

microVET

Introduzir as microcredenciais na era digital do EFP

Relatório sobre a situação atual das microcredenciais

Elaborado por CESIE



maio de 2022



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

Introdução

O presente relatório sobre o estado atual das microcredenciais dos países parceiros foi elaborado com o objetivo de compreender corretamente a situação atual deste tópico, especialmente para as instituições de EFP e para os formadores de EFP, e de delinear a situação a nível europeu e nacional, centrando-se nos progressos realizados no sentido da familiarização e da adoção da abordagem das microcredenciais, nas necessidades emergentes das organizações de formação, dos formandos e do sector empresarial, bem como nas recomendações sobre o estabelecimento de sinergias e a organização de iniciativas comuns para melhor se adaptarem aos requisitos futuros. O relatório apresentará os resultados dos grupos de discussão transnacionais, que se espera que ofereçam respostas específicas a questões específicas que surgiram ao longo da investigação inicial do projeto e da análise das necessidades. O atual relatório de situação não só fornecerá os fundamentos para o futuro desenvolvimento da metodologia, como também funcionará como ponto de partida para a obtenção de microcredenciais.

Metodologia

Os grupos de discussão transnacionais foram realizados por todos os parceiros entre março e abril de 2022 e, devido às restrições da covid, apenas um parceiro (Know and Can) os implementou presencialmente. Todos os outros parceiros realizaram reuniões online utilizando diferentes plataformas (Zoom, Teams) ou por outros meios, como entrevistas telefónicas. No total, a parceria do projeto conseguiu envolver 68 participantes na atividade, um resultado muito bom. A profissão dos participantes variava entre actores empresariais, professores, representantes de centros de EFP, estagiários na área do EFP e outras áreas de trabalho relacionadas com o EFP.

Cada organização parceira realizou os grupos de discussão seguindo as directrizes preparadas especificamente para esta tarefa pelo parceiro búlgaro (Know and Can), que incluíam metodologias, sugestões e as questões que foram implementadas (Anexo I). Posteriormente, cada parceiro compilou um relatório nacional seguindo uma estrutura precisa de modo a uniformizar os resultados preparados pelo parceiro italiano (CESIE) (Anexo II).

Cada parceiro abordou a tarefa de formas diferentes, principalmente para responder às dificuldades de encontrar o grupo-alvo adequado e conseguir envolvê-lo na atividade do grupo de discussão ao mesmo tempo. Os parceiros adaptaram-se rápida e eficazmente para responder às necessidades dos participantes da melhor forma possível, para garantir não só resultados positivos e úteis, mas também para não comprometer a atividade tal como era esperada pela candidatura do projeto e respeitar o calendário do projeto.

Em conclusão, é possível dizer que, mesmo com algumas dificuldades, os parceiros conseguiram realizar a atividade com sucesso, envolvendo os grupos-alvo correctos e um grande número de participantes, maior do que o esperado, aumentando a qualidade e a fiabilidade da informação recolhida.



Contexto geral

As microcredenciais são um tema que está em permanente discussão entre a União Europeia, a Comissão Europeia e os países participantes. Este tipo de credenciais ganhou maior destaque com a pandemia da COVID-19 e tornou-se uma importante fonte de formação durante os períodos de confinamento. Pequenos trechos de formação que podem melhorar ou requalificar os trabalhadores e que têm crédito entre os empregadores têm todos os componentes para ser um recurso valioso. Muitos trabalhadores e estudantes frequentaram algumas dessas acções de formação durante os períodos de confinamento. O país de cada parceiro tinha uma experiência diferente em relação às microcredenciais e ao estado atual dos conhecimentos sobre o tema. Por este motivo, o presente relatório apresentará o contexto geral com base nos países, a fim de realçar as diferenças e semelhanças sem comprometer o resultado global.

Países Baixos

O Ministério da Educação neerlandês promove as microcredenciais como parte da sua política de aprendizagem ao longo da vida. Para os estudantes com menos de 18 anos, que ainda se encontram no ensino obrigatório, é possível obter vários tipos de qualificações num estabelecimento de ensino profissional:

- Um diploma completo, registado e reconhecido em todos os Países Baixos, que permite iniciar uma carreira;
- Um certificado, diploma parcial (microcredencial) para partes da formação profissional, registado e reconhecido em todos os Países Baixos, que permite iniciar uma carreira, muitas vezes combinada com formação complementar;
- O testemunho de EFP escolar, centrado na aquisição de competências práticas, acrescidas do maior número possível de conhecimentos teóricos, no âmbito de um "MBO verklaring" (testemunho de EFP escolar), não registado ou reconhecido em todos os Países Baixos, que permite começar a trabalhar, combinado com o estudo para a obtenção de um certificado de diploma. Isto pode ser feito através do "derde leerweg" (terceiro percurso de aprendizagem). Trata-se de um EFP mais flexível que pode ser efectuado num período de tempo mais curto.

Os estudantes com mais de 18 anos aprendem frequentemente de forma híbrida, uma combinação de trabalho e aprendizagem. Nos Países Baixos, existe uma prática permanente de ensino e aprendizagem híbridos. As escolas e as empresas trabalham em conjunto numa organização, a SBB, na qual cooperam as escolas de formação profissional e a indústria. A SBB supervisiona a qualidade da formação, as qualificações, a aprendizagem, os estágios e os postos de formação.

Grécia

As microcredenciais na Grécia não são implementadas ao abrigo de uma política ou quadro específico. Estão principalmente alinhadas com os cursos universitários ministrados pelos seus centros de aprendizagem ao longo da vida, fornecendo créditos ECVET aos estudantes com base no número de horas necessárias para concluir o curso. Embora as universidades gregas já estejam a trabalhar no desenvolvimento de microcredenciais e criem cada vez mais programas de aprendizagem de curta duração, não existe uma definição e uma abordagem comuns para a sua validação e reconhecimento. Além disso, os prestadores de ensino privados (por exemplo,



prestadores de EFP) criaram cursos de curta duração e procuram desenvolver sinergias com organizações de acreditação nacionais e internacionais. Além disso, as empresas (principalmente as que trabalham na área da educação e orientação profissional) e os centros de aprendizagem ao longo da vida criam constantemente novos programas de aprendizagem de curta duração. No entanto, estes não estão alinhados com os créditos. As organizações e parceiros educativos da Grécia aperceberam-se da essência da criação de programas de aprendizagem de curta duração, mas não estão conscientes das microcredenciais.

Bulgária

Na Bulgária, os microcréditos fora do sistema de ensino formal podem ser obtidos em centros de formação profissional. Estes centros recebem a sua acreditação de um organismo estatal centralizado - a Agência Nacional para o Ensino e Formação Profissionais - com base num programa de formação apresentado - contendo partes teóricas e práticas, equipamento e professores qualificados. Os programas de formação são bastante diversificados em termos de temas e duração, mas seguem a procura atual do mercado e não tanto as perspectivas de investigação sobre o futuro do mercado de trabalho. Infelizmente, os principais programas de formação centram-se nas competências técnicas e apenas alguns prestam atenção às competências transversais, que, infelizmente, não estão presentes na formação formal. A lista completa dos VTC na Bulgária, com informações sobre as suas esferas de interesse, cursos e actividades, pode ser consultada aqui: <https://www.navet.government.bg/bg/register-na-tsenvovete-za-profesiona/>. Praticamente todas as instituições de ensino profissional formal têm um centro de formação profissional, mas infelizmente em muitos sítios o equipamento é antigo - obsoleto. Naturalmente, há excepções, escolas profissionais nas grandes cidades relacionadas com a indústria automóvel, generosamente patrocinadas por grandes fabricantes de automóveis e com formação dual ativa, centros de formação de pessoal para a indústria do turismo devido às especificidades do mercado turístico búlgaro.

Portugal

Em Portugal, estas micro-credenciais estão a crescer a par do interesse crescente por elas na UE. Já existem alguns serviços que as disponibilizam, como é o caso da NAU. "Serviços como o NAU têm as características ideais para materializar o conceito" (FCCN, 2021) de microcredenciais. Esta plataforma é apoiada por vários intervenientes, entre os quais se encontram o Governo português, uma miríade de projectos públicos e privados e até fundos europeus. A plataforma teve sucesso durante a situação de pandemia e está em permanente crescimento. Dispõe de peças de formação de um leque muito alargado de temas, sendo fácil desenvolver e incorporar novas formações na plataforma

Serviços como o NAU estão a crescer no âmbito português e muitas universidades estão agora a começar a implementar estes serviços de micro-credenciais nos seus cursos. Neste momento, a Universidade de Aveiro está a testar um programa piloto relativo à implementação de microcredenciais e micro-módulos para melhorar a qualidade do currículo dos estudantes (Universidade de Aveiro, 2021).

Itália

Em Itália, as microcredenciais ainda não estão implementadas ao abrigo de qualquer quadro ou política específica, mas são frequentemente mencionadas como uma ferramenta de reforço para



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

impulsionar a educação dos jovens e das pessoas dispostas a aprender coisas novas (Scuola Normale Superiore, Aprile 2021). Para o MIUR (Ministério da Educação italiano), as microcredenciais podem ser implementadas com ferramentas como os "open-badges", pelo que são consideradas novas abordagens que podem ser úteis com as novas tecnologias para melhorar a oferta educativa para os jovens. A maior parte do trabalho realizado no domínio das microcredenciais é feito por escolas, universidades e organizações locais com projectos e actividades específicos. Por conseguinte, ainda há muito que pode ser feito e implementado em relação a este tema, que está definitivamente a ganhar atenção também entre os professores, que não sabem realmente o que são ou como podem trabalhar com eles.

Luxemburgo

Embora seja um dos países mais pequenos do mundo, o Luxemburgo oferece um ambiente esplendidamente cosmopolita e alberga muitas universidades de topo. O Luxemburgo é também uma das nações mais seguras do mundo; e, devido ao seu multiculturalismo, qualquer estudante estrangeiro pode adaptar-se facilmente à atmosfera vibrante e animada do Luxemburgo. Nas universidades luxemburguesas, os cursos de licenciatura, mestrado e doutoramento são geralmente bilingues francês/inglês ou francês/alemão. Alguns cursos de licenciatura são trilingues e outros são inteiramente ministrados em inglês. Os estudantes precisam de ter um elevado nível de proficiência na língua necessária para o curso. Os estudantes internacionais podem candidatar-se a vários programas de fundação disponíveis em muitas áreas temáticas.

Além disso, as universidades oferecem "mestrados europeus", programas de mestrado centrados na Europa, programas Erasmus e mestrados conjuntos Erasmus Mundus, formação profissional, MBA a tempo parcial e a tempo inteiro com estágios e programas de certificação profissional. Um evento em linha assinalou o lançamento oficial do sistema de Credenciais Digitais Europeias para a Aprendizagem (EDCL) em toda a União Europeia (UE); o lançamento teve lugar na presença de Nicolas Schmit, um político luxemburguês que ocupa o cargo de Comissário Europeu para o Emprego e os Direitos Sociais.

Em 2021, o Luxemburgo foi o primeiro país europeu a emitir mais de 1600 certificados deste tipo a todos os estudantes em formação profissional. Um total de 529 diplomas de técnico (diplôme de technicien - DT), 951 diplomas de aptidão profissional (diplôme d'aptitude professionnelle - DAP) e 134 certificados de capacidade profissional (certificat de capacité professionnelle - CCP) foram transmitidos digitalmente, para além do formato tradicional em papel. Entre os países-piloto que passaram a fase de teste, o Luxemburgo registou o maior número de certificados EDCL atribuídos a diplomados do ensino e formação profissionais.



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

Principais temas/questões

Devido à complexidade e às diferenças dos resultados recolhidos por todos os parceiros, este relatório apresentará os resultados e as informações recolhidas por cada parceiro, mais uma vez, por país. Isto facilitará a produção do relatório e também proporcionará uma apresentação mais abrangente e mais fácil de compreender do trabalho da parceria. Por uma questão de extensão, este relatório não apresentará a descrição de cada participante e do seu trabalho, em vez disso, será incluída uma lista de participantes como anexo no documento para os parceiros que recolheram nomes e informações sobre as pessoas envolvidas nos grupos de discussão (Anexo III). Os resultados serão apresentados tópico a tópico, incluindo toda a informação que cada parceiro decidiu incluir nos seus relatórios nacionais.

1. Conhecimentos e experiência

Países Baixos

Todos os entrevistados estão bem familiarizados com as microcredenciais. Alguns deles têm muita experiência com microcredenciais. O projeto incentiva a cooperação entre as escolas e a indústria no âmbito da cooperação público-privada, centrando-se numa forma híbrida de desenvolvimento dos estudantes para, o que chamam, o profissional flexível. Alguns dos participantes iniciaram projectos que se centravam na formação de profissionais para a transição para profissões técnicas através de microcredenciais, juntamente com os seus parceiros na indústria e nas escolas de EFP.

Grécia

O prestador de EFP envolvido possui conhecimentos alargados sobre microcredenciais. A conclusão de um programa de microcredenciais aumentou excecionalmente as perspectivas de carreira dos seres humanos. Muitos países alinharam-nas com os créditos académicos/ECTS. As pessoas que completaram apenas a escolaridade obrigatória entraram no mercado de trabalho devido à conclusão bem sucedida do programa. Além disso, mesmo que uma pessoa esteja a trabalhar noutra área, as microcredenciais ajudaram-na a mudar de carreira. Os formandos de EFP envolvidos não estão familiarizados com as microcredenciais. Por último, mas não menos importante, os agentes empresariais envolvidos não estão familiarizados com as microcredenciais, mesmo que estejam a conceber ou a planear cursos como parte das suas empresas. Os seus cursos não estão alinhados com os créditos.

Bulgária

Quase todas as escolas secundárias profissionais têm um centro de formação profissional. Muitas vezes, este centro é duplicado por um centro informal, o que permite alargar os cursos oferecidos ou mesmo combiná-los. É o caso do Centro de Formação Profissional para a Indústria Alimentar em Sófia, onde, para além de cursos sobre competências técnicas, há também cursos sobre competências transversais - comunicação eficaz, resolução de conflitos, trabalho de equipa bem sucedido. É muito importante notar que, quando se trata de conhecimentos e competências profissionais na Bulgária, o primeiro lugar não são os documentos, mas a sua demonstração no local. Naturalmente, a instituição que os emite é de grande importância, havendo aquelas com reputação estabelecida e mantida (o que nem sempre é uma garantia). Particularmente controversa



foi a questão relacionada com a duração dos cursos, a sua intensidade e a eficácia da aprendizagem em linha. A opinião geral é que são muito poucos os domínios em que a aprendizagem em linha tem mais vantagens do que a aprendizagem presencial. Além disso, a duração dos cursos nem sempre é adaptada às capacidades individuais de cada participante, o que resulta em grandes lacunas que prejudicam tanto os alunos mais atrasados como os mais avançados. Incentivo dos empregadores para a reconversão e a promoção é já uma necessidade reconhecida e as empresas estão dispostas a investir nesta direção, se houver uma resposta do lado da formação.

Portugal

O conceito de microcredenciais foi apresentado aos participantes para que todos tivessem a mesma compreensão do tema em questão. De seguida, os participantes foram questionados se já tinham participado ou desenvolvido alguma formação em microcredenciais. Alguns participantes disseram que já tinham desenvolvido pequenas acções de formação. Esses participantes foram os professores/formadores e os representantes das empresas, embora também tenham dito que o desenvolvimento foi muito esporádico e que não têm muita experiência nesse domínio. Relativamente à participação neste tipo de formação, todos os participantes afirmaram já ter participado em pelo menos uma.

Em termos do efeito da COVID-19 na existência de microcredenciais, todos os participantes afirmaram que acreditam que estas se tornaram cada vez mais relevantes durante a situação de pandemia.

Itália

Quando questionados sobre as microcredenciais, especificamente se conheciam o tópico e se alguma vez as tinham implementado durante as suas actividades educativas e de formação, a maioria dos participantes não sabia o significado de microcredenciais e não tinha experiência anterior com o tópico, por isso, foram dados exemplos e perguntou-se aos participantes se alguma vez tinham realizado programas de aprendizagem e actividades de formação de curta duração, bem como para darem exemplos e, se não, porquê. Os participantes afirmaram que, durante a sua experiência, a maior parte dos programas de formação e educação devem durar todo o ano, exatamente como os programas escolares tradicionais. Por conseguinte, tinham pouca ou nenhuma experiência em cursos específicos de curta duração destinados a credenciar microcredenciais ou microcompetências para os estudantes. A única experiência neste domínio estava relacionada com cursos específicos sobre competências informáticas e certificações de inglês, mas mesmo estes cursos duravam vários meses e tinham exames e certificações formais no âmbito do Ministério da Educação italiano. Relativamente ao efeito da pandemia de COVID-19, foi unânime entre os participantes que a situação dos programas de aprendizagem se deteriorou devido à experiência em linha. Os professores afirmaram que, no que diz respeito ao desenvolvimento e formação habituais de um ano, a implementação de actividades em linha é muito difícil, mas que os programas de aprendizagem curtos podem funcionar com participantes seniores e muito motivados.

Luxemburgo

A maioria dos participantes envolveu-se em microcredenciais, quer como formandos, quer como fornecedores. Os prestadores de EFP têm um conhecimento aprofundado das microcredenciais, enquanto os actores empresariais oferecem programas de aprendizagem de curta duração nas suas



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

empresas. Alguns formandos conheciam a abordagem das microcredenciais, mas nunca tiveram a oportunidade de participar num programa relacionado, mas outros souberam da sua existência pela primeira vez durante o grupo de discussão. Após uma pergunta feita pelos formandos sobre a definição de microcredenciais, os prestadores de EFP aproveitaram a oportunidade para dar alguns pormenores sobre a forma como a sua organização concebe e realiza os programas de aprendizagem de curta duração. A representante da Agência de Consultoria também está envolvida em microcredenciais, realizando programas de aprendizagem de curta duração que a sua empresa organiza. A empresa de RH não concebe nem implementa programas de aprendizagem de curta duração, mas subcontrata-os. Todos os participantes acreditam que a pandemia da COVID-19 acelerou o processo de estabelecimento da abordagem das microcredenciais e tornou-as mais acessíveis e atractivas. Tanto a necessidade crescente do mercado de trabalho de novas formas de trabalho à distância como o tempo livre adicional devido às restrições da COVID-19 contribuíram para este fenómeno.

2. Prestação e serviços

Países Baixos

Nos Países Baixos, o conceito de microcredenciais está indissociavelmente ligado à aprendizagem híbrida. Todos os entrevistados concordam com este ponto. Isto significa que as escolas de ensino profissional, as escolas de empresas e a indústria em geral cooperam no desenvolvimento do estudante e do profissional.

Além disso, os participantes concordam que este tipo de aprendizagem deve ser orientado para a prática. A experiência do profissional deve ser o fator de motivação para que o estudante aprenda, explore e se desenvolva. As empresas e a indústria deveriam ter um papel mais proeminente no lançamento destes programas. Outro parecer afirma que os estudantes, especialmente os menores de 18 anos, precisam de um desenvolvimento amplo e abrangente, não apenas centrado nas competências profissionais exigidas pela indústria. É para isso que servem as escolas de ensino e formação profissional. Para os estudantes com mais de 18 anos que frequentam programas de microcredenciais, a história é completamente diferente. São adultos, na sua maioria empregados na indústria, e procuram calendários de formação específicos para desenvolver as suas competências e melhorar a sua empregabilidade. Para eles, a aprendizagem híbrida centrada nas necessidades da indústria é menos problemática. Mas isto exclui os estabelecimentos de ensino e formação profissional. Esta ênfase na aprendizagem orientada para a prática significa também que a aprendizagem em linha não substitui a aprendizagem orientada para a prática. É um possível complemento.

Grécia

Na Grécia, as microcredenciais estão, na sua maioria, alinhadas com os programas de curta duração dos centros de aprendizagem ao longo da vida das universidades, que atribuem créditos aos formandos. O prestador de EFP coopera com parceiros de acreditação nacionais e internacionais para garantir a emissão de certificados que atribuem créditos aos formandos. Outros países que estão a implementar microcredenciais: O Reino Unido está atualmente a conceber/desenvolver cursos de microcredenciais em colaboração com fundações/organizações e a Universidade Aberta do Reino Unido. A universidade oferece os cursos em conjunto com a plataforma FUTURE LEARN. Os alunos recebem o número de créditos correspondente às horas de estudo, à carga



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

horária e à duração do curso.

Os recursos necessários para o reconhecimento e a realização de programas de curta duração. Os prestadores de EFP consideram que o financiamento, o pessoal e o desenvolvimento digital estão totalmente alinhados, uma vez que o financiamento é necessário para garantir que o ambiente digital do curso é concebido e desenvolvido de forma adequada. Os formandos de EFP consideram que o financiamento pode ser o mais essencial. Relativamente aos especialistas em cursos em linha, deram-lhes prioridade da seguinte forma

- a) Financiamentos;
- b) desenvolvimento digital;
- c) pessoal.

Consideram que depende da dimensão do curso concebido. O conselheiro de carreira entrevistado considera que o financiamento é mais aplicável à sua empresa, uma vez que precisa de alugar um estúdio. A sua empresa tem especialistas em carreiras, mas não tem especialistas que saibam gravar/editar vídeos. Desenvolvimento de estratégias para a adoção de microcredenciais. É necessário desenvolver uma melhor rede de parcerias transnacionais a partir da Grécia ou de outros países centrada nas microcredenciais e alinhar as organizações que fornecem financiamento e os grupos-alvo com as microcredenciais.

Bulgária

Há um excedente de centros de formação profissional na Bulgária - há duas histórias, quando, no pico do desemprego em 2015-2017, o Estado financiou generosamente vários cursos para que os desempregados pudessem adquirir as competências necessárias. Em resultado de muitos factores, a situação mudou - melhoria da situação económica interna e do investimento estrangeiro na economia, migração internacional de trabalhadores (mesmo no contexto do Brexit). Para se manterem no mercado, muitas destas instituições de ensino começaram a cooperar e a oferecer combinações de cursos que, infelizmente, nem sempre são apoiadas. O exemplo da indústria alimentar já foi mencionado, existe um exemplo semelhante no centro de formação de transportes, onde há um curso para latoeiros e, como um dos formandos brincou, "eu sei as correntes (parte eléctrica) e posso endireitar as folhas (para-lamas), não preciso de serviço".

O Estado, no seu papel de acreditador, está a aumentar cada vez mais os requisitos para os centros de formação - especialmente na área do equipamento técnico, o que constitui um problema grave para muitos centros de formação. A transição ecológica na sociedade exige um investimento sério, novos conhecimentos e competências, mesmo para os próprios professores. Aqui, a atividade explicativa para as empresas é muito importante - para a construção e decoração de uma "casa inteligente" é necessário um conjunto de novas competências. A educação digital de adultos na Bulgária está significativamente atrasada, muitas pessoas abandonam o mercado de trabalho devido à falta de tais conhecimentos e à incapacidade de encontrar instituições e formas de ensino adequadas. A digitalização, enquanto fenómeno global, tornar-se-á cada vez mais dinâmica, o que deve refletir-se nos programas e recursos educativos das instituições de ensino e tornar-se um elemento obrigatório em cada uma delas, de uma forma ou de outra. Qual é o efeito de um curso em linha se o acesso for limitado devido à falta de competências? A interação entre empregadores e instituições de formação é extremamente importante. A flexibilidade no fornecimento temporário ou permanente de equipamento, a assistência na formação internacional especializada, a



disponibilização de um formulário duplo são apenas algumas das recomendações, sendo que o aspeto positivo é que os empregadores estão conscientes deste facto e muitos estão dispostos a investir. Por seu lado, as organizações de formação têm de reconsiderar e forçá-las a mudar as suas visões e planos estratégicos - para "atualizar os conhecimentos e as competências" dos seus professores, para atualizar o seu programa de formação de modo a satisfazer as necessidades dos formandos - tais como a resistência às intempéries, a acessibilidade, bem como a intensidade. Na ausência de financiamento externo para fornecer o reequipamento.

Portugal

A totalidade dos participantes referiu que não existe uma política nas suas instituições que reconheça as microcredenciais. Disseram que participam em muitas acções de formação que são importantes para as suas organizações. No entanto, não há nada que atribua uma credencial a essas acções de formação, pelo que não têm um impacto real fora da organização. Os participantes afirmaram que, muitas vezes, fazem uma formação de micro-credenciais na NAU, no Google ou no LinkedIn para as terem nos seus currículos. O financiamento e os recursos humanos foram os tópicos mais referidos quando os participantes foram questionados sobre o tipo de recursos necessários para melhorar a visão da organização sobre programas de formação curtos e flexíveis. Os recursos humanos, para que possam desenvolver os melhores materiais e os melhores módulos possíveis, e o financiamento para pagar todas essas necessidades.

Itália

Embora a organização de formação envolvida no grupo de discussão fosse muito aberta e cheia de iniciativas, não fornece políticas ou quadros para reconhecer programas de aprendizagem relacionados com microcredenciais, principalmente porque não existe tal coisa no quadro educativo do Ministério italiano de Educação. Os participantes não tinham conhecimento de outras instituições que prestassem este tipo de serviços. No entanto, o centro de formação profissional envolvido nos grupos de discussão gostaria de ter a possibilidade de introduzir programas de aprendizagem de curta duração, por mais difícil que seja. De facto, é difícil encontrar e financiar pessoal, bem como participantes suficientemente motivados para programas adicionais. A Euroform, em especial, afirmou que não tem falta de equipamento (cada aluno tem à sua disposição um tablet), mas os alunos vêm de meios difíceis ou com mentalidades específicas. Por exemplo, sendo uma escola de ensino e formação profissional, a maioria dos alunos está disposta a atingir os seus objectivos de ser proficiente nessa profissão específica, mas isso acontece à custa de outras disciplinas consideradas "menos úteis" pelos próprios alunos. Esta questão é muito difícil de resolver, uma vez que os programas educativos (por mais flexíveis que sejam) são definidos no início do ano e executados. Os participantes consideram que as instituições de ensino e formação profissional têm mais dificuldades em implementar programas de formação curtos e flexíveis.

Luxemburgo

Os prestadores de EFP consideram que o procedimento de certificação de microcredenciais ainda é pouco claro, uma vez que se trata de uma nova abordagem e que existe agora a oportunidade de criar uma política comum ou um quadro comum para o reconhecimento e a aceitação de microcredenciais. Para a Agência de Consultoria, existe uma política de aceitação de microcredenciais obtidas fora da sua instituição com base na avaliação da qualidade da certificação. A qualidade da certificação é avaliada com base na reputação da instituição que fornece as



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

microcredenciais, na duração do programa e nos resultados da aprendizagem. A HR Company, por outro lado, aceita microcredenciais de qualquer organização certificada. Relativamente aos recursos necessários para melhor reconhecer e ministrar programas flexíveis de aprendizagem de curta duração, a maioria dos participantes considera que o recurso mais importante para eles é o financiamento. Como afirmou o prestador de EFP, "se tivermos os fundos necessários, quer estatais quer industriais, podemos conceber e ministrar as formações". Além disso, a formação do pessoal é da maior importância, enquanto o nível de desenvolvimento digital é satisfatório tanto para os agentes económicos como para o prestador de EFP. Em termos de sustentabilidade financeira, tanto o prestador de EFP como o consultor concordaram que o financiamento é o parâmetro mais importante. Além disso, de acordo com o prestador de EFP, as alianças com a indústria são essenciais para a eficácia dos programas de microcredenciais. Neste aspeto da sustentabilidade, o consultor acrescentou que o plano de formação mais adequado deve ser selecionado para cada formando, de acordo com as suas necessidades específicas, e que uma formação mais prática do que o conhecimento teórico acrescentaria valor às microcredenciais. A empresa de RH vai decidir como incluir as microcredenciais no seu plano de carreira, pelo que tem de pesquisar a melhor abordagem a adotar. Por último, os formandos concordaram que é muito importante para eles ter um plano a seguir relativamente às microcredenciais que vão frequentar.

3. Preferência, conceção e desenvolvimento

Grécia

Conteúdos e métodos de aprendizagem. Todos os participantes concordaram que devem ser combinados diferentes estilos de conteúdos quando se participa numa formação em linha, uma vez que existem diferentes necessidades consoante o tópico e o domínio. Os formandos referiram a importância de um repositório em linha que deve ser facilmente acessível. Embora os formandos tenham considerado a ideia dos questionários bastante benéfica, os especialistas deram uma opinião diferente, salientando que os questionários não fornecem uma imagem real do resultado da aprendizagem. Numa tentativa de explicar que há domínios em que os formandos devem frequentar cursos de laboratório ou em que podem ser utilizadas simulações de ambientes empresariais reais, o Provedor conseguiu influenciar os formandos para que pensassem na importância das simulações. Deveria também haver módulos facilmente acessíveis que os formandos pudessem descarregar e vídeos de alta qualidade com transcrições na língua de estudo de cada um ou em inglês. Os participantes, todos a pensar como formandos, reconhecem a importância dos livros de exercícios acompanhados dos vídeos. Os conteúdos em direto também são importantes, uma vez que os alunos e os professores podem interagir.

Características-chave para uma participação ativa. Os especialistas nesta matéria afirmaram que um ambiente de aprendizagem centrado no aluno provou ser o aspeto mais importante de um programa de aprendizagem. Em primeiro lugar, as actividades interactivas devem conduzir a uma avaliação interactiva. Na plataforma onde decorre o curso, os alunos podem adicionar os seus comentários ou ter um local onde comunicam entre si e com o professor para trocar opiniões, criar grupos de estudo e sair das suas zonas de conforto. O ensino não síncrono pode ser combinado com algumas sessões de perguntas e respostas em direto, para que tanto os alunos como o professor possam obter feedback instantâneo. A autoavaliação pode ser feita através do preenchimento do mesmo questionário ou inquérito em diferentes fases do curso. As perguntas podem ser incorporadas no vídeo, quer em guião, quer com vídeo/áudio. Outro aspeto referido pelo Business



Ator mais experiente é que os formandos devem também envolver-se em exercícios offline, como a investigação, a comunicação com outras pessoas ou actividades físicas. Salientou ainda que o jogo Kahoot provou ser muito eficaz, especialmente se houver um prémio para o vencedor. Um estagiário salientou ainda que também se podem utilizar ferramentas digitais, como os quadros negros.

Acessibilidade. No que diz respeito às preferências em matéria de dispositivos, todos os participantes consideram os computadores portáteis e de secretária mais fáceis de utilizar e mais acessíveis do que qualquer outra ferramenta. É essencial ter uma conversa enquanto se assiste à aula ou poder tomar notas. No entanto, a maioria dos participantes que têm experiência em cursos em linha salientou que, dependendo da turma, pode haver módulos que são efetivamente ensinados mesmo num smartphone. Os smartphones podem ser preferíveis se alguém quiser assistir a uma aula enquanto faz outra coisa e tê-la em segundo plano.

Bulgária

Correndo o risco de prejudicar a ideia principal do projeto, a opinião comum de todos os grupos de participantes nos grupos de discussão é que, para efeitos de formação profissional, os microcréditos através de formação totalmente em linha são um objetivo ilusório. Algumas das razões já foram mencionadas - a formação profissional exige, na sua maioria, trabalho prático - com equipamento, maquinaria, materiais. Por muito boa que seja uma aula em vídeo ou áudio, só pode ser acessória, actualizando a teoria de uma forma atractiva. Foram dados muitos exemplos de programas populares na televisão ou em linha relacionados com culinária, reparação de automóveis ou soluções de design, que não passam de bons vídeos promocionais que quase nada têm a ver com a realidade, especialmente quando se trata de amadores ou principiantes. Os professores partilharam a sua experiência pessoal com a preparação de vídeo-aulas durante a crise da COVID-19 e quase dois anos de ensino à distância. Definitivamente, a parte teórica pode ser preparada de uma forma mais interessante, atractiva e envolvente para os alunos, através de exercícios interactivos, mini-testes rápidos e até interdisciplinares (quando existem cursos combinados). Também é possível estudar elementos digitais específicos da formação em linha - programas específicos, CNC, equipamento de teste e diagnóstico, mas sem a sua aplicação prática é apenas metade. Os módulos de avaliação também podem ser digitalizados e aplicados em linha, caso não exijam actividades físicas de construção, reparação, substituição, etc. Como já foi referido, existe uma diferença significativa nas competências em matéria de TIC entre os grupos etários, o que constitui um obstáculo, mas também um desafio a melhorar. Certamente, as instituições de ensino precisam de diversificar as suas ferramentas de ensino e o projeto irá certamente ajudá-las nesse sentido, motivando-as a criar as suas próprias ferramentas de acordo com as especificidades ensinadas e os grupos-alvo com os quais trabalham. A digitalização das salas de aula é também um investimento necessário com um futuro a longo prazo.

Portugal

Neste momento do grupo de discussão, os formandos tiveram o feedback mais impactante. Referiram-se à sua experiência nos dois anos anteriores de aulas online e estavam prontos para nos dizer o que funcionou e o que não foi tão optimizado para eles. Os formandos falaram sobre a possibilidade de a formação ser ministrada em vários formatos, de acordo com os quatro estilos de aprendizagem diferentes (visual, auditivo, leitura e escrita, e cinestésico). Neste ponto, o formador



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

de EFP da área mais tecnológica disse-nos que poderia ser uma boa ideia ter um questionário primeiro para compreender o tipo de estilo de aprendizagem que o futuro formando tem e depois redireccioná-lo automaticamente para a formação do estilo de aprendizagem correto. Os restantes participantes disseram-nos que um estilo híbrido seria a melhor abordagem, no entanto, o foco deve estar em tornar a formação prática e, para isso, deve ser gamificada sempre que possível. Quando questionados sobre a forma preferida de aceder à formação em linha, todos nos disseram que um computador portátil é a melhor opção.

Itália

Quando questionados sobre as metodologias de aprendizagem e as novas tecnologias ao serviço da formação e da educação, os participantes afirmaram que a utilização de ferramentas interactivas, como vídeos, questionários, etc., tem efeitos positivos na motivação dos seus alunos. Por conseguinte, sugerem que, para serem bem sucedidas, as formações em linha têm de ser interactivas e repletas de actividades interessantes que possam envolver e motivar verdadeiramente os participantes. Os participantes afirmaram que, na sua maioria, trabalhavam com alunos com antecedentes sociais e económicos difíceis, pelo que afirmaram que um ambiente de aprendizagem centrado no aluno deveria ser a chave para o envolvimento adequado dos alunos. No entanto, com esses alunos, uma ligação presencial com o professor é realmente importante, pelo que é necessário haver algum tipo de ligação com este tipo de grupos-alvo. Os professores preferem que a formação em linha esteja disponível em todos os dispositivos, uma vez que, especialmente na Sicília, muitas pessoas têm dificuldade em ter um computador de secretária computadores ou tablets adequados, úteis para efeitos de formação.

Luxemburgo

Nesta altura, a formanda tomou a palavra e disse que o vídeo e a gravação das aulas são os seus métodos de aprendizagem preferidos. O prestador de EFP concordou que a utilização de vídeo no processo de aprendizagem é muito atractiva, especialmente para os jovens. No entanto, a sua fundação utiliza uma combinação de métodos de aprendizagem, tais como textos, questionários, vídeos, aulas gravadas, etc. Por outro lado, o consultor considera que o carácter de curto prazo das microcredenciais torna os textos e os questionários mais adequados em termos de conteúdo de aprendizagem.

O representante da empresa de RH salientou que a interação é da maior importância para um melhor envolvimento dos formandos. O prestador de EFP aproveitou então a oportunidade para partilhar com o grupo um método de formação em linha utilizado pela sua instituição para conseguir a interação entre os formandos. O método consiste em dividir os formandos em diferentes salas de zoom, onde trabalham em equipa e depois apresentam os seus resultados a toda a equipa. Este método ajuda os formandos a envolverem-se mais ativamente e a sentirem-se mais responsáveis no programa de microcrédito.

Em termos de facilidade de utilização e acessibilidade, tanto os agentes empresariais como o prestador de EFP consideram que os smartphones e os tablets são os dispositivos preferidos, uma vez que podem ser utilizados a qualquer hora e em qualquer lugar. No entanto, os formandos concordaram que os dispositivos que utilizam para o processo de aprendizagem não são uma questão importante, mas que é no conteúdo destas formações que nos devemos concentrar.



4. Barreiras e necessidades

Países Baixos

Acesso a programas de aprendizagem de curta duração. Os estabelecimentos de ensino e formação profissional no sector técnico tornaram-se escassos. O número de estudantes no sector tecnológico diminuiu ao longo dos anos, o que tornou muitos programas técnicos insustentáveis para muitas escolas de EFP. Isto significa, por exemplo, que um estudante de EFP de 15 anos tem de viajar 90 km de Den Helder para Amesterdão para frequentar a escola. Este é um grande problema, especialmente quando a tónica é colocada na aprendizagem orientada para a prática. A aprendizagem em linha só pode fornecer parte da educação necessária no domínio da tecnologia, porque o que é necessário é uma atitude inquisitiva e curiosa em relação à sua profissão. Uma vontade de resolver problemas com que se deparam na prática e para os quais não foram formados. Este é um tipo de flexibilidade que é necessário para o futuro. Os programas em linha ainda não resolveram este problema, e não encontrei qualquer entusiasmo em nenhum dos meus entrevistados relativamente a este ponto.

Dificuldades e desafios. Embora organizações como a SBB, o CIV e a "Platform for Technologie" tenham sido inventadas há cerca de 10 anos para promover e organizar a cooperação entre os estabelecimentos de ensino e formação profissional e a indústria no desenvolvimento de credenciais e microcredenciais, alguns problemas significativos continuam por resolver:

- Muitas empresas desenvolveram os seus próprios esquemas e programas de formação para os seus empregados em áreas específicas que consideram necessárias. Não são capazes de fornecer uma credencial/diploma/qualificação que seja reconhecida.
- Os estabelecimentos de ensino e formação profissional são os únicos que podem fornecer credenciais (diplomas completos, certificados ou testemunhos), pelo que são necessários como parceiros para a indústria. De acordo com o CIV e o TN,
- trabalham dentro do sistema do OCW, que é bastante restritivo e não permite muita inovação e experimentação, especialmente no que diz respeito ao currículo e aos horários. Este facto dificulta a inovação de que o sector necessita. Por outro lado, os estabelecimentos de ensino e formação profissional são obrigados por lei a cumprir os regulamentos da OCW. O MBO Raad afirma claramente que não há grande margem de manobra neste domínio.
- O CIV considera que seria possível proporcionar um desenvolvimento amplo/compreensivo numa forma puramente híbrida, de modo a satisfazer os requisitos do EFP. No entanto, o MBO Raad não concorda com esta ideia. Consideram que o sector está demasiado concentrado nas oportunidades de negócio para poder garantir um desenvolvimento abrangente dos estudantes com menos de 18 anos.
- Para mais de 18 estudantes/profissionais, o CIV pensa que seria possível desenvolver um programa de aprendizagem híbrido puro numa área técnica, com formação básica durante 70% do tempo e formação especializada durante 30% do tempo. Mas as empresas do sector terão de trabalhar em conjunto para tornar financeiramente viável a oferta de cursos pelas escolas de formação profissional. E isso é um problema, porque as empresas vêem-se umas às outras como concorrentes e não como parceiras. O CIV e a TN pensam que esta será uma realidade futura e que as empresas terão de adotar para encontrar, formar e empregar novos profissionais.
- Todos os entrevistados concordam que os estabelecimentos de ensino e formação



profissionais devem estar mais preparados para permitir que a indústria seja um parceiro no processo de aprendizagem dos estudantes, de modo a promover a aprendizagem baseada na prática.

- Os colégios são vulneráveis a riscos financeiros e, por conseguinte, relutantes em participar em experiências e inovações. O CIV considera que, no futuro, as empresas estarão preparadas para fornecer alguma estabilidade financeira na cooperação, se os seus interesses forem satisfeitos. Atualmente, isso não é uma realidade.
- A realidade é que os estudantes universitários do EFP que não estão abrangidos pela escolaridade obrigatória recebem ofertas de emprego antes de se formarem e continuam a sua formação numa forma híbrida (microcredenciais), paga pela empresa.

Necessidades de aprendizagem. O CIV constata que, para os profissionais com mais de 18 anos, seria uma perspetiva encorajadora se pudessem obter um diploma completo através da obtenção de microcredenciais ao longo dos anos. Mas eles enfrentam alguns obstáculos. O mais importante é o facto de existir um prazo de 5 anos para obterem todas as microcredenciais para se formarem. A maior parte deles não acha que isto seja exequível, tendo em conta o trabalho e a vida privada.

Grécia

Desafios. Os participantes que já estão integrados no mercado empresarial consideram que o aspeto mais desafiante da nossa vida quotidiana é a gestão do tempo e a forma como o nosso ambiente externo nos afecta. Estes cursos precisam de manter a sua flexibilidade. Os alunos devem ter uma folha de presenças na qual possam registar os seus progressos. Os participantes salientaram que a maioria das pessoas considera que os cursos de curta duração não são tão fiáveis como os cursos de ensino superior no acesso ao mercado de trabalho. Para aumentar o acesso a estes programas, as pessoas devem aprender como e porquê confiar neles. Outro aspeto difícil é lidar com as dificuldades técnicas. Por exemplo, na Grécia, a baixa velocidade da Internet pode causar problemas na ligação. O programa utilizado deve ser leve e de fácil utilização para que todos possam aceder-lhe facilmente ou descarregá-lo. Muitas pessoas consideram mais conveniente avançar, saltar ou ver o curso a uma velocidade de x1,25. Para além disso, as legendas em todos os vídeos também poderiam ser muito úteis.

Acesso efetivo para pessoas com um vasto leque de necessidades de aprendizagem. No que diz respeito ao aspeto mais importante para garantir a eficácia de um programa para pessoas com um vasto leque de necessidades de aprendizagem, todos afirmaram que o que tem de ser tido sempre em consideração é o grupo-alvo da turma. Aqueles que criaram programas de aprendizagem de curta duração afirmaram que o mais importante é investigar o ambiente de aprendizagem e as suas necessidades através de investigação, inquéritos ou mesmo sondagens para encontrar e criar ferramentas adequadas. Todos os alunos devem passar por um processo de seleção para que os formadores possam ter a certeza das suas necessidades, fraquezas e pontos fortes e atribuí-los ao nível correspondente em termos de língua, formação académica e capacidades de aprendizagem. Em função das necessidades de cada pessoa, a formação pode ser efectuada sob a forma de vídeos/áudio/livros electrónicos. As minorias também devem ser integradas tanto na sala de aula como na metodologia de ensino.

Sucesso das micro-credenciais no EFP. Os cursos de curta duração, especialmente os cursos em linha, têm um impacto positivo na gestão do tempo, uma vez que as pessoas podem encaixar as aulas nos seus horários. Dão a todos a oportunidade de se familiarizarem com determinados tópicos e de obterem o máximo de informação possível sobre eles num curto espaço de tempo. O Vet



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

Provider e os Business Actors expressaram o seu otimismo dizendo que também têm impacto no mercado, uma vez que formam candidatos elegíveis que também podem seguir uma nova carreira ou desenvolver e especializar-se numa já existente. Se uma pessoa termina o curso com sucesso, tem de definir o seu alinhamento com o mercado de trabalho e a sociedade. Para que o curso seja bem sucedido, os professores e palestrantes devem estar bem familiarizados com o tema e com o mercado da indústria, de modo a atrair pessoas e fornecer o equipamento necessário.

Impacto nas organizações. Os alunos que adquirem microcredenciais não são os únicos a obter uma vantagem competitiva no mercado de trabalho. Esses programas também têm um impacto nas organizações. Uma visão importante da perspectiva do prestador de serviços é o facto de as instituições poderem criar redes e colaborações. Além disso, a especialização no domínio aumenta a sua visibilidade e torna-as líderes de opinião no mercado. Ao ganharem reputação, têm menos despesas e atraem mais estudantes.

Bulgária

A fim de melhor representar os resultados recolhidos pelo parceiro da Bulgária, no que diz respeito aos obstáculos e às necessidades, as perguntas específicas serão enumeradas abaixo com as respectivas respostas:

1. Quais são, na sua opinião, os aspectos mais importantes a ter em conta para garantir a eficácia dos programas de aprendizagem de curta duração e para que as pessoas com um vasto leque de necessidades de aprendizagem possam aceder a esses programas de forma eficaz?

Breve, mas com informação suficiente sobre o tema, seguindo as últimas tendências teóricas, tecnológicas e técnicas. Fornecida de uma forma interessante, acessível e compreensível. Com oportunidade OBRIGATÓRIA de prática física e avaliação

2. Quais são as principais dificuldades e os possíveis desafios para aumentar o acesso a programas de aprendizagem de curta duração? Que técnicas de envolvimento poderiam ser utilizadas para resolver as dificuldades e os desafios mencionados?

A falta de competências digitais na população mais conectada da Bulgária é um sério obstáculo aos cursos em linha. Trata-se de um problema de acesso seguido de um problema de conteúdo. Aqui, a interação das organizações de formação com as empresas é importante para satisfazer as necessidades de curto e longo prazo no mercado de trabalho

mercado. Os formandos procuram flexibilidade na formação. Se os cursos em linha permitem a participação presencial, então as actividades práticas têm de oferecer oportunidades de participação a todos os grupos etários activos - opções nocturnas, de sábado a domingo.

3. Quais são, na sua opinião, as necessidades de aprendizagem dos diferentes tipos de estudantes e profissionais de EFP que entram neste domínio?

Todos os formandos expressaram que careciam de formação de qualidade em competências transversais, um complemento adequado às competências técnicas. Dependendo da área de negócio, foram partilhadas a comunicação no turismo, a resolução de problemas praticamente por todos, o trabalho em equipa novamente praticamente por todos, a gestão do tempo, a inteligência emocional,



as competências digitais, tanto básicas como avançadas. Os empregadores querem conhecimentos teóricos mais actualizados (atualmente, muitos lidam com a prática após o emprego, com formação no local de trabalho). Isto é particularmente importante nas áreas de negócio de alta tecnologia, onde a mudança é extremamente dinâmica.

4. Quais são, na sua opinião, os principais benefícios e o possível impacto para as organizações/instituições que oferecem oportunidades de aprendizagem para apoiar o movimento das micro-credenciais? Qual é o seu potencial?

Com a implementação da maioria das recomendações acima descritas, a formação profissional tem a oportunidade de recuperar a sua antiga posição na Bulgária e de responder às necessidades do mercado de trabalho. Para tal, é necessário vontade, esforço, tempo e dinheiro. Uma boa interação com os empregadores reduzirá o fosso entre a oferta e a procura, evitará mal-entendidos sobre conhecimentos e competências no local de trabalho, o que aumentará a produtividade com todas as consequências positivas daí resultantes. Por outro lado, as micro credenciais, enquanto instrumento educativo europeu comum, proporcionam maiores oportunidades para a migração laboral, por muito duro que isto possa parecer, mas a Bulgária é o país mais pobre da UE e isto é uma realidade.

Portugal

Nas barreiras e necessidades, foram repetidas algumas ideias relativas à forma como a formação em linha é apresentada. Os participantes afirmaram que se a formação não for apelativa para o público-alvo, ou se não tiver em conta os diferentes estilos de aprendizagem, isso pode ser um obstáculo.

Os professores e os representantes das empresas afirmaram que um dos obstáculos mais relevantes poderia ser os preços elevados associados a algumas das pequenas acções de formação em linha. Foi dito que alguns aspectos mais técnicos podem ser muito caros e que as pessoas tendem a não o fazer ou a ir ao YouTube ou a outras plataformas para ver tutoriais gratuitos sobre o assunto.

No que diz respeito ao ambiente de EFP, todos os participantes afirmaram que as microcredenciais podem ser uma mais-valia. Foi dito que as microcredenciais podem abrir oportunidades para um tipo de aprendizagem mais diversificado, em que os alunos podem participar na aprendizagem de coisas mais gerais no seu curso e, depois, aprender coisas mais específicas (que correspondam aos gostos do aluno) na formação com microcredenciais.

Os professores/formadores afirmaram que a aplicação de microcredenciais ao ambiente de EFP poderia melhorar a

a independência dos alunos e o desenvolvimento do seu sentido de responsabilidade e maturidade, uma vez que serão eles a decidir o tipo de aprendizagem adicional que pretendem efetuar.

Itália

Tal como afirmado, muitas vezes, pelos professores participantes, tudo depende dos alunos. Normalmente, trabalham com alunos provenientes de meios sociais e económicos difíceis. Oferecem programas de aprendizagem a longo prazo e, por isso, para eles, é muito importante conhecer cada aluno e estabelecer uma ligação para desenvolver a confiança. Desta forma, é possível proporcionar uma formação e uma educação eficazes. Com base nestes pressupostos, os professores afirmaram que é realmente difícil fornecer um programa de aprendizagem a curto prazo, realmente direccionado, sem essa construção de confiança. Por conseguinte, afirmaram que a melhor



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

forma de implementar programas de aprendizagem a curto prazo é com um grupo-alvo mais velho com necessidades específicas de formação específica. De acordo com o estagiário de EFP envolvido no grupo de discussão, é importante definir objectivos e prazos específicos para envolver bem os alunos. É importante apresentar os resultados que podem ser alcançados através de formações de curta duração e recompensá-los para manter os alunos motivados e interessados. Caso contrário, poderá ser sensato implementar formações de microcredenciais incorporadas noutros currículos de longo prazo, a fim de envolver facilmente os alunos e fazer com que sejam monitorizados e seguidos pelo pessoal. Os professores consideram que as microcredenciais podem ser importantes para aproximar os alunos do mercado de trabalho, especialmente se estiverem à procura de uma certificação específica de competências que é exigida no seu emprego ou no emprego que pretendem obter. Além disso, de acordo com os professores, vale a pena mencionar que as instituições que oferecem oportunidades de aprendizagem especificamente de curto prazo estão em vantagem em relação a outros centros de EFP ou escolas profissionais que podem oferecer programas de formação de longo prazo, bem como o seu principal objetivo. Outro aspeto importante está relacionado com uma "estratégia de recompensas". Os professores consideram que a oferta de recompensas por pequenos ganhos e sucessos mantém os alunos motivados e desejosos de continuar e aprender mais. Esta estratégia é mais adequada para programas de formação a curto prazo



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

também, uma vez que, ao proporcionar recompensas e certificação útil num curto espaço de tempo, pode manter os alunos interessados e dispostos a fazer mais e melhor.

Luxemburgo

Relativamente aos obstáculos e desafios, os gestores consideram que o maior desafio é alinhar o processo educativo com o mercado de trabalho. Além disso, acreditam que a conceção e a implementação de programas de aprendizagem de curta duração pela empresa acrescentam valor à própria empresa, na medida em que atraem melhores colaboradores e os mantêm informados.

O representante da Agência de Consultoria concorda com o gestor quanto ao facto de os programas de formação de curta duração deverem responder às necessidades do mercado de trabalho. A participação das empresas nestes programas dá-lhes a vantagem de informar os seus empregados sobre as últimas tendências do mercado.

Por outro lado, o prestador de EFP considera que as principais dificuldades encontradas pela sua instituição até agora são as diferenças socioeconómicas entre os formandos, bem como a acessibilidade das ferramentas de aprendizagem eletrónica. A instituição de ensino e formação profissional prefere a aprendizagem assíncrona, de modo a envolver alunos de todos os grupos sociais, e disponibiliza espaços especialmente concebidos nas suas instalações para que os alunos tenham acesso a equipamento educativo. Além disso, sugere um sistema de acreditação comum para os programas de aprendizagem a curto prazo e gostaria de saber mais sobre a política de microcredenciais e sobre a forma como a abordagem das microcredenciais pode passar a fazer parte do sistema de ensino formal.

O estagiário sublinhou que, no ensino em geral e na formação profissional em particular, a tónica é colocada na aquisição de competências duras. Por conseguinte, é difícil para alguém que não tem experiência de trabalho desenvolver as suas competências transversais e acaba por ser necessário criar cursos baseados no desenvolvimento de competências transversais. Finalmente, para os formandos mais jovens, o maior desafio é a acessibilidade dos conteúdos de e-learning.

5. Promoção de microcredenciais

Países Baixos

Todos os entrevistados concordam que a estratégia mais bem sucedida para promover as microcredenciais seria tornar a cooperação entre as escolas de EFP e as empresas mais flexível, especialmente no que diz respeito ao currículo e aos horários. No entanto, os participantes alertam para o facto de que a missão dos estabelecimentos de ensino superior no que respeita ao desenvolvimento global dos estudantes não deve ser prejudicada. Outra opinião é que seria uma boa ideia combinar o processo de aprendizagem numa semana de 5 dias, em que 3 dias são cumpridos os requisitos da escola e 2 dias são as empresas a liderar, de modo a que a aprendizagem orientada para a prática possa ser ainda melhor realizada. Além disso, alguns participantes constataram que tanto os professores como os profissionais que trabalham em conjunto consideram que esta é uma experiência enriquecedora, tanto a nível pessoal como profissional. Os participantes gostariam de dar um passo em frente e fazer com que toda a formação fosse efectuada na empresa. As faculdades deveriam ser mais flexíveis, ter menos medo de riscos potenciais e mostrar mais espírito empresarial e coragem. Trata-se de uma lacuna cultural entre as escolas e a indústria que precisa de



ser colmatada.

Grécia

A conversa reconheceu que os formandos devem ser motivados para se envolverem em tais programas. Os formandos concordaram que o incentivo mais importante para um formando é a ligação efectiva ao mercado de trabalho. Os profissionais explicaram que estes cursos proporcionam ligações com profissionais do sector e criam interfaces. No entanto, deveriam existir mais canais com empresas ou empresas de consultoria para recrutamento direto ou estágios. As pessoas envolvem-se em novos temas e alargam os seus horizontes para uma maior especialização, dependendo das necessidades e lacunas do mercado, que podem ser colmatadas através da criação de diferentes especialidades e postos de trabalho. Os candidatos têm também a oportunidade de evoluir e adquirir novas competências que os tornam mais competitivos para obterem um melhor rendimento. O que parece preocupar toda a gente é o facto de ser necessária uma mudança global da mentalidade da sociedade para aceitar que nem todas as profissões exigem um diploma universitário. Os agentes económicos salientaram que a formação ajuda os freelancers a melhorar as suas competências, a desenvolver o seu negócio e a digitalizar os seus serviços. A formação em linha elimina a distância e cria melhores condições para professores e alunos. As pessoas podem frequentar os cursos ao seu próprio tempo e ritmo. As despesas também são significativamente menores.

Bulgária

A formação online tem várias grandes vantagens e deve ser utilizada na promoção destes cursos de formação para motivar mais pessoas a participar. Podem não ser a opção ideal, mas são uma alternativa a utilizar num horário adequado ao formando, de acordo com as suas capacidades de perceção individuais, eliminando distâncias e a falta de centros de formação adequados nas proximidades. O estabelecimento de redes de centros de formação e de parceiros comerciais para a realização de actividades práticas, testes e exames é a opção ideal, mas requer muito trabalho de explicação.

Portugal

De acordo com os conselheiros sobre a melhor forma de apoiar os programas de estudo a curto prazo, a tónica deve ser colocada no impacto das microcredenciais nas carreiras de aprendizagem. Os prestadores de EFP trazem para a discussão as vantagens das microcredenciais em termos de eficiência de custos e de tempo. Por último, os gestores de RH consideram que a certificação é importante para envolver as partes interessadas.

Itália

Os professores consideram que, para que a implementação das formações em linha seja satisfatória, eficiente e bem sucedida, é necessário que existam alunos motivados com idades superiores às dos que frequentam habitualmente as escolas secundárias tradicionais. Com base na sua experiência, as formações em linha funcionam melhor quando não há necessidade de uma "ligação humana" nem de um processo de "criação de confiança" entre as partes. Sendo mais "fria" como ferramenta de formação, a educação em linha deve ser encorajada quando as condições acima mencionadas estão reunidas. No entanto, uma formação curta e direccionada é definitivamente mais bem sucedida e mais fácil de implementar do que uma formação em linha longa, que pode resultar em perda de



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

atenção, perda de motivação e piores resultados.

Luxemburgo

De acordo com o consultor, para uma melhor promoção dos programas de aprendizagem a curto prazo, deve ser dada ênfase ao impacto que as microcredenciais têm na carreira dos formandos. O prestador de EFP trouxe para a discussão os benefícios das microcredenciais em termos de eficiência de custos e de tempo. Por último, o gestor de recursos humanos considera que a certificação é muito importante para atrair as partes interessadas.

Resumo e conclusões

A fim de melhor compreender o âmbito e o resultado global da atividade dos grupos de discussão levada a cabo pela parceria, os resumos de todos os países serão integrados num único. Cada contribuição será tida em conta para formular um quadro no qual o consórcio irá avançar. É da maior importância começar pelos resultados dos grupos de discussão, uma vez que a experiência, as sugestões e o estado atual das microcredenciais foram recolhidos junto dos grupos-alvo do projeto. Os resultados do projeto devem estar em consonância com o que será útil para os centros de EFP e para os formadores de EFP, bem como para as instituições e organizações que são capazes de trabalhar com microcredenciais. Por conseguinte, o que se pode dizer sobre as conclusões resultantes da análise transnacional dos resultados dos grupos de discussão?

No geral, para cada membro do consórcio, a implementação da atividade correu bem, para alguns até melhor do que o esperado. A interação com os participantes foi fácil e perspicaz, os participantes eram muitos e interessados, bem como do grupo-alvo correto. Foi um pouco mais difícil envolver os representantes das empresas, mas eles também se envolveram. Os participantes declararam satisfação e interesse tanto por este tipo de actividades como pelas microcredenciais em geral. Os que já tinham experiências anteriores declararam um interesse renovado nas mesmas e os que não sabiam do que se tratava ganharam um novo interesse em partilhar sugestões e opiniões.

Quando questionados sobre as necessidades de adoção de microcredenciais, os participantes concordaram que o primeiro passo para se envolverem em microcredenciais é investigar o mercado de trabalho e as suas necessidades, para que as pessoas que entram possam preencher certas lacunas. O mercado deve evoluir, tal como a sociedade está em constante evolução, criando diferentes necessidades e requisitos. Os diferentes programas devem ser adaptados às necessidades dos aprendentes e estar actualizados. Os cursos de curta duração que oferecem micro-credenciais são adequados para pessoas que enfrentam restrições de tempo, distância e despesas. As microcredenciais proporcionam uma experiência de aprendizagem mais direccionada e prática. Os prestadores de EFP concluíram que, num mundo acelerado em termos de educação, mercado de trabalho e competências exigidas, as microcredenciais podem ser a próxima grande novidade na educação, desde que seja possível assegurar que a aprendizagem orientada para a prática seja proporcionada em cooperação entre as instituições de ensino e a indústria. No entanto, durante a crise da COVID-19, muitas organizações de formação tentaram mudar para o ensino à distância como forma de formação em linha, mas, em geral, os resultados e o feedback dos formandos não são muito bons. O sector profissional tem dificuldades adicionais relacionadas com a parte prática da formação, que é mais do que obrigatória e altamente desejada pelos empregadores, o que torna a formação em linha ainda mais difícil. Além disso, é importante confiar na instituição e nos professores que realizam as actividades educativas e, na maior parte das vezes, o ensino à distância



dificulta essa confiança. O mais importante é ter em consideração as necessidades do público e do grupo-alvo. Foi também discutida uma estratégia de recompensa para envolver e motivar melhor os alunos e os formandos. Seria melhor se fosse possível permitir uma maior flexibilidade nos regulamentos escolares, nos currículos e nos horários e ajustar melhor os regulamentos às necessidades dos profissionais que estão interessados em adquirir microcredenciais. No entanto, isto pode ser muito difícil e complicado de conseguir, mesmo para as organizações e instituições mais influentes. Há muitos desafios na adoção de microcredenciais no EFP. É importante ter em consideração tanto as diferentes necessidades do mercado como as dos candidatos. A dinâmica das microcredenciais deve cobrir essas necessidades. Uma mão de obra bem formada e capaz deve colmatar as lacunas criadas no mercado de trabalho. No entanto, a sociedade não tem uma visão clara dos cursos de curta duração e das microcredenciais, tendo a impressão de que um certificado de nível universitário é muito mais eficiente e fiável do que uma microcredencial. Possivelmente, o maior desafio é a falta de materiais de formação online de qualidade, um programa com actividades práticas e um sistema de avaliação online e físico. A crise da COVID-19 produziu os primeiros resultados, mas são muito poucos e em áreas de negócio limitadas, não abrangendo todo o espectro da formação profissional. Um grande desafio é também a adaptabilidade dos currículos e as possibilidades de praticar em equipamentos modernos.

As micro-credenciais proporcionam competências mais eficientes que os aprendentes podem implementar na sua vida quotidiana e profissional. Estas competências respondem às necessidades do mercado de trabalho em constante evolução. Os participantes concordaram com a importância de desenvolver competências complementares. A maioria das pessoas também está interessada em melhorar as competências existentes. No entanto, as intenções do mercado ao acreditar estas microcredenciais devem ser claramente indicadas. Nalguns países, a regulamentação restritiva é um problema que tem de ser resolvido. Impedem as faculdades de participar em mais projectos experimentais em conjunto com a indústria. Impedem a indústria de inovar e de cooperar com as faculdades e os estabelecimentos de ensino. E tornam menos atrativo para os potenciais estudantes verem as microcredenciais como um meio para o seu desenvolvimento. As oportunidades para uma mudança de pensamento e a implementação de novos tipos de programas de formação pelos centros de formação profissional são muito grandes. É necessária a certificação de novos programas de formação, incluindo os programas à distância, para atrair novos formandos. Estes programas devem responder às prioridades locais, regionais e nacionais do mercado de trabalho e às exigências dos empregadores, que, por sua vez, devem proporcionar oportunidades de actividades práticas. Estas actividades práticas podem assumir a forma de formação dupla ou de fornecimento de equipamento nos centros de formação profissional, para reforçar o papel dos mentores nas actividades práticas, para adquirir competências sustentáveis. A duração dos cursos tem de ser revista e recomenda-se vivamente uma combinação de cursos de competências duras, suaves e digitais. Alguns dos países envolvidos na atividade estão nos últimos lugares da Europa em termos de competências digitais da população ativa mais velha, o que constitui um obstáculo significativo à aprendizagem de novas profissões e às oportunidades de migração profissional.

Os cursos de curta duração podem ser mais inclusivos e criar melhores condições de ensino e aprendizagem. As minorias e as pessoas com capacidades e necessidades especiais devem ser tidas em consideração, para promover melhores métodos e conteúdos de ensino e aumentar a sua acessibilidade. Através de ferramentas digitais de fácil utilização, a formação em linha pode concretizar a inclusão e a acessibilidade. Foi também amplamente debatida a adaptabilidade da



metodologia de ensino. O conteúdo da formação deve ser planeado de acordo com as necessidades dos formandos e do mercado. Num mercado de formação profissional competitivo, o vencedor será aquele que conseguir oferecer uma formação que seja igualmente útil para o formando e para o empregador. Não existe uma abordagem única para todos os casos. Muitos factores descritos nas reacções dos grupos de discussão têm de ser tidos em conta - duração, dificuldade, conteúdo atualizado apoiado pela parte prática relevante em equipamento moderno, sistema de avaliação reconhecido internacionalmente. O consórcio deve ter em conta as sugestões, preocupações, reacções e ideias recebidas, a fim de produzir a melhor metodologia possível e realizar o projeto com êxito.



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

ANEXO I

Tarefa 1.1 - Grupos de discussão transnacionais

Orientações para a realização de grupos de discussão para efeitos do projeto MicroVET

Desenvolvido por Know and Can, Bulgária

INTRODUÇÃO

Os grupos de discussão nacionais serão formados com base numa agenda predefinida para abordar questões específicas, centrando-se principalmente na verificação dos resultados da análise das necessidades que a parceria já efectuou durante a fase de preparação. Os participantes participarão numa discussão sobre as necessidades actuais de desenvolvimento de conteúdos digitais, as lacunas na oferta de cursos especializados, bem como a sua compreensão geral das microcredenciais. Cada grupo de discussão transnacional será realizado num formato misto e contará com a participação de, pelo menos: -Um prestador de EFP/formação por país parceiro -Dois formandos/formandos de EFP por país parceiro -Dois agentes empresariais de cada país de acolhimento.

ACTIVIDADES PRÉVIAS AO GRUPO DE DISCUSSÃO:

Tendo em conta que os grupos serão mistos, o papel do facilitador no processo é crucial para garantir o equilíbrio das informações fornecidas pelas três partes e tomar notas completas sobre os tópicos de discussão. Apesar da recomendação de grupos de discussão online, recomendamos os grupos presenciais sempre que possível, o que, por um lado, permite a participação de um grupo maior de participantes, mas também facilita a monitorização do comportamento de comunicação dos participantes, intervindo, apoiando e orientando as perguntas de modo a recolher as informações necessárias. Antes de realizar os grupos de discussão, devem ser cumpridas as seguintes etapas.

- Desenvolver uma descrição clara e concisa do que é necessário saber e colocar em discussão após a candidatura do projeto. Para que a amostra seja representativa, é desejável que os participantes do grupo de discussão estejam familiarizados com o tema com antecedência. A informação pode ser enviada por correio eletrónico ou pessoalmente. Para as organizações parceiras, será enviada antecipadamente uma lista das informações que devem ser recolhidas nos grupos de discussão.

- Elabore as perguntas para o debate - certifique-se de que são claras, inequívocas e sem preconceitos. Tenha em conta que o nível de confiança dos diferentes actores pode necessitar de apoio.

- A CESIE desenvolverá o guião para enquadrar o objetivo do grupo de discussão. Este guião deve ser utilizado aquando dos convites e da abertura da sessão. Também deve ser desenvolvido um guião de encerramento, agradecendo aos participantes e reiterando a forma como a informação que forneceram será utilizada.

- Marcar a hora, o local, a duração, o equipamento necessário e definir as regras básicas e a ordem de trabalhos do grupo de discussão. Se decidir realizar o grupo de discussão presencialmente, assegure o cumprimento de todas as precauções e a utilização de equipamento de proteção individual, de acordo com a legislação local e com as medidas restritivas do momento. Tenha



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

também em conta que pode realizar os grupos de discussão em locais abertos, dando a possibilidade de todos participarem.

- Convide os potenciais participantes e obtenha deles o compromisso de participar - lembre-os um ou dois dias antes do grupo de discussão. Tente manter o equilíbrio entre os géneros, mesmo nas profissões com prioridade de género.

- tente criar grupos de discussão no seu país com o maior número possível de áreas de negócio. Lembre-se também de que em diferentes países havia e ainda há diferentes restrições à Covid, tanto na educação como na produção/serviços. A forma como estas afectaram uma determinada empresa é também objeto do nosso estudo.

FACILITAR A SESSÃO:

Recomendamos os seguintes passos gerais para cada sessão de grupo de discussão.

- Abrir a sessão de acordo com os guiões. Consoante a dimensão do grupo, o formato (presencial ou à distância), pode preparar vários cenários e o tempo aproximado para a sessão.

- No caso de um grupo de discussão em linha, certifique-se de que todas as câmaras estão ligadas e de que pode observar, analisar e responder a sinais verbais e não verbais.

- Informar sobre as regras básicas, a ordem de trabalhos e a duração.

- Ler as perguntas. Orientar a discussão na direção necessária para os objectivos do inquérito.

- Pedir esclarecimentos sempre que necessário.

- Certifique-se de que todos têm a oportunidade de participar em cada pergunta numa base proporcional ao tempo.

- Num formato em linha, peça autorização e grave a reunião (pelo menos o áudio), ou tome notas pormenorizadas em caso de participação pessoal (a gravação áudio também é uma boa opção).

- Encerrar a sessão fazendo um resumo e solicitando perguntas e quaisquer esclarecimentos necessários

- Note-se que, em reuniões pessoais e com mais participantes, é desejável a presença e a participação ativa de um segundo facilitador.

O PAPEL DO FACILITADOR:

A facilitação de grupos de discussão é uma arte e não uma ciência, pelo que se deve ter o cuidado de seguir o espírito e a intenção das directrizes que se seguem e não de as transformar em regras rígidas. Está prevista a participação de prestadores de EFP e de formandos em cada grupo. Incentivamos os parceiros a convidar formandos de um centro de EFP diferente daquele que é representado por um prestador, de modo a obter resultados objectivos mais amplos do grupo de discussão.

- Estabelecer um tom amigável e informal.

- Fazer com que todos os participantes se sintam bem-vindos e descontraídos.

- Obter respostas completas através de uma sondagem suave.



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

- Certifique-se de que todos têm a oportunidade de participar. Pergunte às pessoas que estiveram caladas se têm algo a acrescentar.
- Evitar quaisquer discussões ou desacordos que possam impedir a comunicação.
- Ser neutro, aberto e não julgar em todas as respostas verbais e não verbais.
- Mantenha a conversa a fluir e no bom caminho.
- Controlar o tempo e cumprir a agenda.

ACTIVIDADES PÓS-GRUPO DE DISCUSSÃO:

Recomendamos que sejam dados os seguintes passos após a realização do grupo de discussão.

- O(s) facilitador(es) do grupo de discussão da equipa que trabalha no projeto deve(m) desenvolver subsequentemente o projeto de relatório com base nas conclusões dos revisores.
- O relatório final deve ser preparado e apresentado de acordo com um modelo preliminar acordado fornecido pelo CESIE .

NORMAS DE PARTICIPAÇÃO:

Os requisitos para o número ideal de grupos de discussão devem ser cumpridos - mínimo de 5 pessoas num grupo. O cumprimento destes requisitos exclui a possibilidade de insucesso da sessão e garante a recolha da informação necessária para os objectivos do projeto, dentro dos parâmetros pretendidos de proporcionalidade dos participantes - Um prestador de EFP/formação por país parceiro - Dois formandos/formandos de EFP por país parceiro - Dois agentes empresariais de cada país de acolhimento.

- O número preferencial de participantes confirmados agendados para uma única sessão de grupo de discussão é de 10 a 15.
- O número mínimo de participantes confirmados necessário para agendar uma única sessão de grupo de discussão é 8.
- O número preferencial de participantes efectivos necessários para realizar uma única sessão de grupo de discussão é de 5 a 10.
- O número mínimo recomendado de participantes efectivos necessários para realizar uma única sessão de grupo de discussão será de 5. Estamos todos cientes das medidas de restrição da Covid e também do grande compromisso de uma ligação online simultânea dos três grupos de discussão. No caso de sessões individuais, é importante comentar as questões levantadas pelos outros dois grupos para fechar o ciclo de formação-trabalho.

O nível de análise basear-se-á no número de participantes efectivos em todos os grupos de discussão realizados sobre o mesmo tema.

- Menos de 30 participantes efectivos em todos os grupos de discussão realizados sobre o mesmo tópico devem ser considerados preliminares e será necessária investigação subsequente (inquérito, mais grupos de discussão ou entrevistas individuais) para validação e publicação do relatório. Se os resultados forem divulgados, a validade pode ser negada.
- Trinta ou mais participantes reais no total em todos os grupos de discussão realizados sobre o mesmo tópico - os resultados devem ser considerados finais dentro dos limites do projeto (região geográfica, dados demográficos dos participantes e âmbito da pergunta de investigação).



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

ANEXO II

Tarefa 1.2 - Relatório sobre a situação atual das microcredenciais Modelo de relatório nacional para os grupos de discussão transnacionais desenvolvido pela CESIE, Itália

Organização parceira: _____

País: _____

Data: [quando foi organizado o grupo de discussão]. _____

Local e local do grupo de discussão: [Se realizado em linha, indicar a plataforma utilizada e fornecer a hiperligação].

O relatório deve ter no máximo 4-5 páginas.

Escreva um resumo das respostas às perguntas feitas durante o grupo de discussão, apontando algumas conclusões importantes (consulte também a secção 8. Resumo do processo e dos resultados).

1. Introdução e contexto geral

- a. Uma visão geral das microcredenciais no seu país. Há algumas abordagens ou definições locais específicas a realçar?
- b. Existe uma política ou um quadro específico no domínio?
- c. Existem iniciativas actuais no seu país que apoiem o desenvolvimento e a emissão de microcredenciais?
- d. Se houver algo importante a acrescentar sobre este assunto

2. Metodologia

- a. Que passos deu antes de organizar o grupo de discussão?
- b. O grupo de discussão foi organizado em linha ou presencialmente?
- c. Também efectuou entrevistas individuais? Em caso afirmativo, forneça pormenores
- d. Como é que os participantes foram recrutados/convidados?
- e. Enfrentou alguns desafios ou dificuldades na organização do grupo de discussão e como os resolveu?
- f. Que informações/materiais forneceu aos participantes nos grupos de discussão?



3. Descrição dos participantes nos grupos de discussão

- a. Forneça uma descrição geral dos participantes no grupo de discussão¹, incluindo a dimensão do grupo, o perfil dos participantes, a sua origem e género, as organizações abrangidas (preencha a lista de participantes - APÊNDICE II).

4. Principais temas/questões

As perguntas do grupo de discussão foram concebidas para (a) investigar o tópico da aceitação das microcredenciais em que o MICROVET se centra e fornecer dados concretos (b) identificar quais são as necessidades actuais no que diz respeito ao desenvolvimento de conteúdos digitais c) identificar as lacunas na oferta de cursos especializados, bem como a compreensão geral dos participantes sobre as microcredenciais d) ser relevantes para os participantes e (e) ser abertas, de modo a conduzir a respostas aprofundadas e a dados ricos.

Apresentações gerais, conhecimentos e definição do cenário:

- a. Apresentações gerais: Que organização ou instituição representa? Qual é a sua função/profissão/área de estudos? Qual é a sua experiência profissional (área de estudos, no domínio da educação e da formação ou no sector empresarial)?
- b. Qual é o seu conhecimento sobre as microcredenciais?

Uma vez que o grupo será diversificado, é importante assegurar que os participantes compreendam a definição de microcredenciais, para evitar possíveis mal-entendidos mais tarde no grupo de discussão.

Definição fornecida pela Comissão Europeia:

As microcredenciais certificam os resultados de aprendizagem de experiências de aprendizagem de curta duração, por exemplo, um curso ou uma formação de curta duração. Oferecem uma forma flexível e direccionada de ajudar as pessoas a desenvolver os conhecimentos, aptidões e competências de que necessitam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

<https://education.ec.europa.eu/levels/higher-education/european-approach-to-microcredenciais>

- c. Você ou a sua organização já tiveram experiência na conceção ou realização de programas de aprendizagem de curta duração? Em caso afirmativo, pode dar alguns exemplos? Em caso negativo, existe uma razão específica para tal?
- d. Participou em programas de aprendizagem de curta duração? Em caso afirmativo, queira fornecer informações sobre o(s) programa(s) e a sua experiência. Em caso negativo, há alguma razão específica para tal?
- e. A sua ideia e perspectiva dos programas de aprendizagem de curta duração mudaram devido à pandemia de COVID-19? Em caso afirmativo, como?



Prestação e serviços

- f. A sua instituição tem uma política/quadro para reconhecer e aceitar microcredenciais de programas de aprendizagem de curta duração para módulos obtidos fora da instituição? Tem conhecimento de outras instituições na sua cidade/região/país que ofereçam este tipo de serviços?
- g. De que recursos (financiamento, pessoal, desenvolvimento digital) necessita a sua instituição para melhor reconhecer e oferecer programas flexíveis de aprendizagem de curta duração?
- h. O que é necessário (para a sua organização) para se dotar de uma estratégia válida para adotar e tornar as microcredenciais mais sustentáveis?

Preferência, conceção e desenvolvimento

- i. Quando pensa em métodos de aprendizagem flexíveis e adaptáveis, qual seria o seu conteúdo preferido na formação em linha, por exemplo, vídeo, texto, questionários, aulas gravadas ou um híbrido de diferentes estilos de conteúdo?
- j. Que características-chave (técnicas e de conteúdo) considera que poderiam ajudar os alunos a tornarem-se activos e mais empenhados em programas de aprendizagem de curta duração e quais seriam as suas preferidas, por exemplo, ferramentas em linha para facilitar a interação e a troca de ideias com outros alunos, feedback e autoavaliação, avaliação interactiva, ambiente de aprendizagem centrado no aluno?
- k. Em termos de facilidade de utilização e acessibilidade, qual seria o seu dispositivo preferido para aceder e participar na formação em linha, por exemplo, smartphone, tablet, computador de secretária?

Barreiras e necessidades

- l. Quais são, na sua opinião, os aspectos mais importantes a ter em conta para garantir a eficácia dos programas de aprendizagem de curta duração e para que as pessoas com um vasto leque de necessidades de aprendizagem possam aceder a esses programas de forma eficaz?
- m. Quais são as principais dificuldades e os possíveis desafios para aumentar o acesso a programas de aprendizagem de curta duração? Que técnicas de envolvimento poderiam ser utilizadas para resolver as dificuldades e os desafios mencionados?
- n. Quais são, na sua opinião, as necessidades de aprendizagem dos diferentes tipos de estudantes e profissionais de EFP que entram neste domínio?
- o. Na sua opinião, qual é o elemento fundamental para o seu sucesso e integração [das microcredenciais] nos actuais serviços de ensino e formação profissional? Considera que podem corresponder às necessidades do mercado de trabalho?
- p. Quais são, na sua opinião, os principais benefícios e o possível impacto para as organizações/instituições que oferecem oportunidades de aprendizagem para apoiar o movimento das micro-credenciais? Qual é o seu potencial?
- q. O que pensa que poderia ser um modelo/estratégia de sucesso?
- r. Com base na sua experiência, que conteúdos gostaria de saber mais sobre as microcredenciais?



Promoção de microcredenciais

- s. Quais poderiam ser os possíveis incentivos para encorajar e motivar a adoção de formações em linha?

Mais informações

- t. Mais algum comentário ou observação sobre o tema das microcredenciais?

5. Resumo do processo e dos resultados

- a. Impressão global da organização do grupo de reflexão
- b. Necessidades de adoção de microcredenciais no EFP
- c. Desafios para a adoção de microcredenciais no EFP
- d. Oportunidades e ameaças em destaque
- e. Ideias para desenvolver microcredenciais de sucesso no EFP (conteúdo, acessibilidade e promoção)
- f. Recomendações dos participantes
- g. Comentários adicionais e conclusões gerais





**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.