



XXIAdults

**Adaptação do sistema educativo de
adultos ao século XXI**

**Reconhecimento Vocacional para Adultos –
Melhoria do Acesso a Competências
Certificadas e Oportunidades de Emprego**



INSTITUTE for
ROMA and
MINORITIES
INCLUSION



DIPUTACIÓN
DE VALLADOLID



E-SCHOOL
EDUCATIONAL GROUP



EMPODERAR
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFESIONAL E PESSOAL



Co-funded by
the European Union



Nome da Boa Prática

Reconhecimento Vocacional para Adultos – Melhoria do Acesso a Competências Certificadas e Oportunidades de Emprego

Resumo da Prática

Resumo breve e fácil de compreender: Qual é a prática, para quem e para que propósito?

A **Boa Prática de Reconhecimento Vocacional para Adultos** foca-se em capacitar adultos, especialmente aqueles com **experiência profissional informal ou não formal**, a reconhecer formalmente as suas **competências** através de procedimentos padronizados de avaliação e certificação.

A prática destina-se a **adultos com experiência profissional mas sem qualificações formais**, incluindo **indivíduos desempregados de longa duração, trabalhadores em transição entre setores, migrantes e adultos que procuram progressão na carreira**. Ao proporcionar **validação e certificação de competências com base na aprendizagem prévia (Reconhecimento da Aprendizagem Prévia – RPL)**, permite que os adultos encurtar **percursos de formação, obter qualificações oficiais e melhorar a empregabilidade**.

Implementada principalmente por **centros de educação e formação profissional (VET), prestadores de educação para adultos e institutos de emprego**, esta prática utiliza **avaliações de competências, avaliações de portefólio e exames** práticos para verificar competências existentes. Adultos certificados podem Depois, **entra no mercado de trabalho com mais facilidade, muda de profissão ou continua a educação formal em níveis superiores**.

O objetivo final desta prática é **reduzir barreiras ao emprego, apoiar a aprendizagem ao longo da vida e responder às necessidades do mercado de trabalho**, reconhecendo o valor da experiência prática baseada no trabalho, mesmo quando obtida fora da educação formal.

Descrição da Prática - mínimo de 2000 caracteres

1) Contexto / Contexto

Qual foi a necessidade ou problema

inicial? Quem era o grupo-alvo?

Fazia parte de um programa ou projeto maior?





R. Necessidade / Problema Inicial:

A prática de **Reconhecimento Vocacional para Adultos** foi desenvolvida em resposta a uma persistente incompatibilidade entre **a experiência profissional existente dos adultos** e as **qualificações formais exigidas pelo mercado de trabalho**. Muitos adultos na Bósnia e Herzegovina e na região mais ampla dos Balcãs Ocidentais adquiriram competências profissionais valiosas através de **anos de trabalho informal ou não formal**, como construção, hotelaria, agricultura, cuidados ou ofícios artesanais, mas não possuíam certificados oficiais para validar essas competências.

Esta falta de **reconhecimento formal** causou múltiplos desafios socioeconômicos:

1. Oportunidades de Emprego Limitadas

- Os empregadores, especialmente nos setores regulados, exigiam **diplomas oficiais ou certificados profissionais**. Trabalhadores qualificados sem documentos eram frequentemente restritos a **empregos informais com baixos salários e sem proteção social**.

2. Percursos de Requalificação Longos e Dispendiosos

- Adultos que já dominavam competências específicas relacionadas com o trabalho foram obrigados a **repetir programas completos de formação** para obter certificados, desperdiçando tempo e recursos.

3. Barreiras à Mobilidade Profissional e à Aprendizagem ao Longo da Vida

- Sem qualificações reconhecidas, os adultos não poderiam **progredir para o ensino superior ou cursos especializados**, limitando o crescimento profissional e reduzindo a motivação para a aprendizagem ao longo da vida.

4. Carência de Competências no Mercado de Trabalho

- Paradoxalmente, embora muitos trabalhadores qualificados estivessem subempregados, empregadores em **setores-chave como construção, hotelaria, metalurgia e TIC** relataram **graves carências de trabalhadores certificados**.

5. Exclusão de Grupos Vulneráveis

- A questão afetou particularmente **adultos desempregados de longa duração, mulheres que regressam ao mercado de trabalho, migrantes e populações rurais**, que muitas vezes aprendiam ofícios informalmente mas não conseguiam aceder a melhores oportunidades de emprego devido à falta de prova formal de competências.

Estes desafios destacaram a necessidade urgente de uma **abordagem sistemática para reconhecer a aprendizagem prévia (RPL)**, permitindo aos adultos obter **qualificações formais com base nas competências que já possuem**.

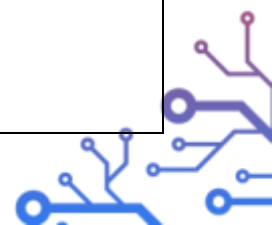
B. Grupo-alvo:

A prática destinava-se especificamente a adultos com **experiência prática mas sem credenciais formais**:

1. Adultos com Experiência Laboral Informal ou Não Formal

- Trabalhadores qualificados em ofícios como carpintaria, construção, alfaiataria, cuidados, hotelaria ou agricultura.

2. Adultos Desempregados de Longa Duração





- Indivíduos que procuram regressar ao mercado de trabalho, mas que não conseguem provar as suas competências aos empregadores.
- 3. **Mulheres e Regressantes de Carreira**
 - Mulheres que regressam ao trabalho após longas pausas e que adquiriram **competências domésticas ou relacionadas com** cuidados de forma informal.
- 4. **Migrantes e Repatriados**
 - Adultos que trabalhavam no estrangeiro ou noutras regiões mas não possuíam qualificações oficialmente reconhecidas.
- 5. **Populações Rurais e Trabalhadores Artesãos**
 - Pessoas dedicavam-se a **ofícios tradicionais ou à agricultura** que desejavam formalizar as suas competências para o crescimento empresarial.

C. Parte de um Programa ou Projeto Maior

A iniciativa de **Reconhecimento Vocacional para Adultos** fez parte de esforços **nacionais e regionais mais amplos** para alinhar a educação de adultos com **as estratégias de aprendizagem ao longo da vida e do mercado de trabalho da UE:**

1. **Quadros de Aprendizagem ao Longo da Vida da UE e ETF**
 - Apoiada pela **Fundação Europeia de Formação (ETF)**, a prática está alinhada com as recomendações da UE sobre o **Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL)** e o **Quadro Europeu de Qualificações (EQF)**.
2. **Estratégias Nacionais de Emprego e Reforma da EFP**
 - Integrado nas reformas da educação de adultos e **nos programas do gabinete de emprego**, com o objetivo de reduzir o desemprego e colmatar a escassez de competências.
3. **Iniciativas Internacionais de Educação de Adultos DVV**
 - Em algumas regiões, a prática foi implementada em **projetos de aprendizagem ao longo da vida apoiados pela DVV International**, promovendo sistemas de educação de adultos inclusivos.
4. **Apoio de doadores internacionais**
 - Projetos financiados pelo **IPA III e GIZ (Cooperação Alemã)** apoiaram o desenvolvimento de **normas de avaliação e o desenvolvimento de capacidades** para centros de educação de adultos.

D. Por que a prática era necessária

A prática respondeu a duas necessidades críticas:

- **Necessidade Económica e do Mercado de Trabalho:** Ao validar competências existentes, permitiu aos empregadores colmatar **lacunas de competências** mais rapidamente, reduzindo ao mesmo tempo que os adultos gastam em requalificação desnecessária.
- **Necessidade de Inclusão Social:** Deu aos grupos vulneráveis uma **segunda oportunidade de entrar no emprego formal**, melhorando os seus rendimentos, a segurança social e a motivação para continuar a educação.





Essencialmente, a prática de **Reconhecimento Vocacional para Adultos** serviu como ponte entre **a experiência de trabalho informal e as oportunidades formais de emprego**, apoiando tanto **o desenvolvimento económico como a inclusão social**.

2) Objetivos

Quais eram os objetivos da prática? O que pretendia melhorar ou mudar?

A **prática de Reconhecimento Vocacional para Adultos** foi concebida para criar uma instituição **estruturada, justa e sistema acessível** para validar formalmente competências adquiridas através de aprendizagem informal e não formal. Os seus principais objetivos centravam-se em melhorar **a empregabilidade, a participação na aprendizagem ao longo da vida e a capacidade de resposta ao mercado de trabalho**.

1. Fornecer Reconhecimento Formal da Aprendizagem Prévia (RPL):

- **Objetivo:** Estabelecer procedimentos para avaliar e certificar competências adquiridas através de experiência profissional, autoaprendizagem ou formação não formal.
- **Mudança Pretendida:** Permitir que adultos **obtenham qualificações oficiais ou certificações parciais** sem repetir programas vocacionais inteiros.

2. Melhorar a empregabilidade e o acesso a melhores empregos:

- **Objetivo:** Permitir que adultos com competências comprovadas acedam **a empregos formais, progressão na carreira e profissões reguladas**.
- **Mudança Pretendida:** Reduzir o subemprego e a dependência do trabalho informal, aumentando **a estabilidade dos rendimentos e a cobertura da segurança social**.

3. Encurtar e Simplificar os Percursos de Formação:

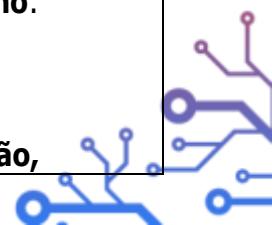
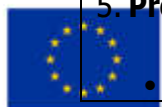
- **Objetivo:** Permitir que adultos experientes saltem **módulos de formação para competências que já dominam**, focando-se apenas nas competências em falta.
- **Mudança Pretendida:** Tornar a aprendizagem dos adultos **mais rápida, acessível e motivadora**, incentivando a aprendizagem ao longo da vida.

4. Responder à Carência de Competências no Mercado de Trabalho:

- **Objetivo:** Ajudar os empregadores a preencher vagas urgentes em setores como **construção, metalurgia, cuidados, TIC e hotelaria**, certificando trabalhadores já qualificados.
- **Mudança Pretendida:** Reduzir **os desajustes entre oferta e procura de trabalho**.

5. Promover a Inclusão Social e a Igualdade de Oportunidades:

- **Objetivo:** Proporcionar **a grupos vulneráveis (desempregados de longa duração,**



trabalhadores rurais, mulheres, migrantes) uma **segunda oportunidade** de ingressar no mercado de trabalho formal.



- **Mudança Pretendida:** Reforçar a **independência económica e a integração social** dos grupos tipicamente excluídos da educação formal.

6. Reforçar os Sistemas de Educação de Adultos e Formação Profissional (VET):

- **Objetivo:** Integrar a RPL nos **centros de educação de adultos e escolas profissionais** como prática padrão, alinhada com **os quadros da UE e da EQF**.
- **Mudança Pretendida:** Aumentar a **credibilidade, qualidade e atratividade da educação de adultos** na Bósnia e Herzegovina.

7. Incentive a Aprendizagem ao Longo da Vida e a Mobilidade Profissional:

- **Objetivo:** Motivar os adultos a **continuarem a melhorar as suas qualificações** após o reconhecimento inicial, promovendo uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.
- **Mudança Pretendida:** Os adultos ganham **confiança para prosseguir formação adicional**, abrindo caminhos para **o ensino superior ou certificações avançadas**.

3) Implementação / Metodologia

Como foi realizada a prática passo a passo? Que atividades ou métodos foram utilizados?
Quanto tempo demorou?

A prática de **Reconhecimento Vocacional para Adultos** seguia um **processo estruturado de Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL)**, combinando **avaliações de competências, avaliações de portefólio e exames** práticos. Foi concebida para ser transparente, justa e acessível a adultos com experiência profissional informal ou não formal.

Passo 1: **Fase Preparatória – Conceção do Sistema e Desenvolvimento de Capacidades** (3–6 meses)

1. **Desenvolvimento de Normas e Diretrizes**
 - **Os centros de educação de adultos e as instituições de formação profissional**, em cooperação com ministérios e gabinetes de emprego, desenvolveram **padrões de competência e critérios** de avaliação alinhados com **os quadros nacionais de qualificação e os padrões da UE/EQF**.
2. **Formação de Avaliadores e Conselheiros RPL**
 - Formadores, avaliadores e funcionários de educação **de adultos selecionados** foram formados sobre como:
 - Avaliar **portfólios de evidências**
 - Realizar **entrevistas baseadas em competências e exames práticos**
 - Orientar **adultos durante o processo de reconhecimento**
3. **Promoção e Divulgação**





- Campanhas de informação visavam **adultos desempregados, trabalhadores experientes e grupos vulneráveis** através de escritórios de emprego, rádio local, ONGs e redes comunitárias.

Passo 2: **Registo e Aconselhamento Inicial** (1–2 semanas)

1. **Registo de Candidatos**

- Adultos interessados registados em **centros de educação de adultos ou gabinetes de emprego**, fornecendo informações básicas sobre a sua experiência profissional.

2. **Orientação e Aconselhamento**

- **Os consultores do RPL** realizaram **sessões individuais** para explicar o processo de reconhecimento, critérios de elegibilidade e possíveis resultados.
- Os adultos foram orientados a identificar quais **os perfis ocupacionais ou qualificações parciais** que correspondiam à sua experiência.

Passo 3: **Recolha de Evidências – Desenvolvimento do Portfólio** (2–4 semanas)

1. **Preparação do Portefólio Pessoal**

- Os candidatos, com a ajuda dos conselheiros do RPL, compilaram **evidências de competências**, incluindo:
 - **Referências de trabalho, fotografias ou vídeos** de projetos concluídos
 - **Certificados de formação não formal**
 - **Autoavaliações ou recomendações dos clientes**

2. **Submissão e Revisão**

- O portefólio foi submetido para **pré-avaliação** para verificar se o candidato tinha provas suficientes para avançar para a avaliação formal.

Passo 4: **Avaliação de Competência** (1–3 semanas)

1. **Testes de Competências Práticas**

- Os candidatos demonstraram as suas competências através **de exames práticos** em workshops ou ambientes de trabalho simulados (por exemplo, carpintaria, cuidados, tarefas de hotelaria).

2. **Entrevistas Estruturadas e Testes de Conhecimento**

- Os avaliadores realizaram **entrevistas orais ou testes escritos** para avaliar conhecimentos teóricos e competências de resolução de problemas relevantes para a profissão.

3. **Observação no Local de Trabalho (se aplicável)**

- Em alguns casos, os avaliadores visitaram candidatos nos seus **locais de trabalho atuais** para verificar competências em condições reais.

Passo 5: **Certificação e Feedback** (1–2 semanas)

1. **Reconhecimento e Atribuição de Certificados**

- Os candidatos selecionados receberam um:
 - **Certificados completos de qualificação profissional** (se todas as competências forem comprovadas)





- **Qualificações parciais ou declarações de competências**, com aconselhamento sobre
É necessária formação adicional para certificação completa.

2. **Feedback e Orientação para Aprendizagem Futura**

- Aqueles que não cumpriam todos os requisitos receberam **percursos de aprendizagem** personalizados para completar as competências em falta.

Passo 6: **Seguimento e Integração no Mercado de Trabalho** (Em Curso)

1. **Apoio ao Emprego**

- Os adultos certificados eram encaminhados para **empregadores através de agências de emprego** ou apoiados no início do trabalho independente.

2. **Acompanhamento e Avaliação**

- Os centros monitorizaram **os resultados de emprego e a satisfação dos participantes** para melhorar o sistema RPL.

Duração

O processo completo de RPL para um candidato individual normalmente durava **entre 1 e 2 meses**, dependendo de:

- A complexidade da ocupação
- Disponibilidade de provas
- Agendamento de avaliações práticas

A implementação a nível do sistema, incluindo fases preparatórias, demorou **entre 6 a 12 meses** em centros piloto antes de se expandir para outras regiões.

4) Resultados / Desfechos

Quais foram os resultados concretos?

Como é que a prática impactou os participantes?





1. Aumento do número de adultos certificados:

- **Resultado Concreto :**
Centenas de adultos, anteriormente limitados ao trabalho informal, receberam **qualificações vocacionais oficiais ou certificados parciais**.
- **Impacto nos Participantes:**
Muitos relataram **melhorias imediatas nas perspectivas de emprego**, à medida que os empregadores aceitavam competências certificadas como prova de competências profissionais.

"Trabalhei como carpinteiro durante 15 anos, mas nunca tive um certificado. Agora posso candidatar-me a contratos e até abrir o meu próprio negócio registado." – Amir, 45 anos, participante

2. Melhoria do Emprego e da Mobilidade Profissional:

- **Resultado Concreto :**
Uma parte significativa dos participantes certificados **encontrou novos empregos ou melhorou as suas condições de trabalho** poucos meses após o reconhecimento.
- **Impacto nos Participantes:**
Os adultos tinham acesso a **emprego formal, segurança social e salários mais elevados**. Alguns usaram os seus certificados para **transitar para setores melhor remunerados** ou progredir para cargos de supervisão.

"Finalmente passei de empregos ocasionais de limpeza para trabalhar num centro de cuidados a idosos certificado, depois de reconhecerem as minhas competências." – Selma, 35, cuidadora

3. Percursos de formação mais curtos e baratos:

- **Resultado Concreto :**
Os adultos que obtinham **certificações parciais** podiam saltar **módulos de formação para competências já** dominadas, reduzindo o custo e o tempo necessários para obter as qualificações completas.
- **Impacto nos Participantes:**
Maior motivação para **continuar a aprendizagem formal**, pois a formação parecia mais **flexível e alcançável**.

4. Inclusão Social e Empoderamento:

- **Resultado Concreto :**
Grupos vulneráveis, como **adultos desempregados de longa duração, mulheres que regressam ao trabalho e trabalhadores rurais**, foram integrados com sucesso nos percursos formais de emprego.
- **Impacto nos Participantes:**
Os participantes relataram **melhoria da autoconfiança, independência financeira e reconhecimento social**.





"Durante anos, trabalhei informalmente como costureira. Agora, com o meu certificado, abri uma pequena loja de costura e emprego mais duas mulheres." – Adela, 50 anos, empreendedora

5. Benefícios no mercado de trabalho:

- **Resultado Concreto :**
Os empregadores tiveram acesso a um **grupo maior de trabalhadores certificados**, reduzindo a **escassez de competências** em setores-chave como construção, hotelaria, cuidados e TIC.
- **Impacto nas Instituições:**
Os serviços de emprego e os centros de VET fortaleceram as parcerias com os empregadores e melhoraram a sua reputação como **fontes fiáveis de mão de obra** qualificada.

6. Reforço dos Sistemas de Educação de Adultos e Formação Profissional (VET):

- **Resultado Concreto :**
Os centros de educação de adultos integraram a RPL como um **serviço padronizado**, alinhado com **os padrões de qualidade da UE e da EQF**.
- **Impacto nos Prestadores:**
Os centros tornaram-se mais atrativos para os adultos, que os viam cada vez mais como **vias práticas para o emprego formal** , em vez de apenas uma educação tradicional em sala de aula.

5) Histórias dos Participantes – opcionais

Citações curtas, reflexões pessoais ou experiências partilhadas pelo participante

1. **Amir**, 45 anos, carpinteiro (Zenica)

"Trabalho com madeira há mais de 15 anos, mas ninguém confiou em mim sem certificado. Depois deste programa, recebi a minha qualificação oficial e agora posso aceitar contratos maiores e até contratar assistentes. Mudou tudo para o meu negócio."

2. **Selma**, 39 anos, Cuidadora (Sarajevo)

"Durante anos, trabalhei informalmente, cuidando de idosos nas suas casas. Com este reconhecimento, obtive um certificado e encontrei emprego num centro profissional de cuidados a idosos. Sinto-me respeitado agora, e tenho seguro social pela primeira vez."

3. **Adela**, 50 anos, Costureira (Mostar)

"Aprendi a costurar com a minha mãe e, durante décadas, trabalhei sem papéis. Agora, com o certificado, abri uma pequena loja de costura e até empreguei mais duas mulheres. Sinto-me orgulhoso de gerir o meu próprio negócio registado."





4. **Haris**, 33 anos, Trabalhador da Construção Civil (Banja Luka)

"Costumava mudar de emprego de poucos em poucos meses porque ninguém reconhecia a minha experiência. Depois deste processo, obtive a certificação e agora trabalho permanentemente numa empresa de construção. O meu salário aumentou e sinto-me seguro pela primeira vez."

5. **Lejla**, 42 anos, Chef (Tuzla)

"Tinha experiência a cozinhar em restaurantes, mas nunca poderia candidatar-me a melhores cargos sem documentos. Depois de reconhecer as minhas competências, tornei-me chef certificado e agora gerencio uma pequena equipa na cozinha de um hotel."

6) Fatores de Sucesso

O que tornou a prática eficaz ou inovadora?
Houve elementos únicos ou criativos?





1. Avaliação Prática e Baseada em Competências:

- **O que o tornou eficaz:**

A prática centrou-se em **competências reais em vez de ensino formal**, utilizando **exames práticos práticos, observações no local de trabalho e evidências de portefólio**.

- **Elemento único :**

Os adultos demonstraram as suas competências em **ambientes de trabalho realistas** (por exemplo, preparar um prato para chefs, reparar mobiliário para carpinteiros), o que aumentou a confiança dos empregadores.

2. Alinhamento com as Necessidades do Mercado de Trabalho:

- **O que o tornou eficaz:**

As Qualificações reconhecidas através do programa foram desenvolvidas em consulta com **empregadores e gabinetes de emprego**, garantindo **relevância imediata para as vagas de emprego**.

- **Elemento único :**

Por vezes, os empregadores estavam envolvidos como **avaliadores externos**, criando uma ligação direta entre adultos certificados e oportunidades de contratação.

3. Eficiência de Tempo e Custos para Adultos:

- **O que o tornou eficaz:**

Ao reconhecer competências existentes, os adultos evitaram módulos de formação desnecessários, poupando **meses de estudo e custos significativos**.

- **Elemento único :**

Esta abordagem motivou até **adultos mais velhos e pessoas desempregadas de longa duração** a participar , pois parecia **prática e alcançável**.

4. Inclusão e Aproximação a Grupos Vulneráveis:

- **O que o tornou eficaz:**

Uma intervenção especial através de **ONGs, associações de mulheres e centros comunitários rurais** ajudou a envolver grupos tradicionalmente excluídos da educação formal.

- **Elemento único :**

As mulheres que regressavam ao trabalho e os trabalhadores artesanais rurais eram priorizados, criando fortes **resultados de inclusão** social.

5. Aconselhamento e Apoio Personalizados:

- **O que o tornou eficaz:**

Cada candidato recebeu **orientação individual dos conselheiros do RPL**, ajudando-os a construir portefólios e a preparar-se para avaliações.





- **Elemento único :**

Esta **abordagem de mentoria individual** reduziu a ansiedade entre os participantes e construiu confiança no processo.

6. Parcerias e Colaboração Institucional:

- **O que o tornou eficaz:**

A prática envolvia **centros de educação de adultos, escolas vocacionais, gabinetes de emprego e ministérios**, garantindo que o reconhecimento fosse **legalmente válido e de confiança pelos empregadores**.

- **Elemento único :**

A cooperação entre múltiplas partes interessadas tornou os certificados **oficiais e reconhecidos a nível nacional**, não apenas endossos informais.

7. Motivação para a Aprendizagem ao Longo da Vida:

- **O que o tornou eficaz:**

Receber uma certificação parcial ou total motivou os adultos a continuar a aprender, pois agora viam a educação formal como **alcançável e relevante**.

- **Elemento único :**

Muitos participantes inscreveram-se posteriormente em **programas de formação avançada ou desenvolvimento empresarial**, criando um impacto a longo prazo.

7) Transferibilidade / Recomendações

A prática pode ser usada noutros locais?

Que condições são necessárias para uma implementação bem-sucedida?

Sim, a prática **de Reconhecimento Vocacional para Adultos** é **altamente transferível** e pode ser replicada noutros países, particularmente naqueles com:

- **Um grande número de adultos a trabalhar em setores informais ou não formais**
- **Mercados de trabalho que enfrentam escassez de competências**
- **Elevadas taxas de desemprego entre trabalhadores experientes mas não certificados**

É especialmente adequado para **os Balcãs Ocidentais, Europa de Leste e países em desenvolvimento**, onde as competências profissionais são frequentemente adquiridas informalmente, mas permanecem **pouco reconhecidas pelos sistemas formais de ensino**.

1. Condições Necessárias para Implementação Bem-Sucedida:

Para replicar esta prática de forma eficaz, devem ser cumpridas várias condições-chave:





A. Quadro Legal e Institucional

- Os governos precisam de estabelecer **regulamentos que permitam o reconhecimento formal da aprendizagem prévia (RPL)**.
- Os certificados devem estar **alinhados com os quadros nacionais de qualificação (NQFs)** e reconhecidos pelos empregadores.

B. Quadros Padronizados de Competências

- Desenvolver **normas ocupacionais claras** que descrevam as competências exigidas para cada profissão.
- Garantir o alinhamento com **o Quadro Europeu de Qualificações (EQF)** ou normas semelhantes para credibilidade internacional.

C. Avaliadores Qualificados e Consultores RPL

- Formar **avaliadores e pessoal de educação de adultos** para avaliarem competências de forma justa através **de testes práticos, avaliações de portfólio e entrevistas**.
- Fornecer **aconselhamento e mentoria** aos candidatos durante o processo.

D. Parcerias Sólidas com Empregadores

- Envolver **empregadores e câmaras setoriais** na elaboração dos critérios de avaliação e, se possível, incluí-los como **avaliadores** externos.
- Os empregadores devem comprometer-se a **contratar ou promover trabalhadores certificados**.

E. Acessibilidade e Inclusão

- Simplifique os procedimentos para grupos vulneráveis fornecendo **orientação, apoio financeiro e horários flexíveis**.
- A divulgação deve direcionar-se **às áreas rurais, grupos de mulheres e adultos desempregados**.

F. Apoio Financeiro e Logístico

- Os governos ou doadores devem **subsidiar as taxas de avaliação** para tornar o processo acessível, especialmente para adultos desempregados.
- Equipar os centros vocacionais com **oficinas e ferramentas para testes práticos**.

G. Campanhas de Sensibilização

- Promova os benefícios do reconhecimento através **de agências de emprego, ONGs e meios de comunicação**, pois muitos adultos desconhecem que podem obter certificação com base na experiência.

2. Recomendações para Escalabilidade e Adaptação:





1. **Comece com Centros Piloto** – Implemente em alguns centros vocacionais, teste a metodologia e aumente gradualmente a nível nacional.
2. **Integre com os Serviços de Emprego** – Ligue o sistema de reconhecimento a **serviços de correspondência de empregos** para garantir que trabalhadores certificados encontrem rapidamente emprego.
3. **Combine com Oportunidades de Formação** – Ofereça **cursos de transição** para adultos que necessitem apenas de alguns módulos adicionais para obter qualificações completas.
4. **Monitorizar e Atualizar Regularmente** – Recolha dados sobre os resultados de emprego e ajuste os métodos de avaliação para refletir **as necessidades emergentes do mercado de trabalho**.

8) Dicas / Conselhos de Implementação – opcionais

Listas de verificação, lições ou conselhos para quem deseja implementar a prática.





1. Construa primeiro uma base legal e institucional sólida:

Lista de verificação:

Garantir que **as regulamentações nacionais** permitam o reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL).

Associe os certificados aos **quadros nacionais de qualificação (NQFs)** para garantir a confiança do empregador. Obter **o apoio oficial dos ministérios da educação e do trabalho**.

Lição: Sem reconhecimento legal, os certificados podem ser vistos como **informais e não valorizados pelos empregadores**.

2. Comece por Setores de Alta Procura:

Lista de verificação:

Identifico **profissões que enfrentam escassez de competências** (por exemplo, construção, cuidados, hotelaria). Desenvolva **primeiro normas RPL e critérios de avaliação** para estes setores.

Lição: Começar pelos setores prioritários **demonstra benefícios rápidos no mercado de trabalho**, construindo confiança entre empregadores e decisores políticos.

3. Formar avaliadores e fornecer apoio contínuo:

Lista de verificação:

Formar **formadores vocacionais experientes** como avaliadores RPL.

Forneça **diretrizes e ferramentas claras de avaliação** (modelos práticos de teste, modelos de portefólio). Ofereça **sessões de mentoria** para que avaliadores possam trocar experiências.

Lição: Avaliadores qualificados garantem **credibilidade e justiça**, o que é crucial para a confiança dos candidatos e dos empregadores.

4. Ofereça Aconselhamento Personalizado para os Participantes:

Lista de verificação:

Atribuir **consultores de RPL** para ajudar os candidatos a preparar portefólios e selecionar as qualificações adequadas. Faça **simulações de entrevistas ou testes práticos** para aumentar a confiança.

Lição: Muitos adultos não estão familiarizados com procedimentos formais e precisam **de orientação para evitar desistir**.

5. Torne o Processo Acessível e Acessível:

Lista de verificação:

Subvencionar taxas para **candidatos desempregados e de baixos rendimentos** através de financiamento governamental ou de doadores.





Organizar **unidades móveis de avaliação** ou cooperação com centros vocacionais rurais para alcançar áreas remotas.

Lição: Custos elevados ou barreiras de viagem desencorajam a participação, especialmente para grupos vulneráveis.

6. Envolver os Empregadores desde o Início:

Lista de verificação:

Consulte os empregadores ao desenhar normas de avaliação.

Convide-os a **observar ou participar nas avaliações finais**.

Estabeleça **acordos de colocação profissional** para adultos certificados.

Lição: O envolvimento do empregador aumenta a **empregabilidade imediata** dos participantes certificados.

7. Comunica Histórias de Sucesso de Forma Ampla:

Lista de verificação:

Partilhe **testemunhos e histórias de sucesso antes/depois** através dos meios de comunicação e das agências de emprego. Organizar **cerimónias de entrega de certificados** para construir confiança pública.

Lição: Histórias pessoais inspiram outros a participar e incentivam os decisores políticos a apoiar a escala.

8. Monitorize e Melhore Continuamente:

Lista de verificação:

Acompanhar **as taxas de emprego de adultos certificados**.

Recolha **feedback dos participantes e empregadores** para aperfeiçoar o processo. Atualize regularmente os padrões profissionais com base nas **tendências do mercado de trabalho**.

Lição: A RPL é mais eficaz quando **continuamente adaptada às necessidades reais do mercado**.

9) Lições Aprendidas - opcional

Maiores surpresas, obstáculos ou principais conclusões durante a implementação.





1. Muitos trabalhadores qualificados estavam inicialmente céticos:

- **Surpresa:** Alguns adultos hesitaram em candidatar-se porque acreditavam que a sua **experiência informal não seria valorizada**, ou recebiam reprovar avaliações.
- **Conclusão: Campanhas de sensibilização e construção de confiança** através de contacto comunitário são essenciais. Partilhar histórias de sucesso ajuda a convencer os candidatos a participar.

2. Os portfólios estavam frequentemente mal documentados:

- **Obstáculo:** Muitos candidatos tiveram dificuldades em recolher provas adequadas das suas competências (fotografias, referências, certificados).
- **Conclusão: Aconselhamento dedicado e workshops** sobre preparação de portefólio melhoram significativamente as taxas de sucesso.

3. Os empregadores tornaram-se fortes defensores uma vez envolvidos:

- **Surpresa:** Inicialmente, alguns empregadores duvidaram da fiabilidade dos trabalhadores certificados pela RPL. No entanto, após participarem nas avaliações, tornaram-se **apoiantes ativos e até ofereceram empregos a adultos certificados no momento**.
- **Conclusão:** Envolver diretamente os empregadores em **painéis de avaliação ou workshops** de validação aumenta a aceitação e a colocação no mercado de trabalho.

4. As avaliações práticas requerem recursos significativos:

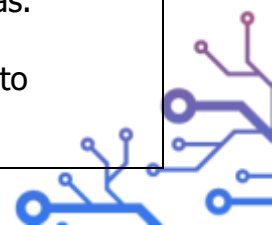
- **Obstáculo:** Realizar exames práticos realistas exigia **oficinas bem equipadas, ferramentas e avaliadores formados**, algo que alguns centros não tinham.
- **Conclusão:** O investimento inicial em **equipamento moderno e formação de avaliadores** é crucial para manter a credibilidade.

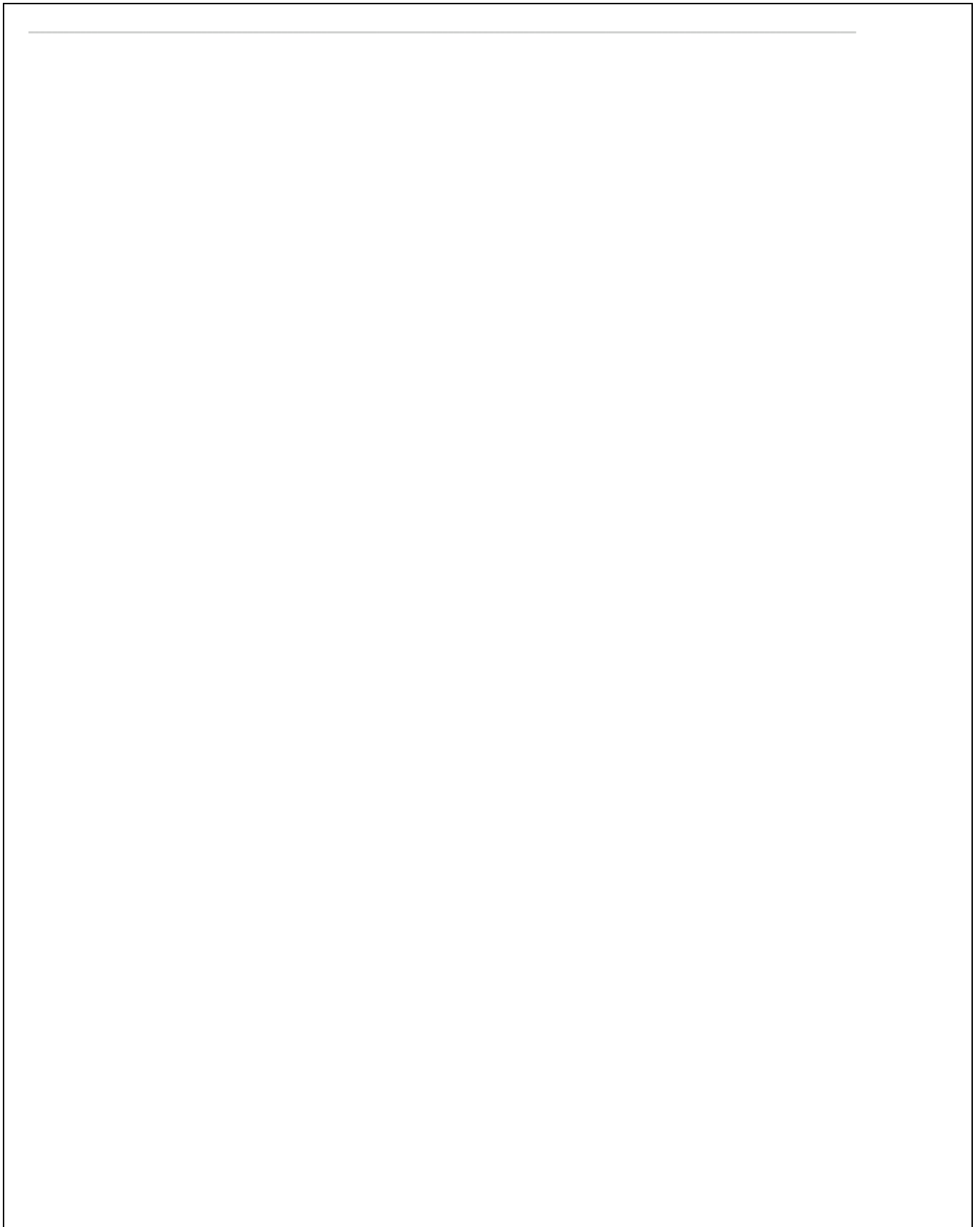
5. Grupos vulneráveis precisam de apoio extra:

- **Surpresa:** Mulheres, trabalhadores rurais e desempregados de longa duração exigiam **horários mais flexíveis, ajuda financeira e apoio para reforçar a confiança** do que o inicialmente planeado.
- **Conclusão:** Oferecer **opções de cuidados infantis, subsídios de viagem e cursos** preparatórios aumenta significativamente a participação entre grupos vulneráveis.

6. Motivação para a Aprendizagem ao Longo da Vida Aumentou Inesperadamente:

- **Surpresa:** Muitos adultos que inicialmente só queriam certificação inscreveram-se depois **em programas de formação** adicionais para avançar nas suas carreiras.
- **Conclusão:** O reconhecimento pode servir como um **poderoso motivador para continuar a educação**, especialmente quando combinado com aconselhamento de carreira.







7. São necessárias atualizações contínuas:

- **Obstáculo:** Alguns padrões profissionais rapidamente ficaram obsoletos, especialmente em setores em rápida evolução como as TIC.
- **Conclusão:** São necessárias revisões regulares das normas e critérios de avaliação para manter a prática relevante.

10) Fotografias que ilustram a prática descrita

Por favor, anexe pelo menos 3 fotos relacionadas com as boas práticas descritas

Atualmente, não existem **fotografias reais publicamente disponíveis especificamente da implementação da boa prática "Reconhecimento Vocacional para Adultos – Melhoria do Acesso a Competências Certificadas e Oportunidades de Emprego"** na Bósnia e Herzegovina. Este tipo de imagens (avaliações práticas, revisões de portefólios, cerimónias de certificação) é geralmente guardado na **documentação interna dos centros vocacionais, gabinetes de emprego e executores de** projetos.

Estamos em comunicação com os centros e, uma vez obtidos, iremos carregá-los.

PERFIL DE PRÁTICA – LISTA DE VERIFICAÇÃO DE CLASSIFICAÇÃO

Por favor, assinala todas as categorias que se aplicam à tua prática descrita. Pode escolher mais do que um.

TIPO DE PRÁTICA

- Aprender fazendo
- Aprendizagem intergeracional
- Aprendizagem baseada na comunidade
- Aprendizagem digital / mista
- Aprendizagem entre pares
- Mentoria / coaching
- Abordagens culturais/criativas
- Colaborativo / baseado em parceiros
- Outros (especificar): *Reconhecimento da Aprendizagem*

GRUPO-ALVO

- Adultos com baixas qualificações*
- NEETs (Não em Educação, Emprego ou Formação)
- Migrantes / Refugiados
- Adultos mais velhos
- Mulheres
- Pessoas com deficiência





Outros grupos vulneráveis

População adulta geral

AMBIENTE DE APRENDIZAGEM

Formal

Não formal

Informal

COMPETÊNCIAS / COMPETÊNCIAS

Literacia (leitura, escrita, compreensão)

Numeracia (matemática,

Competências digitais

STEM (ciência, tecnologia, engenharia, matemática)

Pessoal, social e aprender a aprender

Competências

Empreendedorismo

Consciência cultural e expressão

Competências linguísticas

Competências profissionais /

Competências verdes

Outros

(especificar):

POTENCIAIS

Pessoal administrativo

Gestão da escola / centro

Decisores políticos / Administração pública

ONGs / Organizações comunitárias

Outros (especificar): *Empregadores e câmaras de comércio como*

Parceiros-chave de validação

Glossário de Categorias (Explicação dos Itens da Lista de Verificação) Tipo da Prática

- Aprender fazendo – aprender através de atividades práticas, métodos práticos como workshops ou tarefas reais.
- Aprendizagem intergeracional – atividades envolvendo participantes de diferentes faixas etárias a aprender uns com os outros.
- Aprendizagem baseada na comunidade – aprendizagem que ocorre dentro da comunidade local, muitas vezes através de envolvimento na vida real.
- Aprendizagem digital / mista – educação usando ferramentas digitais (online), ou uma combinação de métodos online e presenciais.





- Aprendizagem entre pares – aprendizagem entre participantes de estatuto ou experiência semelhante, apoiando-se mutuamente.
- Mentoria / coaching – apoio individual de uma pessoa mais experiente para ajudar na aprendizagem e crescimento pessoal.
- Abordagens culturais/criativas – uso das artes, música, teatro, narrativa, etc., como ferramentas de aprendizagem.
- Colaborativa / baseada em parceiros – práticas que envolvem cooperação entre organizações ou grupos.
- Outro (especificar) – qualquer outro método que não esteja listado acima.

Grupo-alvo

- Adultos com baixas qualificações – adultos com baixos níveis de educação formal ou competências básicas.
- NEETs – pessoas que não estão em Educação, Emprego ou Formação (frequentemente jovens adultos).
- Migrantes / Refugiados – indivíduos que se mudaram de outro país, frequentemente enfrentando desafios de integração.
- Adultos mais velhos – Adultos com 65+ anos
- Mulheres – práticas que abordam especificamente as necessidades das mulheres.
- Pessoas com deficiência – indivíduos com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou de saúde mental.
- Outros grupos vulneráveis – grupos em risco de exclusão (por exemplo, desempregados de longa duração, sem-abrigo).
- População adulta geral – adultos médios não pertencentes a categorias específicas.

Ambiente de Aprendizagem

- Formal – aprendizagem nos sistemas oficiais de ensino, cursos certificados (por exemplo, escolas, universidades).
- Não formal – aprendizagem organizada fora do sistema formal (por exemplo, workshops, formação comunitária).
- Informal – aprendizagem através de experiências do dia a dia, sem um curso estruturado (por exemplo, voluntariado, família).

Competências / Competências Desenvolvidas

- Literacia – leitura, escrita e compreensão de textos (incluindo textos funcionais como formas).
- Numeracia – usando matemática e raciocínio lógico.
- Competências digitais – utilização de ferramentas digitais, por exemplo, criação de CV, ferramentas online, plataformas online.
- STEM – ciência, tecnologia, engenharia e matemática.
- Pessoal, social e aprender – autoconsciência, motivação, trabalho em equipa, competências de aprendizagem ao longo da vida.
- Competências cívicas – cidadania ativa, compreensão da democracia e responsabilidades sociais.
- Empreendedorismo – criatividade, inovação, gestão de projetos, assunção de riscos.
- Consciência e expressão cultural – apreciação e criação de conteúdos culturais (por exemplo, artes, música).
- Competências linguísticas – capacidade de comunicar numa ou mais línguas estrangeiras.
- Competências relacionadas com o trabalho / vocacionais – competências práticas úteis em empregos ou profissões específicas.
- Competências verdes – conhecimentos e comportamentos que apoiam a sustentabilidade e o cuidado ambiental.





- Outros – quaisquer outras competências desenvolvidas (por favor, especifiquem).

Potenciais utilizadores – grupos que poderiam beneficiar de aplicar, adaptar ou inspirar-se nesta prática no seu contexto de trabalho.

Nota: Estas categorias seguem quadros da UE como as Competências Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida (2018), o Plano de Ação sobre Competências Básicas (2025) e o Guia do Programa Erasmus+ 2025 – Glossário

