

Fonte: <http://oasis.col.org/handle/11599/829/restrictedresource?bitstreamId=275>

Empregabilidade

A capacidade de uma pessoa de garantir um emprego, de o manter, de lidar com a mudança tecnológica e das condições do mercado de trabalho e de construir uma carreira. Relaciona-se com competências e qualificações portáteis que aumentam a capacidade do indivíduo para aproveitar as oportunidades de educação e formação disponíveis para garantir e manter um emprego digno.

Fonte: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Employability#start>

Equivalência de certificados

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

Fonte: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Equivalence+of+certificates#start>

Avaliação

A avaliação é a avaliação sistemática e objetiva de uma política, plano ou programa em curso ou concluído, incluindo o seu desenho, implementação e resultados. O objetivo é avaliar a relevância e o cumprimento de objetivos e estratégias, com o objetivo de informar a tomada de decisões. A avaliação 'formativa' relaciona-se com atividades em curso e ajuda a orientar a implementação. A avaliação 'sumativa' avalia os resultados de uma determinada iniciativa, após a conclusão. Fonte: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234819>

Educação e formação formal

A educação institucionalizada, intencional e planeada através de organizações públicas e entidades privadas reconhecidas e – na sua totalidade – constitui o sistema formal de ensino de um país. Os programas de educação formal são assim reconhecidos como tais pelas autoridades nacionais de educação competentes ou autoridades equivalentes, por exemplo, qualquer outra instituição em cooperação com as autoridades nacionais ou subnacionais de ensino. A educação formal consiste maioritariamente em [educação inicial](#). A educação profissional, [a educação para necessidades especiais](#) e algumas partes da [educação de adultos](#) são frequentemente reconhecidas como parte do sistema formal de ensino.

Fonte:

<https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Formal+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o#in%C3%ADcio>

Competências ecológicas

Conhecimento, capacidades, valores e atitudes necessários para viver, trabalhar e agir em economias e sociedades que procuram reduzir o impacto da atividade humana no ambiente.

As competências para a economia verde consistem em:

competências transversais, ligadas ao pensamento e à ação sustentáveis, relevantes para todos os setores e ocupações económicas;

competências específicas, necessárias para adaptar ou implementar normas, processos e serviços para proteger os ecossistemas e a biodiversidade, e para reduzir o consumo de energia, materiais e água;

competências altamente especializadas, necessárias para desenvolver e implementar tecnologias verdes como energias renováveis, tratamento de águas residuais ou reciclagem;

As competências para a economia verde são também designadas competências para empregos verdes, competências para a transição verde ou competências verdes.

Fonte: Glossário do Cedefop.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vetglossary/glossary?search=skills&letter=S>

Aprendizagem informal

Formas de aprendizagem que são intencionais ou deliberadas, mas que não são institucionalizadas. São menos organizados e estruturados do que a educação formal ou não formal. A aprendizagem

informal pode incluir atividades que ocorrem na família, no local de trabalho, na comunidade local e na vida quotidiana, de forma autodirigida, familiar ou socialmente.

Fonte: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standardclassification-of-education-isced-2011-en.pdf>

Aquisição de conhecimentos, know-how, informação, valores, competências e competências no âmbito das atividades diárias – trabalho, família ou lazer – que não são explicitamente designadas como atividades de aprendizagem em termos de objetivos, tempo ou apoio à aprendizagem.

A aprendizagem informal pode ser não intencional do ponto de vista do aprendiz;

os seus resultados podem ser validados e certificados;

A aprendizagem informal é também referida como aprendizagem experiencial ou incidental/aleatória;

Este termo está próximo, mas não é sinónimo de: aprendizagem não formal.

Fonte: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vetglossary/glossary?search=skills&letter=l>

Setor informal

Parte da economia de mercado, no sentido em que produz bens e serviços (legais) para venda ou outras formas de remuneração, abrange o emprego informal tanto em empresas informais (pequenas empresas não registadas ou não incorporadas) como em empresas informais externas; não reconhecida ou protegida pelos quadros legais e regulatórios existentes.

Fonte:

<https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Informal+sector#start>

Qualificações internacionais

Certificado, diploma ou título atribuído em vários países por uma autoridade internacional legalmente estabelecida (associação, organização, setor ou empresa) ou por um organismo nacional acreditado por uma autoridade internacional.

As qualificações internacionais são concebidas em conformidade com normas (ou seja, requisitos de entrada, conteúdos de aprendizagem, resultados de aprendizagem, avaliação e certificação) estabelecidas por um organismo internacional;

são emitidos numa vasta gama de setores e profissões, por exemplo, contabilidade, administração e gestão, ensino de línguas, educação e formação, serviços financeiros, indústria (por exemplo, soldadura), TIC, serviços pessoais (por exemplo, cabeleireiro), desporto e lazer, transportes (rodoviário, aéreo e marítimo);

Este termo está próximo, mas não é sinónimo de: Qualificação Transnacional / Certificação Transnacional.

Fonte: Glossário Cedefop.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vetglossary/glossary?letter=l#glossary-150172>

Competências-chave

A aplicação de conhecimentos e competências universais em vários contextos sociais, laborais e geográficos. As competências-chave são também referidas como resultados críticos interdisciplinares, competências transferíveis e competências essenciais.

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

Conhecimentos, competências e atitudes de que todos os indivíduos necessitam para realização e desenvolvimento pessoal, empregabilidade, inclusão social, estilo de vida sustentável, vida bem-sucedida em sociedades pacíficas, gestão da vida consciente da saúde e cidadania ativa.

Na sua [Recomendação sobre competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida](#) (2018), o Conselho da União Europeia estabelece oito competências principais:

- competência em literacia;
- competência multilíngue;
- competência matemática e competência em ciência, tecnologia e engenharia;
- competência digital;
- pessoal, social e de aprendizagem da competência;
- competência de cidadania;
- competência em empreendedorismo;
- consciência cultural e competência de expressão.

Fonte: Cedefop Glossário.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vetglossary/glossary?letter=K>

Conhecimento

O conhecimento é central em qualquer discussão sobre [aprendizagem](#) e pode ser entendido como a forma como indivíduos e sociedades aplicam significado à experiência. Pode, portanto, ser vista de forma ampla como a [informação](#), [compreensão](#), [competências](#), [valores](#) e [atitudes adquiridas através da aprendizagem](#). Assim, o conhecimento está inextricavelmente ligado aos contextos culturais, sociais, ambientais e institucionais em que é criado e reproduzido.

Fonte: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Knowledge#start>

Conhecimento significa o resultado da assimilação de informação através da aprendizagem. O conhecimento é o conjunto de factos, princípios, teorias e práticas que está relacionado com um campo de trabalho ou estudo. No contexto da EQF, o conhecimento é descrito como teórico e/ou factual.

Fonte: Recomendação EQF 2017.

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Resultados de aprendizagem

Declarações do que um aprendiz sabe, compreende e é capaz de fazer após a conclusão de um processo de aprendizagem, definidas em termos de conhecimento, competências e competência.

Fonte: Recomendação EQF 2017.

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Descritor de nível

Uma declaração que descreve o desempenho de aprendizagem a um determinado nível do Quadro Nacional de Qualificações (NQF) que fornece uma indicação ampla dos tipos de resultados de aprendizagem e critérios de avaliação adequados a uma qualificação desse nível.

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

Aprendizagem ao longo da vida

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

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

Módulo

Um curso ou parte de um curso no contexto de um programa modular. Um módulo pode ser escolhido individualmente ou combinado com outros módulos oferecidos.

Fonte: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standardclassification-of-education-isced-2011-en.pdf>

Curso Online Aberto em Massa (MOOCs)

Cursos online à distância gratuitos ou de baixo custo, e que podem ser acedidos por todos os alunos dispostos, muitas vezes sem requisitos de entrada.

Fonte: OCDE: Emergência de Alternativa Credenciais (2016).

[https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2020\)4/En/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2020)4/En/pdf)

Microcredencial

Registo dos resultados de aprendizagem que o aprendiz adquiriu após um pequeno volume de aprendizagem. Estes resultados de aprendizagem terão sido avaliados segundo critérios transparentes e claramente definidos. As experiências de aprendizagem que conduzem a microcredenciais são concebidas para fornecer ao aprendiz conhecimentos, competências e competências específicas que respondam às necessidades sociais, pessoais, culturais ou do mercado de trabalho. As microcredenciais pertencem ao aprendiz, podem ser partilhadas e são portáteis. Podem ser independentes ou combinadas em credenciais maiores. São sustentados por garantia de qualidade que seguem normas acordadas no setor ou área de atividade relevante.

Fonte: Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a vida

Aprendizagem e Mobilidade (2022).

[https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Uma microcredencial é uma certificação de aprendizagem avaliada que é adicional, alternativa, complementar ou parte integrante de uma qualificação formal.

Fonte: Beverley Oliver. Fazer com que as microcredenciais funcionem para aprendizes, empregadores e prestadores de serviços.

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

Quadro Nacional de Qualificações

A Recomendação do Quadro Europeu das Qualificações de 2017 define o NQF como "Uma política e instrumento para o desenvolvimento e classificação de qualificações de acordo com um conjunto de critérios para níveis específicos de aprendizagem alcançados, que visa integrar e coordenar 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: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)

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

Fonte: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documentes/material_instrucional/wcms_103623.pdf

Sistema Nacional de Qualificações

Isto inclui todos os aspetos da atividade de um país que resultam no reconhecimento da aprendizagem. Estes sistemas incluem os meios de desenvolver e operacionalizar políticas nacionais ou regionais sobre qualificações, arranjos institucionais, processos de QA, processos de avaliação e atribuição, reconhecimento de competências e outros mecanismos que ligam a educação e formação ao mercado de trabalho e à sociedade civil. Os sistemas de qualificação podem ser mais ou menos integrados e coerentes. Uma característica de um sistema de qualificações pode ser um quadro explícito de qualificações.

Fonte: OCDE (2007), *Sistemas de Qualificações: Pontes para a Aprendizagem ao Longo da Vida*, Política de Educação e Formação, OECD Publishing, Paris.

Fonte: <https://doi.org/10.1787/9789264013681-en>.

Educação não formal

Educação que decorre fora do sistema formal, seja de forma regular ou intermitente. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000029940>

Aprendizagem não formal: Atividades de aprendizagem planeadas, não explicitamente designadas como aprendizagem, visando a obtenção de uma qualificação ou qualificação parcial; frequentemente associado a uma aprendizagem que resulta numa melhoria das práticas no local de trabalho.

Fonte: SAQA, Glossário Padrão de Termos. <https://hr.saqa.co.za/glossary/pdf/NQFPedia.pdf>

Credencial online

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

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

Aprendizagem online

A aprendizagem online é e-learning com o envolvimento obrigatório de uma rede digital, que o aprendiz necessita para aceder pelo menos a parte dos materiais e serviços de aprendizagem. Aprendizagem online refere-se ao ensino e aprendizagem em rede, permitindo ao aprendiz ter uma maior interação com conteúdos, professores e outros alunos.

Fonte: UNEVOC.

<https://unevoc.unesco.org/home/tvetipedia+glossary/lang=en/show=term/term=Online+learning>

Aprendizagem aberta e à distância

Uma abordagem à aprendizagem que se foca em libertar os aprendentes das limitações de tempo, espaço e lugar, enquanto oferece oportunidades de aprendizagem flexíveis. Permite aos alunos trabalhar e combinar responsabilidades familiares com oportunidades educativas.

Fonte: https://www.sadc.int/sites/default/files/2022-07/Regional_ODL_Strategic_Plan_2022_2030.pdf

Aprendizagem prévia

O termo "reconhecimento da aprendizagem prévia" deve ser entendido como um processo, realizado por pessoal qualificado, de identificação, documentação, avaliação e certificação das competências de uma pessoa, adquiridas através de aprendizagem formal, não formal ou informal, com base nos padrões de qualificação estabelecidos.

Fonte: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/show=term/term=Recognition+of+prior+learning>

Programa

No ISCED, um programa educativo é definido como um conjunto ou sequência coerente de atividades educativas ou comunicação concebidas e organizadas para alcançar objetivos de aprendizagem pré-determinados ou realizar um conjunto específico de tarefas educativas durante um período prolongado. Os objetivos abrangem a melhoria do conhecimento, competências e competências em qualquer contexto pessoal, cívico, social e/ou relacionado com o emprego. Os objetivos de aprendizagem estão tipicamente ligados ao objetivo de preparar para estudos mais avançados e/ou para uma ocupação, ofício ou classe de ocupações ou ofícios, mas podem estar relacionados com o desenvolvimento pessoal ou lazer. Uma característica comum de um programa educativo é que, após o cumprimento de objetivos de aprendizagem ou tarefas educativas, a conclusão bem-sucedida é certificada.

Fonte: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standardclassification-of-education-isced-2011-en.pdf>

Portabilidade

Significa a capacidade de um titular de credencial armazenar as suas microcredenciais num sistema à sua escolha, de partilhar a credencial com uma parte da sua escolha (seja nacional ou transnacional) e de todas as partes na troca de compreender o conteúdo e verificar a autenticidade das credenciais. Isto permite a portabilidade entre e dentro dos setores da educação e formação, no mercado de trabalho e entre países.

Fonte: Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a vida Aprendizagem e Mobilidade (2022).

[https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Fornecedores de microcredenciais

Instituições e organizações de educação e formação, parceiros sociais (ou seja, organizações que representam trabalhadores e empregadores), empregadores e indústria, organizações da sociedade civil, serviços públicos de emprego (PES) e autoridades regionais e nacionais, e outros tipos de intervenientes que concebem, transmitem e emitem microcredenciais para aprendizagem formal, não formal e informal.

Fonte: Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a vida, Aprendizagem e Mobilidade (2022).

[https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Qualificação

Significa um resultado formal de um processo de avaliação e validação que é obtido quando uma autoridade competente determina que um indivíduo alcançou resultados de aprendizagem segundo determinados padrões.

Fonte: Recomendação do Quadro Europeu de Qualificações (QE) de 22/05/2017, Anexo I. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Uma qualificação nacional registada consistindo numa combinação planeada de resultados de aprendizagem que tenha um propósito definido(s), destinada a proporcionar aos formandos qualificados competência aplicada e uma base para aprendizagem futura, que tenha sido avaliada em termos de resultados de saída, registada no NQF e certificada e atribuída por um organismo reconhecido.

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

Garantia de qualidade

Processos envolvidos em garantir que os padrões e requisitos relevantes para [o ensino](#), [aprendizagem](#), [avaliação](#) e gestão foram cumpridos de acordo com os requisitos legais e/ou organizacionais.

Fonte:

<https://unevoc.unesco.org/home/tvetipedia+glossary/lang=en/show=term/term=Quality+as+Surance#Start>

Processos e procedimentos para garantir que as qualificações, avaliação e execução de programas cumprem determinados padrões.

Fonte: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/material_instrucional/wcms_103623.pdf

Reconhecimento

'Reconhecimento formal dos resultados de aprendizagem' significa o processo de atribuição de estatuto oficial por uma autoridade competente aos resultados de aprendizagem adquiridos para fins de estudos adicionais ou emprego, através (i) da atribuição de qualificações (certificados, diplomas ou títulos); (ii) a validação da aprendizagem não formal e informal; (iii) a concessão de equivalência, crédito ou renúncias.

Fonte: Recomendação do Quadro Europeu de Qualificações (QE) de 22/05/2017, Anexo I. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Reconhecimento da Aprendizagem Prévia

O Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL) é um processo através do qual a aprendizagem formal, não formal e informal é medida, mediada para reconhecimento em diferentes contextos e certificada segundo os requisitos de crédito, acesso, inclusão ou progressão no sistema formal de educação e formação ou local de trabalho.

Fonte: SAQA. Política Nacional e Diretrizes para a Implementação da RPL (alteradas em Março de 2019).

<https://www.saqa.org.za/wp-content/uploads/2023/02/National-Policy-and-Criteria-for-the-Implementation-of-RPL-Amended-in-March-2019.pdf>

Quadro Regional de Qualificações

Uma estrutura ampla de níveis de resultados de aprendizagem acordada pelos países de uma região geográfica. Um meio de permitir que um quadro nacional de qualificações se relacione com outro e, subsequentemente, que uma qualificação de um país seja comparada com uma qualificação de outro país.

Fonte: QRF da ASEAN: Quadro de Referência de Qualificações da ASEAN, Um Guia Prático e Tudo o que precisa de saber. Página 33.

<https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/AQRF-Publication2018-Final.pdf>

Competências

'Competências' significa a capacidade de aplicar conhecimento e utilizar o know-how para completar tarefas e resolver problemas. No contexto do EQF, as competências são descritas como cognitivas (envolvendo o uso de pensamento lógico, intuitivo e criativo) ou práticas (envolvendo destreza manual e o uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).

Fonte: Recomendação do Quadro Europeu de Qualificações (QE) de 22/05/2017, Anexo I. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2017_189_R_0003

Empilhabilidade

A possibilidade, quando relevante, de combinar diferentes microcredenciais e construir logicamente umas sobre as outras. As decisões de 'empilhar' ou combinar credenciais pertencem à organização recetora (por exemplo, instituições de ensino e formação, empregadores, etc.) em conformidade com as suas práticas e devem apoiar os objetivos e necessidades do aprendiz. O empilhamento não cria um direito automático a uma qualificação ou a um grau académico. Estas decisões são tomadas por autoridades ou instituições regionais e nacionais de acordo com os seus processos de atribuição.

Fonte: Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a vida, Aprendizagem e Mobilidade (2022).

[https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Partes interessadas

Uma pessoa, grupo ou organização que tem interesse ou preocupação em, ou pode ser afetada pelos resultados de uma ação, objetivo, sistema ou política particular. É boa prática consultar e envolver todas as partes interessadas nas decisões que os afetam.

Fonte:

<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/glossary/view.php?id=148117&mode=search&hook=stakeholder&fullsearch=1>

7. Referências e fontes

- ACQF. (2021). *Rumo ao Quadro Africano de Qualificações Continentais—Relatório de mapeamento*. https://acqf.africa/resources/mapping-study/acqf-mapping-reportcomprehensive/@@display-file/file/ACQF%20EN_Mapping%20Report_WEB_2.pdf
- ACQF. (2022a). *Resumo Temático 13. Microcredenciais: conceitos, debates, experiências — Rumo a uma compreensão comum em diferentes partes do mundo*. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/thematic-briefs/acqf-thematicbrief-13-micro-credentials-concepts-debates-experiences-2013-towards-a-commonunderstanding-in-different-parts-of-the-world>
- ACQF. (2022b). *Resumo Temático 14. O Reconhecimento da Aprendizagem Prévia dá-nos Asas para a Transição para Trabalho Decente, Aprendizagem e Atividade Social*. <https://acqf.africa/capacitydevelopment-programme/thematic-briefs/acqf-thematic-brief-14-recognition-ofprior-learning-gives-us-wings-for-transitions-to-decent-work-learning-and-socialactivity>
- ACQF. (2023). *Documento de Política ACQF*. União Africana (inglês, francês, português). <https://acqf.africa/resources/policy-guidelines/acqf-policy-document-uponvalidation-by-au-member-states-en-fr-pt>
- ACQF. (2024a). *ACQF-II Microcredenciais Levantamento - Analítico Relatório*. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/microcredentials-in-africa-results-of-the-survey-2024-full-report>
- ACQF. (2024b). *Inquérito ACQF-II RPL - Relatório Resumo*. <https://acqf.africa/resources/surveysacqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/rpl-summary-of-survey-results-2024>
- ACQF. (2024c). *Estruturas Nacionais de Qualificações em África. Levantamento Relatório*. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/survey-ofnational-qualifications-frameworks-in-africa-analytical-report>
- ACQF. (2024d). *ACQF-II Microcredenciais Levantamento - Resumo Relatório*. <https://acqf.africa/resources/surveys-acqf-ii-nqf-rpl-micro-credentials/microcredentials-survey-results-2024>
- ACQF. (2024e). 4.º Fórum ACQF: Microcredenciais para melhores oportunidades. Apresentações e materiais. <https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/4th-acqfforum-micro-credentials-for-better-opportunities>
- ANECA. (2022). *Microcredenciais. Formação inclusiva em todos os formatos e para todas as idades*.
- Ashcroft, K., Atmanski, B., Fannon, A.-M., & Pretti, T. J. (2021). *Microcredenciais e aprendizagem integrada no trabalho* (22(3); Revista Internacional de Aprendizagem Integrada no Trabalho, Especial Descendência, pp. 423–432). Universidade de Waterloo. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_22_3_423_432.pdf
- Brown, M., Nic Giolla Mhichil, M., Beirne, E., & Mac Lochlainn, C. (2021). O Panorama Global das Microcredenciais: Traçando uma Nova Ecologia de Credenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida. *Journal of Learning for Development*, 8(2), 228–254.
- Camilleri, A. F., Muramatsu, B., & Schmidt, P. (2022). *Credenciais para o Emprego: A Última Milha* (Relatório do Consórcio de Credenciais Digital). Consórcio de Credenciais Digitais. <https://digitalcredentials.mit.edu/docs/Credentials-to-Employment-The-LastMile.pdf>
- Cedefop. (2022). *Microcredenciais para educação e formação no mercado de trabalho: Primeira análise ao mapeamento das microcredenciais na educação, formação e aprendizagem relacionadas com o mercado de trabalho europeu: absorção, características e funções*. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>

- Cedefop. (2023). *Microcredenciais para educação e formação no mercado de trabalho: Microcredenciais e sistemas de qualificações em evolução* [artigo de investigação Cedefop, nº 89]. Luxemburgo: Gabinete de Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>
- Cedefop. (2024). *Microcredenciais: Esforçar-se por combinar credibilidade e agilidade*. Gabinete de Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/966682>
- CIMEA. (2024). *MICROCREDENCIAIS PARA INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Abordagens desenvolvidas no EHEA utilizando apoio entre pares*. https://www.cimea.it/Upload/Documenti/Micro-credentials%20in%20HE_1.pdf
- Cirlan, E. (2023). *Abordagens à Garantia de Qualidade das Microcredenciais. Um relatório sobre políticas e práticas para garantir a qualidade das microcredenciais no Espaço Europeu do Ensino Superior* (Implementação e Inovação em Garantia de Qualidade através da Aprendizagem entre Pares (IMINQA)). ENQA.
- Coetzee, D. (2024). *Microcredenciais: Uma Alternativa Emergente ao Ensino Superior Tradicional*. Inédito. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16792.40962>
- Conselho da União Europeia. (2022). *Recomendação do Conselho sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade*. <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770>
- Coursera. (2023). *Avançar no Ensino Superior com Microcredenciais da Indústria*. Disponível mediante pedido.
- Dr. Sc. Ana Tecilazić, Baiba Ramiņa, Gunta Kinta e Liene Zvirbule-Jankova. (2023). *Recomendações e Diretrizes sobre Microcredenciais*. QUATRA – TPG Um Grupo de Trabalho sobre Microcredenciais. eCampusOntario. (s.d.). *O Kit de Microcredenciais do eCampusOntario*. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/microcredentialtoolkit/frontmatter/welcome-to-the-toolkit/>
- ECCTIS. (2024). *Estudo de Investigação sobre Processos Microcredenciais*. Bacharelato Internacional. <https://ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/micro-credentialsprocesses-final-report.pdf>
- Educação, N. Z. M. of. (31 de janeiro de 2019). *Financiamento e taxas de microcredenciais* [Texto]. Comissão do Ensino Superior. <https://www.tec.govt.nz/funding/funding-andperformance/investment/plan-guidance-and-toolkit/micro-credentials/>
- ENQA. (2023). *GARANTIA DE QUALIDADE DAS MICROCREDENCIAIS: Expectativas dentro do Contexto das Normas e Diretrizes para Garantia de Qualidade no Espaço Europeu do Ensino Superior* (Grupo de Trabalho ENQA sobre Garantia de Qualidade das Microcredenciais). <https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/ENQA-micro-credentials-report.pdf>
- ETF e Centro de Inovação do Conhecimento. (2023). *GUIA PARA DESIGNAR, EMITIR E RECONHECER MICROCREDENCIAIS*. Fundação Europeia para a Educação. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-06/MicroCredential%20Guidelines%20Final%20Delivery.pdf>
- Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. (2022). *Microcredenciais para educação e formação no mercado de trabalho: Primeira análise ao mapeamento das microcredenciais na educação, formação e aprendizagem relacionadas com o mercado de trabalho europeu: absorção, características e funções*. Gabinete de Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>
- Comissão Europeia. Direção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura. (2020a). *Uma abordagem europeia às microcredenciais. Anexo 1, Documento de Antecedentes para a primeira reunião do grupo de consulta sobre microcredenciais*. Gabinete de Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/94725>
- Comissão Europeia. Direção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura. (2020b). *Uma abordagem europeia às microcredenciais. Anexo 2, Incentivos institucionais para desenvolver*

- e oferecer microcredenciais na UE*. Gabinete de Publicações.
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/968134>
- Comissão Europeia. Direção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura. & PPMI Group. (2020). *Rumo a uma abordagem europeia às microcredenciais: Um estudo das práticas e semelhanças na oferta de microcredenciais no ensino superior europeu: relatório analítico*. Gabinete de Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/7338>
- E-AVALIAÇÃO (concluído) | Nuffic*. (s.d.). Consultado 30 Setembro 2024, <https://www.nuffic.nl/en/subjects/recognition-projects/e-valuate-concluded>
- Objetivo 4 | Departamento de Assuntos Económicos e Sociais*. (s.d.). Consultado a 19 de setembro de 2024, de https://sdgs.un.org/goals/goal4#targets_and_indicators
- González Gago, Elvira. (2023). *Estudo de caso Espanha: Microcredenciais para educação e formação no mercado de trabalho. Primeiro olhar para o mapeamento das microcredenciais na educação, formação e aprendizagem relacionadas com o mercado de trabalho europeu: Adoção, características e funções*. Cedefop.
- Goss Gilroy Inc. (2023). *Avaliação das Micro Credenciais do eCampusOntario: Introduzir Pessoas em Programas e Empregos [Relatório de Avaliação]*. https://fsc-ccf.ca/wpcontent/uploads/2024/04/FSC_eCampus-Evaluation-Report.pdf
- Hawley Woodall, J. (2024). *Inventário europeu sobre validação de aprendizagem não formal e informal Atualização 2023: Estudo de caso: Microcredenciais (Irlanda)*. Comissão Europeia e Cedefop.
https://www.cedefop.europa.eu/files/case_study_mc_ie_25012024.pdf
- HEC. (2024). *Maurícias, o novo Quadro de Microcredenciais: Um divisor de águas para o país e um exemplo para África. 4.º Fórum ACQF: Microcredenciais no contexto africano*. Comissão de Ensino Superior Maurícias. [https://acqf.africa/capacity-developmentprogramme/webinars/4th-acqf-forum-micro-c\[...\].ficheiro/sessão-5-1_mauritius_microcredentials_r-mohee_web.pdf](https://acqf.africa/capacity-developmentprogramme/webinars/4th-acqf-forum-micro-c[...].ficheiro/sessão-5-1_mauritius_microcredentials_r-mohee_web.pdf)
- HRDC. (2021). *CRITÉRIOS E DIRETRIZES PARA APROVAÇÃO DE CURTO A DESCOBERTO SEM CRÉDITO CURSOS*.
https://www.hrdc.org.bw/web/sites/default/files/2024-06/guidelines_for_processing_of_non_-_credit_bearing_short_courses_0.pdf
- Kato, S., Galán-Muros, V., & Weko, T. (2020). *O surgimento de credenciais alternativas* (OECD Education Working Papers 216; Documentos de Trabalho sobre Educação da OCDE, Vol. 216). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>
- Keevy, J. (2022). *O apelo das microcredenciais: Implicações para o continente africano*. *Qualificações* *Estrutura.*
https://www.academia.edu/97038796/The_lure_of_micro_credentials_implications_for_the_African_Continental_Qualifications_Framework?email_work_card=viewpaper
- Lei do Quadro Nacional de Qualificações do Quênia 22 de 2014. Rev. 2018, 22/2014 (2018).
- Agência de Qualificações da Malásia. (2023). *Diretrizes para Boas Práticas: Verificação de Qualidade de Microcredenciais Autónomas*. Agência de Qualificações da Malásia.
- Maphosa, V., & Maphosa, M. (2023). Oportunidades e Desafios da Adoção de MOOCs em África: Uma Revisão Sistemática da Literatura. Em *Cursos Online Abertos Massivos — Prática Atual e Tendências Futuras*. <https://www.intechopen.com/chapters/1126035>
- Martinez-Marroquin, E., & Male, S. (2021). Microcredenciais para reconhecimento da aprendizagem no local de trabalho. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(1), 52–57.
- MICROBOL. (2020). *Microcredenciais ligadas aos Compromissos-chave de Bolonha. Relatório de pesquisa secretária*. <https://microbol.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2020/09/MICROBOL-Desk-Research-Report.pdf>

- Microbol. (2022). *Projeto europeu MICROBOL: Microcredenciais ligadas aos Compromissos-chave de Bolonha. Quadro Comum para Microcredenciais na EHEA*. Microbol.
- MicroCreds. (s.d.). Associação das Universidades Irlandesas. Consultado a 16 de setembro de 2024, de <https://www.iua.ie/ourwork/learning-teaching/microcreds/>
- Mwaba, M., Baldwin, N., & Richter, S. (2022). *As microcredenciais estão a ganhar popularidade, mas como devem ser moldadas?* Opções de Apólice. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/micro-credentials-training-education/>
- Quadro Nacional de Qualificações | Qualidade e Qualificações Irlanda. (s.d.). Consultado a 17 de setembro de 2024, de <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualificationssystem/national-framework-of-qualifications>
- Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia. (2022). *Melhoria da Relevância e Capacidade de Resposta: Aotearoa Novo A Zelândia Justificação para Microcredenciais*. <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Publications/Insights-papers/Microcredentials/Aotearoa-New-Zealands-early-micro-credentials-journey.pdf>
- Nic Giolla Mhichíl, M., Brown, M., Beirne, E., & Mac Lochlainn, C. (2020). *Um Roteiro de Microcredenciais: Moeda, Coesão e Consistência*. Universidade da Cidade de Dublin.
- Northeastern Global News. (2017). *A Northeastern University e a IBM fazem parceria primeiro para transformar crachás digitais em credenciais académicas para alunos em todo o mundo*, Northeastern Global News. <https://news.northeastern.edu/2017/09/25/northeastern-university-and-ibmpartnership-first-to-turn-digital-badges-into-academic-credentials-for-learnersworldwide/>
- NZQA. (s.d.). *Microcredenciais: NZQA*. Consultado 24 Setembro 2024, De <https://www2.nzqa.govt.nz/qualifications-and-standards/about-qualifications-and-credentials/micro-credentials/>
- NZQA. (2024). *Empilhamento Microcredenciais*. <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/Tertiary/Resources-for-tertiaryproviders/Stacking-micro-credentials.pdf>
- OCDE. (2021a). *Inovações em microcredenciais no ensino superior*. <https://www.oecdilibrary.org/content/paper/f14ef041-en>
- OCDE. (2021b). *Inovações em microcredenciais no ensino superior: Quem, O Quê e Porquê?* (39; Perspetivas de Política Educativa da OCDE). file:///C:/Users/gianc/Downloads/f14ef041en.pdf
- OCDE. (2021c). *Qualidade e valor das microcredenciais no ensino superior*. <https://www.oecdilibrary.org/content/paper/9c4ad26d-en>
- OCDE. (2023a). *Implementação da política de microcredenciais na Finlândia, República Eslovaca, Eslovénia e Espanha* [OCDE 86; OCDE Education Policy Perspectives, Vol. 86]. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c3daa488-en>
- OCDE. (2023b). *Microcredenciais para aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade: Usos e possibilidades* (OECD Education Policy Perspectives 66; OCDE Education Policy Perspectives, Vol. 66). <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>
- OCDE. (2023c). *Políticas públicas para uma aprendizagem eficaz de microcredenciais; OCDE Educação, Política Perspetivas, Vol. 85*. Direção para Educação e Competências. https://www.oecd.org/en/publications/public-policies-for-effective-micro-credentiallearning_a41f148b-en.html
- OCDE. (2023d). *Políticas públicas para uma aprendizagem eficaz de microcredenciais* (OECD Education Policy Perspetivas 85; OCDE Educação, Política Perspetivas, Vol. 85). <https://doi.org/10.1787/a41f148b-en>

- OCDE. (2024a). *Superar a escassez de talento na tecnologia. Contratação de competências em primeiro lugar, microcredenciais e divulgação inclusiva*.
https://www.oecd.org/en/publications/bridging-talent-shortagesin-tech_f35da44f-en/full-report/component-5.html#section-d1e2210-0b1293f559
- OCDE. (2024b). *Ultrapassar a escassez de talento na tecnologia: contratação centrada nas competências, microcredenciais e divulgação inclusiva*. OCDE.
<https://doi.org/10.1787/f35da44f-en>
- Oliver, B. (2022). *Em direção uma Definição Comum de Microcredenciais*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>
- Pichette, J., Rizk, J., & Brumwell, S. (2021). Compreender o Micro: Construir uma base de evidências para as Microcredenciais de Ontário. *Destaques da Inovação*, 3(1).
<https://doi.org/10.69520/jipe.v3i1.90>
- Pickard, L. (2018). A análise de 450 microcredenciais baseadas em MOOCs revela muitas opções. Little Consistência. *O Relatório por Classe Central*.
<https://www.classcentral.com/report/moocs-microcredentials-analysis-2018/>
- Pollard, V., & Vincent, A. (2022). Microcredenciais: Uma Contranarrativa Pós-Digital. *Ciência e Educação Pós-Digital*, 4(3), 843–859. <https://doi.org/10.1007/s42438-022-00311-6>
- Pouliou, A. (2024). *Explorar o surgimento das microcredenciais na educação e formação profissional (TVET)*. (Documento de Trabalho Cedefop, 22). Gabinete de Publicações.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6221>
- Puleng Modise, M.-E. (2022). A potencialidade dos MOOCs como ferramenta para alargar o acesso ao ensino superior no contexto africano: uma revisão sistemática. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(5), 84–103.
- Quadros de qualificação | Instituto para a Aprendizagem ao Longo da Vida*. (s.d.). Consultado a 19 de setembro de 2024, de <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/qualificationsframeworks>
- Reconhecimento das Microcredenciais para Educação e Formação | Espaço aberto*. (s.d.). Consultado a 30 de setembro de 2024, de <https://openspace.etf.europa.eu/content/recognition-microcredentials-education-and-training>
- Referenciando o Quadro de Qualificações de Malta (MQF) ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e ao Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior (QF-EHEA)* (5.ª Edição Revista). (2024). Autoridade de Ensino Superior e Complementar de Malta.
- Resei, C., Friedl, C., Staubitz, T., & Tobias Rohloff. (2019). *Microcredenciais na UE e no âmbito global*. FH Joanneum, Instituto Hasso Plattner.
- SAQA. (2022). *Registo de Qualificações e Parcialmente Qualificados*.
<https://www.saqa.org.za/wp-content/uploads/2023/02/Policy-and-Criteria-for-theRegistration-of-Qualifications-and-Part-qualifications-Amended-2022-1.pdf>
- O Banco Mundial, a UNESCO e a OIT. (2023). *Construir Melhores Sistemas Formais de TVET: Princípios e Prática em Países de Baixo e Médio Rendimento*.
https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/pdf/P175566137A5A20651A657168B5152205bf.PDF?_GL=1*1XO1ZH*_GCL_AU*Matuzdeit1
- trabalho, M. du, solidariedade, saúde e trabalho, M. du, & solidariedade, saúde e solidariedade. (26 de setembro de 2023). *Qualiopi | Marca de certificação de qualidade dos prestadores de formação*. Ministério do Trabalho, Saúde e Solidariedade.
<https://travailemloi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formationprofessionnelle/article/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-deformation>
- Usher, A., Wilson, I., MacLennan, T., & Izhanova, A. (2023). *Abordagens à Empilhabilidade de Microcredenciais. Opções para Ontário*. Associados em Estratégia do Ensino Superior (HESA).

- https://www.oncat.ca/sites/default/files/media-files/r2246_microcredentials_final_report_21-3-23.pdf
- Varadarajan, S., Koh, J. H. L., & Daniel, B. K. (2023). Uma revisão sistemática das oportunidades e desafios das microcredenciais para múltiplos intervenientes: aprendizes, empregadores, instituições de ensino superior e governos. *Revista Internacional de Tecnologia Educacional no Ensino Superior*, 20(1), 13. <https://doi.org/10.1186/s41239-02300381-x>
- Wang, L. (2022). Microcredenciais: Uma parte importante de um ecossistema maior. *UNESCO*. <https://www.unesco.org/en/articles/micro-credentials-important-part-biggerecosystem>
- Werquin, P., Castel-Branco, E., & Maindi, S. (2024). *Manual sobre o Reconhecimento da Aprendizagem Prévia para Profissionais*. ACQF.
- Autoridade de Qualificações da Zâmbia. (2022). *Diretrizes para o Registo e Acreditação de Qualificações. Estrutura das Qualificações*. <https://www.zaqa.gov.zm/wp-content/uploads/2022/06/Revised-Guidelines-forRegistration-and-Accreditation-of-Qualifications-on-the-ZQF-May-2022.pdf>