



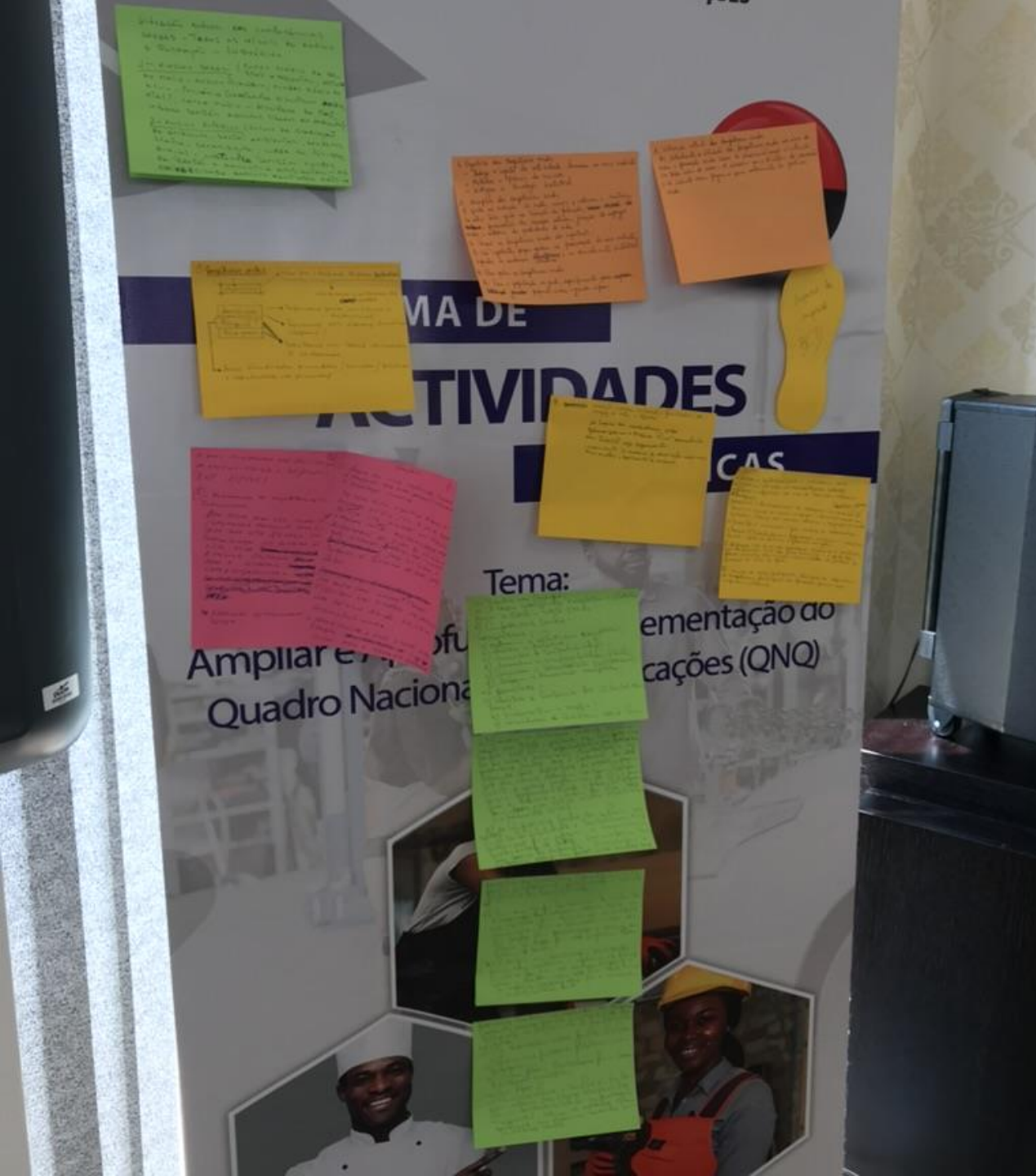
INSTITUTO NACIONAL
DE QUALIFICAÇÕES

Actividades Técnicas Sessões dos Dias 6 e 7 (final)

- **Tema 4: RVCC.**
- **Sumário**

Workshop 10-11 Fevereiro 2025

Euarda Castel-Branco



Agenda dia 11/Fev 2025



09.30: Breve recapitulação – 15 min

09.45: Roteiro RVCC – em Grupos, incl. apresentações – 55 min

10.40: Pausa café: 15 min

11.00 – 13.15: Webinar – Partilha de experiências RVCC: Quênia, Moçambique, Cabo Verde, Portugal

13.15-13.30: dos referenciais às microcredenciais (Dulcineia, INQ)

13.30-13.45: Sumário

Conclusão e encerramento

RVCC / RCA – Definição ILO (2018)

O reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL = RVCC = RCA) é um processo de identificação, documentação, avaliação e certificação dos resultados da aprendizagem formal, não formal e informal face às normas / referenciais utilizadas na educação e formação formais.

Por consequente, o RPL oferece uma oportunidade para as pessoas adquirirem qualificações ou créditos para uma qualificação ou isenções (da totalidade ou de parte do currículo, ou mesmo isenção de um pré-requisito académico para entrar num programa de estudos formal) **sem passarem por um programa formal de educação ou formação.**

O que é RVCC – RCA - RPL?

- Um processo
 - Uma avaliação
 - **(Não educação e formação formal, pelo menos não é o objectivo primário; apenas Gap Training)**
 - Todas as instituições de ensino e formação avaliam e validam os resultados da aprendizagem, mas o **RPL é específico principalmente porque não tem currículo de formação – baseia-se em referenciais de competências / resultados de aprendizagem e avaliação**
-

Glossário do ACQF – Resumo temático 1(2021)

- O Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL) é um processo através do qual a aprendizagem formal, não formal e informal é medida, mediada para o reconhecimento em diferentes contextos e certificada de acordo com os requisitos de crédito, acesso, inclusão ou progressão no sistema formal de educação e formação ou no local de trabalho.
- O objetivo é permitir o reconhecimento formal para os conhecimentos adquiridos ao longo da vida, como nos locais de trabalho, experiências sociais, leituras. O processo de RPL implica também a prestação de apoio a um candidato para garantir que os conhecimentos e aptidões são descobertos e exibidos em termos de uma qualificação relevante registada no Quadro Nacional de ~~Qualificações (QNQ)~~.

Algumas definições mais...

• Módulo

1. Um curso ou parte de um curso no contexto de um programa modular. Um módulo pode ser tomado individualmente ou combinado com outros módulos oferecidos (UNESCO - ISCED 2011).
2. Uma componente de uma qualificação maior, que é certificada de forma independente (ILO).
3. Um bloco autónomo de aprendizagem que pode ser concluído isoladamente ou como parte de um curso e que também pode resultar na obtenção de uma ou mais unidades de competência. (Austrália, NCVER).

<https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary>

• Unidades de competência

1. Um termo alternativo para um «módulo». Por vezes, o termo «módulo» é utilizado para uma componente de aprendizagem e ensino e «unidade» para uma componente de uma qualificação. (ILO)
2. As definições acordadas a nível nacional sobre as competências e os conhecimentos necessários para um desempenho eficaz num determinado emprego ou função. Identificam as competências e os conhecimentos como resultados que contribuem para toda a função de trabalho. As unidades de competência são uma componente aprovada dos programas de formação. (Austrália, NCVER)
3. Componente da norma de competências que indica uma função-chave ou um papel específico num determinado emprego ou profissão, que serve de base para a formação de um indivíduo no sentido de adquirir conhecimentos, aptidões e atitudes específicos necessários para satisfazer as exigências ou requisitos especiais de uma situação específica. (Filipinas, TESDA)

Angola - Decreto Presidencial nº210/2022

- g) «*Qualificação*» — o resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos;
- h) «*Referencial de Competências*» — o conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação;
- i) «*Referencial de Formação*» — o conjunto de informação que define os conteúdos e outros elementos relevantes para o desenvolvimento da formação, devendo adequar-se ao referencial de competências definido para a respectiva qualificação.

“Módulo” e “Unidade”:

- Não existem no glossário do DP nº210/22 nem da nova Lei n.º 16/24 do Sistema Nacional de Formação Profissional

Uma abordagem coordenada em todas as políticas

Uma abordagem coordenada do RVCC explora as interfaces e complementaridades entre os mecanismos de RVCC nas políticas de educação, emprego e social e formas de reforçá-los para alcançar uma abordagem integrada e impactos mais duradouros e substanciais



FUNÇÕES DO RVCC EM DIFERENTES POLÍTICAS

Políticas de educação

- Proporcionar um acesso mais flexível à educação e à formação
- Facilitar a isenção de parte(s) de um programa de educação e formação.
- Fornecer a base para a atribuição de qualificações completas.
- Inovação nos QNQ, CNQ, educação

Políticas de emprego

- Utilizar avaliações de competências no processo de recrutamento
- Apoiar a formação e as estratégias de desenvolvimento do pessoal dos empregadores
- Aumentar a retenção e motivação do pessoal e apoiar a progressão na carreira
- Facilitar e apoiar o desenvolvimento e mudança de carreiras
- Apoiar o desenvolvimento de uma oferta formativa à medida.

Políticas sociais

- Contribuir para a integração de indivíduos em risco de marginalização
- Proporcionar um processo de autorreflexão e contribuir para aumentar a autoestima dos indivíduos
- Contribuir para tornar visível a aprendizagem adquirida com a experiência do voluntariado, a animação socioeducativa e a participação cívica, em especial para os jovens que carecem de experiência profissional.

Algumas fontes...

- <http://www.anep.gov.mz/>
 - <https://snq.cv/>
-

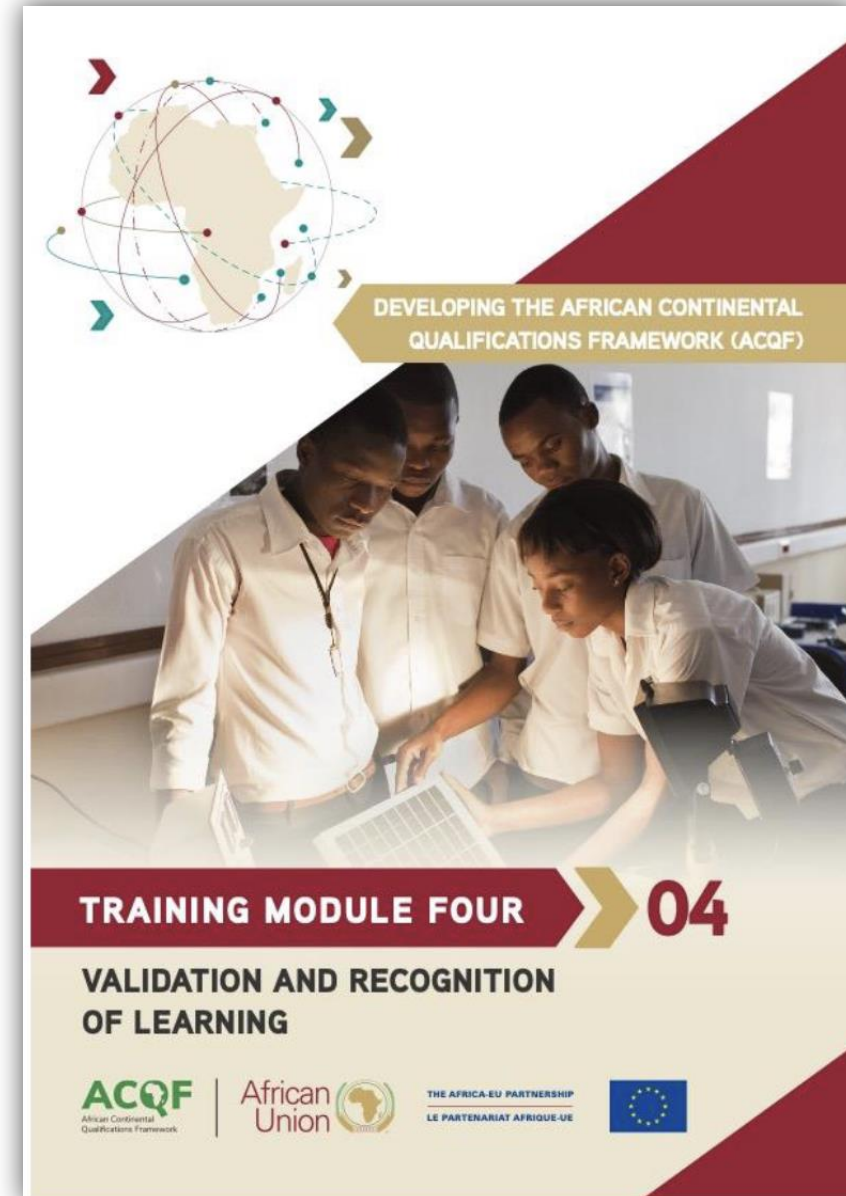
Políticas e diretrizes regionais africanas de RVCC

ACQF

- Documento de orientação do ACQF (2023)
- Diretriz 4: Validação e Reconhecimento da Aprendizagem
- Módulo de Formação 4: Validação e reconhecimento da Aprendizagem
- Resumo Temático
- Recurso do website: RPL dá-nos asas

SADC: Diretrizes RPL

EAC: Política de RPL



Novo Manual Africano de RVCC para os práticos / profissionais

130 páginas

5 capítulos

1. Introdução e contexto
2. O que é o RVCC / RCA (conceitos, oferta, procura, o que é e o que não é, mecanismo para promover ALV), garantia de qualidade)
3. Teorias da educação e aprendizagem subjacentes ao RVCC
4. Como fazer RVCC / RCA (40 páginas - regras para os práticos RVCC, garantir a aplicação das directrizes, exemplos de boas práticas de garantia de qualidade, percurso de avaliação individual, governação do RVCC / RCA, RVCC passo a passo, garantia de qualidade dos pilotos RVCC)
5. Estudos de casos de países africanos (7 países)

<https://acqf.africa/capacity-development-programme/training-modules/recognition-of-prior-learning-rpl-handbook-for-rpl-practitioners/reconhecimento-validacao-e-certificacao-de-competencias-rvcc-ca-manual-para-profissionais-de-rvcc-rca-pt>



**RECONHECIMENTO VALIDAÇÃO E
CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS
(RVCC/RCA)**

MANUAL PARA PROFISSIONAIS RVCC/RCA



ACQF
African Continental
Qualifications Framework

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

www.acqf.africa



Inventário da UE – Principal fonte de informação

- 2004, 2005, 2008, 2010, 2014, 2016, 2018, 2023 edições
- 39 country reports (covering 36 countries)
- Informação pormenorizada por sector
 - ✓ Subsector da educação
 - ✓ Formação Académica Geral
 - ✓ EFTP
 - ✓ EFTP Contínua
 - ✓ Ensino superior
 - ✓ Educação de adultos
 - ✓ Mercado de trabalho
 - ✓ Terceiro setor (sociedade civil)
- Estudos temáticos
- Casos de países internacionais
- Uma síntese das principais conclusões

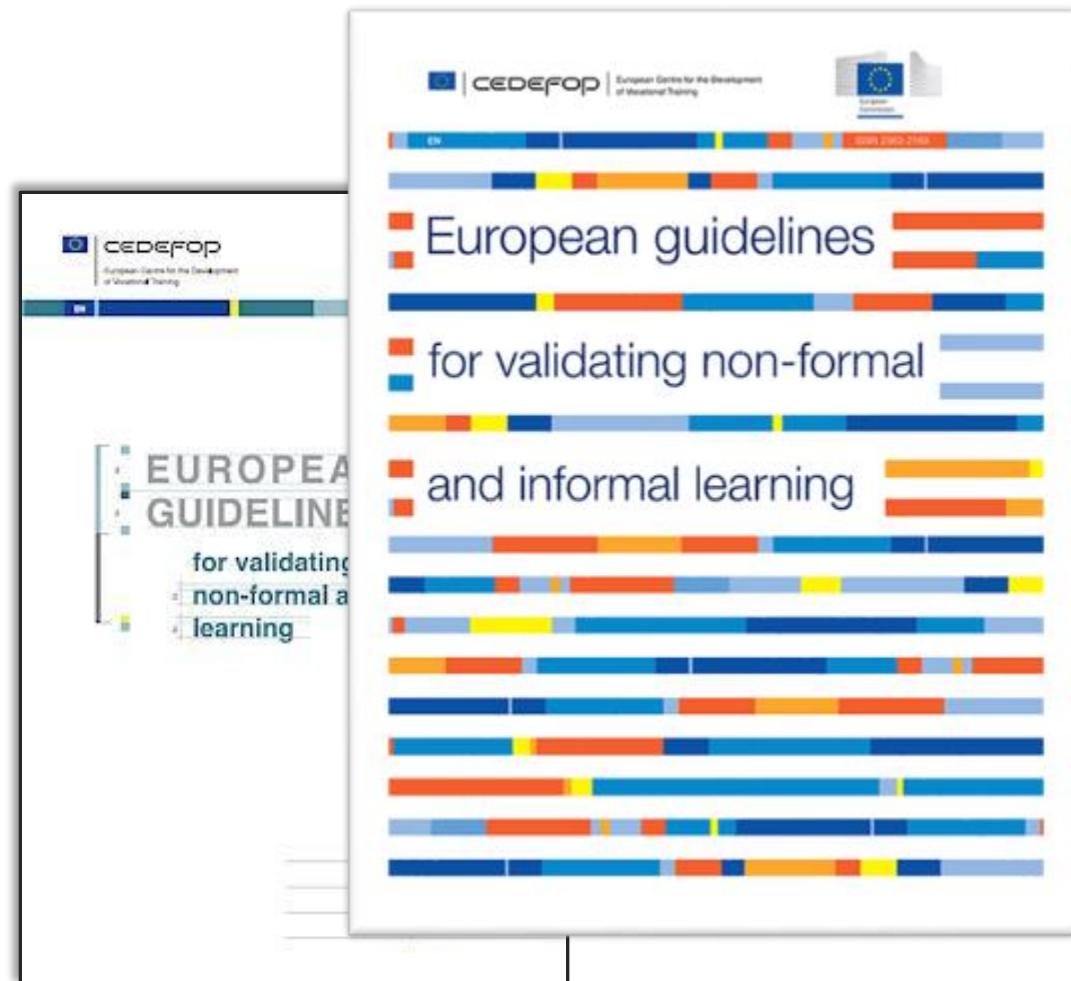
The image displays six thumbnails of reports from the 'European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update'. Each thumbnail includes the CEDEFOP logo, the title of the report, and a small graphic of the report cover. The reports shown are:

- Europe: 'European inventory on validation of non-formal and informal learning, 2023 update' (Overview report)
- Albania: 'European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Albania' (Country report)
- Austria: 'European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Austria' (Country report)
- Belgium-Flanders: 'European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Belgium-Flanders' (Country report)
- Belgium-French speaking community: 'European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Belgium-French speaking community' (Country report)

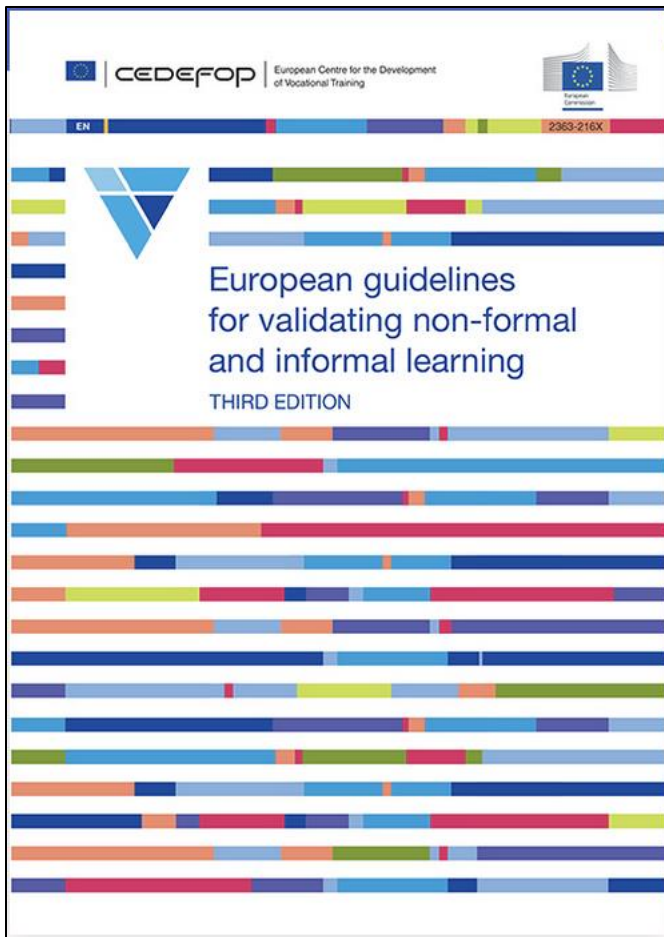


Os princípios fundamentais da Validação (= RVCC)

1. A centralidade do indivíduo
2. Objetivos da validação (4 fases)
3. Informação, orientação e aconselhamento
4. Coordenação das partes interessadas
5. Ligações para os QNQ
6. Normas e resultados de aprendizagem
7. Garantia de qualidade
8. Profissionais RVCC
9. Validação em contexto
10. Ferramentas de validação



Diretrizes Europeias: a nova edição (2022)



<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093#group-downloads>

Chapter 1

Purpose of the European guidelines

Chapter 2

2. Visão estratégica: indivíduo no centro

A strategic vision: the individual at the centre

- 2.1. Centrality of the individual
- 2.2. Four phases of validation
 - 2.2.1. Identification
 - 2.2.2. Documentation
 - 2.2.3. Assessment
 - 2.2.4. Certification
- 2.3. Different purposes and benefits of validation

Chapter 3

3. RVCC: Facilitador de ALV

Validation as a facilitator of individual, lifelong and life-wide learning

- 3.1. Validation contexts and transferability
 - 3.1.1. Validation in education and training
 - 3.1.2. Validation in the labour market
 - 3.1.3. Validation in the third sector
- 3.2. Validation in skills and lifelong learning strategies
- 3.3. Stakeholder involvement and coordination
- 3.4. Financing and cost
- 3.5. Validation professionals and their competences
 - 3.5.1. Counsellor/advisor
 - 3.5.2. Validation assessor
 - 3.5.3. Validation managers, administrators and external observers

Chapter 4

4. Oferta de RVCC

Validation provision elements

- 4.1. From learning outcomes to certification
 - 4.1.1. Learning outcomes
 - 4.1.2. Learning experiences, reference points and standards
 - 4.1.3. Validation in the context of changing qualifications and certificates
- 4.2. Information, awareness raising and outreach
- 4.3. Guidance and counselling
- 4.4. ICT and validation
- 4.5. Quality assurance

5. RVCC: metodologias e ferramentas

Chapter

Validation methodologies and tools

- 5.1. Balancing conflicting requirements 48
- 5.2. Validation methodologies and tools: fit for purpose? 48
- 5.3. Outcome and competence-oriented standards 49
 - 5.3.1. How to identify learning: the borderlines of learning domains 49
 - 5.3.2. How to identify outcomes of learning: criteria and constructs 49
- 5.4. Validation tools and techniques 50
 - 5.4.1. Self-assessment and self-declarative methods 52
 - 5.4.2. Fixed response/multiple choice (close-ended forms) 53
 - 5.4.3. Written tests (open-ended forms), including essay 53
 - 5.4.4. Dialogue or conversational methods 54
 - 5.4.5. Observations 54
 - 5.4.6. Simulation and controlled job practice 55
 - 5.4.7. Reports from others 55
 - 5.4.8. Portfolios 55

Chapter 6

Concluding remarks

- Acronyms 60
- References 61

Annex 1

- Key questions for the development and implementation of validation 63

Anexo 1: questões chave para o desenvolvimento e implementação da validação

Key questions on validation

- Is the individual perspective considered in all elements of validation?
- Have the objective, purpose and expected outcomes of validation been defined and clearly communicated?
- Is the purpose of validation reflected in the organisation and emphasis of its different phases?
- Do possibilities for validation exist in different contexts and what is their role:
 - in education and training?
 - in the labour market?
 - in the third sector?
- Does validation work with other policies and services?
 - Are roles and responsibilities of stakeholders clarified?
 - What steps are taken to avoid fragmentation and ensure a coherent approach?
- Can individuals transfer and accumulate validation outcomes across different contexts?
- Has sustainable financing been provided, and cost-sharing mechanisms agreed?
- Have the professional roles of validation practitioners been clarified, developed and supported?
- Is information on validation being provided in ways which ensure awareness, outreach and access?
- Is there provision of guidance and counselling before, during and after a validation process?
- Are learning outcomes used to define reference points for validation?
 - Are reference points and standards agreed among stakeholders?
 - How does validation relate to different credentials?
 - Are there clear links to NQFs?
- Has the potential of ICT been considered for improving validation?
- How has quality been assured in the validation process?
- Which validation methodologies are available and how can they be used and potentially combined for specific policies and practices?
 - Are validation methods fit for purpose?
 - Are tools reliable, valid and scalable?

Key questions on the centrality of the individual

- To what extent are individuals aware of, and have access to, validation?
- Are validation arrangements designed to capture diverse (and unexpected) learning experiences or do they address a limited (and predefined) set of experiences?
- To what extent does validation serve diverse individuals at different stages of their life? To what extent does it address lifelong and life-wide learning, employment careers and volunteering?
- Is the privacy and personal integrity of the candidates protected throughout the validation process?
- Have explicit procedures been put in place to guarantee confidentiality?
- What arrangements have been put in place to guarantee fair and equal treatment?
- Are there possibilities for appeal?
- Have ethical standards been developed and applied?
- Are the outcomes of the process the exclusive property of the candidate?
- Can the individual, if the opportunity arises, transfer and accumulate results of validation?
- Are individuals supported before, during and after the process?

Key questions on identification

- Are there templates and systematic ways of identifying learning outcomes?
- Is the identification phase limited to predefined areas of prior learning? What is the starting point for the identification of skills?
- How are standardised (for example ICT-based) and open (for example dialogue-based) identification methods mixed and balanced?
- How is guidance and counselling supporting and interconnected with the identification phase?
- How is the identification process supported by professionals?

Key questions on documentation

- Is there agreement on which evidence to accept for validation?
- Have end-users, notably individuals, been made aware of what is accepted as evidence?
- Are the formats used for documenting non-formal and informal learning generally known and/or accepted?
- To what extent do existing documentation formats support the transfer and portability of evidence gathered in the context of validation?

Key questions on assessment

- Are assessment tools adapted to the individual's needs and characteristics?
- Are validity, reliability, accessibility and fairness assured?
- Can assessment results be contested?
- Have the conditions for assessment been clearly defined and communicated in terms of procedure, tools and evaluation/assessment standards:
 - to candidates?
 - to employers and education institutions?
- Is feedback regularly collected and analysed?

Key questions on certification

- Is the awarding body known?
- Is the process leading to the award transparent?
- To what extent can the outcomes of validation (qualifications, certificates, credentials, etc.) be exchanged into further education, job opportunities?
- Are certifications obtained through validation linked to NQFs?

Key questions on objectives and benefits

- Has the purpose of validation been defined and clearly communicated?
- Have the phases of the validation process been clearly defined to address the purpose of validation?
- Is the purpose of validation reflected in the structure and emphasis of the different phases of validation?
- Are benefits of validation clearly communicated to the individual?

Key questions on education and training

- Has the purpose of validation within education and training been clarified and clearly communicated to individuals?
- Is validation offered in all parts of education and training systems?
- Does validation offered in different parts of the education and training system build on similar or different principles? Is there coherence on validation across different parts of education and training?
- Can validation arrangements in different parts of education and training aid progress across types and levels of education? To what extent can validation results be used across different parts of education and training?
- How is validation linked to credit transfer and accumulation?

Key questions on labour market

- Are there systematic validation possibilities in the labour market?
- Is there a coherent approach to validation in the labour market across different labour market actors?
- Has the purpose of validation within the labour market initiatives been clarified and clearly communicated to individuals?
- Are there possibilities of connecting certificates obtained through validation in the labour market to formal education programmes?
- What is the value of labour market certificates and can they be acquired through validation?
- Is validation used and connected to up- and reskilling initiatives?
- Can results of a validation process in the labour market be used in other contexts, for example to access formal education programmes?

Key questions on third sector

- Are there systematic validation possibilities in the third sector?
- Have the objectives of validation within third sector initiatives been clarified and clearly communicated to individuals?
- Are there possibilities of connecting certificates obtained through validation in the third sector to formal education programmes?
- Can results of a validation process in the third sector be used in other contexts, for example to access formal education programmes?

Key questions on skill and lifelong learning strategies

- Have the role and purposes of validation within education and training, labour market and social policies been clarified?
- Are there guidelines or frameworks that govern the relationship of validation with other services, for example career guidance and public employment services?
- Are there forums in which diverse actors governing different policy fields can come together to discuss validation issues?

Key questions on stakeholder involvement

- Are different stakeholders aware and do they accept the validation outcomes?
- Are different stakeholders involved in the design, implementation and execution of validation arrangements?
- Is there dialogue between social partners, education and training institutions and civic society organisations on the role of validation practices?
- Have single or multiple legal framework(s) been put in place that govern the relationship between actors in relation to validation?
- What administrative processes are in place (contact and information procedures, recording and monitoring of results, shared quality assurance arrangements)?
- What networking possibilities are there for stakeholders? What are the forums in which validation can be discussed and agreed upon?
- Who is responsible for coordination at national, regional and local levels? How is consistency and coherence across levels assured?
- What mechanisms exist for the direct experience of validation system users to contribute to, inform and review national policy and procedures for validation?

Key questions on financing and cost

- Is there a sustainable model of financing validation?
- Are the criteria for the provision of funds incentivising the use of validation processes?
- Are there shared costing mechanisms in place for validation? Is it possible to reach an agreement on cost distribution among relevant stakeholders?
- What funding instruments are in place to incentivise and support individuals' uptake and institutional offers?
- Is information on the costs and benefits of validation clear and delivered to the individual in a timely manner?
- Have the elements that contribute to the cost of validation been defined?
- Are there elements in place to collect the information needed in terms of cost?
- Is it possible to carry out cost-benefit analysis of validation?

Key questions on validation professionals and their competences

- What requirements, if any, have been set for:
 - counsellors and guidance personnel?
 - assessors?
 - other practitioners involved in validation?
- Is there a strategy in place for the professional development of these practitioners?
- Is the professional development of validation professionals coordinated between different sectors and arrangements?
- Can a community of practice for validation professionals be developed, supporting networking and professional development?

Key questions on learning outcomes and validation

- Is the validation process using a reference point (standard, curricula, programme description) based on input or outcome expectation?
- What is the focus of the expected learning outcomes in terms of breadth (knowledge, skills and/or competences) and depth (levels and complexity)?
- Is the scope of the reference point sufficiently widely defined to capture the learning taking place outside formal education and training?

Key questions on learning experiences

- What kind of knowledge has been acquired?
 - basic knowledge (literacy, numeracy, etc.)
 - technical and specialised knowledge
- Which skills are covered?
 - practical skills (related to tasks, functions and/or occupations)
 - analytical skills
- Which wider, transversal skills and competences have been acquired?
 - self-management skills and competences (time-management, learning to learn, etc.)
 - communication skills and competences (oral and written presentations, etc.)
 - social skills and competences (teamwork, management of others, etc.)
- At what level of complexity (depth) has the individual acquired learning? Can the depth and complexity of learning be specified by referring to formal levels and/or with action verbs?

Key questions on standards and reference points

- Are the reference points for validation clearly identified?
- Is there stakeholder involvement in the development of the reference points? Are standards built on consensus and dialogue?
- Is the reference point for validation communicated with the candidate?
- Is the reference point opening up to the diversity of the individual's learning experiences, or does it require narrowing down?
- Is the reference point embedded in a limited education, training and/or occupation sector, and are the experiences gained outside this addressed?
- Are there feedback mechanisms in place for the development of the reference points?

Key questions addressing the validation link to credentials

- Can the content and profile of a credential or certificate be presented in terms of learning outcomes?
- To what extent can the content and profile of credentials and certificates be compared?
- How can the content and profile of credentials and certificates be more systematically captured and compared? Is digitalisation playing a role?
- How can the content and profile of certificates and credentials be included (reliably and validly) in validation?

Key questions on links to qualification frameworks

- Are stakeholders aware of, and do they understand, NQFs, their levels and descriptors?
- Are validation arrangements (all/only some) seen as an integrated part of the national qualifications system and as a normal route to qualifications?
- What is the relationship between validation and the NQF?
- To what extent can validation be used to support progression between all types and levels of qualification in the NQF?
- Is there a link between validation and (possible) credit transfer and accumulation arrangements?

Key questions on awareness raising, information and outreach

- What measures are in place to increase awareness?
- Is information on cost, benefits and the process available and easily accessible?
- How is the information made easily available?
- Do the different actors involved provide coherent, complementary information?
- How can public and private stakeholders cooperate to offer better information on validation?
- Are past users given a voice to promote validation initiatives?

Key questions on guidance and counselling

- Is there integration of career guidance with validation services and policies at a systemic level?
- To what extent are existing career guidance and counselling services (for example, in education and training, labour market and social services) connected and coordinated with existing validation services in different settings?
- To what extent is career guidance provided before, during and after validation processes?
- How can existing career guidance and counselling service networking be improved to address all potential target groups for validation?
- What kind of coordination mechanism is used to ensure that candidates are served where they live, study and work?
- Do guidance services provide information on the possibilities, costs and benefits of validation?
- Are guidance practitioners aware of, and trained on, existing validation possibilities?

Key questions on ICT and validation

- Are there existing ICT systems that can be connected to validation?
- Are digital technologies used to register and keep track of the learning achievements of individuals?
- Is there consensus on what fields the digital certification should provide?
- Are the costs and benefits of developing ICT systems considered?
- Are there mechanisms to control the quality and legitimacy of digital certificates?

Key questions on quality assurance

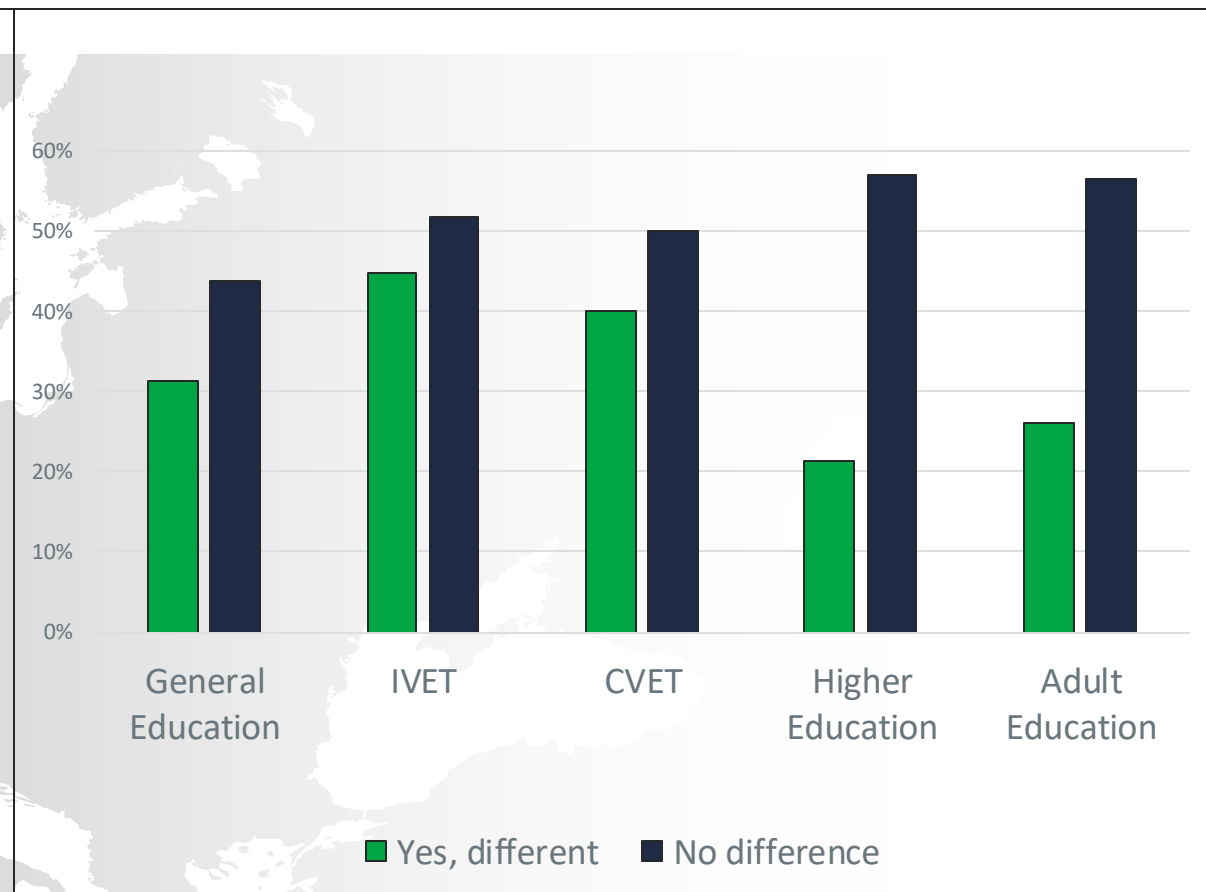
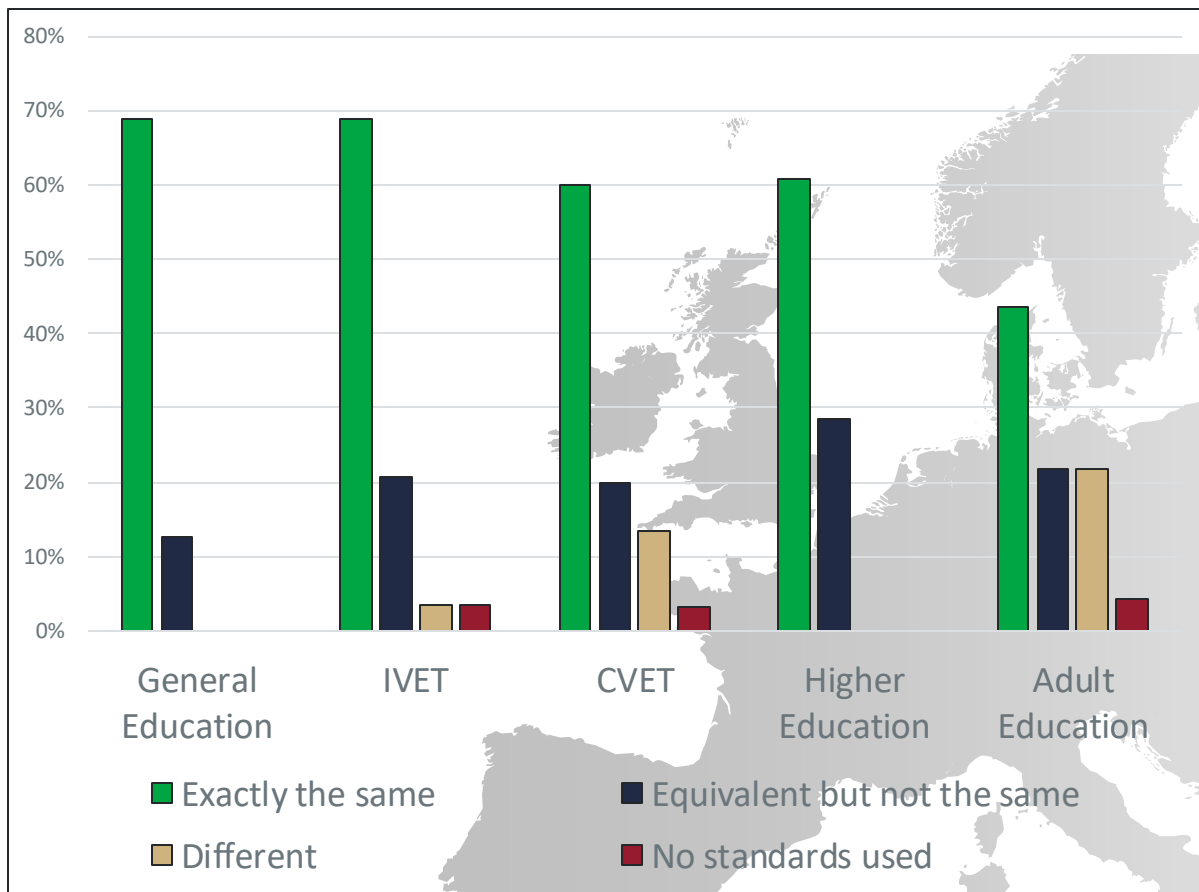
- Have explicit and integrated quality assurance measures been put in place for validation? If so:
 - do these measures reflect an explicit and agreed quality strategy?
 - how does the quality strategy address key objectives like reliability, validity and credibility of the process?
- Who are the actors involved, at different levels, in implementing this quality strategy?
- How are quality assurance arrangements divided between internal and external assurance and control?
- Are processes and outcomes being monitored and has a system for feed-back from users/customers been put in place?
- To what extent is research and evaluation of validation systems and processes supported?

Key questions on validation tools and techniques

- ❑ Does the choice of methodologies consider the individual circumstances and characteristics?
- ❑ Are methodologies fit for purpose and in line with validation objectives? Is their purpose clearly informed?
- ❑ Are methodologies free from bias and how is fair treatment assured?
 - In what way do methodologies balance the criteria of reliability, validity, scalability and cost?
 - Are validation methodologies reliable, valid and scalable?
 - Do validation methodologies capture the variety of learning outcomes of individual experiences?
 - Are methodologies predictable, transparent and repeatable?
 - Can methodologies be replicated and used in different contexts while maintaining validity and reliability?
 - Has the cost of developing and maintaining methodologies been considered?
- ❑ Have technical consideration related to nature of assessment, criteria constructs and learning domains been clarified and agreed among stakeholders?
- ❑ Which validation methodologies are available and how can they be used and potentially combined for specific policies and practices, and for specific purposes?

Em que medida os referenciais utilizados para RVCC se relacionam com os utilizados no sistema de ensino formal

Os certificados obtidos através da validação são diferentes dos obtidos através da educação formal (% das modalidades de validação em E&T)



Fonte: Inventário Europeu 2018

Roteiro RVCC – Trabalhos de Grupo

Roteiro RVCC Angola (debate em grupos)

1. Objectivos, benefícios

2. Ligações ao QNQ

3. Referenciais

6. Boas práticas: sectores, empresas, entidades form

5. Existente favorável no ETFP, ES

4. Pilotar o RVCC: ideias

7. Inclusão: igualdade dos certificados

8. Capacitar todos os actores

9. Formalizar a economia e emprego

Sumário

1. Temas inovadores:

- Abrangência do QNQ: completar, alargar, aprofundar – **CONSENSO**
- Microcredenciais! - **CONSENSO**
- Competências – qualificações - empregos verdes; transversais, específicas e altamente especializadas - **CONSENSO**
- Garantia de qualidade
- RVCC - **CONSENSO**

2. Interligação e complementaridade entre os temas e ferramentas (ex.: microcredenciais e RVCC):

- A nível das política, das medidas, da governação e da monitorização

3. Diploma legal é fundamental, mas sózinho é insuficiente:

- Antes: documento conceptual e técnico
- Depois: regulamentos e orientações metodológicas
- Sensibilização e formação dos actores, instituições, parceiros

**Dia 10/Fev 2025:
RVCC**

Programa de actividades técnicas INQ – Janeiro-Fevereiro 2025

Tema 1

- Completar o QNQ
- Microcredenciais

Tema 2

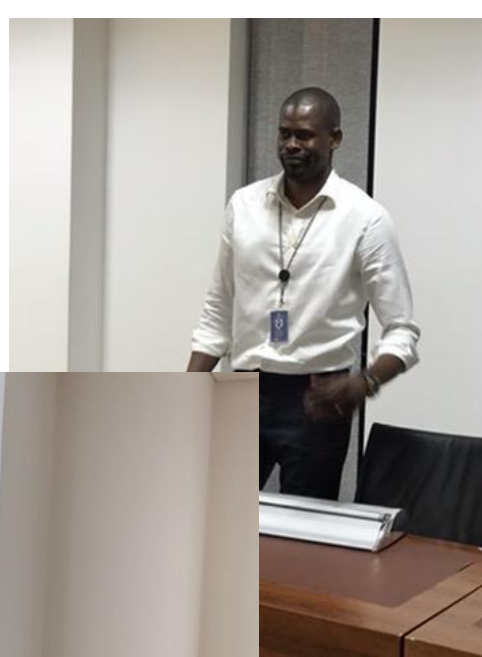
- Garantia de qualidade
- Microcredenciais

Tema 3

- Competências e empregos verdes

Tema 4

- RVCC
- Competências digitais. RVCC na prática







**Família QNQ cheia
de vigor e
engajamento**

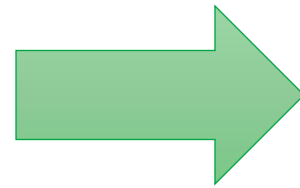


01

**RVCC: enquadramento,
conceitos, objetivos,
tendências**

Dia 6**• Tema 4: RVCC**

Conceitos, objetivos, benefícios, fases, requisitos. Casos

**Dia 7**

- **Tema 4: Competências digitais**
- **RVCC: Partilhas com os países PALOP**

Conceitos, princípios, aplicabilidade, casos concretos práticos

Enquadramento

Pessoas, sociedade, economia... necessidades

Justiça social

Planeta Verde

Paz e estabilidade

Empregos

Investimentos

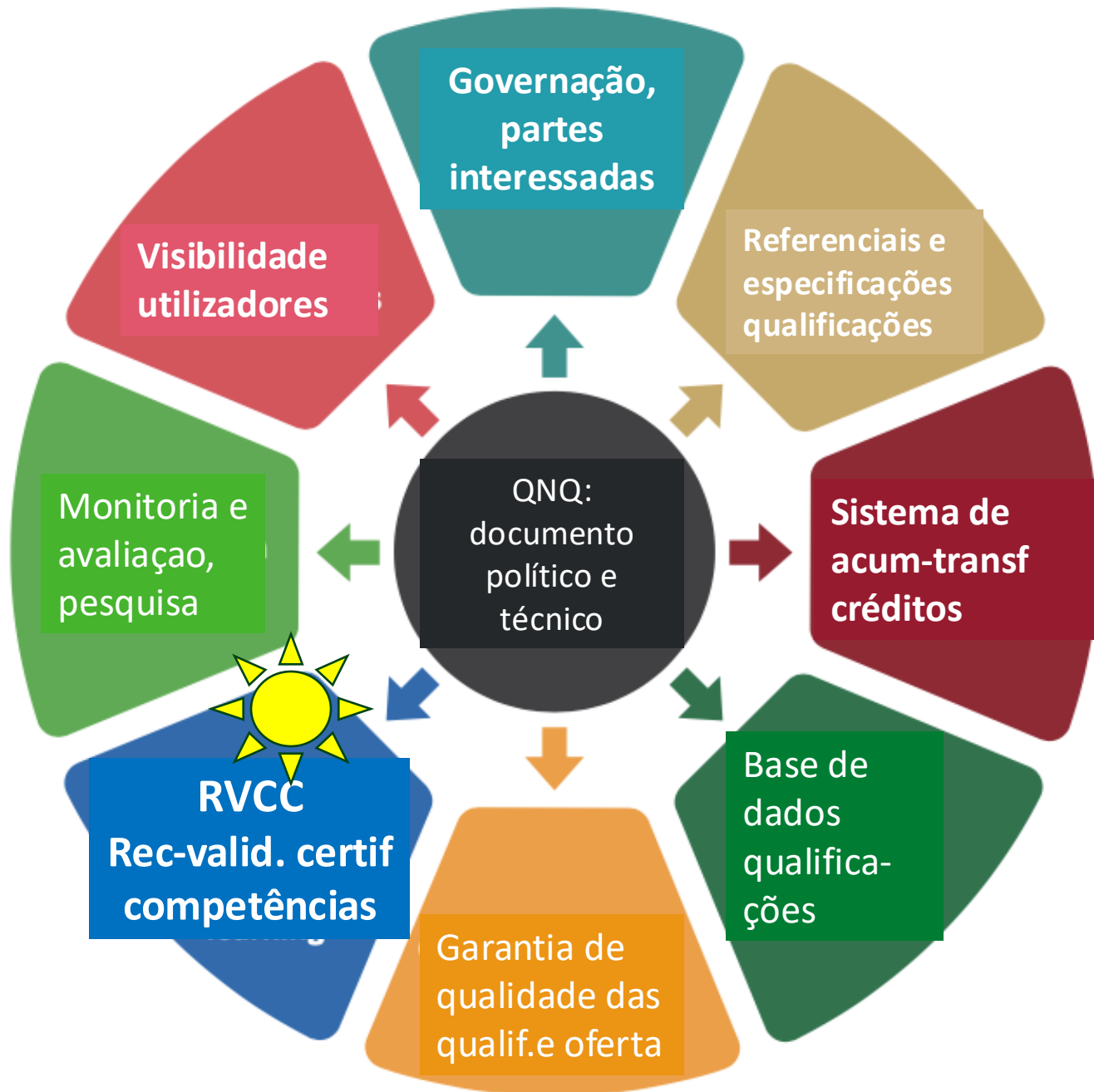
Meios de subsistência

Competências e
qualificações

**Aprendizagem ao
longo da vida**

Acesso e Educação de
qualidade





- QNQ: uma visão sistémica ou um ecossistema - **ALV**
- Os QNQ não funcionam isoladamente
- O QNQ deve adaptar-se à mudança e responder às novas exigências decorrentes da transformação do trabalho, da tecnologia, da aprendizagem, da mudança clima e da demografia.
- Os QNQ e QRQ pertencem a todas as partes interessadas

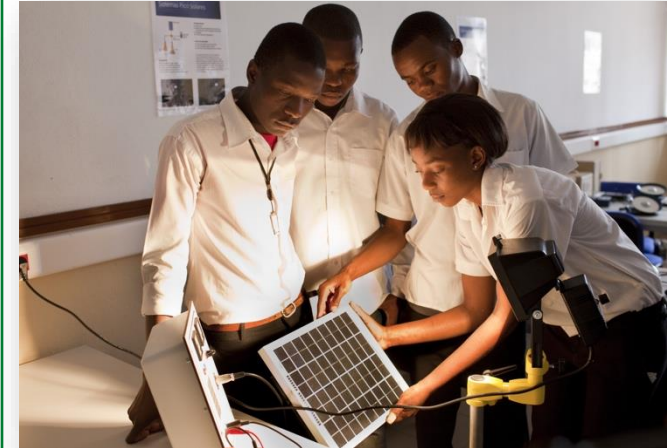
QNQ – todas as formas de aprendizagem (formal, não-formal, informal)

Quadros de qualificações...

- São eficazes e impactantes se trabalharem com o ecossistema mais vasto da educação e da formação e contribuírem para os objetivos e estratégias nacionais
- Necessidade de estar aberto à inovação e à adaptação para continuar a ser pertinente
- Governança de QF: participativa, inclusiva, baseada na competência técnica. "O QNQ é de todos"

Tendências importantes relacionadas com os quadros de qualificações:

- Abertura crescente às qualificações e credenciais de diferentes tipos
- Apoiar o acesso, a inclusão, a progressão, a transparência e a comparabilidade
- Abrangente e inclusivo de qualificações e credenciais de todos os subsetores (QEQ – QEQ para ALV) e todos os modos de aprendizagem (F-NF-I)
- Digitalização: de qualificações e credenciais; registos e catálogos de qualificações



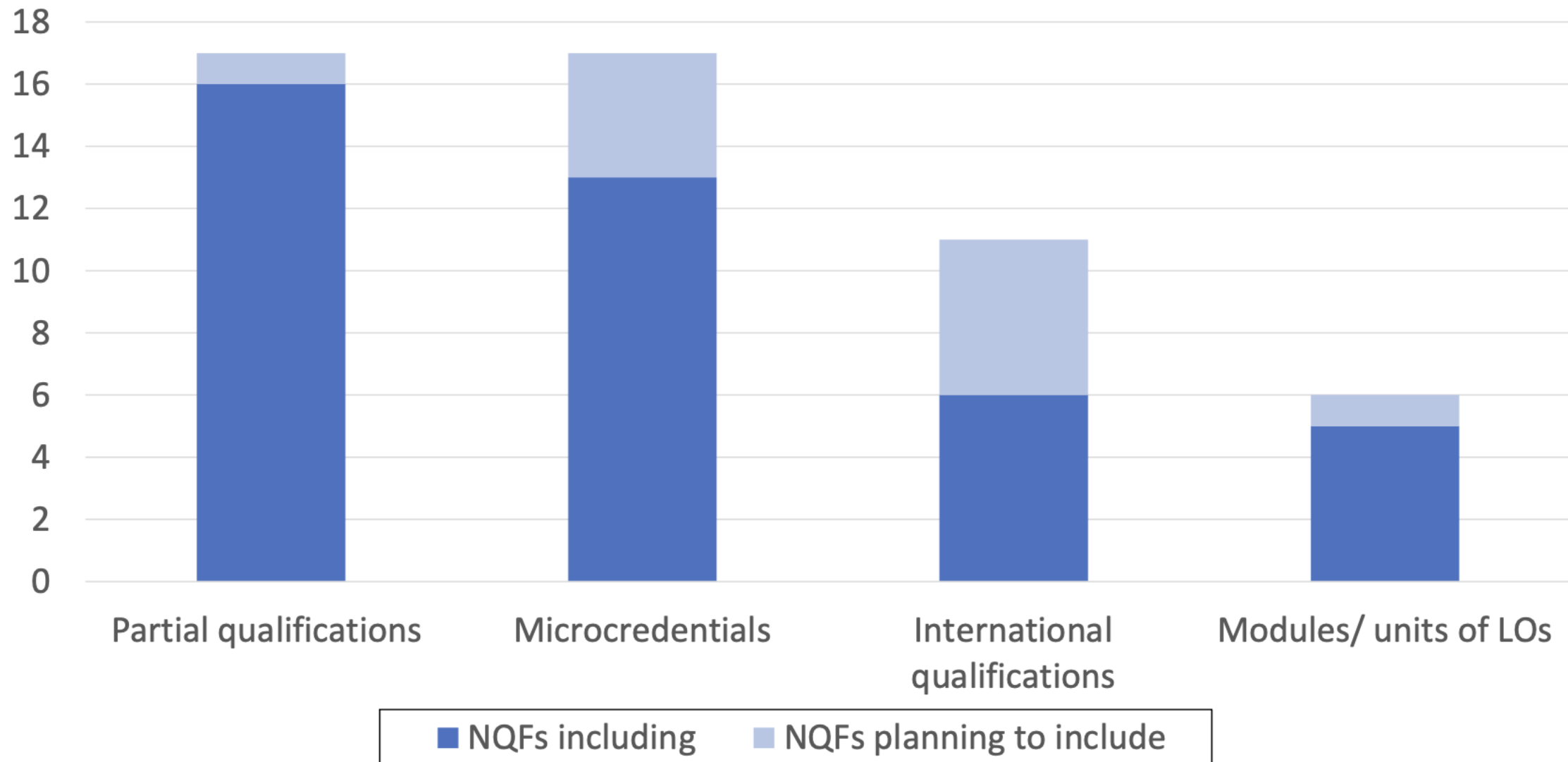
Os quadros de qualificações estão a mudar...

- Objetivos dos QNQ...
- Governação e objectivos da Autoridades de Qualificações (SAQA...)
- **Âmbito de aplicação: AMPLO e INCLUSIVO - abertura a novos tipos de qualificações; aprendizagem não formal e informal; microcredenciais**
- **Novas competências: verdes, digitais**
- Digitalização: aprendizagem, certificação, bases de dados de qualificações acessíveis em linha
- Descritores de nível
- Instrumentos de cooperação e transparência regionais e globais



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA](#)

Tipos de qualificações novos / alternativos nos QNQ



O que é um QNQ? (1)




- Um quadro nacional de qualificações (QEQ) é «**uma política e um instrumento para o desenvolvimento e a classificação das qualificações** de acordo com um conjunto de critérios para níveis específicos de **aprendizagem alcançados**, que **visa integrar e coordenar os subsistemas nacionais de qualificações e melhorar a transparência, o acesso, a progressão e a qualidade das qualificações em relação ao mercado de trabalho e à sociedade civil**».

Fonte: Recomendação do QEQ de 2017

- Um instrumento para o desenvolvimento, classificação e reconhecimento de aptidões, 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 daquilo que **o/a aprendentes deve saber ou ser capaz de fazer, quer aprendido em sala de aulas, no local de trabalho ou menos formalmente.**
- O quadro de qualificações indica a comparabilidade das diferentes qualificações e a forma como se pode progredir de um nível para outro, dentro e entre profissões ou sectores industriais (e mesmo entre domínios profissionais e académicos, se o QNQ for concebido para incluir qualificações profissionais e académicas num quadro único).

Fonte:

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



KNQF STRUCTURE

KNQF Level	General and Further Education and Training Sub-Framework		Notional hours (minimum)
10	Doctorate Degree		3600 after KNQA level 9
9	Master's degree		2400 after KNQA level 7
8	Post-Graduate Diploma	Professional Bachelor's Degree	1200 after KNQA level 7 or 6000 after KNQA level 2
7	Bachelor's Degree		Master Crafts Person -I or Management Professional 4800 after KNQA 2 or 2400 after KNQA level 6
6	National Diploma		Master Crafts Person -II or Professional Diploma 2400 after level 2 or 1200 after KNQA level 5
5	Craft Certificate National Certificate National Vocational Certificate-IV		Professional Certificate or Master Craft Person III 1200 after KNQA level 2 or 600 after level 4
4	National Vocational Certificate- III/Artisan Certificate		National Skills Certificate -I GTT-I 600 after KNQA level 2 or 300 after level 3
3	National Vocational Certificate-II		National Skills Certificate -II / (GTT - II) 300 after KNQA level 2
2	Secondary Certificate	National Vocational Certificate-I	National Skills Certificate -III / Government Trade Test (GTT-III) Primary Education (Level 1)
1	Primary Certificate		Basic Skills/Skills for Life Birth Certificate

GHANA - NOVO QNQ



► Overview of NQFs in Africa – a wider coverage of countries

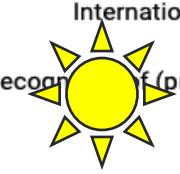
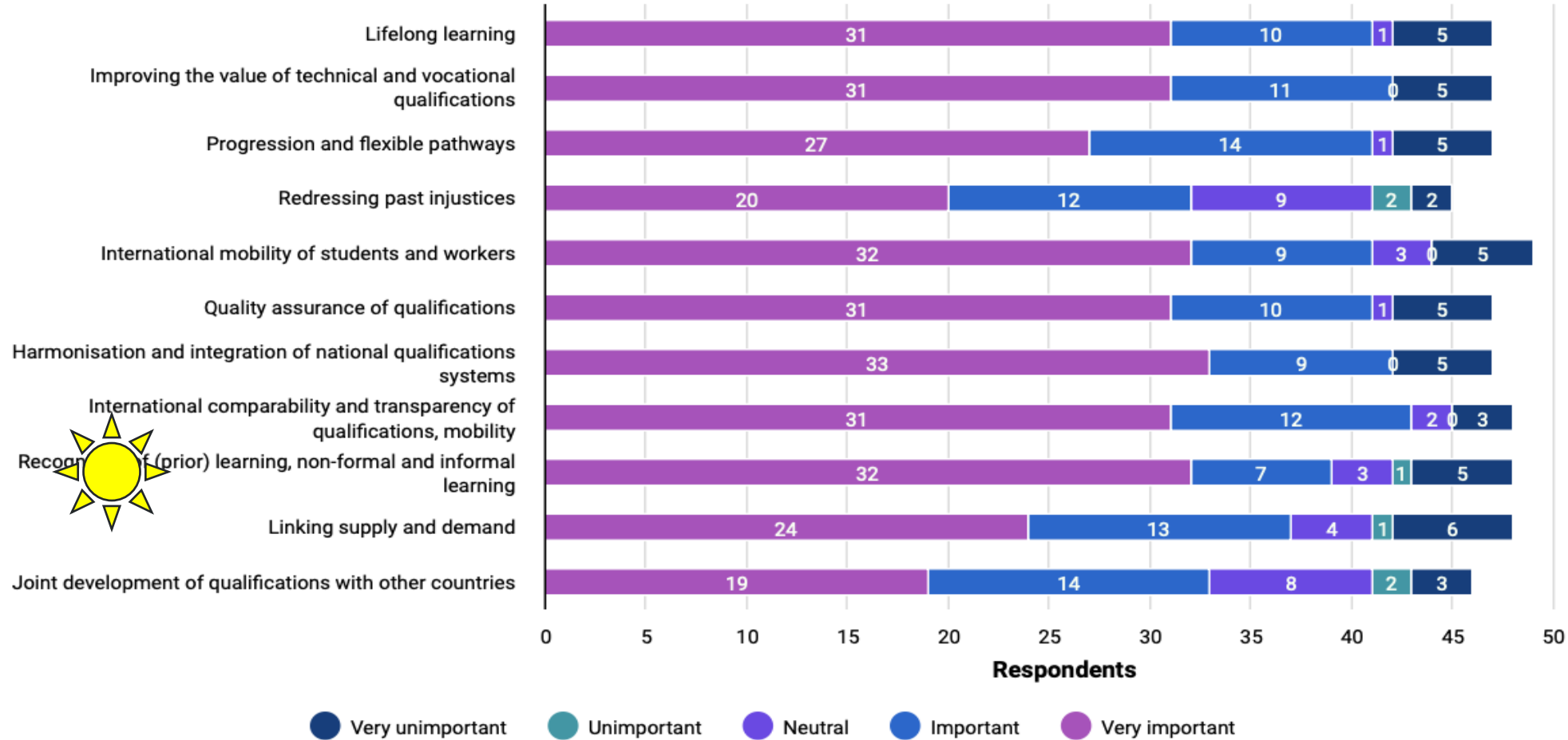
Stage of NQF development and implementation	NQFs in Africa	Countries
Stage 1: NQF development not started	4	Burkina Faso Chad, Gabon, S. Tomé and Príncipe
Stage 2: NQF in early thinking	4	Senegal, Somalia, Democratic Republic of Congo, South Sudan
Stage 3: NQF in development and consultation	14	Cameroon, Djibouti, Ghana, Guinea-Bissau, Malawi, Nigeria, Sierra Leone, Sudan, Uganda, Madagascar, Côte d'Ivoire, Liberia, Morocco, Republic of Congo
Stage 4: NQF in place (fully developed, approved as a legal act, started implementation)	12	Angola, Eswatini, Ethiopia, Gambia, Mozambique, Tanzania, Tunisia, Zimbabwe, Burundi, Egypt, Lesotho, Rwanda
Stage 5: NQF operational and reviewed	8	Cabo Verde, Kenya, Namibia, Seychelles, South Africa, Zambia Botswana, Mauritius
TOTAL number of countries in this overview	42	

Inquérito sobre QNQs em África 2024

ACQF

28 países responderam

► Possible objectives of NQFs



Recogn

Joint development of qualifications with other countries

The survey has asked respondents to rank different types of possible objectives of NQFs. Results show that some objectives enjoy more priority while a few possible aims of NQFs have also been ranked lower.

- **Three objectives** have been consistently ranked high: the **harmonisation and integration of national qualifications systems** (89.4% or 42 respondents indicated to be at least important or very important), the **international comparability and transparency of qualifications and mobility** (89.6% or 43 respondents) and **improving the value of technical and vocational qualifications** (89.4% or 42).

RVCC

ACQF

RVCC

Tornar visíveis as competências de cada indivíduo

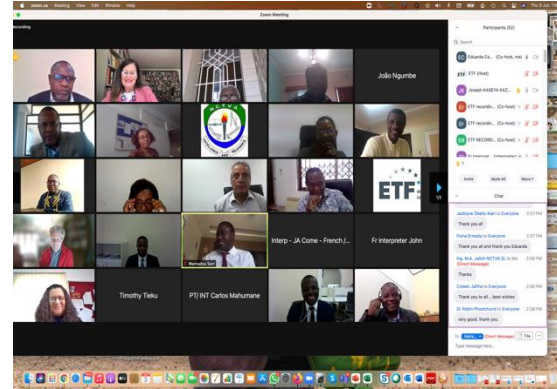


RVCC / RCA dá-nos asas

Reconhecimento, validação e
certificação de competências
(RVCC, RCA, RPL, VAE...)



Aprendizagem – em todo o lado, muitos modos e objetivos diversos



KNQA
Recognition of Prior Learning (RPL)
Sajilisha ujuzi wako kupitia RPL

Are you seeking to certify your skills?
Then RPL is here for you
Visit: www.knqa.go.ke

KNQA
Recognition of Prior Learning (RPL)
Janjarutan kitalanta

Visit: www.knqa.go.ke

The advertisement features the KNQA logo and text in both English and Swahili. It includes two circular inset images: one showing a person working at a computer and another showing a person in a lab coat working with equipment. The overall design is professional and informative.



GUIDELINES FOR IMPLEMENTATION OF RECOGNITION OF PRIOR LEARNING IN KENYA

June, 2021

The cover features a green background with a circular graphic element in the top left corner, composed of concentric arcs in white, red, and green. The title is centered in white, uppercase letters.



ACQF **Tornar visível o invisível: as competências adquiridas pela experiência / informal, não-formal**

A aprendizagem não formal e informal são partes fundamentais da aprendizagem ao longo da vida

As pessoas aprendem a qualquer momento, em qualquer lugar ao longo da vida, não só em sistemas e percursos formais de educação e formação, mas também em contextos de aprendizagem não formais e informais.

O crescimento da aprendizagem digital e online, o acesso a ferramentas digitais de avaliação de competências e credenciais digitais são novas dimensões e potencialidades do RVCC / RCA, que pode beneficiar os candidatos, e a eficácia dos sistemas RVCC / RCA

Processo de confirmação, por um organismo autorizado, de que os resultados de aprendizagem (conhecimentos, saber-fazer, informação, valores, aptidões e competências) adquiridos em contextos não formais ou informais foram avaliados de acordo com as normas pertinentes.

De notar!

- A validação dos resultados de aprendizagem não formal e informal consiste em quatro fases: identificação, documentação, avaliação e certificação dos resultados de aprendizagem;
- Torna visíveis os conhecimentos e as competências dos indivíduos e aumenta o seu valor;
- A validação refere-se a vários termos e siglas, incluindo: avaliação da aprendizagem experiencial prévia (APEL); acreditação de aprendizagem experiencial prévia; avaliação da aprendizagem prévia (APL); reconhecimento da aprendizagem não formal e informal (RNFIL); reconhecimento de aprendizagens prévias (RPL); validação da aprendizagem não formal e informal (VNFIL). Todos estes termos englobam noções relacionadas de processos semelhantes, relacionados com tornar visível e valorizar os conhecimentos e competências que os indivíduos possuem.



Quem é elegível para RPL / RVCC

- ❑ Indivíduos que têm conhecimentos, aptidões e competências – mas não uma qualificação.
 - ❑ **OBSERVAÇÃO!**
 - ✓ O RPL avalia os resultados de aprendizagem alcançados através da aprendizagem anterior, não os percursos de aprendizagem anteriores (escolaridade)
 - ✓ RPL não é adequado para indivíduos sem experiência, nem aptidões e competências
 - ✓ RPL se usa para o reconhecimento entre países de qualificações formais
-

Qual a sua opinião...

GUIDELINES FOR
IMPLEMENTATION
OF RECOGNITION
OF PRIOR
LEARNING IN
KENYA

June, 2021



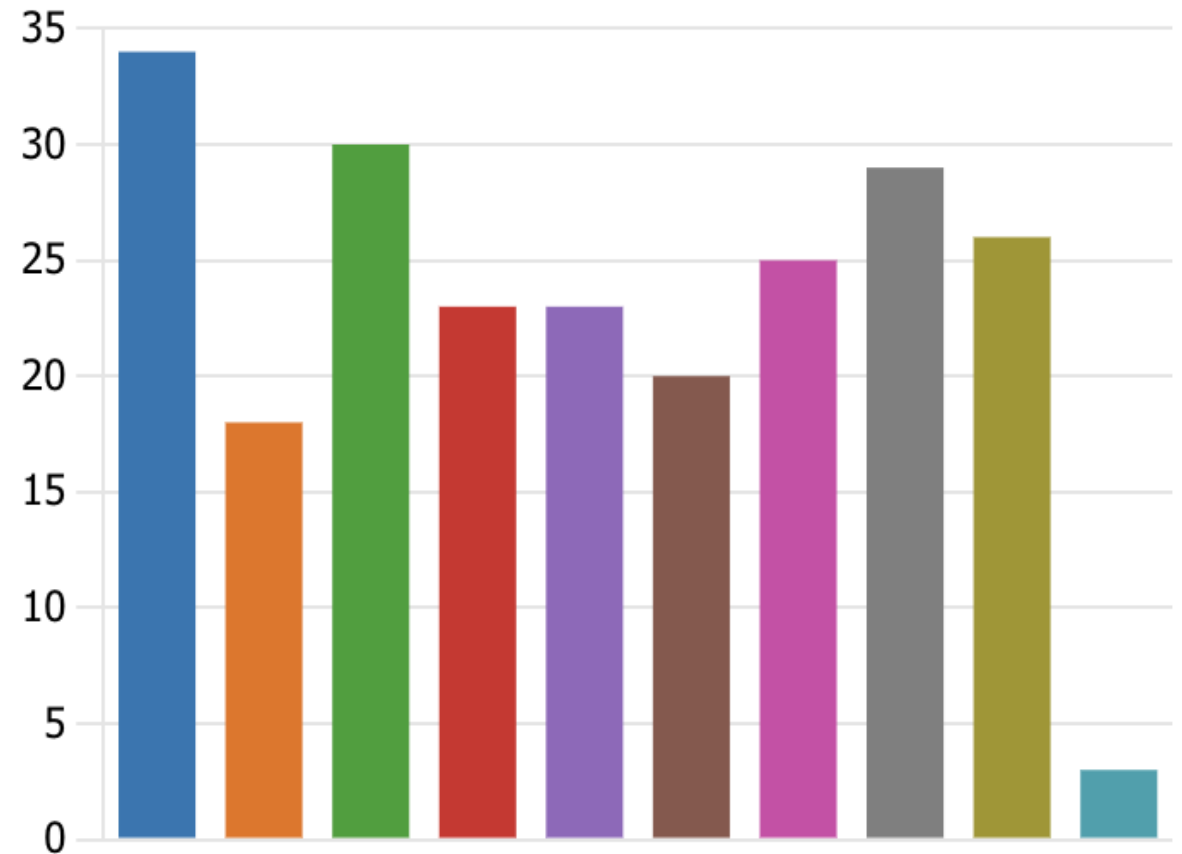
- Qual a percentagem da população adulta activa (aprox. 18 -60 anos) em Angola que tem aptidões e competências profissionais baseadas na experiência e aprendizagens não-formais e informais, mas não possui um documento de qualificação correspondente / adequado?

% Muito alta

% Elevada

% Baixa

Inquérito ACQF sobre práticas RVCC em África: Em que domínios enfrentou desafios/dificuldades nas atividades de RPL



Qual a sua opinião...

1. Quais as principais oportunidades e benefícios esperados do RVCC em Angola?

- a) Elevar o nível de qualificação da população.
- b) Inclusão: acesso e aumento ALV.
- c) Inclusão: acesso a emprego decente.
- d) Aumentar a % da economia formal.
- e) Justiça social, auto-estima.
- f) Todos os pontos acima.
- g) Outros aspectos?

2. Quais os maiores desafios?

- a) É uma novidade no Sistema – ainda falta estruturar e convencer
- b) Capacidades (técnicas, humanas, referenciais...)
- c) Financiamento
- d) Divulgação para a população
- e) Todos os pontos acima

Resultados Específicos do Processo RPL

Qualificação completa

Qualificação parcial

Créditos ou unidades para uma qualificação

Dispensa de um pré-requisito acadêmico para o acesso ao sistema formal de educação e formação ou da totalidade ou parte do currículo

Posicionar os potenciais aprendentes em percursos formais de aprendizagem (por exemplo, antes da formação contínua)

Certificado de competências para o mercado de trabalho ou emprego

Não reconhecimento

- ❖ Diferentes países e blocos regionais desenvolveram estratégias e abordagens para conduzir e implementar a validação da aprendizagem prévia.
- Exemplos: União Europeia (4 fases), SADC (6 fases) e OIT (3 fases)



Fases RPL / RVCC – abordagem geral (1)

Identificação

- Esta etapa envolve a identificação de conhecimentos, habilidades e competências adquiridos por um indivíduo. Nesta fase, os candidatos são também informados sobre todo o processo de RPL, que abrange os procedimentos de candidatura, a organização de um portefólio de provas, as taxas aplicáveis, o processo de avaliação, o apoio disponível e os requisitos de elegibilidade.

Documentação

- Esta etapa envolve o fornecimento de provas dos conhecimentos, aptidões e competências adquiridos. Isto pode ser feito através da construção de um portefólio de provas (curriculum vitae, itens de avaliação concluídos de estudos realizados anteriormente, cartas de recomendação do supervisor, diários de bordo, etc.). Estas provas devem fornecer informações suficientes sobre os conhecimentos, aptidões e competências adquiridos.
-

Fases RPL / RVCC – abordagem geral (2)

Avaliação

- Exame teórico e prático do candidato, além de avaliar o portfólio do candidato. A Avaliação do RPL deve incluir: Entrevistas; Observação e perguntas, incluindo visitas a locais de trabalho; Tarefas complementares de avaliação ou teste de desafio (oral, escrito ou prático); Avaliação quando não está envolvida formação; Testes de negociação; e Autenticação de provas por supervisor ou empregador

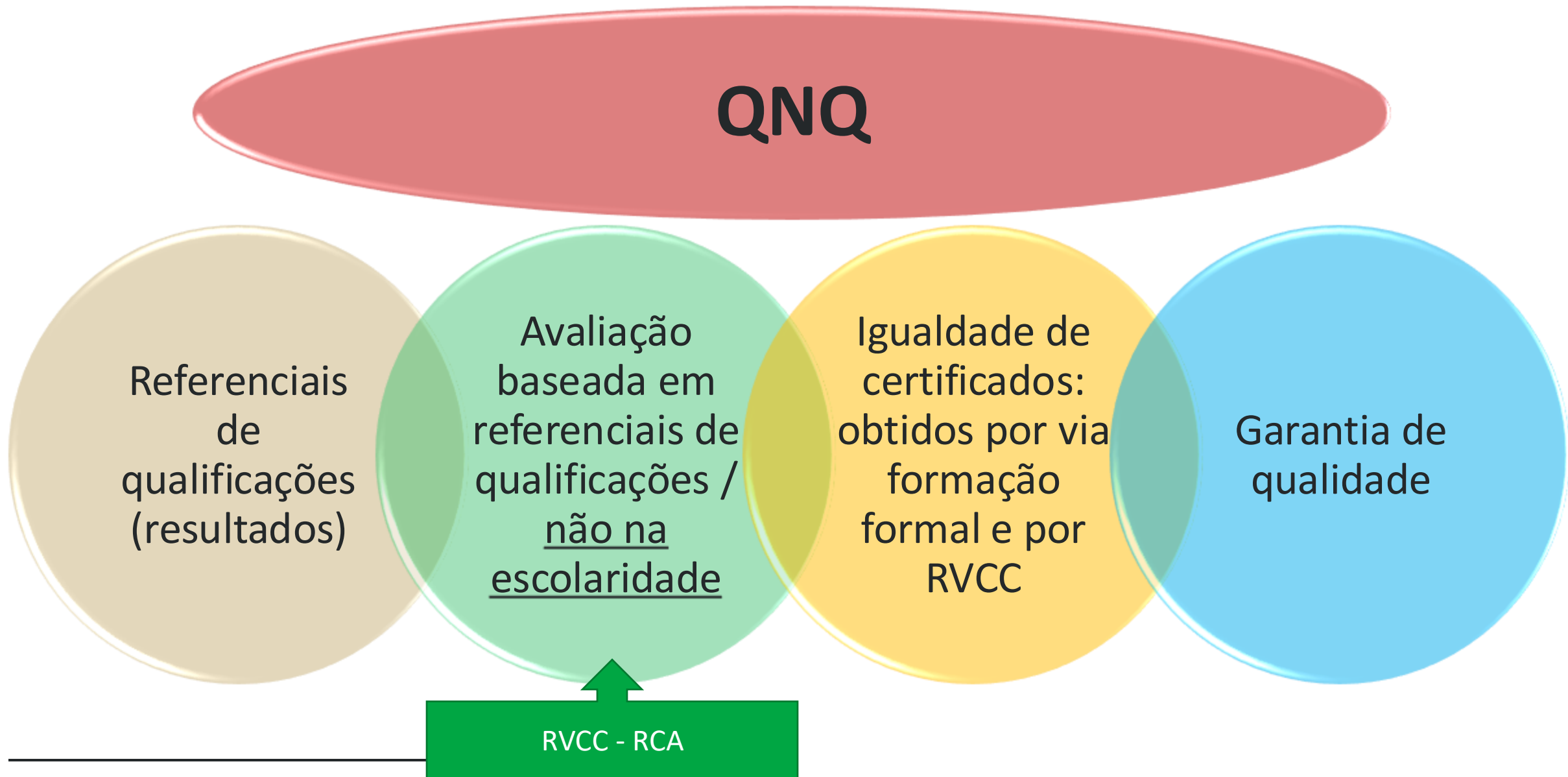
Certificação

- Esta etapa representa a etapa final do processo RPL. É emitido um documento oficial que indica se o requerente recebeu uma validação total ou parcial. Como parte do processo de certificação, a instituição avaliadora deve::
 - ✓ Compilar os resultados da avaliação e gerar um relatório;
 - ✓ Comunicar o resultado aos candidatos;
 - ✓ Emitir certificados aos candidatos aprovados, bem como fornecer feedback sobre o desempenho aos candidatos não aprovados

4 fases do RVCC / RPL

Identificação	Documentação	Avaliação	Certificação
<p>Que procedimentos e ferramentas?</p> <p>Combinação de abordagens de identificação normalizadas e baseadas no diálogo?</p> <p>Como se inclui a orientação e o aconselhamento?</p>	<p>Que critérios são utilizados para admitir provas no processo?</p> <p>Que formatos são utilizados para documentar a aprendizagem não formal e informal?</p> <p>Os formatos de documentação permitem a transferência e a portabilidade dos conhecimentos, aptidões e competências adquiridos?</p>	<p>Os instrumentos de avaliação são adaptados às necessidades e características do indivíduo?</p> <p>Que ponto de referência (padrão) está a ser utilizado e até que ponto é adequado para captar a variação individual que caracteriza a aprendizagem não formal e informal?</p> <p>As condições de avaliação foram claramente definidas e comunicadas em termos de procedimentos, instrumentos e normas de avaliação (aos candidatos; aos empregadores e aos estabelecimentos de ensino)?</p>	<p>Certificação – ligada aos sistemas nacionais de qualificações?</p> <p>Credibilidade do organismo adjudicante?</p> <p>Os certificados especificam a qualificação (idêntica aos certificados de aprendizagem formal?)</p> <p>Os resultados da validação (documentos, portfólios, certificados, etc.) podem ser trocados por formação complementar, emprego?</p>

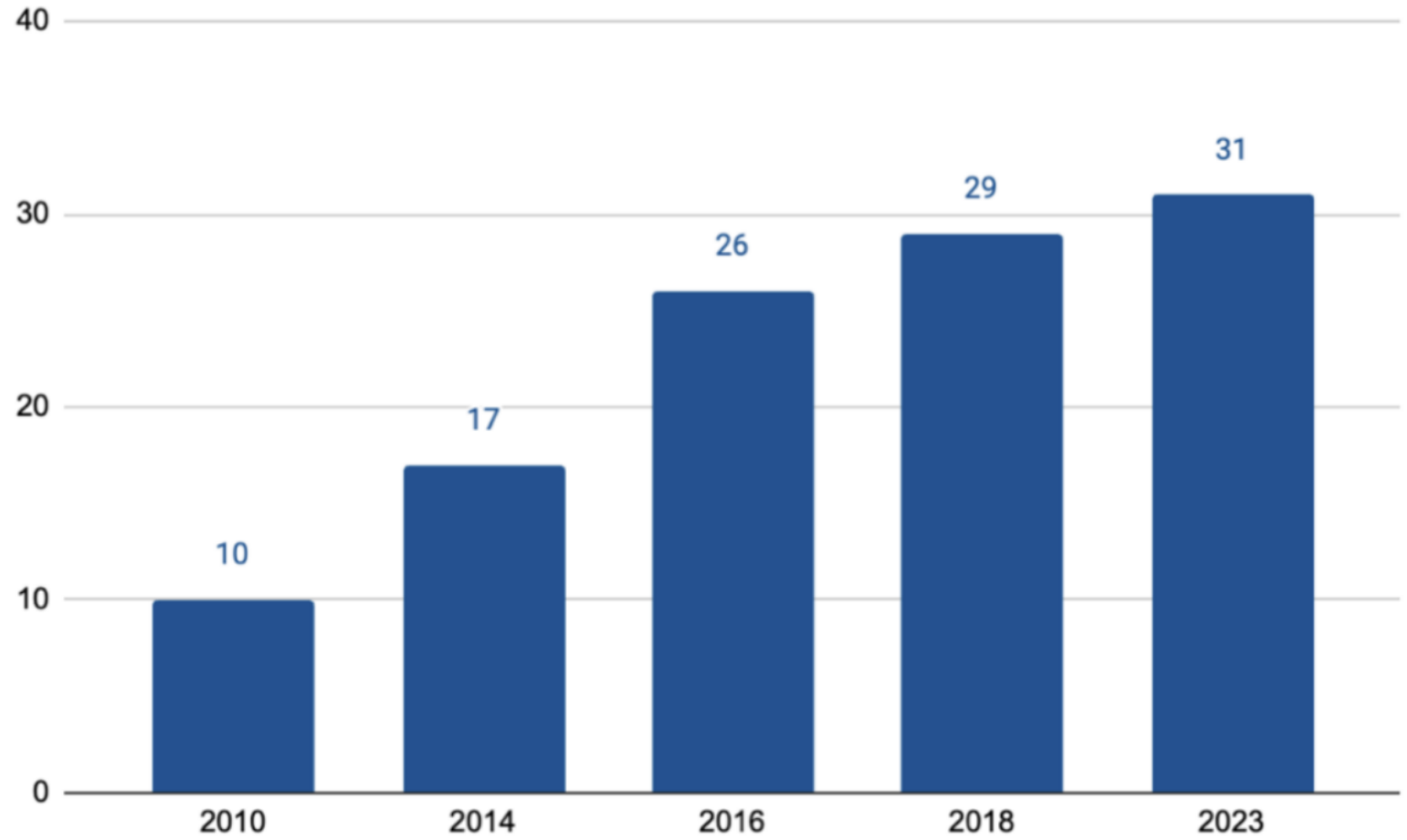
Que ligação RVCC com o QNQ?



Inventário RVCC da UE...



Figure 7. Evolution in the number of countries where NQF have explicit links to validation



Source: European Inventory Reports (2010, 2014, 2016, 2018 and 2023).

Ligações QNQ-RVCC-Sistema de Créditos- Microcredenciais – para ALV

Complementaridade e coerência das políticas: em termos de conceitos, objetivos, princípios – para: âmbito holístico, eficácia para os utilizadores finais/grupos-alvo, impacto na ALV e nas políticas de emprego

Interdependência: o QNQ necessita de RVCC; RVCC precisa de QNQ

Abordagem baseada nos resultados de aprendizagem: um alicerce fundamental comum

Unidades de competência – formação modular: pode facilitar a aplicação e o acesso a Sistema de Créditos e RVCC

QCP: partilha de informação sobre qualificações e microcredenciais (país e continente ligado)

Garantia da qualidade e pertinência (mercado de trabalho, sociedade): o elo comum para a confiança, a credibilidade e o reconhecimento

Ênfase centrada no(a) aprendente: assegurar a capacitação e a adesão.

Medidas para estabelecer o sistema RVCC (1)

1	Identificar a questão estratégica ou a necessidade que exige o desenvolvimento da política de RVCC / RCA, juntamente com a declaração de objetivo ou justificação	
	Desenvolver o quadro jurídico e político do RVCC / RCA, assegurando simultaneamente a participação das partes interessadas, a validação, a publicação e o registo	2
3	Integrar o quadro político do RVCC / RCA nas políticas de educação e formação existentes, por exemplo, o QNQ, se disponível, e as políticas sociais, económicas e de emprego	
	Elaborar <u>directrizes</u> para a aplicação do RVCC / RCA	4
5	Estabelecer uma política/estratégia de comunicação, informar sobre os <u>objectivos e benefícios</u> e chegar às partes interessadas mais necessitadas, quer sejam indivíduos, empregadores ou organizações	
	Preparar, criar ou adaptar ferramentas, recursos, materiais e processos (por exemplo, folhetos informativos, manual do avaliador ou procedimentos de orientação, folhetos dos candidatos, procedimentos e ferramentas de avaliação, normas de avaliação)	6
7	Realizar campanhas de publicidade e de sensibilização sobre o RVCC / RCA	
	Organizar o diálogo social, influenciar as partes interessadas e organizar um sentimento de apropriação (para um maior empenhamento em aceitar as qualificações que serão atribuídas aos futuros candidatos <u>seleccionados</u> para o RVCC / RCA).	8
9	Conceber as estruturas institucionais/governamentais para o RVCC / RCA	
	Estabelecer um quadro de garantia de qualidade para o RVCC / RCA	10

Medidas para estabelecer o sistema RVCC (2)

11 Desenvolver um quadro de controlo e avaliação

Estabelecer um modelo de financiamento sustentável para a RVCC / RCA

12

13 Realizar um inquérito para determinar os sectores da economia e as profissões com potencial para RVCC / RCA

Formar o pessoal e os profissionais de RVCC / RCA, os orientadores e os avaliadores em primeiro lugar

14

15 Desenvolver um quadro de avaliação e certificação

Desenvolver instrumentos e métodos de avaliação do RVCC / RCA

16

17 Organizar projectos-piloto [verticais] para o quadro político e os instrumentos, quer sectoriais quer globais, de acordo com as necessidades prioritárias

Medidas para estabelecer o sistema RVCC (3)

Identificar as lacunas de competências e ministrar formação aos candidatos a RVCC / RCA não seleccionados que necessitem de aprendizagem adicional para cumprir as normas de qualificação

18

19 Compilar os resultados do controlo e da avaliação dos projectos-piloto

Aperfeiçoar a política e os instrumentos de RVCC / RCA com base nos resultados do exercício-piloto

20

21 Organizar o debate entre as principais partes interessadas para melhorar o sistema RVCC / RCA

Executar a implementação/desenvolvimento em massa

22

23 Realizar o acompanhamento pós-avaliação RVCC / RCA dos candidatos seleccionados

Efetuar uma avaliação de impacto

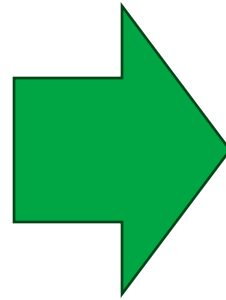
24

25 Revisão da política após o período de revisão acordado, por exemplo, 5 anos, para se alinhar com as necessidades dinâmicas do mercado de trabalho e da sociedade

RVCC – Ensino Superior: benefícios

Benefícios:

- Promover acesso inclusivo ao Ensino Superior
- ALV
- Utilização das competências dos estudantes – evitar redundância
- Desenvolvimento dos recursos humanos
- Equidade e justiça social



O RVCC já é aplicado no ES em muitos países:

- Avaliação da aprendizagem prévia
- Avaliação de portfólio
- Transferência de créditos
- Desafios e competições de habilidades
- Entrevistas e avaliações de resultados de aprendizagem
- Formação-Gap (colmatar lacunas)
- Acordos de articulação
- Políticas de admissão flexíveis

02

RVCC em África

Inquéritos ACQF 2024

- QNQ
 - RPL - RVCC
 - Micro-credenciais
-
- 28 countries submitted full responses

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

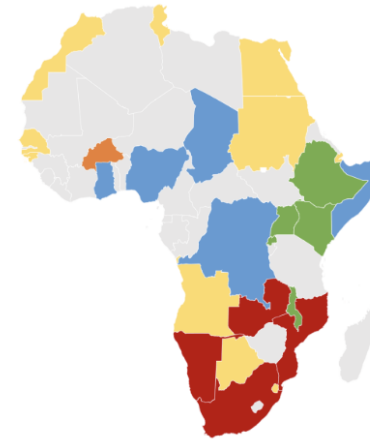
RPL Survey Report

► Main objectives of the Recognition of Prior Learning survey (RPL)

The project African Continental Qualification Framework (ACQF-II), implemented in partnership with the European Training Foundation (ETF) and the African Union (AU) continues the regular mapping of qualifications frameworks and related policies across the continent. The present report **summarises the state-of-play and main features of current RPL systems, and countries' needs related to RPL.**

► Key findings of the survey

► Stage of development



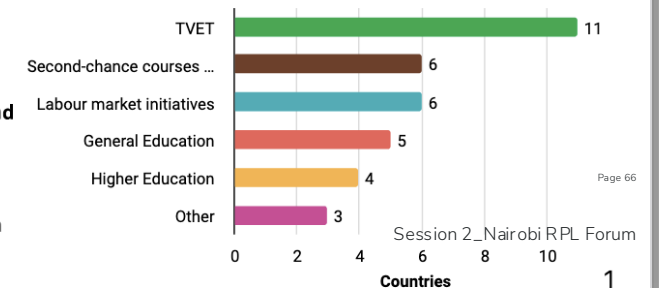
- The **majority of the responding countries do not have an RPL system developed** (16 countries). These are either in a phase of development or consultation (10 countries), in early thinking (1) or development has not started at all yet (5).
- Around **40% responded that their RPL policy is at least in place** (in either a specific learning and training sector or nationally). Half responded that the RPL policy is established but not yet functioning (6), while the other half reported that the RPL process is operational (6).

► Preparatory work

Among countries which at least have begun developing an RPL, the **most popular preparatory works were stakeholder consultations** (17 out of 22) and a **review of best practices** (15). More than half of the countries have also concluded needs assessments and pilot programmes

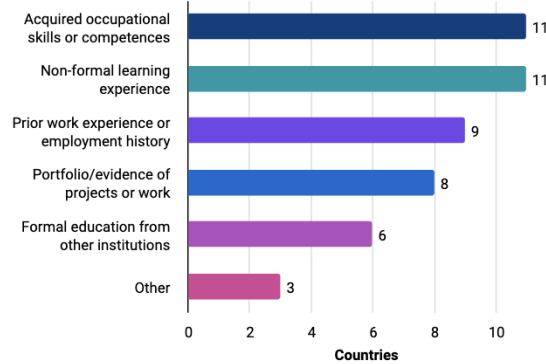
► RPL coverage of education and training sectors

- Among the developed RPL systems, **Technical and Vocational Education and Training (TVET) is an evident priority sector** in Africa. All 11 responding countries cover this sector.
- South Africa, Uganda, Kenya and Zambia have currently the most comprehensive RPL policies.

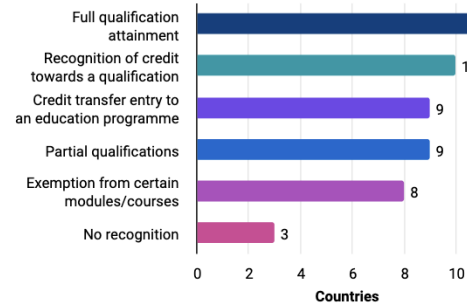


Previous experience

- All of the responding countries accept acquired occupational skills or competences, as well as non-formal learning experiences during RPL assessments.
- Other types of learning outcomes are less universally accepted other countries, such as prior work experience, evidence of previous works.
- Kenya, Seychelles, South Africa, Uganda and Zambia accept the widest range for RPL assessment.



Outcomes of RPL processes

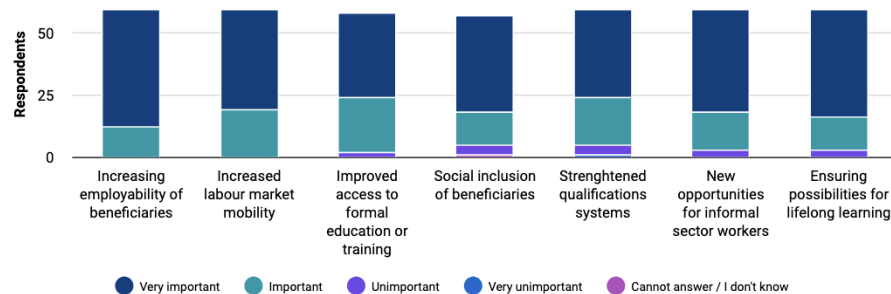


There is much less variation across countries in terms of the possible outcomes of RPL. The overwhelming majority provide various kinds of outcomes, ranging from full qualification attainment to exemptions from certain courses or study modules, recognition of credits etc.

One country also indicated that promotion in the workplace may also granted via RPL.

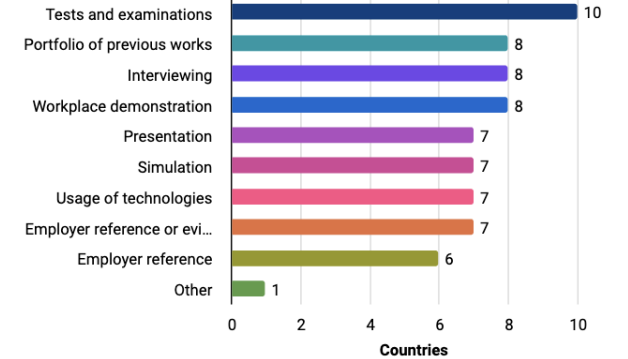
Main priorities for RPL policies

Increasing the employability of the beneficiaries has been the most selected priority (47 respondents or 79.7%). The more systemic benefits that RPL policies, such as improved access to formal education and strengthened qualifications systems were ranked somewhat less important. Nevertheless, all the listed aspects were deemed to be very important by the majority of respondents, signalling that RPL is expected to have a great impact and should tackle many different areas.

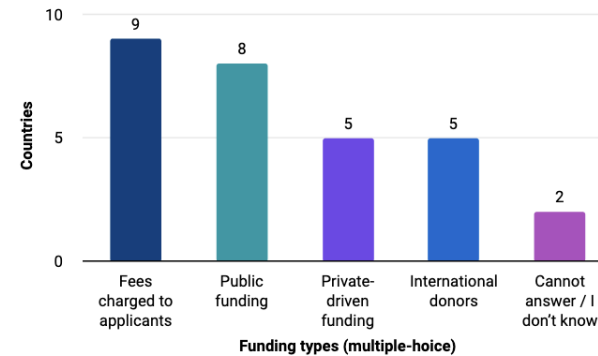


Assessment tools

- A wide range of RPL assessment tools were reported to be used during the validation process. Overall, fact-based or practice-oriented methods are more frequently used assessment tools, while presentations and simulations are less used.
- Tests and examinations (10 countries), portfolio of previous works (8), workplace demonstrations (8) and interviewing (8) were the most typical assessment tools for RPL.



Financing arrangements



- Financing arrangements are another crucial dimension when it comes to RPL, as many candidates may not be able to afford to pay for the validation by themselves. Yet, institutions often do not have sufficient financial resources to be able to sustain the policy.
- Most countries operate with a mixed-funding model, whereby most often a combination of fees charged to the applicant and public funding is applied. In a smaller group of countries private-funding is more dominant.

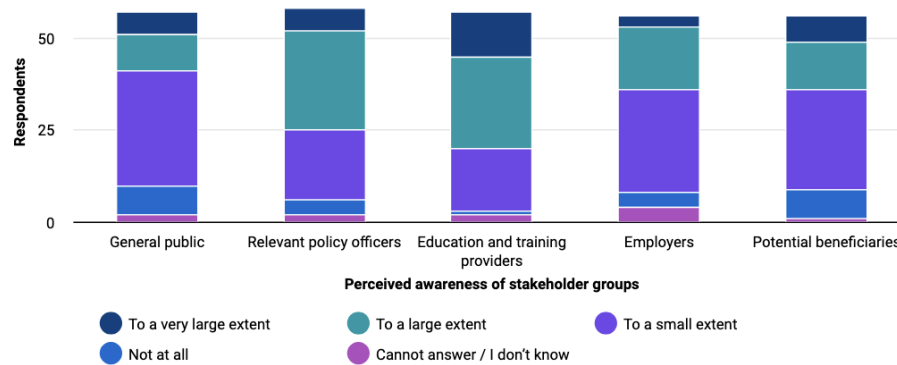
Main beneficiaries

The survey has compared who the current main beneficiary groups are in the case of countries with a developed RPL vis-a-vis who the main beneficiaries should be, in the case of countries without an RPL.

- The current main beneficiary groups are low-qualified people (15 respondents have selected this group), workers in specific sectors or professions (10), and adult learners (10). A second group, less likely to be beneficiaries, are early school leavers (8), young people (7) and unemployed or economically inactive people (6).
- According to the result, low-qualified people (32 respondents selected this option) should be the main beneficiary group, which is in line with those respondents where an RPL is at least being implemented. Nonetheless, respondents, where an RPL is not yet implemented, would prefer to target migrants or refugees more (24 respondents selected the option) and unemployed or economically inactive people (24) which scored lower on the ranking of current main beneficiaries.

RPL Survey

RPL awareness



- Based on the perception of the respondents, **none of the stakeholder groups are sufficiently knowledgeable of the possibilities of RPL**. This observation is further corroborated by respondents' qualitative feedback on the **significance of awareness-raising**. Only two of the five groups were reported to be aware at least to a large extent or very large extent of the possibilities of RPL.
- Education and training providers were rated as having the highest overall awareness, if ranked according to those who are aware of the various possibilities of RPL to a large extent (37 out of 57). Policy officers, working on a relevant area, were evaluated as having similarly high levels of awareness as education and training providers do.

Other stakeholder views

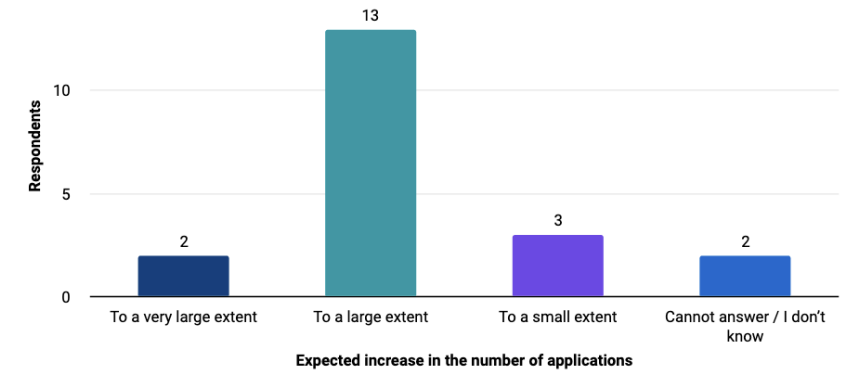
Challenges

- Securing **stable and sufficient funding** was one of the most mentioned challenges by the respondents
- Key stakeholder groups, such as end beneficiaries are **not aware of the benefits of the RPL process**, nor are other key groups.
- Stakeholder involvement**, seen as a crucial part of RPL design, carries multiple challenges with it. Current low involvement, reaching a consensus between education and employment sectors, and developing a common vocabulary were seen as some of the main challenges here.
- Some noted a **lack of trust regarding certifications received through RPL**. Thus, establishing clear standards, a reliable evaluation system and quality assurance processes is crucial for success.
- Multiple facets of accessibility** were pointed out, such as accessibility across various segments of society, local and regional contexts, as well as languages. Striking a balance between complexity and accessibility therefore is crucial.
- Inter-ministerial and -departmental cooperation**, ownership of the program and coordination between various governmental bodies were seen as a hindering factor.
- Competent human capital**, know-how, and challenges with the training of RPL assessors and facilitators were in some cases noted as hindering factors.
- Some noted a need to secure a commitment from the government. Other respondents mentioned that training institutions might be resistant to RPL, as there is a fear of losing hold of the sector.

Lessons learnt

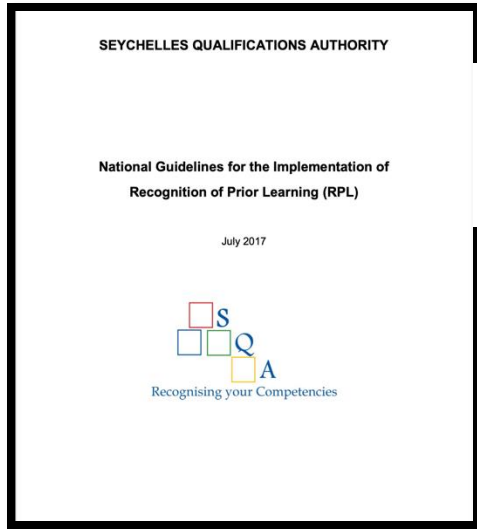
- The need for **simplicity and clarity of the RPL assessment process** was mentioned as a lesson by more respondents, which can facilitate wider adoption and an easier recognition process. Granted, streamlining the process should not mean a lack of adaptation to various contexts.
- Appropriate **quality assurance mechanisms** should be put in place **from the beginning** to ensure credibility.
- Subsidies for beneficiaries** are an important tool for ensuring accessibility, as confirmed by multiple respondents.
- Early involvement of stakeholders and engagement of the labour market** was a key aspect for many, to ensure the relevance and viability of RPL.

Future expectations and monitoring



- The **future prospects of RPL are seen very positively**. The overwhelming majority (15 respondents) think that yearly applications will rise at least to a large extent, while only a small portion (3) expect applications to rise to a small extent. No respondents said that applications will not rise.

ACQF RPL / RVCC: base jurídica e regulamentar em vários países



Decreto n.º 58/2021
de 17 de Agosto

Havendo necessidade de dotar o Subsistema de Educação Profissional de normas e procedimentos, aplicados ao processo de reconhecimento de competências adquiridas, através de aprendizagem ao longo da vida, em contextos de trabalho, formação não formal e informal, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 15, da Lei n.º 23/2014, de 23 de Setembro, Lei de Educação Profissional, alterada e republicada pela Lei n.º 6/2016, de 16 de Junho, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1

É aprovado o Sistema de Reconhecimento de Competências Adquiridas, abreviadamente designado SRCA, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

ARTIGO 2

Compete ao titular superintendente a área do ensino técnico profissional aprovar o Regulamento do Sistema de Reconhecimento de Competências Adquiridas, no prazo de 60 dias, a partir da data da publicação do presente Decreto.

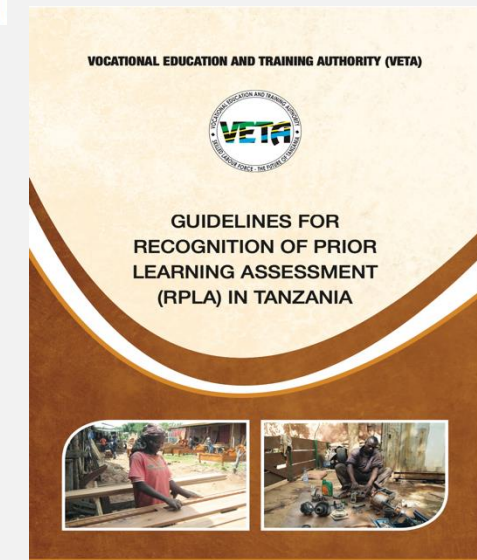
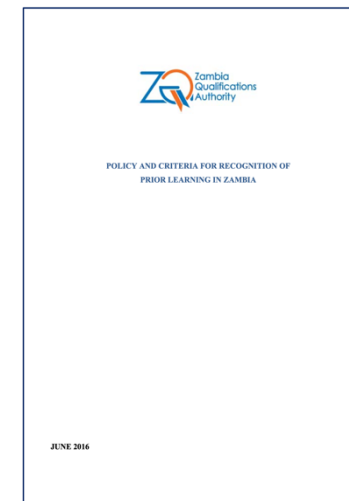
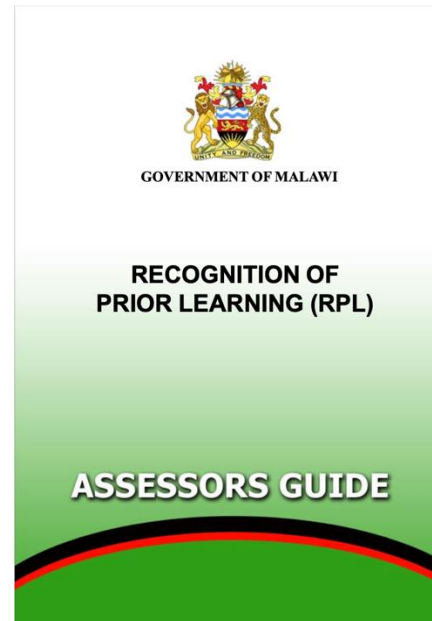
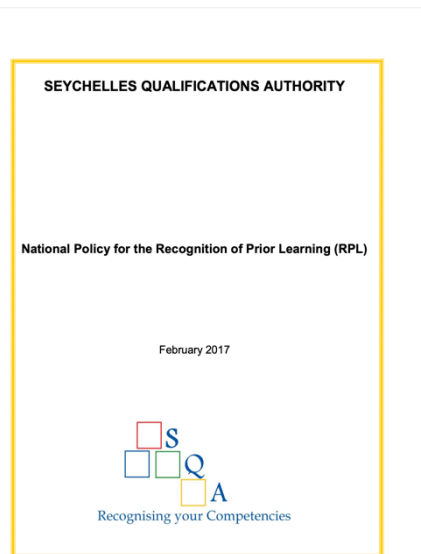
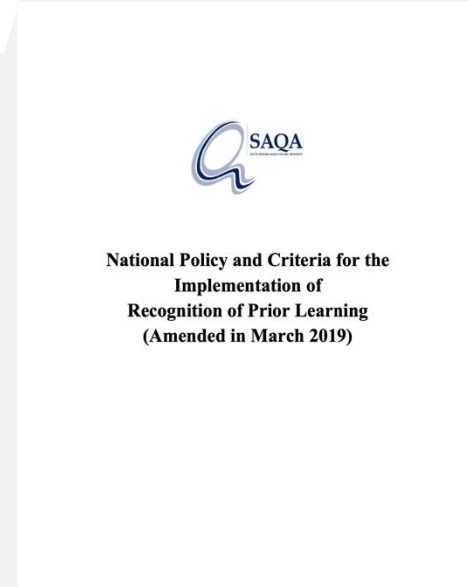
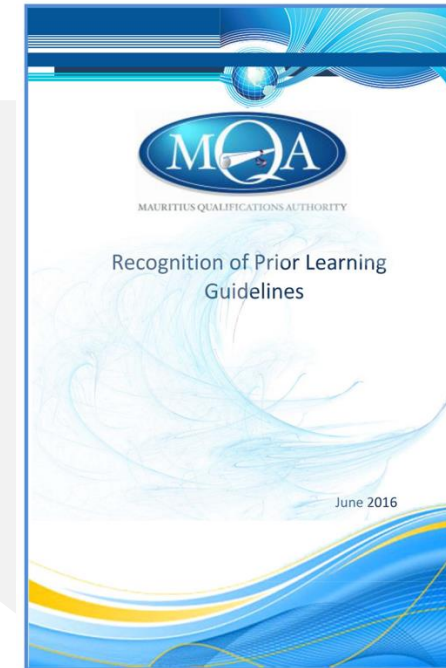
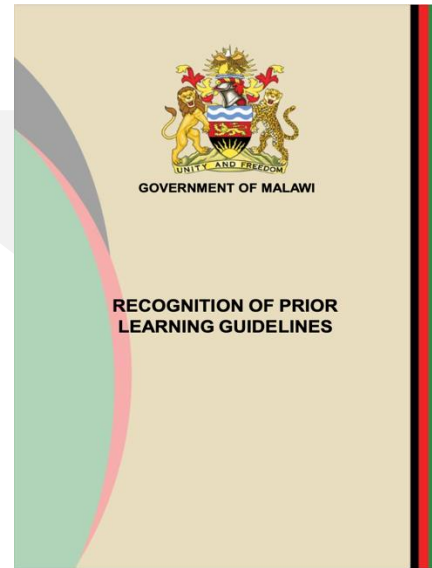
ARTIGO 3

O presente Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 20 de Julho de 2021.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho de Rosário*.



RVCC / RCA / RPL – implementação em vários países

RPL in Mozambique – NQF Professional

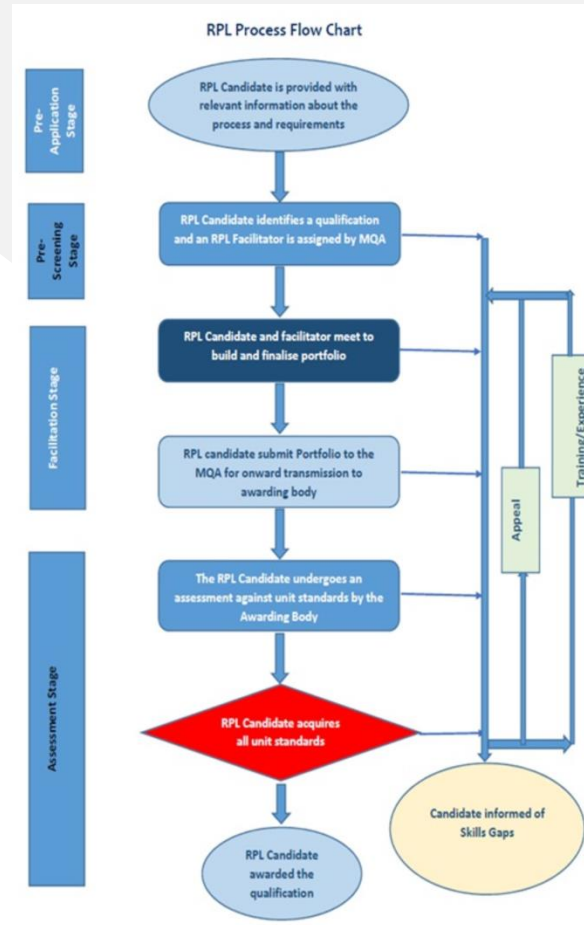


Assessment Tests in the Pilot Project:

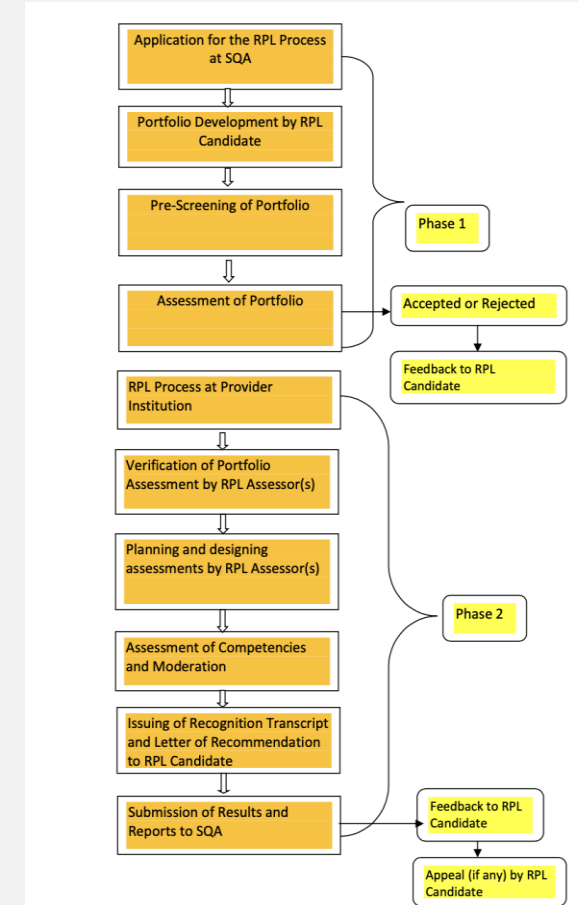


POR UMA EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO E DESENVOLVIMENTO DO PAÍS

Moçambique



Mauritius



Seychelles

Quénia – RVCC / RPL

- Forte apoio político ao mais alto nível do Estado (PR)
 - RPL – considerado um instrumento do desenvolvimento da economia e emprego formais
 - RPL – fundamentação, documentação, divulgação para todos os níveis (macro, meso, micro) de implementação e coordenação
 - Baseado e ligado ao QNQ
 - Coordenado pelo Ministério da Educação / KNQA
 - Centros de Excelência
 - Associação Jua Kali (Informal sector)
 - Grande número de candidato(a)s e certificado(a)s: 960 receberam os seus certificados em 22/Mar 2024 – Conferência RPL
-




RVCC Quénia: Sistema

Documento
político,
Orientações,
Instrumentos de
apoio à
implementação



RPL – no website KNQA

info@knqa.go.ke Monday - Friday (8am - 5pm) NACOSTI Building, 4th Floor, Off Waiyaki Way, Upper Kabete, Report Cheti Mwitw →

 **KNQA**
KENYA NATIONAL QUALIFICATIONS AUTHORITY

[Home](#) [About](#) [NQ Framework](#) [Services](#) [Opportunities](#) [Downloads](#) [Blog](#) [Contact Us](#)

Recognition of Prior Learning (RPL)

Home - Services - Recognition of Prior Learning (RPL)

Recognition of Prior Learning (RPL)

Recognition of Prior Learning (RPL) is a process through which the skills, knowledge, and competencies gained by an individual through work experience, informal training, or life experiences are recognized towards the attainment of a formal qualification or certification. RPL assesses these prior learnings against the standards of a specific qualification within a framework.

The Kenya National Qualifications Authority (KNQA) is tasked with coordinating and harmonizing the education, training, assessment, and quality assurance of all qualifications awarded in Kenya, including those recognized through RPL. The KNQA supports the recognition of non-formal and informal learning,

Services

[Registered Institutions & Qualifications >](#)

[Registration Of Qualifications >](#)

[Recognition of Prior Learning >](#)

[Alignment & Validation of Qualifications >](#)



Informação fácil e detalhada sobre RPL

Perguntas e respostas

RPL services can be accessed through various accredited institutions across Kenya. These include:

- Assessment Centres accredited by QAIs; e.g Workplace, Training Institutions.
- Qualifications awarded through RPL must be registered onto the KNQF.

Why do we need RPL? ▾

How does RPL work? ▾

What is the RPL assessment process? ▾

How do I know if I am eligible for RPL? ▾

Who requires RPL? ▾

What does RPL involve? ▾

Portfolio of Evidence collection ▾

How long does it take to process an application? ▾

What is the cost of RPL? ▾

What are the roles of RPL practioners ▾

RPL Documents

Click to download documents on Recognition of Prior Learning(RPL) in Kenya.



RPL Policy Framework in Kenya



Guidelines for Implementation of RPL in Kenya



RPL Guide for Qualification Awarding Institutions(QAIs)



RPL Candidates' Guide



RPL Kenya Practitioners' Code of Conduct



RPL Quality Assurance Manual - Kenya



RPL Guide for Assessment Centres



National Standards for RPL



RPL Assessment Appeal Guide



RPL Guide for Regulatory Bodies



RPL Process



RPL Application Form



Guidelines for Assessment and Quality Assurance of Registered Qualifications in the KNQF

Quénia: passos do processo de avaliação RVCC



- Aconselhamento e facilitação;
- Definir o objetivo da avaliação;
- Identificação das provas exigidas;
- Utilizar métodos adequados de recolha de provas;
- Interpretar provas e fazer uma apreciação;
- Registo do resultado;
- Reporte às principais partes interessadas;
- Candidato aprovado - emitido o Certificado;
- Processo de recurso

Quénia: instrumentos avaliação RPL / RVCC

Nível do QNQ	Portfólio de evidências	Requisitos mínimos
2	Amostras de trabalho / fotos / vídeo / arquivos de áudio Os materiais ou ferramentas utilizados pelo candidato no trabalho Moderadores (árbitros)	Obrigatório Exemplos de trabalho Aceite qualquer um dos três
3	Amostras de trabalho / fotos / vídeo / arquivos de áudio Os materiais ou ferramentas utilizados pelo candidato no trabalho Moderadores (árbitros) Escala de trabalho e quadro de horários	Obrigatório Exemplos de trabalho Aceite qualquer um dos três
4	Amostras de trabalho / fotos / vídeo / arquivos de áudio Os materiais ou ferramentas utilizados pelo candidato no trabalho Moderadores (árbitros) Escala de trabalho e quadro de horários Diários de trabalho, e outros registos de desempenho Currículum vitae ou currículo	Obrigatório Exemplos de trabalho Aceite qualquer um dos três
5	Amostras de trabalho / fotos / vídeo / arquivos de áudio Os materiais ou ferramentas utilizados pelo candidato no trabalho Moderadores (árbitros) Escala de trabalho e quadro de horários Diários de trabalho e outros registos de desempenho Orçamentos dos trabalhos realizados Registos de formação no local de trabalho Currículum vitae ou currículo	Obrigatório: <ul style="list-style-type: none">Exemplos de trabalhoCurrículum vitae Aceite quaisquer cinco

Cabo Verde

- O Decreto-Lei n.º 54/2014, de 22 de setembro, relativo ao RVCC, enuncia a política e os fundamentos conceptuais da promoção da validação de competências adquiridas em todos os contextos de aprendizagem. A inclusão social e no mercado de trabalho, a produtividade económica, a valorização de todos os tipos de aprendizagem e o reforço de percursos flexíveis de aprendizagem ao longo da vida dos cidadãos são os benefícios que se esperam da implementação efectiva desta política.
- *"As pessoas adquirem, com a sua experiência de vida, nomeadamente em actividades profissionais, conhecimentos e competências relevantes para o exercício de muitas actividades. Essas competências podem e devem ser formalmente certificadas e, se necessário, complementadas com formação ajustada às necessidades individuais, promovendo assim o acesso a níveis de qualificação mais elevados."*
- *Fonte: Decreto-Lei n.º 54/2014*

- O RVCC é definido no Artigo 3 do Decreto-Lei Nº 54/2014, como o processo formal que permite aos indivíduos obter o reconhecimento, a validação e a certificação das suas competências, independentemente das formas e contextos em que essas competências se desenvolveram. O website da UC-SNQ disponibiliza uma informação sucinta sobre o [RVCC e sua organização](#).

Principais características do RVCC como sistema:

- O RVCC centra-se na certificação profissional (RVCC Pro) e atualmente aplica-se apenas às qualificações incluídas no CNQ. No ensino superior não se aplicam os processos de RVCC; no entanto, já se iniciou uma reflexão que poderá conduzir à tomada de decisões e a medidas de apoio a uma abordagem RVCC adaptada ao ensino superior.
- **Grupo-alvo:** Indivíduos com mais de **25 anos de idade com, pelo menos, 5 anos de experiência profissional/profissional.**
- **Governança do sistema:** UC-SNQ c (organismo líder do QNQ) coordena a organização, o funcionamento e a elaboração de referenciais para a certificação profissional e as normas de avaliação. A UC-SNQ supervisiona as entidades certificadoras, monitoriza e presta-lhes apoio técnico e metodológico.
- **Acreditação:** Apenas entidades certificadoras acreditadas - serviços do sistema RVCC, de acordo com os requisitos legais. A experiência substantiva na formação profissional e nas famílias profissionais visadas estão entre os critérios-chave de acreditação das entidades certificadoras. A acreditação pode ser revogada em circunstâncias de incumprimento dos requisitos e obrigações legais, baixo desempenho ou a pedido da entidade.
- **Referenciais RVCC:** no CNQ

- Em 2022, foi lançado o ensaio RVCC em três qualificações profissionais: Instalação de Canalizações e Edifícios (nível 3), Serviços de Restauração (nível 3), Serviços administrativos e de atendimento ao cliente e utentes (nível 4).
- A segunda experiência piloto teve início no final de 2022, na família profissional de Hotelaria e Turismo, para as qualificações profissionais: serviços de alimentação e bebidas (nível 3), confeitoiro (nível 3), cozinha (nível 4), guia turístico (nível 5), rececionista de hotel (nível 4).

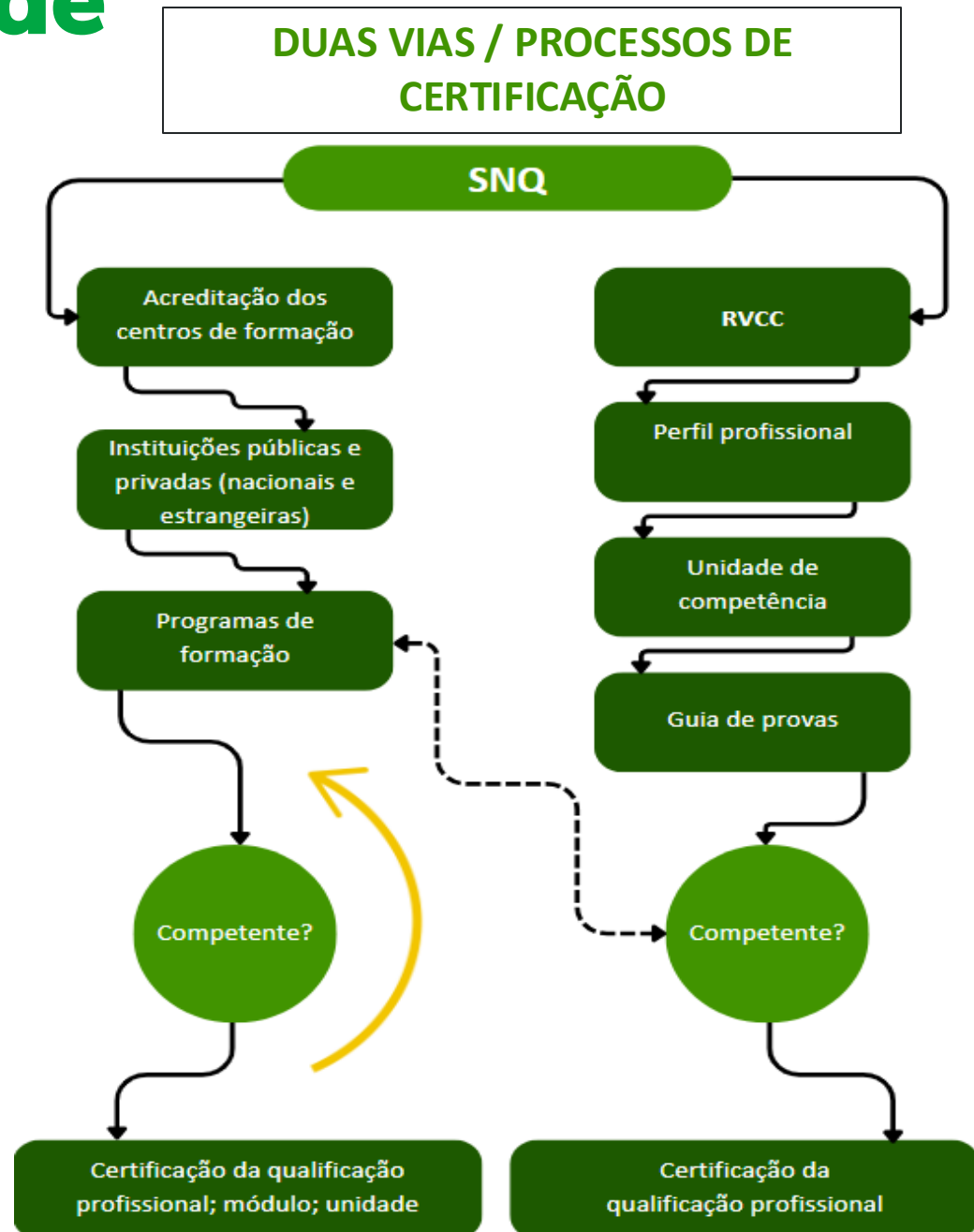
Alguns desafios e perspetivas:

- Procura de RVCC ultrapassa capacidade – recursos!
 - Análise da procura – regiões/ilhas
 - Análise dos resultados dos pilotos

Cabo Verde

O RVCC é um processo baseado em fases, que partilham semelhanças com as fases de Validação da Aprendizagem Não Formal e Informal definidas pela Recomendação da UE de 2012.

As fases do RVCC são definidas e organizadas de forma a permitir que os candidatos cresçam em consciência e preparação para a avaliação e certificação. Os candidatos podem desenvolver as competências necessárias através de formação modular, se necessário, para completar a qualificação completa.



Fases do RVCC

Fase 1: Informação e orientação - primeira orientação aos candidatos sobre o processo RVCC e os seus instrumentos, sendo o candidato aconselhado sobre a viabilidade em cada caso. Esta fase inicia-se diretamente na entidade certificadora.

Fase 3: Validação das competências - avaliação das competências em correspondência com os perfis profissionais do CNQ. Baseia-se em instrumentos de avaliação adaptados à natureza da competência, por exemplo, entrevista técnica, exame prático. O júri é composto por um assessor, um avaliador e um representante do sector empresarial (avaliador independente). **Resultados:** Deliberação do júri sobre o processo de validação.

Fase 2: Reconhecimento de competências - os candidatos identificam os conhecimentos e as competências adquiridos ao longo da vida, aplicando uma metodologia de Bilan de competences (Auditoria de Competências). Principais resultados: Carteira profissional individual, relatório do avaliador identificando as competências dos candidatos por unidades de competência e as actividades profissionais a validar a partir das evidências fornecidas.

Fase 4: Certificação de competências - o júri certifica que as competências avaliadas e validadas têm um valor formal em relação a um referencial pré-definido. Em caso de certificação parcial, o avaliador e o avaliado propõem um plano pessoal de qualificação, englobando as unidades de competência que não foram certificadas. Com este plano pessoal, o candidato tem acesso a uma modalidade adequada de formação ou de auto-formação no âmbito do SNQ. Concluído o programa de formação, o candidato retoma o processo de RVCC.

Referenciais RVCC

- Em 2020-2021, a UC-SNQ desenvolveu ferramentas adicionais de apoio à implementação do piloto de RVCC, por exemplo: os referenciais e instrumentos de avaliação do RVCC foram desenvolvidos para as qualificações da fase piloto e foram incluídos no CNQ.

- **Exemplo:**

- Qualificação profissional "Receção em alojamento": https://snq.cv/wp-content/uploads/2019/07/HRT006_4-RECEPCAO-EM-ALOJAMENTOS.pdf
- Referencial RVCC para esta mesma qualificação profissional: https://snq.cv/wp-content/uploads/2022/07/Referencial-RVCC-Pro_Rece%C3%A7%C3%A3o-em-Alojamentos.pdf

HRT003/4: Cozinha	HRT003/3: Serviço de alimentação e bebidas	HRT004/5: Guia de turismo	HRT006/4: Recepção em hotéis/alojamentos	IMA006/3: Canalizações e instalações em edifícios	AGE002/4: Serviços administrativos e atendimento ao cliente
					

Cabo Verde: documentos fornecidos pelos candidatos ao RVCC



Curriculum vitae para atestar a coerência da experiência profissional do candidato no processo RVCC.

Declarações dos empregadores que confirmem o exercício da atividade profissional durante o período mínimo exigido.

Declarações relativas à constituição da atividade económica no caso dos profissionais que exercem a sua atividade profissional por conta própria.

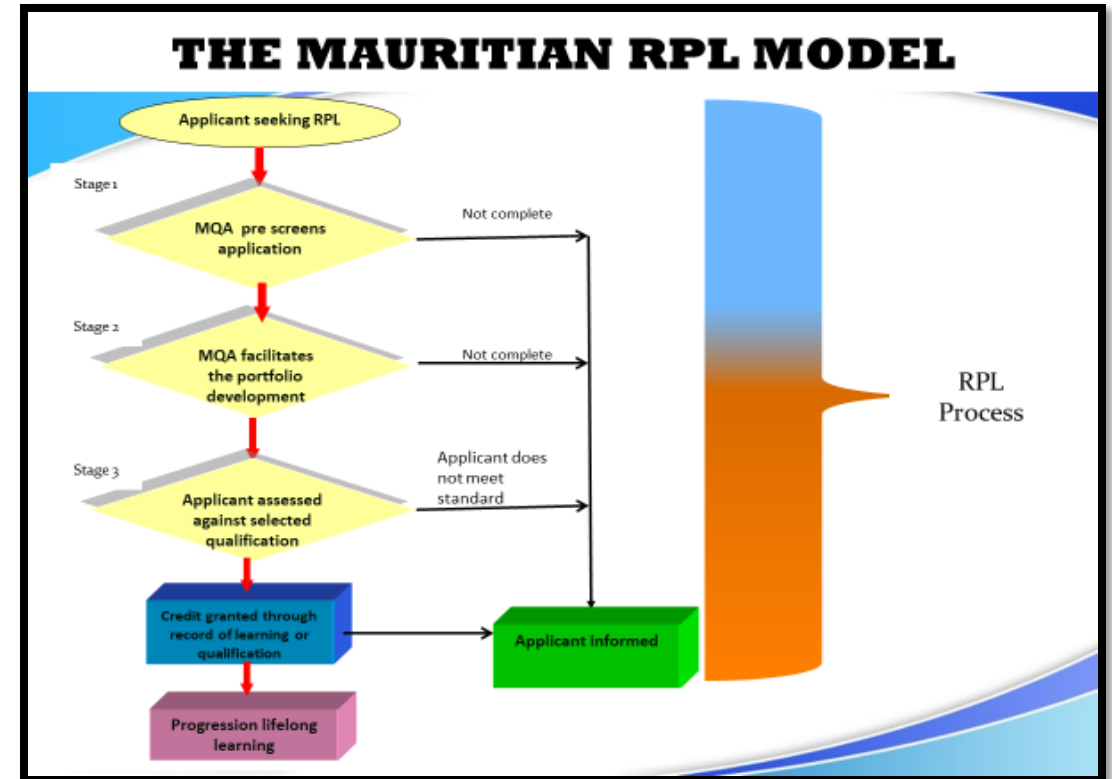
Outros meios de prova considerados necessários pela entidade responsável pelo desenvolvimento do processo de RVCC.

Maurícia: RPL e QNQ

- O QNQ tem sido o principal veículo através do qual o RPL tem sido promovido nas Maurícias.
 - A implementação do RPL cabe à Mauritius Qualifications Authority (MQA) - Mauritius Qualifications Act 2001: "***... reconhecer e validar competências para efeitos de certificação obtidas fora dos sistemas formais de educação e formação***".
-

Maurícia

Fase 1	Pré-candidatura	O candidato recebe informações sobre o processo de RPL
Fase 2	Pré-rastreio	O candidato submete a sua candidatura e identifica a qualificação que pretende obter por RPL
Fase 3	Facilitação	Um facilitador orienta o candidato RPL na preparação do portfólio
Fase 4	Avaliação	O candidato é avaliado de acordo com os padrões unitários das qualificações selecionadas



RPL - RVCC

- Possível até nível 6 do QNQ (10 níveis)
- Baseado em qualificações desenhadas em referenciais - unidades de competências
- Justiça para com o candidato e aprendizagem contínua
- Gratuito para os / as candidato(a)s

2010 - 2024

- **2010-2011: Baixa admissão de candidatos RPL**
- **Alto custo de RPL: Custo de facilitação; Custo de avaliação e taxa de inscrição para RPL**
- **2012: Mesa redonda com a OIT para revisão da política de RPL**
- **2013: Mudança de estratégia – baseada em projetos individuais v/s**
- **2014: Baseado em projetos com várias instituições (por exemplo, Ministério da Educação, NEF)**
- **2015: RPL em novas áreas (por exemplo, Necessidades Educativas Especiais) e em níveis mais elevados do QNQ (Nível 6)**
- **2016: Task Team para o desenvolvimento de Orientações RPL para os países da SADC**
- **2019: Assistência financeira do HRDC como regime de apoio RPL**
- **2019: Vencedor do 2º prémio da 3ª Bienal VPL para a Política RPL**
- **2022: Introdução do desenvolvimento de aplicações eletrónicas e portefólio para RPL**
- **Até à data: Entre os 800+ candidatos, 65% adquiriram um prémio total ou parcial.**

RPL: PRÓXIMOS DESAFIOS

SECTOR EFTP

RPL realizado para certificação

- Facilitadores de RPL inadequados
- Falta de motivação dos candidatos
- O acesso aos elementos de prova é limitado
(Validade, Fiabilidade, Autenticidade, Adequação)
- Organismos de Atribuição Resilientes cruciais
- Campanha massiva de RPL em curso

Ensino Superior

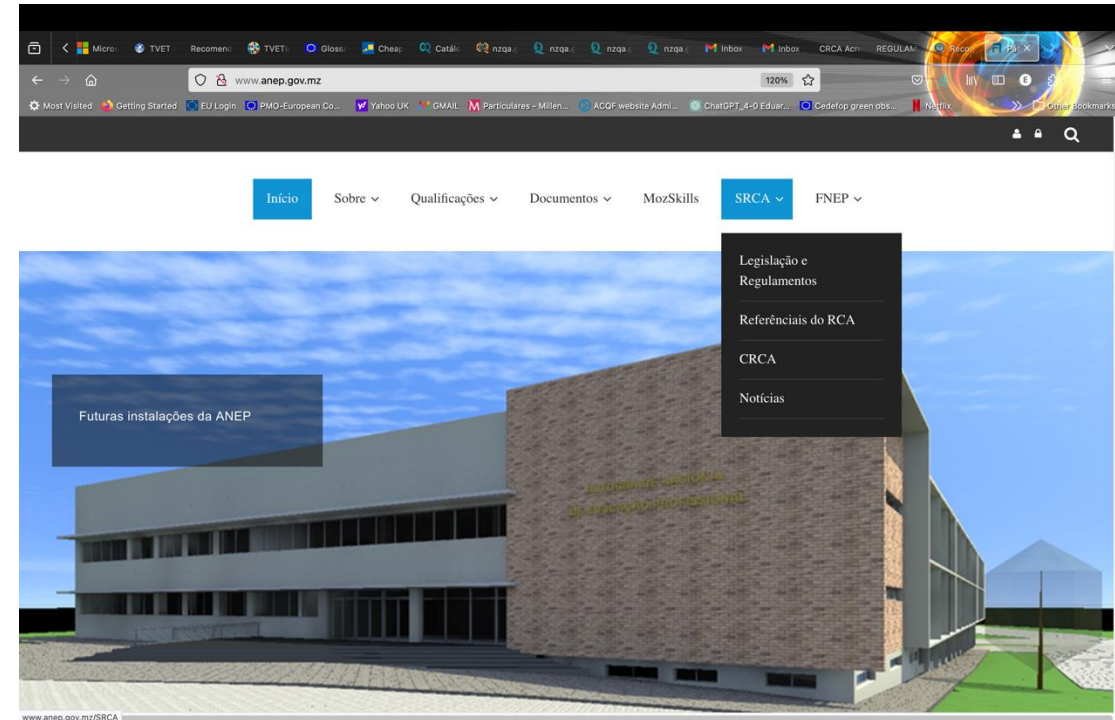
Acesso Programas Universitários

Necessidade de harmonizar o RPL em todos os sectores do sistema de educação e formação na Mauríci.
A Comissão do Ensino Superior e a Autoridade das Qualificações a trabalhar em conjunto para um quadro político nacional para a RPL na Maurícia

Moçambique: RCA / SRCA

3 fundamentos

1. Decreto n°58/2021 de 17/Agosto aprovou o Sistema de Reconhecimento de Competências Adquiridas (SRCA)
2. Despacho da Secretaria de Estado do Ensino Técnico Profissional – 3/Nov 2021: Regulamento de implementação do SRCA (15 artigos – cobre todos os aspectos)
3. Orientações Metodológicas para a implementação do SRCA) –2022. Detalhado - para aplicação.

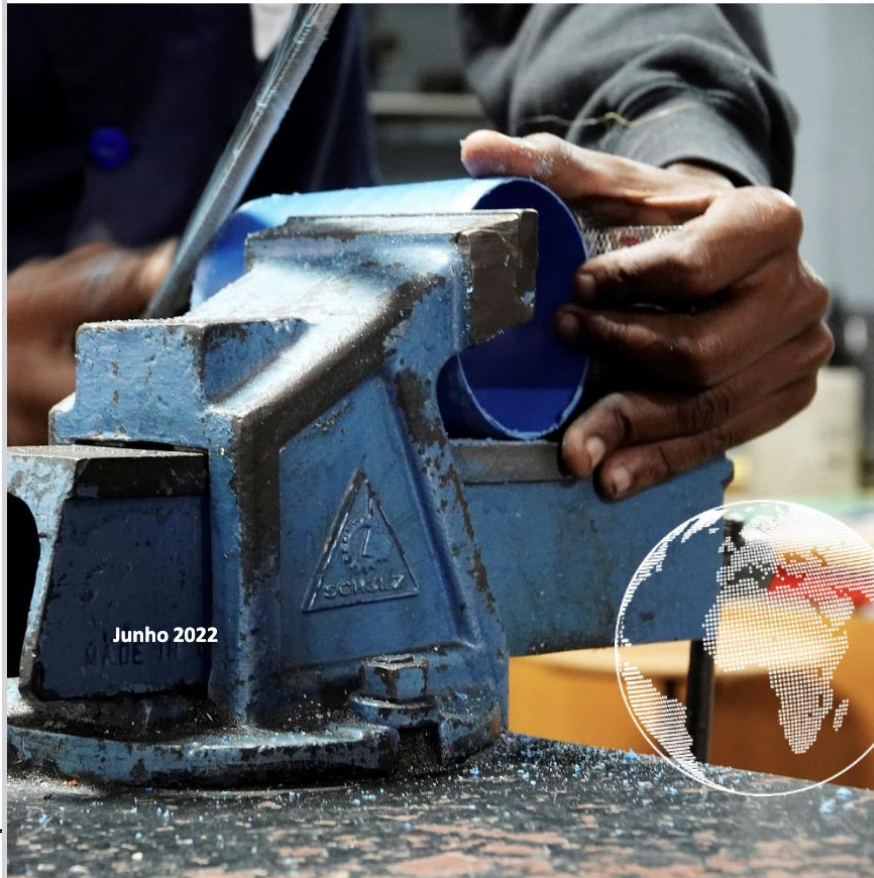


<http://www.anep.gov.mz/SRCA/Legisla%C3%A7%C3%A3o-e-Regulamentos>

Moçambique: RCA / SRCA



ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA DE RECONHECIMENTO DE COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS (SRCA)



Junho 2022

Lista de abreviaturas	5
Contextualização	6
Constituição de CRCA – Centros de Reconhecimento de Competências Adquiridas	6
Processos de implementação do RCA	7
Processo 1: Divulgação e Promoção	8
1.1 Planificação do RCA	8
1.2 Sensibilização (social)	8
Processo 2: Facilitação	8
2.1 Recepção de candidaturas	8
2.2 Triagem Preliminar e selecção de candidatos	8
2.3 Inscrição e registo de candidatos	8
2.4 Elaboração dos portfólios individuais dos candidatos	10
2.5 Triagem e divulgação dos resultados	10
Processo 3: Avaliação de competências profissionais dos candidatos	13
3.1 Entrevista técnica	13
3.2 Divulgação dos resultados	13
3.3 Provas práticas	13
3.4 Verificação interna	17
3.5 Verificação externa	17
Processo 4: Certificação	19
4.1 Validação	19
4.2 Divulgação dos resultados	19
4.3 Emissão de Certificados	21
Anexos – Modelos do Processo de Implementação do RCA	
Glossário de termos-chave	

Moçambique: 4 processos do RCA / SRCRA



TABELA Nº. 1: ACTIVIDADES E PROCEDIMENTOS ADOPTADOS DURANTE O PROCESSO DE FACILITAÇÃO

Ord.	Actividades	Responsáveis			Documentos Associados	
		Coordenador do Centro	Facilitador	Avaliador	Métodos/ Procedimentos	Documentos/Modelos/ Formulários
1ª	Recepção de candidaturas	⊗	⊕	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Acolher os candidatos e instruí-los no preenchimento dos formulários de candidatura. Recolher as evidências fornecidas pelos candidatos no acto da candidatura. Cirar arquivos físicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Referencial do RCA Modelo 1
2ª	Análise das evidências fornecidas pelos candidatos no acto da candidatura	⊗	⊕		<ul style="list-style-type: none"> Verificar o cumprimento dos critérios e requisitos estabelecidos no processo de divulgação. Elaborar e preencher a lista de verificação (Check-list). 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de requisitos e critérios para a candidatura Lista de verificação
3ª	Seleção dos candidatos (triagem preliminar)	⊗	⊕	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Preencher o formulário de triagem para cada candidato. Identificar os candidatos aprovados e não aprovados. Preencher o submeter o Modelo 3 à aprovação pelo Coordenador do CRCA. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 2 Modelo 3, 3A
4ª	Validação dos resultados	⊕	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Verificar a conformidade do perfil dos candidatos com as exigências do referencial. Aprovar e assinar o Modelo 3 para a validação dos resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 3, 3A
5ª	Anúncio dos resultados das candidaturas	⊕	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Preencher o Modelo 3 e arquivar na instituição. Preencher e publicar o modelo 3A e 3B (listas de candidatos aprovados e de não aprovados). Anunciar os resultados, através de editais e contacto aos candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 3, 3A Modelo 3B Modelo 3C

Moçambique: 4 processos do RCA / SRCA

http://www.anep.gov.mz/Portals/0/S2BV_Final.pdf

TABELA Nº. 2: Actividades e procedimentos adoptados durante o processo de Elaboração dos Portfólios dos Candidatos

Ord.	Actividades	Responsáveis			Documentos Associados	
		Coordenador do Centro	Facilitador	Avaliador	Métodos/ Procedimentos	Documentos/ Modelos/ Formulários
1ª	Registo e cadastro dos candidatos	⊗	⊕		<ul style="list-style-type: none"> Registar a lista dos candidatos seleccionados. Constituir uma pasta física e um cadastro electrónico individuais dos candidatos seleccionados. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 3A SIGARCA
2ª	Preparação da sessão para a elaboração dos portfólios de competências profissionais dos candidatos	⊗	⊕		<ul style="list-style-type: none"> Preparar os modelos e a agenda para a identificação dos perfis dos candidatos. Convocar os candidatos através de chamadas telefónicas (ou outros meios céleres comprováveis) e publicitação do modelo 5. Orientar os candidatos sobre a submissão de evidências indirectas que atestam os perfis profissionais que pretendem reconhecer. 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda Modelo 5 Modelo 6 Modelo 7 Modelo 8 Lista de controle das chamadas telefónicas
3ª	Apoio e orientação aos candidatos durante o preenchimento dos formulários		⊕	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Preencher os modelos 7, 8 e 9 (recomenda-se que se apoie o preenchimento dos modelos aos candidatos que manifestarem dificuldades de redacção). Verificar a conformidade dos modelos preenchidos. Verificar e registar as evidências fornecidas pelos candidatos nos seus arquivos individuais (físicos e electrónicos). 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda da entrevista individual Modelo 7 Modelo 8 Modelo 9 Lista de controle das chamadas telefónicas.
4ª	Preparação de entrevistas individuais	⊗	⊕	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Analisar os documentos preenchidos pelos candidatos. Elaborar um guião para as entrevistas individuais, com base nas informações extraídas dos formulários citados acima. Elaborar o calendário de entrevistas individuais com indicações precisas da data, hora, local de avaliação, facilitador e Avaliador responsáveis. Elaborar a Agenda das entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 6 Modelo 7 Modelo 8 Agenda da entrevista individual Lista de controle das chamadas telefónicas Guião de entrevista individual Calendário de entrevistas individuais

Moçambique: 4 processos do RCA / SRCA

TABELA Nº. 2: Actividades e procedimentos adoptados durante o processo de Elaboração dos Portfólios dos Candidatos

Ord.	Actividades	Responsáveis			Documentos Associados	
		Coordenador do Centro	Facilitador	Avaliador	Métodos/ Procedimentos	Documentos/ Modelos/ Formulários
5ª	Realização de entrevistas individuais	⊗	⊕	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Averiguar a veracidade e efectividade das informações prestadas pelos candidatos no âmbito do preenchimento dos modelos de auto-avaliação. Analisar e julgar, com base nas informações recolhidas, a adequabilidade dos perfis dos candidatos às exigências do referencial da qualificação. Preencher os Modelos 9 e 10. Submeter o Modelo 11 para assinatura e homologação dos resultados ao CRCA. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 9 Modelo 10 Modelo 11 Guião de entrevista individual Calendário de entrevistas individuais
6ª	Divulgação dos resultados da entrevista individual	⊕	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Publicar na instituição o Modelo 11. Convocar os candidatos para a reunião de divulgação dos resultados. <ul style="list-style-type: none"> <i>Candidatos aprovados:</i> Anúncio dos resultados, explicação detalhada dos procedimentos de avaliação de competências profissionais e assinatura do contrato de avaliação. <i>Candidatos não aprovados:</i> Reuniões individuais para anúncio dos resultados, causas da não aprovação e orientações. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 10 Agenda da reunião de divulgação dos resultados da entrevista individual Modelo 10 Lista de controle das chamadas telefónicas

Moçambique: 4 processos do RCA / SRCA

TABELA Nº. 3: Actividades e procedimentos adoptados para a avaliação das competências profissionais dos candidatos

Ord.	Actividades	Responsáveis			Documentos Associados	
		Coordenador do Centro	Facilitador	Avaliador	Métodos/ Procedimentos	Documentos/Modelos/ Formulários
1ª	Preparação de entrevistas técnicas		⊗	⊕	<ul style="list-style-type: none"> Ajustar os modelos (12,13 e 14) e a agenda para a identificação dos perfis dos candidatos. Elaborar um guião para as entrevistas técnicas de acordo com o referencial da qualificação que se pretende reconhecer. Elaborar o calendário de entrevistas técnicas com indicações precisas da data, hora, local de avaliação, facilitador e Avaliador responsáveis. Notificar os candidatos através de chamadas telefónicas ou por correio electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 12 Modelo 13 Modelo 14 Guia de entrevista técnica Lista de controle das chamadas telefónicas

Ord.	Actividades	Responsáveis			Documentos Associados	
		Coordenador do Centro	Facilitador	Avaliador	Métodos/ Procedimentos	Documentos/Modelos/ Formulários
2ª	Realização das entrevistas técnicas			⊕	<ul style="list-style-type: none"> Obter dos candidatos evidências directas fiáveis e consistentes sobre os aspectos conceptuais e normativos necessários para justificar suas competências. Verificar e julgar a conformidade dos perfis dos candidatos às exigências do referencial. Preencher os modelos 13 e 14. Submeter os Modelos 13 e 14 para assinatura e homologação dos resultados ao CRCA. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 13 Modelo 14 Guia de entrevista técnica
3ª	Divulgação dos resultados da entrevista técnica	⊕	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> Convocar os/as candidatos/as para a reunião de divulgação dos resultados. <ul style="list-style-type: none"> <i>Candidatos aprovados:</i> Anúncio dos resultados, explicação detalhada dos procedimentos da avaliação prática. <i>Candidatos não aprovados:</i> Reuniões individuais para anúncio dos resultados, causas da não aprovação e orientações. 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de controle das chamadas telefónicas Modelo 14 Lista dos candidatos aprovados e não aprovados Criar um modelo de orientação (Que oportunidades existem quer para um quer para outro).
4ª	Preparação da avaliação prática.	⊗	⊗	⊕	<ul style="list-style-type: none"> Ajustar os modelos de avaliação. Elaborar o calendário de avaliações práticas com indicações precisas da data, hora, local de avaliação, Facilitador e Avaliador responsáveis. Contactar aos candidatos e convocá-los para a actividade. Apresentar o local de avaliação, instrumentos, ferramentas e equipamentos de trabalho aos candidatos. Observar sistematicamente o saber fazer, ser e estar dos candidatos, de acordo com os critérios de desempenho definidos no referencial da qualificação que se pretende reconhecer. Preencher os modelos 16 e 17. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo 14 Modelo 15

Moçambique: Modelos de apoio aos 4 processos do RCA / SRCA

19 Modelos+
– cobrem todo os
processos.

MODELO 6. REGISTO DE EVIDÊNCIAS INDIRECTAS REQUERIDAS

A ser preenchido pelo Candidato com apoio do Facilitador de RCA

(Listar todas as evidências indirectas referentes à aprendizagem adquirida pelo candidato, quer como resultado da formação¹, quer da experiência profissional² acumulada e identificar as competências associadas)

Modelo 6. Registo de Evidências Requeridas					
Nome do Candidato:			Código:		
Nome da Qualificação					Nível
Perfil específico RCA					
Formação Académica		Unidades de Competência que endereça			
		UCRCA1	UCRCA2	UCRCA3	UCRCA4
1					
2					
3					
Formação					
Formação Formal					
1					
2					
N					
Formação não Formal					
1					
2					
N					

¹ Certificados, amostras de trabalhos realizados, fotografias e vídeos de trabalhos, avaliações, etc.

² Cartas de recomendação (empregadores, clientes ou fornecedores), contratos com descrição de funções, relatórios de desempenho, amostras de trabalhos realizados, etc.

Anexar evidências

Formação Informal						
1						
2						
N						
Experiência Profissional						
1	Título da Função					
	Período					
N	Título da Função					
	Período					
Outras Evidências						
1						
2						
N						

Monitoria e avaliação do RVCC: indicadores (exemplos)

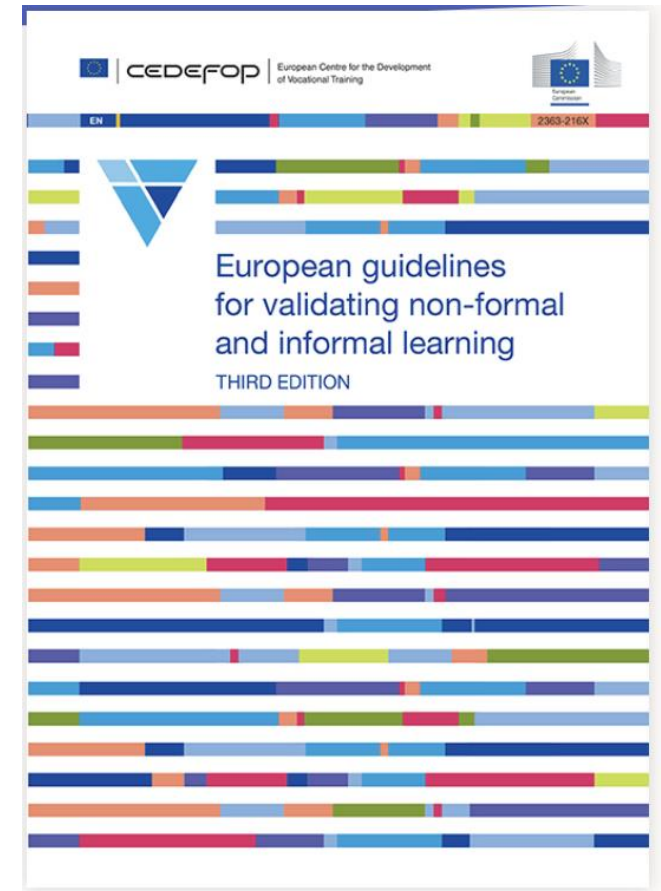
Indicadores-chave do RVCC – opções para discussão

Descrição do indicador	Tipo de indicador	Nível de medição
Existência de práticas de RVCC	Realização	Nacional / QNQ
Existência de políticas nacionais de RVCC e diretrizes	Realização	Nacional / QNQ
Número de qualificações do QNQ que aplicam RVCC	Realização / Resultado	QNQ
Número de centros RVCC acreditados	Realização	Nacional / regional
Número de candidatos RVCC	Resultado	Nacional / regional
Número de certificações RVCC	Resultado	Nacional / regional
Porcentagem de pessoas com RVCC empregados	Resultado	Nacional / sector
Número de Micro-PMEs bem-sucedidas de graduados em RVCC	Impacto	Nacional / sector
Taxa de emprego	Impacto	Nacional

Algumas fontes

- Cedefop:
 - <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>
 - <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093>

 - ACQF:
<https://acqf.africa/resources/recognition-of-prior-learning>
-



Roteiro RVCC Angola (debate em grupos)

1. Objectivos, benefícios

2. Ligações ao QNQ

3. Referenciais

6. Boas práticas: sectores, empresas, entidades form

5. Existente favorável no ETFP, ES

4. Pilotar o RVCC: ideias

7. Inclusão: igualdade dos certificados

8. Capacitar todos os actores

9. Formalizar a economia e emprego

Perguntas?



- ✓ Voltamos amanhã.
- ✓ Obrigada pela aprendizagem mútua.

Fim do 6º dia

