

Nota conceptual sobre o subtema 2

Desenvolvimento das competências
técnico-profissionais ao longo da vida
para o crescimento socioeconómico
sustentável em África

Nota conceptual relativa ao subtema 2 :

Desenvolvimento das competências técnico-profissionais ao longo da vida para o crescimento socioeconómico sustentável em África

1. Introdução

Durante a última Bienal da ADEA realizada em Maputo em 2008, subordinada ao tema da educação pós-primária em África, o ensino e a formação técnico-profissional foram identificados como factores importantes para a aquisição de competências apropriadas ao mercado de trabalho e para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e competitiva a nível mundial, capaz de contribuir para o crescimento económico e prosperidade em África. Em muitos países Africanos, o problema do desenvolvimento de competências figura em primeiro plano do debate sobre as políticas de ensino e de formação. No entanto, a escassez e as deficiências em relação às competências são evidentes em muitas áreas de actividade económica no continente, o que levanta a importante questão de como colmatar o fosso entre a formulação de políticas e a implementação efectiva de estratégias e planos de acção para o desenvolvimento dessas competências.

A necessidade de recursos humanos qualificados para o desenvolvimento de África é uma das razões pela adopção do tema principal **“Promover os conhecimentos, as competências e as qualificações críticas para o desenvolvimento sustentável em África: como desenvolver/conceber uma resposta eficaz em relação aos sistemas de educação e formação”** para a Trienal da ADEA a ser realizado em Ouagadougou, Burkina Faso, em Fevereiro de 2012. A partir deste tema geral, foram identificados três subtemas para um exame aprofundado e uma análise crítica, com vista a preparar um inventário de estudos de casos concretos, estratégias operacionais e boas práticas susceptíveis de serem reproduzidas ou adaptadas. Estes subtemas, que se inscrevem no quadro geral do desenvolvimento de competências e da aprendizagem ao longo da vida são:

- Subtema 1: Conjunto comum de competências para a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento sustentável em África;
- Subtema 2: Desenvolvimento das competências técnico-profissionais ao longo da vida para o crescimento socioeconómico sustentável em África;
- Subtema 3: Aquisição das competências científicas e técnicas ao longo da vida para o desenvolvimento sustentável em África no contexto da globalização.

Esta nota tem por objectivo esclarecer e dar substância ao subtema 2, e proporcionar um quadro de reflexão aos autores das contribuições e dos estudos de casos relativos a este subtema. Assim, é de esperar que os resultados da Trienal 2012, ao contrário de se tratarem de uma mera repetição de ideias e discursos já conhecidos, venham a oferecer aos países estratégias pragmáticas e orientações para a implementação, num quadro de diálogo político. O problema deixou de ser saber *o que é necessário fazer*, para ser *como fazer*.

2. Contexto

A FETP existe em África a diferentes níveis e em diferentes ambientes pedagógicos, incluindo escolas técnicas e profissionais, escolas politécnicas, empresas e centros de aprendizagem e formação. Com poucas excepções, o ambiente socioeconómico em que existem sistemas de FETP é caracterizado por:

- o Uma economia nacional fraca, um crescimento demográfico galopante e uma mão-de-obra (maioritariamente não qualificada) em expansão;
- o Oferta de emprego remunerado em baixa ou estagnada, sobretudo no sector industrial formal, face a um sector informal activo e em expansão, composto, prioritariamente, de micro e pequenas empresas;
- o Um número explosivo de jovens com pouca instrução, frustrados e desempregados;
- o Estruturas com coordenação deficiente, não reguladas e fragmentadas;
- o Formação de fraca qualidade;
- o Uma fraca adequação entre a formação e as necessidades do mercado de trabalho;
- o Oportunidades díspares de formação, agravadas por disparidades entre a localização regional e geográfica, o género e as condições socioeconómicas;
- o Uma imagem geralmente negativa da FETP, em virtude do seu fraco prestígio;
- o Mecanismos deficientes de acompanhamento e avaliação;
- o Sistemas inadequados de avaliação, validação e certificação;
- o Financiamento insuficiente;
- o Gestão e administração deficientes do sistema.

Esta situação lamentável que caracteriza a FETP inspirou uma das principais mensagens a reter da Bienal da ADEA de 2008, relativamente ao papel fundamental que a FETP pode desempenhar na aquisição de competências empregáveis por parte dos jovens e no domínio do desenvolvimento económico sustentável no continente (ADEA, 2008). Efectivamente, uma mão-de-obra qualificada é uma importante alavanca para o crescimento económico, criação de riqueza e erradicação da pobreza. A FETP oferece oportunidades para a aquisição de competências empregáveis e de empreendedorismo, que facilitam a integração no mundo do trabalho e assim asseguram o acesso ao trabalho remunerado, aos meios de subsistência sustentáveis e à participação significativa na política e nas acções democráticas da nação.

O activo mais importante de um país não é as matérias-primas nem os seus recursos naturais, mas sim as competências dos seus cidadãos. Os países que registam um défice de competências e de capital humano confrontam-se com um futuro incerto, caracterizado por perspectivas pouco prometedoras de crescimento económico, criação de emprego e progresso social (Comissão sobre o Crescimento e o Desenvolvimento, 2008; Kok, 2004; OCDE, 2004). Hoje, tanto os países ricos como os países pobres reconhecem o custo de não reforçarem a sua base de competências (DfID, 2007, 2008).

As Perspectivas Económicas de África (PEA) (2008) publicadas pelo Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) e a OCDE consideram a FETP como uma das respostas mais significativas para o problema da formação de mão-de-obra qualificada e competitiva a nível global. No seu Plano de Acção para o Segundo Decénio da Educação em África (2006 - 2015), a União Africana (UA) reconhece que a FETP tem sido subestimada. Hoje integra uma das sete áreas prioritárias de investimento

no continente. Por conseguinte, adoptou um quadro político para a promoção da FETP em África (UA, 2007). O Banco Mundial também apelou a um maior investimento no desenvolvimento de competências em África (Banco Mundial, 2008).

Embora a importância da FETP para o desenvolvimento socioeconómico seja universalmente reconhecida, a transformação da formulação de políticas para a implementação parece sofrer de alguma inércia em muitos países africanos. Como colmatar o fosso entre a identificação das necessidades e a implementação das estratégias? Quais são as condições que permitirão impulsionar a transformação positiva da situação actual de FETP em África? Quais são as condições necessárias e suficientes para que a FETP venha a ser um motor impulsionador do desenvolvimento do capital (humano, social e de infra-estruturas) necessário para o crescimento económico sustentável em África?

3. Noções essenciais

3.1 Necessidade de alteração do paradigma em matéria da FETP

A Bienal de 2008 realçou a necessidade de alterar o paradigma, ao substituir a FETP por um conceito mais holístico e inclusivo e *desenvolvimento das competências técnico-profissionais (DCTP)*, uma resposta mais flexível e imediata às necessidades do mercado de trabalho que o sistema tradicional assente na oferta. A expressão *desenvolvimento das competências* remete à “aquisição de competências práticas, de saber-fazer e das atitudes necessárias para exercer uma profissão ou uma actividade no mercado de trabalho. Estas competências são adquiridas nas escolas, nas instituições, em centros públicos ou privados, através da aprendizagem tradicional informal ou formação não formal semi-estruturada¹”. Esta expressão engloba todas as modalidades de formação, não se limitando apenas ao ensino formal em salas de aula. Os defensores desta abordagem global em matéria da formação encorajam uma utilização mais ampla da expressão *desenvolvimento de competências* nos documentos relativos à política de ensino, com vista a promover esta abordagem holística e inclusiva, ao destacar as questões ligadas à transição entre a escola e o trabalho, e o desenvolvimento dos recursos humanos no contexto da aprendizagem ao longo da vida. Assim, o DCTP funciona sem considerações associadas à idade, fase da vida da pessoa, tipo de modalidade de aprendizagem ou de formação ou nível de formação. Toma em consideração a diversidade da oferta e dos percursos disponíveis e implica o reconhecimento, a validação e a certificação das competências adquiridas ao abrigo das diversas modalidades pedagógicas, a saber a aprendizagem. São estas noções que inspiraram o título do subtema: *Desenvolvimento das competências técnico-profissionais ao longo da vida para o crescimento socioeconómico sustentável de África*.

A noção da competência é complexa, sendo que sua definição depende dos contextos e das perspectivas. O conceito reveste-se de múltiplas dimensões. As competências são descritas como sendo gerais, críticas, de base, chave, não técnicas, etc. Assim, para compreender melhor a relação entre as diferentes dimensões e conotações do termo “*competências*”, há que desenvolver uma definição paramétrica que inclua a dimensão *tempo* (competências a curto, médio, ou longo prazos), a dimensão *conteúdo* (competências de base, gerais,

¹ Definição atribuída ao DFID por Palmer, R em: **What room for skills development in post-primary education? A look at selected countries**. Documento de trabalho preparado para a reunião de Paris do Grupo de Trabalho para a Cooperação Internacional em Matéria do Desenvolvimento das Competências, realizada de 13 a 15 de Novembro de 2007.

específicas ou críticas) e a dimensão *contexto* (competências ligadas a um sector ou a uma actividade, ou ainda a um meio social, industrial ou económico particular).

No entanto, para efeitos deste subtema, o conceito “competência” é definido de modo a abranger as competências gerais, fundamentais ou de base, e as aptidões como ler, contar e compreensão, assim como as competências críticas, como pensamento crítico, resolução de problemas, capacidades empreendedoras e analíticas, necessários para funcionar eficazmente no mundo de trabalho e que podem servir de base para a inovação ou serem adaptadas a novos ambientes pedagógicos ou a diferentes sectores da actividade económica. A noção de competência pode também ser entendida e classificada em termos das competências de base (incluindo conhecimentos) necessárias para a empregabilidade imediata, adaptabilidade potencial ou futura, e para a aprendizagem ao longo da vida.

No contexto deste subtema, o termo *crescimento socioeconómico* engloba a dimensão da sustentabilidade do desenvolvimento económico. A ênfase é colocada no reconhecimento dos valores sociais e culturais, dos sistemas de conhecimentos autóctones e respeito pelo ambiente natural. O conceito de desenvolvimento sustentável está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento da pessoa na sua íntegra.

O conceito de aprendizagem ao longo da vida compreende não só a dimensão *tempo* (ou duração), mas também a dimensão *espaço* com o alargamento do alcance das competências individuais e das oportunidades para o desenvolvimento das mesmas. Ou seja, o DCTP ao longo da vida consiste na aquisição de conhecimentos pertinentes e de capacidades adaptáveis, permitindo o aperfeiçoamento, a reconversão ou a polivalência dos trabalhadores.

É reconhecido que o sistema tradicional de formação e ensino profissional (FETP) visa, essencialmente, dotar o formando de habilitações para um emprego no sector formal em vez de dotar de competências que o permitam ingressar com sucesso no mundo de trabalho. Em muitos países, a criação de emprego no sector formal estagnou, enquanto que o emprego informal tem vindo a ganhar terreno, representando, na generalidade, mais de 80% da taxa de emprego em muitos países africanos. No entanto, a formação nos sectores não formal e informal está apenas marginalmente associada ao sector formal. Apenas alguns países, incluindo o Benim, o Togo e o Mali, introduziram políticas que associam o sistema de aprendizagem tradicional ao sistema formal de FETP.

São todos estes argumentos que fundamentam a escolha da expressão *desenvolvimento das competências técnico-profissionais* (DCTP) no título deste subtema, em vez de FETP. Essa opção reforça também as sinergias entre os três subtemas. Na verdade, o primeiro subtema centra-se na aquisição de um conjunto comum de competências e o terceiro debruça-se sobre os conhecimentos científicos e técnicos.

4. Principais questões

As principais questões que serão levantadas neste subtema podem ser agrupadas em seis categorias: governação (incluindo gestão, parcerias e financiamento), qualidade e garantia de qualidade, pertinência e empregabilidade (incluindo o espírito de empreendedorismo e a transformação da formação para o mundo de trabalho), avaliação e certificação (incluindo quadros de qualificações e aprendizagem ao longo da vida), desenvolvimento de competências nos sectores formais e informais, e acesso e atractividade da FETP.

4.1 Governação

A governação está no cerne de todas as estratégias bem sucedidas em matéria do desenvolvimento de competências. Para garantir uma gestão eficaz e a coerência da oferta de formação, frequentemente é necessário criar uma agência nacional de coordenação com o objectivo de prestar orientação a todo o sector de desenvolvimento de competências num enquadramento de políticas e regulamentos bem definido. As parcerias, reunindo os actores da sociedade civil e ONGs, empresas e associações profissionais, parceiros internacionais de desenvolvimento e organizações religiosas, organizações dos sectores público e privado, e instituições de formação, contribuem para a implementação de estratégias inovadoras de gestão e financiamento.

É reconhecido que o fortalecimento da governação pode produzir resultados positivos. De acordo com o BAD / OCDE, a reforma dos programas em Marrocos, destacando a aquisição de uma combinação de competências específicas e de capacidades gerais, permitiu alcançar bons resultados com mais de metade dos licenciados tendo ingressado num emprego no prazo de nove meses após a obtenção da qualificação (DAD / OCDE, 2008). Há que salientar ainda que a proporção de mulheres formandas aumentou para 44% em 2006, com o alargamento do sistema de DCTP através da introdução de programas de formação orientados para as competências exigidas pelos novos sectores económicos, como a construção de automóveis, aeronáutica e agro-indústria.

O DCTP é oneroso. Em África subsaariana, o ensino técnico-profissional é, em média, quatro vezes mais caro do que o ensino secundário geral (Atchoarena e Delluc, 2001) e, nalguns casos, é catorze vezes mais caro (Johanson e Adams, 2004). É evidente que o financiamento público não é suficiente. Até foram introduzidos descontos sobre os salários em muitos países para financiar a formação. A sua eficácia, porém, está longe de ser comprovada, e, em razão da dimensão restrita da base tributária de muitos países, não se sabe se fundos suficientes poderão ser gerados.

4.2 Qualidade e garantia de qualidade

A qualidade da formação é reforçada pela existência de professores e instrutores bem formados e dotados de excelentes competências pedagógicas e experiência do mercado de trabalho, dispondo de instrumentos pedagógicos adequados, e materiais e infra-estruturas adequadas. A integração das TIC e do ensino / aprendizagem assistido pela tecnologia a nível da oferta de formação, pode contribuir para melhorar a qualidade. Recentemente, a abordagem da formação baseada nas competências tem sido reconhecida como um factor para a melhoria da qualidade. A formação em matéria de competências de alta qualidade também depende fortemente da presença de uma direcção forte e profissional, e de uma liderança eficaz, assim como de um mecanismo de acompanhamento e avaliação adequado para guiar todo o sistema no sentido certo.

A aquisição de competências efectivas depende também de um bom ensino de base. Uma orientação rígida dos alunos para a formação profissional, sobretudo quando feito muito cedo nos seus percursos, reduz as perspectivas para o desenvolvimento de capacidades não técnicas. Os alunos que receberam uma formação académica adequada estão em melhores condições para adquirir competências profissionais de alto nível. Na Coreia do Sul, os alunos do ensino geral e de formação profissional partilham até 75% de um programa conjunto (Adams, 2007). Na economia do saber, que está a emergir no século XXI, *o que se sabe* é menos importante do que *o que se é capaz de aprender*.

Uma fraca preparação académica dos alunos constitui um entrave a um bom rendimento no sistema de DCTP, sobretudo no sector informal. Efectivamente, em África subsaariana, muitos dos jovens abandonam a escola aos 15 anos (UNESCO, 2010). Estes jovens, frequentemente candidatos a uma formação no sector informal, abandonam a escola sem as competências básicas de aprendizagem para o desenvolvimento de aptidões apropriadas para a resolução de problemas. Estas aptidões são necessárias para a aquisição de competências mais técnicas e especializadas.

4.3 *Pertinência e empregabilidade*

O ensino profissional formal produz, a um custo elevado, demasiadas competências pouco pertinentes face às necessidades económicas e sociais. Isto resulta na marginalização dos pobres e do sector informal. Frequentemente, este ensino baseia-se em programas inadequados e com pouca capacidade de resposta às necessidades dos empregadores (UNESCO, 2010). Não é de admirar, portanto, que o período de desemprego dos jovens à procura do primeiro emprego se meça em anos em vez de em meses. Na Etiópia, no Malawi, em Moçambique e na Zâmbia, os jovens passam cerca de cinco anos de inactividade antes de ingressar no primeiro emprego (Garcia e Fares, 2008).

Em África subsaariana, cerca de 95 milhões de jovens mulheres e homens, num total aproximativo de 200 milhões, são analfabetos e estão ou desempregados ou usufruem de uma remuneração muito baixa (Garcia e Fares, 2008). Mais de 20% dos jovens está desempregado, um factor indicativo da ausência de competências pertinentes para um emprego produtivo (BAD/OCDE 2010). Todos os anos, entre 7 milhões e 10 milhões de jovens africanos entram nos mercados de trabalho caracterizados por uma elevada taxa de desemprego, baixa produtividade e remunerações abaixo do limiar da pobreza (Garcia e Fares, 2008).

A aquisição de competências técnico-profissionais deve permitir ingressar num emprego, quer seja remunerado ou não. Assim sendo, é importante que a formação seja consentânea com as necessidades do mercado. Há que criar um mecanismo que permita prever e acompanhar a dinâmica do mercado de trabalho. Os estudos que revelam o destino dos diplomados no mercado podem ser utilizados para recolher informações úteis sobre o modo como os programas de formação podem ser adaptados para melhorar a empregabilidade dos alunos. Ademais, visto que na maioria dos países, as oportunidades de emprego na economia formal são fracas em comparação ao crescimento da mão-de-obra, o ensino dirigido ao empreendedorismo oferece melhores perspectivas para a criação de empregos e de auto-emprego. Por último, uma transição bem sucedida da formação para o emprego exige o desenvolvimento de vastas competências, entre elas a capacidade de resolver problemas e de “aprender a aprender”, além das competências mais especializadas e técnicas (UNESCO, 2010).

4.4 *Avaliação e certificação*

Um DCTP holístico e inclusivo deve assentar num sistema de avaliação e de qualificações de valide e certifique as competências e a habilitações adquiridas nas diferentes modalidades pedagógicas, formais e não formais. Os Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ) fizeram prova da sua eficácia enquanto instrumento de harmonização dos resultados esperados da aprendizagem, validação da aprendizagem pela experiência e, de forma geral, promoção da aprendizagem ao longo da vida. A aprendizagem ao longo da vida tem um efeito benéfico sobre o desenvolvimento das competências da mão-de-obra, que assim são continuamente

actualizadas. Permite também que aqueles que tiveram acesso limitado à formação no passado possam consolidar e melhorar as suas competências e aptidões numa perspectiva de longo prazo. A nível sub-regional, um sistema coerente de reconhecimento recíproco das competências seria útil para promover a portabilidade das qualificações através das fronteiras nacionais e contribuiria para a integração regional em África.

Por muito positivas que sejam as expectativas e as oportunidades de desenvolvimento de competências ao longo da vida e da harmonização dos resultados obtidos da aprendizagem em ambientes diferentes integrados no QNQ, há que saber que o desenvolvimento desses quadros é um processo longo e árduo. As críticas dirigidas a versões anteriores de um QNQ na África do Sul afirmam que "as lógicas fundamentais da educação e da formação são demasiado divergentes para serem incluídas num único QNQ" (Heyns e Needham, 2002). Estão a ser realizados estudos para avaliar o real valor e impacto do QNQ em alguns países (Allais, 2010).

4.5 Desenvolvimento das competências nos sectores formal e não formal

O emprego informal e o auto-emprego predominam tanto nas zonas rurais como nas zonas urbanas em África. A aprendizagem tradicional e a formação no local de trabalho são as principais fontes de desenvolvimento de competências para a maioria dos jovens africanos (OIT, 2007; Wachira et al 2008; Walther). Na Etiópia, o sector informal representa 90% do total da actividade e do emprego no mercado de trabalho². Em Marrocos, um estudo sobre o sector informal revelou que aproximadamente 80% dos empregadores e dos trabalhadores que o integram adquiriram as suas competências no local de trabalho.

O ponto forte do ensino tradicional é que fornece competências práticas para a empregabilidade dos jovens com um baixo nível de escolaridade (Monk et al., 2008). No Quénia, no Senegal, na Tanzânia, na Zâmbia e no Zimbábue, metade dos trabalhadores no sector informal só completaram o ensino básico ou registam uma taxa baixa de escolaridade (Haan, 2001). No entanto, este ponto forte pode ser uma desvantagem porque os trabalhadores com baixa escolaridade são privados da base teórica que permite o acesso às competências de alto nível. O desenvolvimento de competências no sector da aprendizagem informal tende a ser lento a adaptar-se às mudanças tecnológicas, perpetuando a utilização de metodologias tradicionais (por vezes obsoletas) de aprendizagem, oferecendo poucos conhecimentos teóricos. No entanto, a situação parece estar a mudar com a expansão da telefonia móvel e da internet. Em Benim, por exemplo, alguns mecânicos descarregam pela internet o software de diagnóstico para a reparação e manutenção de automóveis modernos de alta tecnologia (Severino e Ray, 2010). O problema reside em saber como modernizar o desenvolvimento de competências no sector informal, sobretudo nas áreas rurais e agrícolas.

4.6 Acesso e atractividade do DCTP/FETP

O acesso às oportunidades de desenvolvimento de competências deve abarcar todas as faixas etárias e categorias de alunos, sem distinção de sexo, deficiência física ou localização geográfica. A participação de jovens de outros grupos vulneráveis em programas de desenvolvimento de competências que conduzam a um emprego remunerado promove a coesão social e a estabilidade, especialmente em sociedades pós-conflito e frágeis. Em muitos países, o ensino técnico-profissional é visto como um último recurso ou uma segunda opção em relação à

² Autoridade Central de Estatística, Etiópia (2003). Relatório sobre o sector informal urbano, inquérito por amostragem. Janeiro de 2003

educação geral, e não como um trampolim para o emprego. Esta percepção negativa contribui para a fraca atractividade desta área de desenvolvimento por parte dos recursos humanos. Convém levar a cabo pesquisas para compreender as causas subjacentes do baixo estatuto e atractividade da FETP. Porém, foi demonstrado que o ensino geral produz retornos muito mais elevados que o ensino técnico-profissional (Kahyarara e Teal, 2006). O melhoramento da qualidade e o reforço da pertinência (e, portanto, da empregabilidade) podem ser o antídoto para essa percepção negativa, que vê a FETP como uma rede de segurança para aqueles menos dotados ou provenientes de famílias ou estratos socioeconómicos mais pobres.

5. Domínios prioritários no processo de preparação da Trienal

O DCTP tem como objectivo principal dotar os jovens e os adultos das competências e dos conhecimentos de que necessitam para entrar no mundo do trabalho. Existe uma maior probabilidade de os jovens desempregados serem aliciados por actividades ilegais (Adam, 2008; Brewer, 2004). Assim, o desenvolvimento de competências tem uma influência positiva não só no que respeita à segurança de emprego e de salário, mas também no que toca à produtividade económica, a prosperidade e a coesão social nacional, elevando o nível geral das competências disponíveis à economia. O crescimento económico, a criação de riqueza e a redução da pobreza são factores essenciais para a coesão social.

As questões centrais sobre as quais se debruça este subtema visam conseguir uma melhor compreensão do vínculo entre a aquisição de conhecimentos e competências e o emprego remunerado, o crescimento socioeconómico e a promoção de um sistema holístico e integrado de conhecimentos e competências, ao reconhecer a diversidade dos percursos de aprendizagem. A este respeito, as seguintes questões merecem uma atenção especial. Os estudos de casos sobre estas questões poderão contribuir para o debate, a partilha de experiências e reflexões durante a Trienal.

Políticas e governação

- o Melhoramento do quadro político, do ambiente e da coordenação do sistema de DCTP
- o Parcerias inovadoras entre os prestadores de formação, o sector de emprego e a sociedade civil
- o Boas práticas de gestão de sistemas de DCTP, designadamente com a participação do sector privado
- o Mecanismos de financiamento do DCTP, sobretudo investimento na formação técnica inicial e contínua dos professores e seu desenvolvimento profissional
- o Investigação em matéria do DCTP, recolha, análise e interpretação dos dados para a tomada de decisões
- o Cooperação entre o sector formal da FETP e as micro e pequenas empresas e o sector informal

Qualidade e garantia de qualidade

- o Abordagens inovadoras para a actualização das competências profissionais e pedagógicas dos instrutores e gestores dos sistemas de FETP/ DCTP
- o Estratégias de desenvolvimento de competências que integrem o conceito de desenvolvimento sustentável
- o Integração das TIC e do ensino à distância na implementação da FETP/ DCTP
- o Utilização de tecnologia e metodologias modernas no sector agrícola

- o Reestruturação do sistema tradicional de aprendizagem para o tornar mais eficaz e promover a mobilidade vertical e o desenvolvimento profissional dos formandos
- o Mecanismos de acompanhamento da qualidade e da avaliação da formação, sobretudo no que respeita às taxas de aprovação e de transição para o emprego remunerado e o ensino superior.

Pertinência e empregabilidade

- o Inventário nacional das competências e sistemas de informação sobre o mercado de trabalho para o acompanhamento dos sectores económicos em crescimento, e outros mecanismos destinados a elencar as necessidades em matéria da formação
- o Análise contextual das diferentes modalidades de oferta de DCTP e como contribuem para a pertinência e a empregabilidade: os sistemas duplos que associam o ensino escolar à formação prática ao integrar a aprendizagem no sistema de ensino formal, os sistemas de FETP escolar ou formais, os sistemas mistos ou híbridos que oferecem percursos profissionais no próprio sistema escolar.
- o Políticas económicas a nível do Governo, destinadas a estimular a criação e o crescimento das empresas, e daí, a procura por competências empregáveis
- o Estratégias de desenvolvimento das competências que tomem em consideração o processo de globalização e a constante evolução das necessidades relativas às competências, e as dinâmicas que intervêm no mundo do trabalho

Avaliação e certificação

- o Quadros de validação e de certificação de competências integrando os sectores formal, não formal e informal
- o Quadros nacionais e regionais de qualificações, o papel dos mesmos na promoção da empregabilidade e da aprendizagem ao longo da vida
- o Análise crítica do valor real e do impacto dos quadros nacionais de qualificações nos meios em que são implementados.

Acesso e atractividade

- o Estratégias de desenvolvimento das competências que integram o conceito de aprendizagem ao longo da vida
- o Boas práticas integrando as dimensões do género, equidade e acesso em relação ao desenvolvimento de competências
- o Políticas e métodos de integrar as necessidades em matéria do desenvolvimento de competências das pessoas portadoras de deficiências e dos outros grupos vulneráveis, assim como dos jovens em países frágeis ou em situação de pós-conflito
- o Políticas e intervenções de ensino visando melhorar a atractividade do DCTP.

Por último, com vista a aprofundar a sinergia entre o subtema 2 e o tema geral da Trienal, as seguintes questões transversais serão analisadas nas diversas áreas em apreço: a abordagem em relação aos currículos, o reforço das capacidades dos professores e formadores (especialmente ao recorrer às TIC), orientação académica e profissional dos alunos visando promover a aquisição de competências críticas, a avaliação da qualidade e da pertinência da aprendizagem, validação e certificação de competências, governação e gestão baseadas em parcerias, género, equidade, vontade política e compromisso, responsabilidade e transparência, bem como o quadro institucional para acção.

6. Conclusão

As políticas de DCTP devem estar adaptados às capacidades de um país no sentido de as executar, e às realidades do mercado de trabalho e do seu sistema de ensino e formação. A Coreia do Sul e a Singapura alinharam os seus sistemas de ensino e formação às necessidades dos sectores económicos em rápido crescimento (Law, 2008; Lee, 2008). O Vietname tem investido fortemente no desenvolvimento de competências para as pequenas indústrias de fabrico. Um crescimento económico dinâmico cria uma procura de mão-de-obra qualificada e de recursos de formação. O DCTP deve estar integrado numa estratégia nacional abrangente, em prol do crescimento económico, criação de emprego e redução da pobreza. No entanto, conforme se tem constatado um pouco por todo o mundo, sobretudo na Ásia Oriental, existem certas condições que devem estar reunidas para o sucesso, a saber:

- Integração do DCTP numa política activa de desenvolvimento socioeconómico
- Um rápido crescimento económico
- Uma capacidade forte do Estado no sentido de coordenar o sistema na sua íntegra
- Expansão de um ensino primário e secundário de qualidade, servindo de base para o desenvolvimento eficaz das competências.

7. Referências

- Adams, A.V. 2008. Skills development in the informal sector of sub-Saharan Africa. World Bank, Washington DC
- Adams, A.V. 2007. The role of youth skills development in the transition to work: A global review. World Bank, Washington DC
- ADEA. 2008. Post-primary education in Africa: Challenges and approaches for expanding learning opportunities. Edited by Wim Hoppers
- AfDB/OECD. 2008. African Economic Outlook, 2008
- AfDB/OECD. 2010. African Economic Outlook, 2010
- African Union (AU). 2007. Strategy to revitalize TVET in Africa. Addis Ababa, Ethiopia
- Ait Soudane, J. 2005. Secteur informel et marché du travail au Maroc. Université de Montpellier Allais, S. 2010. The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries. ILO, Geneva. In press
- Atchoarena, D. and Delluc, A.M. 2001. Revisiting technical and vocational education in sub-Saharan Africa: Provision, patterns and policy issues. UNESCO-IIEP, Paris.
- Brewer, L. 2004. Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work. ILO, Geneva.
- Commission on Growth and Development. 2008. The growth Report: Strategies for sustained growth and inclusive development. World Bank. Washington DC
- DfID. 2008. Jobs, labour markets and shared growth: The role of skills. UK Department for International Development. London
- DfID. 2007. Technical and vocational skills development. UK Department for International Development. London
- Fredriksen, B. and Tan J.P. 2008. An African exploration of the East Asian experience. WorldBank. Washington, DC
- Garcia, M and Fares, J. 2008. Youth in Africa's labour market. World Bank. Washington, DC
- Haan, H.C. 2001. Training for work in the informal sector: Fresh evidence from Eastern and Southern Africa. ILO Training Centre, Turin. Italy
- Heyns, R and Needham, S. 2002. An integrated National Framework for Education and Training in South Africa: Exploring the issues

- ILO. 2007. Apprenticeship in the informal economy in Africa. ILO, Geneva.
- Johanson, R.K. and Adams A.V. 2004. Skills development in sub-Saharan Africa. World Bank. Washington, DC
- Kahyarara, G. and Teal, F. 2006. To train or to educate? Evidence from Tanzania. Global Poverty Research Group. Oxford, UK
- Kok, W. 2004. Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and development. European Commission, Luxembourg
- Law, S.S. 2008. Vocational technical education and economic development - the Singapore experience. Towards a better future. Education and training for economic development in Singapore since 1965. World Bank. Washington DC
- Lee, C.J. 2008. Education in the Republic of Korea: approaches, achievements and current challenges. Tan, J-P and Fredriksen, B (eds.) An African exploration of the East Asian experience. World Bank. Washington DC
- Monk, C., Sandefur, J. and Teal, F. 2008. Does doing an apprenticeship pay off? Evidence from Ghana. Department of Economics. University of Oxford, UK
- OECD. 2004. Innovation in the knowledge economy. Implications for education and learning. Organisation for Economic Cooperation and Development
- Sévérino, J-M, and Ray, O. 2010. Le temps de l'Afrique. Paris
- UNESCO. 2010. EFA Global Monitoring Report. Reaching the Marginalised. Unesco, Paris.
- Wachira, N., Root, D., Bowen, P.A. and Olima, W. 2008. An investigation into informal craft skilling in the Kenyan and South African construction sectors. Paper presented at the 5th Postgraduate Conference on construction industry development. Bloemfontein, SA
- Walther, R with input from Filipiak, E. Vocational training in the informal sector. Notes and Document No. 33. AFD, Paris
- World Bank. 2008. Youth and employment in Africa: The potential, the problem, the promise. Washington DC