

Revisões da OCDE sobre Ensino Profissional e Técnico (EPT)

Ensino Profissional e Técnico no Brasil: construção de engajamento de parceiros sociais

Resumo
10 de novembro de 2021

Esta tradução não foi criada pela OCDE e não deve ser considerada uma tradução oficial da OCDE. A qualidade da tradução e sua coerência com o texto original da obra são de responsabilidade exclusiva do autor ou autores da tradução. No caso de qualquer discrepância entre o trabalho original e a tradução, somente o texto do trabalho original será considerado válido.



1. Por que focar o Ensino Profissional e Técnico (EPT) no Brasil?

O Brasil estava lentamente se recuperando da crise econômica anterior quando chegou a pandemia. Durante uma recessão, jovens com pouca experiência de trabalho e populações vulneráveis correm maior risco de ficar desempregados ou excluídos do mercado de trabalho. A desigualdade de renda tem sido elevada no Brasil e a atual desaceleração econômica pode acentuá-la ainda mais. A educação promove a mobilidade social e impulsiona a economia ao capacitar os indivíduos com os conhecimentos e habilidades necessários para prosperar no mercado de trabalho e em outros domínios da vida social. Aumentar o acesso à educação e melhorar os resultados desta é, portanto, uma prioridade. Este relatório enfoca um tipo específico de educação, o Ensino Profissional e Técnico (EPT) na escolarização inicial. E discute como o Brasil pode expandi-lo e torná-lo mais relevante para o mercado de trabalho.

Em comparação com outros países da OCDE e economias parceiras, os jovens brasileiros cursam principalmente o ensino médio regular. Apenas 10% dos estudantes do ensino médio seguem os caminhos da EPT, uma proporção menor do que na maioria dos países da OCDE. Em média, nos países desse grupo, um em cada três estudantes do ensino médio cursa programas com um componente substancial de aprendizagem baseada no trabalho. E em vários países da OCDE todos os estudantes de EPT têm acesso à aprendizagem baseada no trabalho (ABT). Entretanto, no Brasil, a aprendizagem baseada no trabalho não faz parte da EPT inicial (OCDE, 2020[3]).

O Brasil já lançou uma série de reformas do ensino médio. A mais recente (2017) visa expandir consideravelmente a oferta de EPT inicial. O objetivo é triplicar as matrículas entre 2014-2024. Como a EPT de alta qualidade leva a resultados positivos, a sua expansão no Brasil é muito bem-vinda, desde que essa ampliação seja acompanhada de investimentos em qualidade. Não há um sistema que se encaixe em todos. A concepção dos programas de EPT difere em função de seus objetivos e da população a que servem. Entretanto, independentemente de sua estrutura exata, há algumas características que definem um sistema de EPT de boa qualidade. Um elemento-chave da EPT de boa qualidade é ser reconhecida e apoiada pelos empregadores.

Este documento discute como o currículo regular e profissionalizante podem ser combinados em programas de EPT para servir a uma população estudantil diversificada; como o Brasil poderia lidar com o recrutamento de professores de EPT, dados os ambiciosos planos de expansão; como as escolas podem ser apoiadas para fornecer EPT de boa qualidade, dada a planejada expansão baseada em escolas. O documento aborda a questão do envolvimento das empresas no fornecimento de aprendizagem baseada no trabalho. Analisa diferentes modelos de governança da EPT e o papel dos parceiros sociais dentro desses modelos. Finalmente, descreve a avaliação e certificação na EPT, com foco particular no envolvimento dos empregadores nesses processos.

2. Quais são as vias para a expansão do sistema de EPT no Brasil?

Questões-chave e desafios

A EPT pode servir a diferentes populações. Os programas de EPT podem ser projetados para preparar os estudantes para ingressar no mercado de trabalho e/ou para prosseguir sua educação. Há também programas que visam àqueles que abandonaram a escola ou estão em risco de abandonar (Kis, 2020[5]). A concepção de um sistema que atenda a esses diferentes propósitos pode ser um desafio.

A atratividade e a qualidade da EPT dependem de seus professores. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2021[15]) mostra que muitos países enfrentam uma grande escassez de professores de EPT. Algumas das causas são o envelhecimento da população de professores e a baixa atratividade da profissão.

As escolas nem sempre têm os incentivos corretos para oferecer programas relevantes. A oferta de EPT pode apresentar muitos desafios para as escolas, em particular para aquelas com experiência limitada nessa modalidade de ensino. Os programas de EPT são mais caros do que os acadêmicos, pois os equipamentos das oficinas podem ter custos elevados. A menos que as escolas sejam

apoiadas, há um risco de que elas ofereçam cursos em áreas menos dispendiosas, mas não necessariamente em ocupações nas quais a demanda do mercado de trabalho é alta.

Soluções e estratégias para resolver os problemas

Equilíbrio entre currículo regular e profissionalizante

Os programas de EPT preparam os jovens não só para os empregos, mas também para a continuidade de sua educação. Para este fim, eles combinam conteúdo profissionalizante e regular. O currículo regular (como matemática e linguagens) necessário para continuar os estudos de nível mais avançado pode ser integrado aos programas de EPT ou ser um complemento opcional. No âmbito da EPT, alguns cursos podem ser academicamente mais exigentes do que outros.

- *EPT integrada e currículo regular:* a conclusão das qualificações profissionalizantes e regulares pode exigir esforço e tempo extra dos estudantes, pois, de fato, estes estudam para uma graduação dupla.

- *Programas adicionais:* de modo alternativo, os programas de EPT podem não oferecer automaticamente possibilidade para o ensino superior. Mas os estudantes de EPT ou graduados que desejem continuar em programas de nível avançado têm a opção de fazer cursos adicionais, além de obterem uma formação profissional.

- *Programas de EPT diversificados com diferentes requisitos acadêmicos:* as diferenças na população-alvo podem se refletir no conteúdo e nos objetivos dos diferentes cursos. Para diversificar a oferta, alguns programas de EPT podem ser mais exigentes do ponto de vista acadêmico que outros.

Oferecendo formas especiais de EPT direcionadas a jovens em risco

A EPT pode ser uma opção atraente para estudantes menos inclinados à educação regular. Alguns países oferecem programas de EPT (geralmente de aprendizagem) de menor duração para estudantes em risco de evasão escolar. Em sistemas escolares fortes, aqueles que enfrentam os maiores desafios recebem formação extra para ajudá-los a obter sucesso. Como esses cursos não são vistos como uma opção inferior, tendem a se alinhar sem problemas com níveis mais altos de educação.

Experiência internacional: serviços de apoio a aprendizes em situação de risco na Áustria

Na Áustria, a Formação Profissional Integrativa (*Berufsausbildung Integrative*, IBA, na sigla em alemão) visa jovens com necessidades especiais (dois terços dos participantes), jovens com deficiência e aqueles sem certificado de conclusão de estudos. Os formadores, geralmente com experiência com jovens menos favorecidos, oferecem apoio especializado. Quando a IBA atua em uma empresa de treinamento, os formadores supervisionam as tarefas administrativas, definem o conteúdo do contrato de treinamento entre o aprendiz e a empresa, preparam os funcionários da empresa para a chegada do aprendiz e matriculam o aluno na escola profissionalizante. Os formadores também atuam como mediadores, dão apoio como tutores e formulam o exame final para o percurso de qualificação parcial. Quando a IBA ocorre em um centro de treinamento supra-empresarial, a assistência de treinamento é fornecida pelos assistentes sociais do centro (Kis, 2016[14]).

Encontrar professores de EPT para apoiar a expansão

O recrutamento de professores de EPT pode ser difícil. Eles têm de estar familiarizados com a área de especialização (por exemplo, construção, eletrônica, estética) e, ao mesmo tempo, serem capazes de transferir efetivamente seus conhecimentos e habilidades para os jovens. Muitos países introduziram medidas flexíveis para funcionários qualificados, para que possam lecionar em sua área de especialização sem muitas barreiras. Tais medidas ajudam a resolver a falta de professores e garantem que aqueles que lecionam disciplinas de EPT estejam a par do recente desenvolvimento no setor relevante. Para facilitar a entrada no setor educativo, muitos países permitem que os recém-chegados, com formação na indústria, concluam uma qualificação para lecionar enquanto estão no trabalho; ou encurtem o programa de capacitação. Em alguns países, também é possível combinar um emprego na indústria com algumas responsabilidades de ensino.

Apoio às escolas na oferta de programas relevantes de EPT

A organização da rede escolar e os cursos oferecidos pelas escolas levam em conta, idealmente, o custo, as preferências dos alunos e as necessidades do mercado de trabalho. Os países adotam várias abordagens para garantir que a oferta e a organização da EPT satisfaçam as diferentes necessidades de forma econômica:

- *Concentração da oferta*: ao concentrar a oferta e a fusão de escolas, o custo dos cursos de EPT poderia ser reduzido e/ou a qualidade melhorada. Isso porque o custo fixo de um programa de EPT é, dentro do razoável, independente do número de alunos. Por exemplo, se existem três escolas na área que oferecem um curso similar de EPT, todas as três escolas têm que equipar oficinas e contratar professores de EPT para executar o programa.

- *Instalações compartilhadas*: centros de treinamento ou oficinas podem atender estudantes de diferentes escolas de uma mesma região.

- *Especialização em escolas*: a especialização das escolas, focando em apenas uma área, como o da saúde, por exemplo, tem muitas vantagens. Dentre elas, reduzir o custo da oferta e facilitar a participação dos estudantes em estágios de trabalho. Uma opção é que os estudantes iniciem seu programa de EPT do ensino médio em sua escola local, com ênfase em educação e capacitação mais gerais. E, depois, mudem para uma escola de EPT mais especializada em seu segundo ou terceiro ano. Isto reduziria os potenciais problemas de estudantes mais jovens que têm que se mudar para longe de casa ou fazer longas viagens.

As implicações para o Brasil

A reforma brasileira visa expandir a oferta de EPT escolar e proporcionar às escolas estaduais uma maior responsabilidade sobre a mescla de programas oferecidos e seu conteúdo. Mas o descompasso entre a oferta de EPT e a demanda do mercado de trabalho por habilidades continua sendo um desafio. Isso se deve a que a escolha dos cursos de EPT é decidida principalmente por instituições com pouca consideração pelo mercado de trabalho (Souza et al., 2015[5]). O Brasil precisa levar em conta como apoiar as escolas e coordenar localmente a oferta de diferentes programas de EPT.

No Brasil, a reforma que expande a EPT nas escolas certamente aumentará a demanda por professores de disciplinas técnicas e profissionais. O recrutamento flexível de funcionários qualificados é uma das soluções.

O Brasil pode considerar a oferta de vários programas de EPT ou trilhas que atendam às necessidades de diferentes populações-alvo. No Brasil, as qualificações profissionalizantes são concedidas somente àqueles que concluem o ensino médio. Este formato pode deixar estudantes menos inclinados academicamente sem qualificação, caso não completem o ensino médio. A inclusão de um currículo regular exigente em todos os cursos de EPT pode ser prejudicial a esse grupo de estudantes e contribuir para maiores taxas de evasão escolar.

3. Como promover a oferta pelos empregadores de treinamento no local de trabalho aos estudantes?

Questões-chave e desafios

O treinamento nas empresas ou a aprendizagem baseada no trabalho (ABT) é um elemento-chave do Ensino Profissional e Técnico (EPT). Ele gera benefícios para estudantes e empregadores. Também é menos dispendioso do que a oferta de treinamento em oficinas escolares. Entretanto, muitos países lutam para garantir lugares suficientes de capacitação nas empresas.

As escolas podem desempenhar um papel importante para chegar aos empregadores. Parcerias entre escolas e empresas locais facilitam a oferta inicial de estágios. Os subsequentes intercâmbios entre escolas e empregadores sustentam os estágios e garantem que estes se encaixem efetivamente no programa vocacional. Mas construir parcerias entre escolas e empresas é um grande desafio, especialmente em países onde a colaboração entre o setor público e privado é escassa.

Os benefícios da ABT dependem tanto da duração quanto da qualidade dos estágios de trabalho. A ABT permite que os alunos adquiram habilidades práticas em equipamentos atualizados e sob formadores familiarizados com os métodos de trabalho e tecnologias mais recentes. Os empregadores podem estar relutantes em introduzir algumas das medidas que visam reforçar a qualidade, pois estas aumentam o custo da capacitação.

Soluções e estratégias para lidar com as questões

Tornar obrigatória a aprendizagem baseada no trabalho.

Para garantir que todos os alunos da EPT possam se beneficiar da ABT, inclusive nos programas oferecidos nas escolas, alguns países tornaram o estágio obrigatório. Uma escola só pode oferecer um curso se houver lugares de treinamento suficientes. Por exemplo, na Suécia, todos os estudantes em programas de EPT com duração de 3 anos devem passar pelo menos 15 semanas em formação na empresa.

Apoio às escolas para chegar aos empregadores

As escolas individuais de EPT podem precisar de apoio para desenvolver vínculos com os empregadores e a capacidade de fomentar a ABT. Algumas vezes, esse apoio pode vir de órgãos colegiados. Na Holanda, por exemplo, todas as empresas que oferecem estágios (tanto em programas de aprendizagem quanto em programas escolares) têm que ser credenciadas pela Fundação para Cooperação entre Educação Profissional, Treinamento e Mercado de Trabalho (SBB). Trata-se de um órgão que envolve vários interessados, incluindo empregadores e sindicatos (ECBO, 2016[54]). Muitas vezes estes órgãos também podem ser úteis para que as escolas compartilhem suas experiências.

Ajudar as empresas a capacitar

Alguns empregadores podem não se sentir capazes de capacitar os estudantes, e alguns são melhores do que outros nessa tarefa. A capacidade de formação é geralmente menos desenvolvida em pequenas empresas, que não costumam ter acordos de estágio supervisionado. Portanto, as pequenas empresas podem se beneficiar particularmente de medidas destinadas a ajudar no treinamento. Os governos podem melhorar a capacidade de formação das empresas por meio de uma ampla gama de ferramentas.

- Capacitação de instrutores: alguns países exigem ou incentivam que os funcionários da empresa responsáveis pela formação passem por uma capacitação pedagógica. O objetivo é garantir que os formadores tenham a capacidade de transmitir conhecimentos e desenvolver habilidades nos estudantes. Os governos também podem facilitar o trabalho em rede entre os empregadores. É um meio de compartilhar conhecimentos e experiências sobre a melhor forma de apoiar os estudantes a desenvolverem suas habilidades. Na Noruega, o Norwegian Directorate for Education oferece recursos gratuitos para instrutores aprendizes em seu website. Isso inclui filmes curtos mostrando como a formação pode ser realizada na prática (Norwegian Directorate for Education and Training, 2011[58]).

- Empresas que trabalham em conjunto para fornecer treinamento: para apoiar os empregadores que, por si mesmos, não seriam capazes de fornecer aprendizagem baseada no trabalho, muitos países têm acordos que permitem que as empresas compartilhem a responsabilidade por essa tarefa.

Experiência internacional: "aprendizado compartilhado" na Alemanha

Na Alemanha as empresas podem compartilhar a responsabilidade de capacitar um aprendiz das seguintes maneiras (Poulsen e Eberhardt, 2016):

- Empresa líder com modelo de empresa parceira: a empresa líder tem a responsabilidade geral pela formação, mas parte do aprendizado é realizada em várias empresas parceiras.
- Modelo de "consórcio de treinamento": várias pequenas empresas trabalham em conjunto e aceitam os trainees.
- Modelo de "associação de formação profissional": algumas empresas assumem tarefas organizacionais (contratos, etc.), enquanto outras oferecem a formação profissional. Esse tipo de

associação conta com uma assembléia geral e um comitê de honra.

- *Incentivos financeiros*: os países fornecem subsídios e incentivos fiscais para estimular as empresas a oferecerem capacitação aos estudantes. Em países sem tradição de envolvimento dos empregadores na EPT, as escolas desempenham um papel mais ativo no início e na organização de estágios e, às vezes, também no financiamento. Em alguns países, o custo da formação é compartilhado entre as empresas, que contribuem para um fundo de capacitação.

Experiência internacional: o papel das escolas na oferta de aprendizagem baseada no trabalho na Estônia

A escola estrutura um plano de aprendizagem e pode também elaborar um currículo individualizado para o aprendiz. Em termos de financiamento, a escola cobre a formação escolar, a capacitação dos instrutores e o salário do supervisor da escola. Com base no contrato de aprendizagem entre a escola, a empresa e o aluno, a escola pode transferir até 50% do custo do local de estudo para a empresa, para cobrir o custo salarial dos instrutores do local de trabalho (Ministério da Educação e Pesquisa da Estônia, 2017[66]).

As implicações para o Brasil

A expansão do EPT no Brasil deve ser acompanhada por um esforço de tornar a ABT uma parte sistemática dos cursos técnicos e profissionais. A capacitação nas empresas é mais econômica e também pode contribuir para tornar a oferta de EPT mais relevante para as necessidades do mercado de trabalho.

Ajudar as empresas a atender várias exigências e "ensiná-las" como capacitar os estudantes pode ser necessário para expandir as oportunidades da ABT no Brasil. Apoiar a formação de instrutores e incentivar os empregadores a trabalharem juntos são algumas das soluções.

Para desenvolver a ABT no EPT inicial, o Brasil pode recorrer à experiência de empresas que já fornecem estágios de trabalho para alunos adultos. No Brasil, há poucas oportunidades de ABT no ensino profissionalizante inicial. Entretanto, em programas para adultos, muitas vezes administrados por parceiros sociais, a ABT é mais comum. O Brasil tem fundos setoriais bem estabelecidos para a capacitação. É possível explorar se e como essa experiência pode ser usada para promover a ABT no ensino profissional e técnico (EPT) do ensino médio.

4. Quem é responsável pela EPT e como envolver as empresas?

Questões-chave e desafios

A governança da EPT é muitas vezes complexa. A EPT atende a diferentes populações estudantis, como jovens nas escolas e adultos que retornam ao ensino, e se estende por uma série de setores. Consequentemente, a responsabilidade pela EPT pode ser distribuída entre diferentes órgãos e níveis de governança.

A coordenação das políticas de EPT não deve eliminar a autonomia local e escolar. A descentralização normalmente resulta em muita variação se os resultados dependerem das instituições individuais. O ideal é que as prerrogativas nacionais sejam combinadas com a liberdade local. Assim, as escolas podem adaptar o conteúdo aos mercados de trabalho locais. Por outro lado, a combinação desses múltiplos interesses pode, às vezes, ser difícil.

O envolvimento dos parceiros sociais na política de EPT produz muitos benefícios. Fortes sistemas de EPT, com base no envolvimento dos parceiros sociais, geram benefícios para as empresas ao aumentar o pool de mão de obra qualificada. E também beneficiam os estudantes ao facilitar sua transição para empregos qualificados. O envolvimento dos parceiros sociais é mais fácil em países onde já existem organizações de empregadores, como, por exemplo, as câmaras de indústria na Alemanha.

Soluções e estratégias para lidar com os desafios

Reforçando a colaboração

Os países tentam reduzir a fragmentação e promover a coordenação na política de EPT:

- Atribuindo a uma instituição a responsabilidade global sobre a EPT. Em um contexto federal, vários países da OCDE equilibram a descentralização com instituições federais fortes na gestão do Ensino Profissional e Técnico (EPT).
- Fomentando a colaboração entre diferentes órgãos e níveis. E, às vezes, criando um órgão independente cujo papel é o de mediar e representar os interesses dos vários interessados.

Medidas diferentes não são exclusivas. Ou seja, um país pode conferir um nível de governança (por exemplo, autoridade federal) com mais responsabilidades e, ao mesmo tempo, criar órgãos independentes que facilitem a colaboração.

Exemplo internacional: atribuição de uma instituição com responsabilidade global sobre o EPT no Vietnã

No Vietnã, algumas áreas do sistema de EPT eram administradas pelo Ministério da Educação e Treinamento, enquanto outras eram supervisionadas pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais. Reconhecendo os desafios resultantes da responsabilidade compartilhada, a legislação simplificou o cenário existente e consolidou a maioria das responsabilidades pelo sistema de EPT sob o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais (Kis, 2017[70]).

Exemplo internacional: criação de um órgão de coordenação na Malásia

A Malásia tem um cenário complexo de EPT, com programas geridos por 11 ministérios e ofertados por instituições de EPT privadas, públicas e governamentais estaduais. Em um esforço para trazer mais coordenação a essa paisagem dispersa, foi criado no final de 2020 um Conselho Nacional de Educação e Formação Profissional (MTVET).

O MTVET é o mais alto órgão decisório relacionado à gestão estratégica da EPT na Malásia. É responsável por melhorar a coordenação no sistema por meio do envolvimento das partes interessadas, públicas e privadas. O MTEPT também serve como uma plataforma para o governo capacitar a EPT a atender as necessidades da indústria (OCDE, 2021[10]).

Envolvimento dos parceiros sociais

Um forte sistema de EPT envolve parceiros sociais em todos os níveis onde as decisões sobre EPT são tomadas. Os parceiros sociais são frequentemente organizados por setores e decidem ou aconselham sobre os programas de EPT correspondentes. Por exemplo, os representantes da construção civil contribuem para a concepção dos programas de EPT nessa área. O papel dos parceiros sociais pode ser simplesmente consultivo, ou envolver toda a tomada de decisões. Em alguns países, essa participação é garantida por lei. O envolvimento dos parceiros sociais costuma ser forte nos sistemas de aprendizagem, ao passo que na EPT baseada na escola costuma ser menos incisivo.

As implicações para o Brasil

Podem ser previstas algumas formas de coordenação entre os diferentes níveis de governança e os sistemas existentes. A questão da coordenação entre vários tomadores de decisão pode potencialmente representar um desafio no Brasil. Isso porque as escolas de EPT são administradas por diversos órgãos, incluindo o governo federal, estados, municípios, prestadores privados do Sistema S e outras instituições privadas (Itaú Educação e Trabalho, 2021[10]).

A autonomia local é particularmente importante em países grandes e diversificados como o Brasil. É altamente improvável que um conjunto de regras e padrões seja adequado a todas as localidades. O ideal é que as prerrogativas nacionais e regionais sejam combinadas com a liberdade local, por meio da qual as escolas possam adaptar o conteúdo ao mercado de trabalho da região. Portanto, o objetivo deve ser assegurar a coordenação de várias disposições, normalmente organizadas em nível nacional ou regional, ao mesmo tempo em que se permite inovação e flexibilidade em nível local.

O Brasil pode começar com a criação de alguns programas de EPT em colaboração com os parceiros sociais (que podem ser ampliados se forem bem-sucedidos). Alguns programas de EPT já são administrados por empregadores (Sistema S), e muitos desses programas estão associados a resultados positivos no mercado de trabalho. O apoio do Sistema S à reforma atual e ao sistema de EPT ampliado pode ajudar a garantir a qualidade do Ensino Profissional e Técnico.

5. Como a avaliação e a certificação podem contribuir para o desenvolvimento de um sistema de EPT forte no Brasil?

Questões-chave e desafios

A avaliação eficaz é um elemento necessário para um sistema EPT forte. Os programas de EPT visam fornecer aos graduados as competências necessárias para realizar trabalhos específicos. A certificação deve garantir às empresas que os graduados têm essas competências. Por isso, é a avaliação final que assegura que as competências necessárias foram, de fato, adquiridas pelos formandos.

A confiança dos empregadores nos programas de EPT depende, entre outros fatores, da qualidade dos sistemas de avaliação. Se os parceiros sociais estiverem plenamente envolvidos no desenvolvimento de programas e qualificações de EPT, e nas respectivas avaliações, isso aumentará a credibilidade das certificações associadas. Por exemplo, no programa de aprendizes da Inglaterra, as empresas assumem a liderança no estabelecimento de cada qualificação de aprendizagem. Isso é feito por meio de grupos do tipo "Desbravando trilhas", capitaneados por empregadores, que identificam as competências necessárias para um emprego. Os mesmos grupos também estabelecem um "plano de avaliação", definindo com algum detalhe como os aprendizes devem ser avaliados ao final de cada programa.

Há muitos dilemas na concepção e implantação de avaliações do EPT. Elas devem ser padronizadas, alcançando a confiabilidade e assegurando que todos os candidatos enfrentem as mesmas tarefas avaliativas? Ou deveriam propor desafios e projetos de trabalho reais, que variem de candidato para candidato? A avaliação deve listar todas as competências exigidas e testá-las uma a uma, ou, em vez disso, a competência profissional deve ser avaliada na etapa? Podemos confiar inteiramente em uma avaliação ao final de um programa de formação, ou isso deve ser feito com avaliações parciais periódicas, realizadas ao longo do curso? Os professores e instrutores profissionais locais podem ser confiáveis para realizar a avaliação, ou precisamos de avaliadores independentes?

Soluções e estratégias para abordar essas questões

Equilíbrio entre consistência e flexibilidade

Há uma necessidade de algum equilíbrio entre uma avaliação padronizada, que proporcione confiabilidade, e uma avaliação baseada em práticas de trabalho autênticas. Parâmetros consistentes na avaliação são apoiados por avaliações padronizadas, como nos exames nacionais. Mas, no setor produtivo, a capacidade de fazer o trabalho é avaliada mais diretamente, observando como os candidatos executam as tarefas reais de trabalho. Isso pode significar, por exemplo, não apenas realizar uma tarefa padrão como consertar um cano danificado, no caso de um encanador, mas também negociar com um cliente, diagnosticar a falha na canalização, trabalhar e comunicar-se com outros profissionais, calcular os custos e programar a tarefa de reparo, e lidar com desafios profissionais, práticos e humanos inesperados no decorrer do trabalho.

Exemplo internacional: avaliação da aprendizagem baseada no trabalho na Holanda

Nos programas do ensino médio, os projetos de local de trabalho são escolhidos e aprovados pelo aluno, pelo professor na escola e pelo instrutor do local de trabalho. Depois, os alunos são enviados para um local de trabalho durante um período de cerca de seis semanas. Os formadores da escola e do local de trabalho normalmente realizam a avaliação e a classificação. Entretanto, tais tarefas de trabalho, por serem reais, são difíceis de serem padronizadas.

Avaliando a competência geral

As avaliações precisam abordar não só as competências individuais mas também a competência profissional geral. A competência ocupacional envolve tanto o domínio de todo um conjunto de elementos individuais de conhecimento e habilidades, quanto a capacidade global de fazer uso dessas competências para resolver os desafios do local de trabalho.

Exemplo internacional: avaliação final nos programas de aprendizes em Luxemburgo.

A avaliação final envolve dois elementos consecutivos. Em primeiro lugar, os programas de treinamento modular são avaliados, módulo a módulo, pelo professor de EPT responsável, ou pelo instrutor na empresa. O aprendiz deve passar por uma proporção fixa de módulos obrigatórios para chegar à avaliação final. Em segundo lugar, a avaliação final é baseada em um projeto associado a uma situação de trabalho simulada ou real. Este exame é realizado ao longo de um período de até 24 horas. Os projetos são propostos e avaliados por especialistas de organizações de empregadores e professores de EPT. O sucesso nessa avaliação final leva à certificação.

Garantindo um grau de independência na avaliação

A independência na avaliação visa remover preconceitos e garantir padrões de avaliação consistentes. Às vezes, tal independência é garantida por meio de exames organizados nacional ou regionalmente, incluindo avaliações práticas, que são independentes dos professores e instrutores locais. Entretanto, a avaliação de tarefas variáveis do mundo real envolve necessariamente os atores locais. Às vezes, uma avaliação independente pode equilibrar de forma útil uma avaliação local. Por exemplo, na Coreia, as qualificações técnicas são normalmente concedidas após uma avaliação interna realizada por um instituto de formação, e uma avaliação externa realizada pelo órgão concedente. A premiação depende de uma pontuação adequada em ambas as avaliações.

As implicações para o Brasil

As avaliações no sistema EPT brasileiro devem equilibrar diferentes métodos. Para garantir a credibilidade, as avaliações devem incluir alguns elementos padronizados, tais como tarefas de avaliação escritas ou práticas que sejam as mesmas ou muito semelhantes para todos os candidatos. Entretanto, também é necessário avaliar o desempenho dos candidatos que realizam tarefas de trabalho realistas, ou que buscam projetos práticos no local de trabalho. Essas tarefas ou projetos devem ser cuidadosamente escolhidos, de modo a expressar a ampla gama de competências necessárias para a profissão. Isso inclui *soft skills* e competências como criatividade e trabalho em equipe, bem como habilidades ocupacionais mais restritas. E dessa forma, proporcionar uma avaliação mais ampla da competência adquirida na etapa. Em programas mais longos, avaliações parciais realizadas periodicamente no decorrer de um curso podem desempenhar um papel muito construtivo. Elas podem fornecer feedback aos alunos e professores sobre o progresso da aprendizagem, fornecer créditos parciais e, potencialmente, agregar pontos a uma avaliação final.

O envolvimento do setor produtivo, incluindo empregadores e sindicatos, melhora a qualidade da avaliação e da certificação, e melhora a credibilidade da certificação. O setor produtivo deve estar plenamente envolvido tanto no estabelecimento de novos currículos no sistema EPT expandido, quanto na atualização dos currículos existentes, bem como no planejamento dos sistemas de avaliação. As empresas possuem o conhecimento e a experiência mais direta e atualizada das competências necessárias. O setor também pode ser útil na realização de avaliações de estudantes individuais, pois isto acrescentará credibilidade à consequente certificação de competência ocupacional.

O Brasil deve incluir um elemento independente na avaliação. Aqueles mais envolvidos em um programa de formação, incluindo professores de EPT e empregadores que oferecem estágios, têm conhecimento direto sobre os estudantes e suas capacidades. Podem, portanto, contribuir de maneira útil para a avaliação. Isso deve ser equilibrado por atores independentes, que podem ser menos propensos à parcialidade por conta de qualquer interesse direto no resultado. Os atores independentes estão em uma posição mais forte para garantir padrões consistentes na avaliação.

Referências

- http://www.cedefop.europa.eu/files/4142_en.pdf.
- Estonian Ministry of Education and Research (2017), Background Report for OCDE on Vocational Education and Training, [8]
http://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/oecd_vet_background.pdf.
- Fazekas, M. and I. Litjens (2014), OCDE Reviews of Vocational Education and Training A Skills beyond School Review of the Netherlands, [14]
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/ASkillsBeyondSchoolReviewOfTheNetherlands.pdf> (accessed on 10 October 2018).
- Field, S. (2021), A World Without Maps: Assessment in Technical Education, [17]
<https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/assessment-in-technical-education-simon-field.pdf>.
- Itaú Educação e Trabalho (2021), Planejamento Estratégico. [11]
- Jørgensen, C. (2017), "From apprenticeships to higher vocational education in Denmark – building bridges while the gap is widening", Journal of Vocational Education & Training, Vol. 69/1, pp. 64-80, [15]
<http://dx.doi.org/10.1080/13636820.2016.1275030>.
- Kis, V. (2020), "Improving evidence on EPT: Comparative data and indicators", OCDE Social, Employment and Migration Working Papers, No. 250, OCDE Publishing, Paris, [2]
<https://dx.doi.org/10.1787/d43dbf09-en>.
- Kis, V. (2017), A Skills Beyond School Commentary on Viet Nam, [9]
<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/countrystudies.htm#Vietnam>.
- Kis, V. (2016), "Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board", OCDE Education Working Papers, No. 150, OCDE Publishing, Paris, [4]
<https://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en>.
- Kuczera, M. (2011), OCDE Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of the United States, South Carolina 2011, OCDE Reviews of Vocational Education and Training, OCDE Publishing, Paris, [23]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264114012-en>.
- Kuczera, M. and S. Field (2018), Apprenticeship in England, United Kingdom, OCDE Reviews of Vocational Education and Training, OCDE Publishing, Paris, [22]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264298507-en>.
- Kuczera, M. and S. Jeon (2019), Vocational Education and Training in Sweden, OCDE Reviews of Vocational Education and Training,, [16]
<http://dx.doi.org/10.1787/q2g9fac5-en>.
- Meyer, T. (2003), When Being Smart Is Not Enough: Institutional and Social Access Barriers to Upper secondary Education and Their Consequences on Successful Labour Market Entry. The Case of Switzerland', Transitions in Youth Network (TIY) 2003 Conference., [20]
<http://www.coreched.ch/publikationen/meyer.pdf>.
- Ministry of Education Sweden (2018), "Review of EPT in Sweden. Background report". [18]
- Norwegian Directorate for Education and Training (2011), Etterutdanningsmateriell for Fag- Og Yrkesopplæring, [7]
http://www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmateriell_FY/ (accessed on 10 July 2020).
- OCDE (2021), Teachers and Leaders in Vocational Education and Training, OCDE Reviews of Vocational Education and Training, OCDE Publishing, Paris, [3]
<https://dx.doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>.
- OCDE (2021), Vocational Education and Training in Thailand, OCDE Publishing, Paris, [10]
<https://doi.org/10.1787/cc20bf6d-en>.
- OCDE (2020), Education at a Glance 2020: OCDE Indicators, OCDE Publishing, Paris, [12]
<https://dx.doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- OCDE (2020), Education at a Glance 2020: OCDE Indicators, OCDE Publishing, Paris, [1]
<https://dx.doi.org/10.1787/69096873-en>.
- OCDE (2020), OCDE Economic Surveys: Brazil 2020, OCDE Publishing, Paris, [13]

<https://dx.doi.org/10.1787/250240ad-en>.

- Skolverket (2017), Recognition of the mission on monitoring of the secondary school in 2017 [21]
No. 2016: 01706, <http://www.skolverket.se> (accessed on 18 July 2018).
- Souza, A. et al. (2015), Vocational Education and Training in Brazil. Knowledge Sharing [5]
Forum on Development Experiences: Comparative Experiences of Korea and Latin
America and the Caribbean, Inter-Development American Bank.
- Statistics Sweden (SCB) (2017), Minskat intresse för gymnasiets yrkesprogram, [19]
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Minskat-intresse-for-gymnasiets-yrkesprogram/> (accessed on 27 August 2018).