

# **Políticas de Orientação ao Longo da Vida: Trabalho em Curso**

Relatório sobre o trabalho desenvolvido pela Rede  
Europeia para as Políticas de  
Orientação ao Longo da Vida 2009–10

RELATÓRIO Síntese



O presente documento é a versão abreviada de um relatório preparado pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN), esta Rede é constituída por diversos Estados Membros e financiada pela UE ao abrigo do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida. O relatório descreve o trabalho da Rede em 2009 e 2010. As perspectivas expressas, no presente documento, são as perspectivas da ELGPN e não reflectem necessariamente a posição oficial da Comissão Europeia nem de qualquer pessoa em nome da Comissão.

A versão integral do relatório pode ser solicitada ao Coordenador da ELGPN ([elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)) e também está disponível, para ser descarregada, no sítio da internet da ELGPN (<http://elgpn.eu>). Pode, igualmente, ser solicitado um Resumo.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coordenador 2009–10: Instituto Finlandês para a Investigação do Ensino (FIER), Universidade de Jyväskylä, Finlândia  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Editores: Dr. Raimo Vuorinen/ Instituto Finlandês para a Investigação do Ensino & Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Capa e trabalho gráfico: Martti Minkkinen / Instituto Finlandês para a Investigação do Ensino (FIER)  
Maqueta: Kaija Mannström / Instituto Finlandês para a Investigação do Ensino (FIER)

ISBN 978-951-39-3994-6 (Versão na íntegra do relatório impressa)  
ISBN 978-951-39-3995-3 (Versão na íntegra do relatório em pdf)

2011

## Índice

Prefácio .....	5
Agradecimentos.....	7
<b>1 Visão global.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Programa de Trabalho 2009-10 da ELGPN .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Competências de Gestão da Carreira (Grupo de Trabalho 1).....</b>	<b>13</b>
<b>4 Alargamento do Acesso (Grupo de Trabalho 2) .....</b>	<b>16</b>
<b>5 Mecanismos de Cooperação e de Coordenação (Grupo de Trabalho 3).....</b>	<b>19</b>
<b>6 Assegurar a Qualidade (Grupo de Trabalho 4) .....</b>	<b>21</b>
<b>7 Monitorização da Política da UE (TaskGroup 1) .....</b>	<b>23</b>
<b>8 Projectos Financiados pela UE: Sinergias e Ligações com a Política (TaskGroup 2).....</b>	<b>26</b>
<b>9 Avaliação do trabalho da ELGPN .....</b>	<b>28</b>
<b>10 A Próxima Fase.....</b>	<b>29</b>
Anexo 1: Composição das delegações nacionais e pontos de contacto na ELGPN 2009-10 .....	30
Anexo 2: Participação dos países membros da ELGPN nas actividades durante o período de 2009-10.....	31



## Prefácio

Durante a última década tem sido dada cada vez mais atenção à orientação ao longo da vida, tanto a nível europeu como nacional, sendo reconhecida como uma dimensão crucial da aprendizagem ao longo da vida, que promove, simultaneamente, objectivos sociais e económicos, em particular: a melhoria da eficiência e da eficácia da educação, da formação e do mercado de trabalho, através do seu contributo para a redução do abandono escolar, para a prevenção do desajustamento das competências e para o aumento da produtividade. Duas Resoluções do Conselho da União Europeia (2004<sup>1</sup>; 2008<sup>2</sup>) sublinharam a necessidade de melhores serviços de orientação ao longo da vida, de modo a dotar as pessoas com as competências que lhes permitem gerir a sua aprendizagem e carreiras, assim como as transições no âmbito da educação/formação e do emprego. As Resoluções concentram-se em quatro áreas prioritárias: o desenvolvimento de com-

petências de gestão da carreira; a acessibilidade dos serviços; a garantia de qualidade; a coordenação dos serviços. Os Estados Membros foram convidados a desenvolver acções tendo em vista a modernização e o reforço das respectivas políticas e sistemas de orientação.

A Comissão, em cooperação com o Cedefop e a Fundação Europeia para a Formação, tem apoiado activamente o desenvolvimento dos trabalhos, através de estudos, da elaboração de um manual para os responsáveis pelo processo de tomada de decisão (em conjunto com a OCDE<sup>3</sup>), promovendo a aprendizagem entre pares e o desenvolvimento de instrumentos de referência comuns. Este trabalho contou, também, com o apoio do grupo Europeu de peritos reunido entre 2002 e 2007. Em 2007, os Estados Membros decidiram criar uma Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN). A Comissão acolheu esta iniciativa como um compromisso e um meio para fazer avançar a implementação, a nível nacional, das prioridades previstas pela Resolução. A Comissão disponibiliza, actualmente, apoio financeiro

<sup>1</sup> Conselho da União Europeia (2004). Reforço das Políticas, Sistemas e Práticas no domínio da Orientação ao Longo da Vida. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

<sup>2</sup> Conselho da União Europeia (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 2905ª Reunião do Conselho sobre Educação, Juventude e Cultura, Bruxelas, 21 de Novembro de 2008.

<sup>3</sup> Organização para Cooperação Económica e Desenvolvimento & Comissão Europeia (2004). *Career Guidance: Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.

à ELGPN, ao abrigo do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida, e participa nas reuniões da Rede.

Felicito a ELGPN por tudo o que alcançou durante os três primeiros anos da sua existência e agradeço aos colegas Finlandeses – Raimo Vuorinen e Lea Pöyliö – pela liderança dinâmica que demonstraram na coordenação da Rede. O presente relatório apresenta os principais resultados e demonstra o valor acrescentado da Rede ao nível nacional e europeu. A Rede tem ajudado a reforçar a cooperação e a promover serviços de orientação "conjuntos" abrangendo os domínios da educação e do trabalho e tem impulsionado alguns países que não possuem um fórum a reunir todos os parceiros para criar um. Para cada uma das quatro áreas prioritárias da Resolução são apresentadas as conclusões do trabalho realizado e identificados os principais desafios.

O aumento do número de transições que os cidadãos têm de enfrentar ao longo das suas vidas, juntamente com uma maior diversidade e mobilidade na educação / formação e no mercado de trabalho, fazem com que os sistemas de orientação ao longo da vida sejam cada vez mais importantes. A sucessora da Estratégia de Lisboa – *Europa 2020, uma estratégia europeia para um cresci-*

*mento inteligente, sustentável e inclusivo* – inclui entre os seus objectivos reduzir o abandono escolar precoce para 10% e garantir que 40% das gerações mais novas possuam o ensino superior. A Estratégia também sublinha: a necessidade de melhorar a entrada dos jovens no mercado de trabalho; promover o reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal; melhorar os resultados educativos e reforçar a abertura e a relevância dos sistemas de ensino; reforçar a atractividade da educação e da formação profissional; garantir que os cidadãos são capazes de adquirir as competências necessárias para entrar no mercado de trabalho e para fazer aprendizagens ao longo da sua vida. Sistemas de orientação com qualidade, acessíveis e coordenados são cruciais para a prossecução destes objectivos, por isso faço um apelo à ELGPN para que continue a desenvolver este importantíssimo trabalho e desejo-lhe todo o sucesso.

Gordon Clark  
Chefe de Unidade  
Direcção Geral Educação e Cultura  
Comissão Europeia

## Agradecimentos

O presente relatório é o resultado do esforço colectivo envidado pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN), reflectindo contributos de todos os que participam na Rede, muito em particular:

- As delegações nacionais que definiram as respectivas prioridades no âmbito do programa de trabalho 2009-10 da ELGPN, dando as suas próprias perspectivas sobre os temas;
- Os países anfitriões das Reuniões Plenárias e, também, das Reuniões dos Grupos de Trabalho, com os respectivos exemplos das políticas nacionais e casos de estudo para apoiar a aprendizagem mútua;
- Os representantes oficiais Franceses e Espanhóis dos Ministérios da Educação que fizeram progredir o trabalho da ELGPN, sendo anfitriões das Conferências da Presidência da EU;
- Os representantes das organizações parceiras que participaram no programa de trabalho, Mika Lau-nikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr. John McCarthy (ICCDPP) e Dr Wolfgang Müller (Rede PES da UE);
- Os representantes dos países líderes de cada Grupo de Trabalho, que asseguraram a coordenação dos trabalhos, em cooperação com o coordenador da ELGPN, e que foram responsáveis pela preparação das secções relevantes deste relatório:
  - GT1: Jasmin Muhic, República Checa;
  - GT2: Jean-Marie Lenzi, França;  
Dr. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Islândia;
  - GT3: Dr. Peter Härtel, Áustria;  
Dr. Bernhard Jenschke, Alemanha;
  - GT4: Steffen Jensen, Dinamarca;
  - TG2: Brigita Rupar, Eslovénia.
- Os peritos contratados que prepararam os documentos de *briefing* e as notas de reflexão para as reuniões de cada Grupo de Trabalho, assim como a redacção de conteúdos relevantes deste relatório:
  - GT1: Professor Ronald Sultana, Malta;
  - GT2: Professora Fusûn Akkøk, Turquia;
  - GT3: Professor Tony Watts, Reino Unido;
  - GT4: Professor Peter Plant, Dinamarca;
  - TG1: Françoise Divisia, França;  
Dr. John McCarthy, Irlanda;
  - TG2: Saša Niklanovič, Eslovénia;
  - Avaliação: Peter Weber, Alemanha.

Também são devidos agradecimentos aos representantes da Comissão Europeia (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan e Maike Koops da DG EAC; Susanne Kraatz da DG EMPL) pelo seu apoio na implementação do programa de trabalho.

Raimo Vuorinen  
Coordenador, ELGPN





## Visão Global

O presente relatório tem como objectivo apresentar aos responsáveis pelo processo de tomada de decisão e aos parceiros relevantes ao nível nacional e Europeu, os resultados dos trabalhos desenvolvidos, até à data, pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN).

A ELGPN tem como objectivo apoiar a Comissão Europeia, os Estados Membros, bem como os países vizinhos, elegíveis no âmbito do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da EU, no desenvolvimento da cooperação europeia sobre orientação ao longo da vida. É também objectivo da ELGPN a promoção da cooperação, ao nível dos Estados Membros, na da implementação das prioridades identificadas nas Resoluções da UE sobre Orientação ao Longo da Vida (2004; 2008). A Rede foi criada pelos Estados Membros e a Comissão apoia as respectivas actividades ao abrigo do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida.

A ELGPN representa um progresso assinalável no apoio ao desenvolvimento de políticas nacionais de orientação ao longo da vida na Europa. Enquanto Rede orientada para os Estados Membros também representa uma forma inovadora do “Método Aberto de Coordenação” no seio da UE.

Todos os países elegíveis para obterem assistência ao abrigo do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida,

durante o período de 2007-13, podem ser membros da ELGPN. Os países participantes nomeiam os respectivos representantes na Rede e são incentivados a incluir representantes governamentais e não governamentais. Praticamente todos os países incluem representantes do Ministério da Educação; mais de metade incluem representantes do Ministério do Trabalho e, alguns, incluem ONG (ver Anexo 1). Através de soluções de articulação adequadas, a Rede garante um contacto regular com outros organismos e organizações relevantes, ao nível nacional, europeu e internacional.

Actualmente a ELGPN é composta por 26 países membros (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR) e 4 países com estatuto de observadores (BE, BG, IE, RO).

Os membros referiram que a sua participação na Rede foi enriquecedora devido à consciencialização das respostas possíveis para desafios em comum, tendo-lhes dado uma nova perspectiva sobre a sua situação nacional. Aspectos específicos relativamente aos quais se considera que foram alcançados progressos incluem:

- Apoio para uma melhor coordenação dos serviços (actualmente os 30 países criaram ou estão a desenvolver um fórum nacional de orientação ou outro mecanismo);

## Visão Global

- O desenvolvimento de uma abordagem comum das competências de gestão da carreira;
- Compreensão do potencial das novas tecnologias ao permitirem alargar o acesso aos serviços, complementando os serviços presenciais com serviços através, do telefone e serviços interactivos através da internet;
- Compreensão da necessidade de uma base de informação empírica mais robusta, ligada à garantia de qualidade.



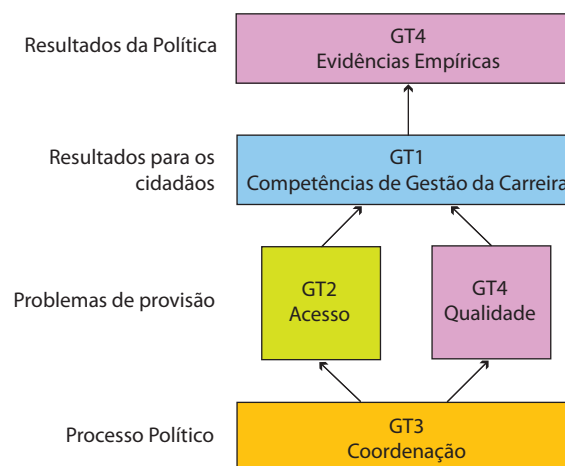
## Programa de Trabalho 2009-10 da ELGPN

Durante o período de 2009-10 foram realizadas quatro Reuniões Plenárias da ELGPN (Luxemburgo, em Março de 2009; Riga, Letónia, em Setembro de 2009; Saragoça, Espanha, em Maio de 2010; Lisboa, Portugal, em Setembro de 2010).

A Rede decidiu que o programa de trabalho para o período 2009-10 deveria ser desenvolvido em função dos quatro temas identificados na Resolução de 2008. Consequentemente, o trabalho foi organizado em 4 Grupos de Trabalho (cada um contando com a participação de 10-12 países) para:

- Incentivar a aquisição, ao longo da vida, de *competências de gestão da carreira* (GT1).
- Facilitar o *acesso* de todos os cidadãos a serviços de orientação, nomeadamente ao reconhecimento da aprendizagem prévia (GT2).
- Incentivar *mecanismos de cooperação e a coordenação* no âmbito da política de orientação e o desenvolvimento de sistemas entre os vários parceiros interessados, nacionais, regionais e locais (GT3).
- Desenvolver sistemas de *garantia de qualidade* e uma *base de informação empírica* para o desenvolvimento de políticas e sistemas (GT4).

A relação entre estes quatro grupos de trabalho pode ser descrita da seguinte forma:



Cada Grupo de Trabalho contou com um ou dois países líderes e um perito, contratado para coordenar e apoiar a actividade em cooperação com o Coordenador da ELGPN. O programa incluiu duas visitas de estudo temáticas independentes e uma terceira reunião de síntese. As visitas de estudo deram aos países anfitriões a oportunidade de informar sobre as respectivas políticas

e práticas e promover o envolvimento dos principais responsáveis pelo processo de tomada de decisão, no âmbito destes processos. Em cada reunião, o perito contratado disponibilizou uma Nota Informativa e uma Nota de Reflexão.

Adicionalmente, o programa de trabalho 2009-10 da ELGPN incluiu 2 *TaskGroups* que se concentraram nos seguintes aspectos:

- Educação, formação e políticas de emprego europeias na perspectiva da orientação ao longo da vida, nomeadamente, Notas sobre as Políticas relacionadas com os temas dos quatro Grupos de Trabalho conforme identificados na Resolução de 2004 e 2008, juntamente com um comentário sobre a orientação ao longo da vida e a actual crise económica (TG1).
- A sinergia entre os projectos financiados pela UE e as ligações com as políticas de orientação ao longo da vida (TG2).

O trabalho de cada um destes *TaskGroups* e dos Grupos de Trabalho é resumido nas secções seguintes do presente relatório, acompanhado por dados e planos para a próxima fase. No Anexo 2 é indicada a participação de cada país membro nas várias actividades.

O sítio da internet da ELGPN (<http://elgpn.eu>) é um repositório de documentos e uma plataforma de inquérito para a Rede. O sítio da internet está estruturado de acordo com as prioridades da Resolução do Conselho. A referida página apoia a gestão da Rede e inclui informação sobre os pontos de contacto nacionais da ELGPN. Também inclui uma base de dados que permite aos seus membros partilhar e disseminar experiências sobre iniciativas ou projectos nacionais de interesse, relacionados com o desenvolvimento da política de orientação ao longo da vida. O formato destes exemplos nacionais assenta no Sistema de Conhecimento da Comissão Europeia para a Aprendizagem ao Longo da Vida (KSLLL), permitindo a respectiva publicação no sítio da internet do KSLLL, assim como da ELGPN.



## Competências de Gestão da Carreira (Grupo de Trabalho 1)

### Filosofia

As Competências de Gestão da Carreira (CGC) são um conjunto de competências que capacitam os indivíduos e os grupos para recolher, analisar, sistematizar e organizar a sua própria informação educativa e formativa, assim como para a tomada e implementação de decisões e para a gestão das transições. Estas competências são exigidas aos cidadãos para gerirem as transições complexas que caracterizam actualmente os percursos educativos, formativos e laborais. Tendo em conta as exigências de uma economia baseada no conhecimento, e em resposta às rápidas mudanças da tecnologia, dos mercados de trabalho e das oportunidades de emprego é provável que o envolvimento dos cidadãos na aprendizagem formal, na formação e na actualização se prolongue ao longo da vida adulta. O desenvolvimento das CGC pode apoiar os cidadãos na gestão de percursos profissionais não lineares e reforçar a sua empregabilidade promovendo, consequentemente, a equidade e a inclusão social.

Em muitos países membros da ELGPN os currículos escolares foram ou estão a ser desenvolvidos para ajudar os jovens a planear e a gerir as suas transições entre ensino, formação e emprego. No Ensino Superior, o Processo de Bolonha promove as CGC procurando incentivar uma aprendizagem activa, centrada no aluno e reforçando a

empregabilidade dos licenciados. As CGC também são promovidas junto dos desempregados: muitos Serviços Públicos de Emprego prestam ou subcontratam programas que desenvolvem e consolidam as competências de empregabilidade dos adultos de forma a aumentar as suas oportunidades em mercados de trabalho difíceis.

Esta ênfase renovada nas CGC não deverá ser interpretada como sugerindo que todos aqueles que ficam desempregados se devam culpar a si próprios por não se terem preparado para as transições. Deverá ter-se todo o cuidado no sentido de evitar a “individualização” das questões sociais: muito embora as CGC possam apoiar e facilitar estas transições, muitos dos problemas enfrentados pelos indivíduos não residem nos próprios indivíduos, mas em fracassos estruturais da economia.

### Desenvolvimentos e progresso alcançado até à data

Os conteúdos e as modalidades de disponibilização dos programas de desenvolvimento das CGC em toda a UE têm sido diversos, mas apresentam um elevado nível de convergência. Ao nível pan-europeu, o termo “CGC” é agora amplamente utilizado. Ao nível dos países mem-

bro, têm sido utilizados outros termos para fazer referência a um conjunto semelhante de competências (por exemplo, “lifeskills” (competências para a vida), “personal and social education” (educação pessoal e social), “career development learning” (aprendizagem para o desenvolvimento da carreira). Subjacentes a estes diferentes termos temos a convergência em torno de uma agenda semelhante: promover as competências que apoiem os indivíduos e os grupos a recolher, analisar, sistematizar e organizar informação educativa e formativa, assim como a tomar e a implementar as suas decisões e a gerir as transições. Esta agenda é agora amplamente aceite e desenvolvida em toda a UE.

### Problemas, desafios e mensagens chave

Os principais debates relacionados com as CGC incluem:

- *O nível a que diferentes temas das CGC podem ser abordados*, em função da idade e das qualificações. Muito embora seja frequente a adopção de uma abordagem desenvolvimentista às CGC, tal não se verifica em todos os países;
- *A necessidade de identificar as CGC que são específicas dos grupos alvo em risco*, com os grupos alvo a desempenharem um papel importante no desenvolvimento dos programas de CGC;
- *A existência de práticas curriculares diversas nos diferentes países* poderá dificultar o desenvolvimento de um quadro europeu de CGC;
- *O interesse pela existência de um referencial nacional para as CGC, definindo conhecimentos e competências mínimas de base a disponibilizar a todos os cidadãos*, mas, ainda assim, permitindo uma adaptação flexível em resposta a contextos específicos;
- *O desafio da integração das CGC no contexto educativo*. As diversas opções passam pela existência de uma “disciplina” independente, com horário; pela sua inclusão transversal em todo o currículo; pela sua disponibilização como uma actividade extra-curricular ou por uma solução conjunta destas estratégias;
- *A aplicação de pedagogias activas e inovadoras*. A necessidade dos educadores irem para além da instrução didáctica reveste-se de um carácter crítico, devendo incluir todo um leque de estratégias de aprendizagem experiencial, jogos de carreira, recursos baseados na informática, entre outros;
- *A avaliação das CGC*. Nalguns países, acredita-se que a motivação dos alunos é suficiente para a aprendizagem das CGC, sem que seja necessária uma avaliação. Noutros, é dada uma ênfase particular aos direitos dos alunos verem o desenvolvimento das suas competências formalmente reconhecido. No âmbito do ensino tradicional, em que os testes desempenham um papel fulcral, qualquer área curricular que não seja formalmente avaliada pode acabar por parecer pouco importante na hierarquia do conhecimento e, conseqüentemente, aos olhos dos alunos também. A utilização de métodos de avaliação inovadores, como os portefólios, possui a vantagem de facilitar e reconhecer a aprendizagem sem obstaculizar as metodologias de ensino inovadoras;
- *As modalidades através das quais as CGC podem ser disponibilizadas aos adultos no contexto de um Serviço Público de Emprego*, de modo a garantir que o desempregado desenvolva todo um leque de competências que aumentam a sua empregabilidade. Alguns dos melhores exemplos podem ser encontrados nos “clubes de emprego”, em particular os contratados a prestadores de serviços que estão próximos do grupo alvo. Nestes contextos, é mais provável que uma abordagem de “grupo” permita uma maior capacitação e facilitação.
- *A necessidade de garantir que as CGC não são consideradas sob uma perspectiva deficitária* que concebe os indivíduos como tendo “lacunas”, mas sobretudo sob a perspectiva da capacitação. É importante que os clientes sejam concebidos como pessoas com potencial, mais do que pessoas com problemas.

## Caminhos a seguir

- Muitos são os países que ainda precisam de desenvolver um referencial nacional das CGC;
  - Muitos também precisam de definir uma política clara no que diz respeito à inclusão das CGC nos currículos;
  - É necessária uma estratégia de formação clara para aqueles que disponibilizam as CGC, assim como recursos de apoio relevantes que possam ser utilizados num vasto leque de contextos;
- O desenvolvimento de um programa das CGC tem de ter em conta as necessidades específicas dos grupos alvo em risco;
  - É necessário empreender trabalho adicional para o desenvolvimento de estratégias de avaliação adequadas;
  - Apesar dos constrangimentos, deve-se continuar a tentar desenvolver um referencial europeu das CGC.



## Alargamento do Acesso (Grupo de Trabalho 2)

### Filosofia

O alargamento do acesso aos serviços de orientação tem estado na agenda de muitos países, nomeadamente no que se refere à forma como se deve proceder à expansão dos serviços junto dos diferentes grupos alvo, à utilização das ferramentas TIC, e ao modo de gerir e financiar serviços mais integradores. Numa grande diversidade de contextos são identificados dois aspectos relativos à falta de acesso:

- As necessidades de um vasto leque de grupos específicos de cidadãos não têm uma resposta adequada.
- Os serviços de orientação ainda são frequentemente prestados através de um número limitado de locais e de meios, apenas durante algumas horas do dia ou da semana e durante períodos limitados no ciclo de vida, impedindo assim o acesso ao longo da vida.

Com a actual crise económica e taxas de desemprego cada vez mais elevadas, o acesso a serviços de orientação desempenha um papel crucial. A actual crise também sublinha a necessidade de novas disposições para alargar o acesso, com enfoque em grupos alvo específicos (por exemplo, os jovens em fases chave: de transição no ensino

e do ensino para o mundo do trabalho, abandono escolar; jovens e adultos desempregados e aqueles que se encontram em desvantagem no mercado de trabalho).

Um vasto número de países identificaram a tecnologia, em particular a internet e o telefone, como meios importantes na disponibilização de recursos de apoio ao desenvolvimento de carreira, ao permitir a um maior número de pessoas o acesso a serviços, quando, onde e de acordo com o método que seja mais adequado em função das respectivas necessidades. A tecnologia faz com que seja possível prestar serviços através da combinação de meios, tais como a orientação electrónica e as linhas telefónicas de ajuda, assim como a orientação presencial. A actual prestação de serviços de orientação precisa de ser submetida a uma reengenharia que crie uma boa relação custo-eficácia.

### Desenvolvimentos e progresso alcançado até à data

Vários países possuem nova legislação relacionada com o acesso, a prestação de serviços e o desenvolvimento de novas ferramentas e sistemas. Isto inclui legislação: sobre serviços de aconselhamento como parte integrante



das políticas de emprego (CZ); sobre o direito de todos os cidadãos acederem a orientação ao longo da vida, gratuita e realizada pelos serviços públicos (FR); sobre o ensino para adultos compreendendo a orientação no local de trabalho e a validação dos processos de aprendizagem não-formais e formais (IS); sobre as qualificações dos técnicos (FR, IS, PL). Outras decisões políticas sublinham as prioridades no sentido de uma utilização mais eficaz das TIC nas actividades de orientação (LT), em que as TIC possam passar a fazer parte de uma estratégia global de governo electrónico (SK). Outros desenvolvimentos significativos a nível das TIC incluem: um novo serviço integrado (FR), o desenvolvimento de um portal na internet e de um serviço telefónico como instrumentos para apoiar as opções de carreira; um programa para promover as iniciativas de orientação ao nível local, associando-as a estratégias de aprendizagem locais (DE); um novo serviço de carreiras para adultos, em Inglaterra (UK); um Sistema Nacional de Informação sobre Carreiras disponibilizado através da internet (TR).

### Mensagens chave

- *A complementaridade dos canais de prestação do serviço.* Muito embora as tecnologias de informação e comunicação tenham sido identificadas, pela maioria dos países, como sendo importantes para o desenvolvimento e prestação de serviços de orientação, os serviços presenciais sob a forma de trabalho individual e / ou de grupo continuam a ser uma parte crucial da prestação de serviços de orientação. As novas tecnologias revestem-se de um grande potencial para que o acesso seja, ao mesmo tempo, mais barato e viável dando origem à prestação de um serviço inovador e flexível ligado ao auto-acesso que complementa as formas mais tradicionais de orientação.
- *Desenvolvimento de serviços acessíveis e integradores.* O desenvolvimento de serviços articulados para pessoas de todas as idades constitui um novo desafio, exigindo que se repense os contextos institucionais e as competências profissionais bem como uma nova mentalidade e cultura.

- *Diferentes níveis de serviços para responder a diferentes necessidades individuais.* Existe um vasto leque de indivíduos, desde aqueles que se encontram auto-motivados e que são capazes de tomar decisões com sucesso relativamente às suas próprias carreiras, até aos que precisam de uma ajuda considerável.
- *Certificação do reconhecimento da aprendizagem prévia como uma metodologia efectiva para o desenvolvimento da empregabilidade.* O acesso a orientação e apoio adequados é necessário para ajudar os cidadãos, sobretudo aqueles com poucas qualificações e sem emprego, para que possam usar o reconhecimento de aprendizagens prévias e desta forma valorizar as suas aprendizagens anteriores.
- *Normas da prestação do serviço.* Têm de ser desenvolvidas normas (por exemplo, validade, fiabilidade, precisão, de objectividade, abrangência, relevância para os grupos alvo, sentido de oportunidade) para os instrumentos de orientação baseados nas TIC e em outros meios.
- *Questões éticas sobre a utilização das TIC na orientação,* que incluem a qualidade das avaliações disponíveis na internet.
- *O acesso como questão de justiça social.* A prossecução de um equilíbrio satisfatório entre a qualidade e o acesso exige uma melhor compreensão da eficácia da orientação, não apenas no que diz respeito aos respectivos custos, mas também como um instrumento de prossecução de objectivos de equidade social.

### Desafios chave

- Como desenvolver as competências dos profissionais para a utilização de ferramentas TIC.
- Como promover uma utilização eficaz do potencial das redes sociais da internet e das tecnologias a distância.
- Como avaliar os recursos nacionais de prestação de serviços relativamente ao novo paradigma de orientação ao longo da vida.
- Aspectos éticos.

#### Alargamento do Acesso (Grupo de Trabalho 2)

- Avaliação da eficácia relativa, para diferentes grupos de diferentes modalidades de prestação do serviço.
- Como afectar o financiamento aos diferentes canais de prestação indo ao encontro das necessidades de diferentes grupos prioritários.
- Como é que a legislação pode definir o direito dos cidadãos à orientação e à prestação de serviços.
- Como promover melhor a disponibilização de serviços de orientação aos cidadãos.



## Mecanismos de Cooperação e de Coordenação (Grupo de Trabalho 3)

### Filosofia

Em todos os países, os serviços de orientação encontram-se disponíveis em muitos e diversos sectores, ao abrigo de diferentes ministérios e jurisdições (escolas, ensino superior, serviços públicos de emprego, parceiros sociais, sector do voluntariado, sector privado). Um dos papéis chave de tais serviços é ajudar as pessoas a transitar eficazmente nos diferentes sectores durante a sua evolução pessoal e progressão profissional. Consequentemente, políticas eficazes para a orientação ao longo da vida têm de envolver diferentes autoridades e parceiros. Um fórum nacional de orientação ao longo da vida é um mecanismo que permitirá reunir os diferentes organismos de modo a conduzir a um desenvolvimento eficaz da política e a uma disponibilização harmonizada de serviços.

Para que um fórum nacional de orientação ao longo da vida seja amplamente reconhecido enquanto tal, deve cumprir os seguintes quatro requisitos:

- Envolver ou pelo menos ser reconhecido pelo governo.
- A participação no fórum não deve ficar limitada aos organismos do governo, devendo incluir todos os outros parceiros.
- Englobar as áreas da educação e do trabalho.

- Abranger tanto a orientação para os jovens como para os adultos.

Em alguns casos podem ser desenvolvidos mecanismos alternativos tendo em vista a prossecução de alguns dos benefícios de um fórum nacional.

Um fórum, ou um mecanismo semelhante, pode funcionar a um ou a mais dos seguintes três níveis:

- *Comunicação*. Podendo incluir a troca de informação e a exploração de possibilidades de cooperação e de coordenação.
- *Cooperação entre os parceiros*, no âmbito das estruturas existentes, podendo revestir-se de uma natureza informal e baseando-se num acordo de cooperação, em que os poderes de tomada de decisão são detidos por cada parceiro.
- *Coordenação*. Provavelmente exigirá uma estrutura de coordenação, com competências operacionais e de financiamento (e eventualmente um contrato ou um mandato legal).

No primeiro nível (comunicação), poderá ser um grupo de trabalho ou uma rede ou grupo de reflexão; no

terceiro nível (coordenação), é provável que requeira uma estrutura mais formal e mais sustentável.

## Desenvolvimentos e progressos alcançados até à data

Já foram criados fóruns nacionais de orientação ao longo da vida em 17 países europeus e noutros 10 estão a ser criados. Noutros três países foram criados ou estão a ser criados mecanismos alternativos. Consequentemente, está a ser dada a devida atenção, em todos os países membros, a uma cooperação reforçada e à coordenação dos serviços.

## Mensagens chave

As experiências desenvolvidas até à data sugerem dez mensagens chave para os países que estejam interessados em criar estes fóruns:

- Estabelecer uma ligação clara com as estratégias de aprendizagem ao longo da vida, emprego e inclusão social, integrando o papel da orientação ao longo da vida enquanto bem público.
- Criar definições e uma terminologia partilhada.
- Ser selectivo na determinação daqueles que são convidados a participar.
- Possuir objectivos, tarefas e papéis claramente identificados.
- Possuir uma liderança e um empenho claro de todos os parceiros.
- Definir claramente a relação com o governo (nomeadamente, quando adequado, com o governo regional e local).
- Possuir um secretariado independente ou pelo menos “delimitado”.
- Incentivar a evolução, mas sem negligenciar a missão principal.
- Ter consciência dos riscos inerentes ao conflito.
- Envidar esforços para trabalhar sob o ponto de vista do cidadão, reconhecendo os benefícios públicos decorrentes.

## Problemas e desafios

Os problemas e desafios chave incluem:

- Se o fórum deve ser criado pelo governo, eventualmente através de legislação (“*top-down*”) ou se deve ser criado de acordo com a iniciativa de organizações não governamentais que, por sua vez, criam as relações adequadas com o governo (“*bottom-up*”). Poderá haver mérito na integração de elementos de ambos os processos.
- Em países onde as competências significativas relacionadas com o ensino e / ou emprego são desenvolvidas por autoridades regionais / locais, verifica-se a importância da *cooperação e da coordenação ao nível regional / local*, o que poderá ser tão importante como ao nível nacional. Estes níveis de cooperação e coordenação são mutuamente necessários para a sua respectiva eficácia.
- *O potencial integrador das TIC*. Exemplarmente, pode ser reunida informação, e prestadores de serviços de orientação provenientes de diferentes sectores, no desenvolvimento de um portal comum na internet, o que gera não só partilha de custos, mas também coloca o utilizador no âmago do serviço e da sua respectiva concepção. De igual forma, é mais provável, que este tipo de iniciativa crie uma maior atracção de utilizadores, com benefícios mútuos para todos os parceiros. Adicionalmente, este poderia ser o meio através do qual os prestadores de serviços poderiam transformar serviços que numa fase inicial eram prestados separadamente, em função de cada sector, num sistema de orientação ao longo da vida centrado no utilizador, em que o portal da internet desempenha um papel central, suportado por uma prestação sectorial coordenada de serviços presenciais e outros. A qualidade e a eficácia de tal abordagem depende da respectiva implementação coordenada de um sistema de aprendizagem ao longo da vida orientado para o processo, coerente e abrangente.



## Assegurar a Qualidade (Grupo de Trabalho 4)

### Filosofia

O Grupo de Trabalho 4 aborda a relação entre as políticas de orientação, a investigação e a prática em dois aspectos:

- O papel e o desenvolvimento das abordagens que asseguram a qualidade na orientação.
- As evidências que foram ou poderão ser apresentadas para reforçar, explicar, melhorar e legitimar as actividades de orientação.

O papel transversal da orientação ao longo da vida exige a prestação de serviços de elevada qualidade e uma abordagem sectorial abrangente para a concepção de um sistema de garantia da qualidade na orientação.

### Desenvolvimentos e progresso alcançado até à data

Alguns Membros da UE criaram sistemas de garantia da qualidade abrangentes, muito embora na sua maioria com especificidade sectorial (por exemplo, DK; UK). Algumas destas abordagens contêm elementos de políticas públicas baseadas em investigação. Na Escócia, por exemplo, existe uma abordagem abrangente, para todas as transições ao longo do ciclo de vida, na qual as evidências são definidas como um leque de resultados individu-

ais e sociais, nomeadamente os benefícios económicos. Na Alemanha, foi dado início a um processo coordenado para o desenvolvimento de normas de qualidade comuns.

### Elementos para um enquadramento de garantia da qualidade

Após a revisão das iniciativas políticas e práticas de interesse entre os países participantes, no que diz respeito a assegurar a qualidade em orientação, assim como a investigação realizada para consubstanciar o desenvolvimento de políticas, foi elaborada uma lista sugerindo os elementos que devem ser incluídos no quadro da garantia da qualidade. Cinco “pontos de referência comuns para os sistemas de garantia de qualidade no que diz respeito à prestação de serviços de orientação” foram desenvolvidos pelo Grupo de Peritos da Comissão Europeia sobre Orientação ao Longo da Vida. O Grupo de Trabalho 4 decidiu acrescentar mais duas dimensões (resultados; impacto).

O enquadramento resultante inclui uma matriz dos “pontos de referência” e indicadores, tendo por base um modelo “input-processo-output” e incluindo sugestões para a recolha de dados, de modo a avaliar como e em que medida o indicador é alcançado:

Ponto de referência	Indicadores seleccionados
Envolvimento do cidadão e do utilizador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilização de informação sobre direitos e serviços</li> <li>• Sistemas de envolvimento do cliente</li> <li>• Inquéritos regulares de satisfação aos clientes</li> </ul>
Competência dos profissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas definidas e aceites ao nível nacional/regional</li> <li>• Sistemas de certificação / acreditação</li> <li>• Requisitos de formação Supervisão necessária</li> <li>• Comportamento profissional e utilização de métodos adequados</li> </ul>
Melhoria do serviço	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existência e utilização obrigatória de sistemas para assegurar a qualidade</li> <li>• Existência de normas definidas para a prestação do serviço (código de ética, metodologia, rácio técnico-clientes, circunstâncias em que o serviço é prestado, recursos financeiros, procedimentos administrativos, equipamento TIC, informação actualizada, informação sobre o mercado de trabalho, prestação do serviço aos clientes com necessidades especiais, etc.)</li> <li>• Desenvolvimento de um plano de acção com os clientes</li> <li>• Documentação do processo de orientação e resultados</li> <li>• Monitorização para avaliar a melhoria do serviço e dos resultados</li> </ul>
Coerência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existência de um serviço para todas as idades e / ou cooperação e coordenação dos diferentes prestadores de serviços</li> <li>• Acordo sobre princípios comuns</li> </ul>
Resultados / impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Resultados de aprendizagem</li> <li>– Mercado de trabalho / resultados económicos</li> <li>– Resultados da inclusão social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhoria significativa do conhecimento das características do cliente e respectivas competências técnicas, competências de gestão de carreira, nível de confiança, competências ao nível do processo de tomada de decisão, disponibilidade para trabalhar, etc.</li> <li>• Taxas de transição para o nível de ensino/qualificação/salarial seguinte</li> <li>• Redução das taxas de retenção e das taxas de abandono escolar</li> <li>• Acompanhamento de percursos pós-inserção no mercado de trabalho</li> <li>• Estatuto laboral atingido e estabilidade do emprego</li> <li>• Melhoria do ajustamento entre a oferta a procura de trabalho</li> <li>• Relação custo-benefício do serviço</li> </ul>

O enquadramento preliminar inclui indicadores qualitativos e quantitativos. A concepção de um enquadramento baseado sobretudo em indicadores quantitativos é algo ambicioso, tendo em consideração os graves problemas metodológicos em questão. Para além disso, existe o perigo de efeitos imprevistos se a garantia da qualidade for exclusivamente orientada para uma abordagem quantitativa. Deve ser alcançado um equilíbrio entre a tendência dos profissionais de orientação, por preferirem uma avaliação qualitativa e a preferência dos decisores políticos e dos gestores dos serviços por evidências estatísticas e análises custo-benefício, de modo a que os serviços funcionem de forma eficiente, justificando o investimento do dinheiro dos contribuintes em serviços deste tipo.

Deverá ser realizado trabalho adicional sobre os indicadores e sobre os dados na próxima fase do trabalho da ELGPN. O objectivo não é impor o enquadramento aos países membros mas, pelo contrário, incentivar uma discussão que conduza a um acordo sobre os elementos que deverão ser incluídos numa abordagem de garantia da qualidade no âmbito da orientação da carreira, seguindo na esteira de trabalho desenvolvido ao nível europeu noutras áreas, como por exemplo, o sistema de garantia da qualidade no âmbito da educação e formação profissional, do ensino superior e dos serviços públicos. É crucial, para a viabilidade e potencial implementação do enquadramento gerado, que exista uma compreensão comum alargada e uma apropriação do mesmo pelos membros da ELGPN. Este processo também será uma tarefa para a próxima fase da ELGPN.



## Monitorização da Política da UE (Task Group 1)

O Task Group 1 foi criado pela ELGPN para desempenhar dois papéis:

- Garantir que os resultados das actividades da Rede produzem impacto no desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida, ao nível regional, nacional e europeu.
- A partilha e a transferência de informação de modo a que os membros da ELGPN consigam ter acesso a essa mesma informação e para que tenham a oportunidade de participar nos processos políticos relevantes.

As tarefas do TG1 foram, deste modo, definidas da seguinte forma:

- Alargar a base de conhecimento dos membros da ELGPN sobre dinâmicas políticas relevantes na UE ao nível da educação, da formação, do emprego e da inclusão social; de modo a coligir e analisar dados sobre a forma como estas políticas europeias têm em consideração a orientação ao longo da vida e a partilha dessa mesma informação no âmbito da Rede.

- Apoiar o programa de trabalho da ELGPN: de modo a consubstanciar as actividades temáticas da ELGPN no contexto político da UE.
- Aconselhar e informar os membros da ELGPN, dado o acesso privilegiado aos processos políticos europeus e nacionais, sobre o papel chave da orientação ao longo da vida para as áreas políticas relevantes: alertar os membros da ELGPN sobre os processos políticos em curso e disponibilizar aconselhamento para ajudar os membros da rede a participar nesses processos.

A Estratégia de Lisboa determinou o contexto político no qual a Rede foi criada. Concentrando-se na sociedade do conhecimento, na economia, na coesão social e na competitividade global, a Estratégia de Lisboa teve um efeito determinante sobre a primeira década do milénio, relativamente às reformas levadas a cabo, em toda a Europa, ao nível das políticas nacionais para a educação, a formação, o emprego e a inclusão social. À medida que as reformas foram sendo desenvolvidas, a referência à orientação ao longo da vida tornou-se mais explícita. Para além dos acordos para uma agenda de reforma para as políticas de orientação ao longo da vida e para os siste-

mas propriamente ditos (Resoluções do Conselho sobre a Orientação ao Longo da Vida, 2004, 2008), a Estratégia de Emprego Europeia (1995-2005), a Comunicação da Comissão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida (2001), a Resolução do Conselho sobre Aprendizagem ao Longo da Vida (2002), os Objectivos Futuros Concretos sobre os Sistemas de Educação e Formação (2002) e o Processo de Copenhaga sobre a cooperação na UE ao nível da Educação e Formação Profissional (2002 e Comunicações subsequentes) fizeram todos referência específica à forma como a orientação ao longo da vida pode auxiliar a prossecução dos objectivos da reforma. Os Parceiros Sociais Europeus (2002) reconheceram a importância da informação e da orientação para o desenvolvimento de competências e para a qualificação da mão-de-obra.

No âmbito da renovação da Estratégia de Lisboa, em 2005, o Conselho Europeu sublinhou a optimização do capital humano, em particular através da aprendizagem ao longo da vida, com uma especial atenção para a orientação ao longo da vida. A Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho (2006) sobre as competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida fez referência à orientação como parte da competência “aprender a aprender”.

O fim do ciclo 2008-10 da Estratégia de Lisboa coincidiu com a recessão económica, tendo havido uma concentração das atenções na redução do respectivo impacto económico e social. Foram definidos dois objectivos futuros:

- Uma melhor articulação entre flexibilidade e segurança, através do novo conceito de “flexisegurança”. Em 2007, a flexisegurança transformou-se na base das políticas de emprego para a adaptabilidade da mão-de-obra, do desenvolvimento e da empregabilidade, com uma referência especial à aprendizagem ao longo da vida. As políticas de flexisegurança visam apoiar o cidadão nas suas transições no mundo do trabalho e sublinhar o papel dos Serviços Públicos de Emprego e dos parceiros sociais neste apoio e na identificação e antecipação das necessidades de competências.

- Uma melhor antecipação das necessidades de competências através da iniciativa Novas Competências Novos Empregos. A consciencialização da necessidade de uma melhor antecipação e integração das competências para o mercado de trabalho consta na maioria dos documentos relativos à educação e ao emprego propostos pela Comissão e adoptados pelo Conselho desde 2007. O papel da orientação é sublinhado: para apoiar os candidatos a emprego na identificação das competências requeridas pelo mercado de trabalho.

A iniciativa Empregos e Competências, lançada em 2008, tem uma ênfase especial nos jovens e sublinha que o desfasamento entre oferta e procura no mercado de trabalho é um dos principais factores do desemprego dos jovens, enfatizando o papel importante da orientação neste contexto, em particular no que diz respeito às transições entre a educação e a formação e o mercado de trabalho.

O relatório de um grupo de peritos sobre a iniciativa *New Skills for New Jobs* [Novas Competências para Novos Empregos] (2010) sublinhou a carência das competências apropriadas. Particularmente, a iniciativa refere que “a actualização, a adaptação e o alargamento do portefólio de competências das pessoas”, fazendo com que as pessoas “passem de candidatos a emprego a criadores de emprego”, que “sejam capazes de fazer escolhas mais bem informadas”, devem ser ambições para o futuro.

A Estratégia Europa 2020 é a sucessora da Estratégia de Lisboa, da qual o Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia na Educação e na Formação (“E&F 2020”) é um dos principais elementos. Neste último, a orientação é explicitamente incluída no primeiro objectivo estratégico (“transformar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade numa realidade”) e é implicitamente referida nos outros três objectivos. A orientação tem um papel particularmente importante a desempenhar, apoiando na prossecução das *benchmarks* da Europa 2020: a redução do abandono escolar precoce em 10%; garantir que 40% dos jovens possuam qualificações de nível superior; implementar acções para melhorar a entrada dos jovens



no mercado de trabalho e a aprendizagem dos adultos. A orientação ao longo da vida será um elemento chave na promoção do reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal, reforçando a atractividade da Educação e da Formação Profissional, bem como no apoio aos cidadãos na aquisição e actualização das suas competências ao longo da vida.

Para a próxima fase de trabalho da ELGPN propõe-se que – no âmbito das iniciativas da Europa 2020, em geral, e do programa Educação e Formação Profissional, em particular – sejam criados interfaces robustos com o desenvolvimento da política sectorial da UE em pelo menos seis áreas: educação, formação profissional, ensino superior, ensino para adultos, emprego e inclusão social.



## Projectos Financiados pela UE: Sinergias e Ligações com a Política (Task Group 2)

Existe a convicção amplamente partilhada de que os benefícios e o impacto dos projectos financiados pela UE poderiam ser em grande medida reforçados através:

- da minimização da sobreposição entre projectos;
- do reforço das ligações com as políticas;
- do incentivo a um impacto a mais longo prazo dos projectos, após o termo do financiamento.

Consequentemente, é atribuída uma importância cada vez maior ao reforço do valor destes projectos, privilegiando as seguintes formas:

- a criação de sinergias com outros projectos correlacionados;
- a maior atenção à “exploração”, isto é, procurando efectuar mudanças nas políticas e práticas tendo por base o trabalho desenvolvidos nos projectos. Trata-se de uma maior ênfase sobre a disseminação – transmissão de informação sobre o projecto e seus respectivos resultados – criando uma orientação para a difusão baseada nos resultados.

Foi examinado um vasto leque de projectos relativamente a estas questões. À luz desta análise, são propostos quatro conjuntos de sugestões orientados para diferentes intervenientes, que são convidados a considerá-los.

O primeiro é dirigido aos líderes de projecto, tanto ao nível da UE (a Comissão e as respectivas agências executivas) como ao nível nacional:

- Os líderes de projecto devem envidar esforços para desenvolver procedimentos eficazes para evitar sobreposições entre projectos;
- Evitar a “reinvenção da roda”; deve ser exigido aos coordenadores dos projectos (os promotores) que demonstrem que estão familiarizados com projectos similares precedentes e que indiquem as formas através das quais estão a consolidar a experiência desses projectos;
- Também devem ser incentivados a demonstrar como as ligações a políticas relevantes são integradas na metodologia dos projectos;
- Estas ligações às políticas devem, sempre que possível, ser explicitamente correlacionadas com as quatro prioridades da Resolução de 2008;

- Deve ser dada prioridade aos projectos que vão ao encontro destes critérios;
- Devem ser disponibilizados apoios para auxiliar os potenciais promotores de projectos, nomeadamente o acesso a exemplos de boas práticas (por exemplo, através de uma base de dados ou de um manual).

O segundo conjunto de recomendações é dirigido aos fóruns de orientação nacionais (sempre que existam):

- Os fóruns nacionais devem adoptar um papel proactivo na ligação dos projectos às políticas e prioridades nacionais;
- Tal deve incluir, sempre que adequado, o incentivo aos ministérios relevantes para a disponibilização de co-financiamento para a participação financeira nacional nos projectos que vão ao encontro das prioridades nacionais;
- Também devem adoptar um papel proactivo na promoção de sinergias entre projectos.

O terceiro conjunto de recomendações é dirigido à rede dos Centros Euroguidance. É reconhecido que as estruturas e o papel destes Centros é variável nos diferentes países. No entanto, é sugerido que os Centros Euroguidance trabalhem em estreita colaboração com a ELGPN tendo em vista:

- A manutenção de uma base de dados dos projectos nacionais de orientação (nomeadamente os projectos financiados pela UE) e dos projectos de orientação transnacionais, nomeadamente dos parceiros

nacionais, que devem fazer parte de uma base de dados comum sobre as políticas e as práticas relacionadas com a orientação ao longo da vida;

- A promoção de projectos de sucesso (boas práticas) junto dos decisores políticos, dos parceiros e de outros públicos relevantes, através de fóruns de orientação nacionais, quando existam, e através dos canais de comunicação Euroguidance existentes (sítios da internet, conferências, publicações) ou outros;
- O desenvolvimento de uma reflexão alargada de modo a sugerir formas através das quais o impacto dos projectos concluídos possa ser apoiado após a respectiva conclusão.

O conjunto final de recomendações é dirigido aos responsáveis pela gestão dos projectos relevantes:

- Os coordenadores dos projectos devem fomentar a participação de todos os parceiros relevantes, não apenas na apresentação de propostas para o projecto, mas também na respectiva implementação;
- Deve ser dada atenção às sinergias com outros projectos, não se limitando à fase de candidatura, mas ao longo do projecto, sendo dada ênfase à possibilidade de trabalhar em *clusters* de projectos, isto é, à cooperação formal entre projectos sobre temas semelhantes;
- De igual forma, questões relacionadas com a divulgação e a exploração dos resultados do projecto não devem ser abordadas apenas no fim do projecto, mas ao longo do projecto, envolvendo todos os parceiros relevantes neste processo.



## Avaliação do trabalho da ELGPN

Antes e após as principais reuniões da ELGPN foi pedido aos participantes que avaliassem: (a) a evolução dos trabalhos; (b) o que estava a ser alcançado no que diz respeito ao impacto ao nível nacional e europeu. A avaliação abrangeu os seguintes aspectos:

- Comunicação (Processo).
- Aspectos organizacionais e liderança / coordenação (Processo).
- Trabalho em rede / cooperação (Processo).
- Resultados gerais (*Output*).
- Resultados e impacto ao nível nacional (*Output*).

Foi dado o *feedback* dos resultados de modo a que pudessem ser utilizados em actividades de planeamento futuras. Para além disso, foi preenchido, *online*, um questionário de avaliação sumativa, pelas equipas nacionais, em Maio de 2010.

Regra geral, os participantes revelaram estar muito satisfeitos com os processos gerais de comunicação no âmbito da Rede. Foi considerado que as tarefas foram claras e que os métodos de trabalho, assim como a liderança, durante o programa de trabalho de 2009-10, foram positivos. Foi considerada a necessidade de melhorar o cumprimento de prazos no que diz respeito aos acordos financeiros. A maioria dos membros assinalou estar particularmente satisfeita com as oportunidades de participação nas actividades, assim como com os princípios

de equidade e respeito entre os membros da Rede. Foi considerado que os resultados estavam em conformidade com o programa de trabalho acordado.

Em sintonia com os princípios do “Método Aberto de Coordenação”, os países membros têm tido a possibilidade de utilizar os resultados da ELGPN em conformidade com as suas próprias prioridades. Vários países membros traduziram e divulgaram as notas de reflexão da ELGPN e outros materiais correlacionados, de modo a que fosse possível a respectiva utilização ao nível nacional. No futuro deverão ser tomadas providências para que os países que utilizam a mesma língua possam partilhar estes custos.

O papel catalisador da ELGPN foi particularmente evidente durante os seminários nacionais que foram organizados em conjunto com Reuniões Plenárias da rede ou visitas de estudo dos Grupos de Trabalho. Estes eventos permitiram que os decisores políticos e que os parceiros recebessem informação actualizada sobre os desenvolvimentos internacionais assim como permitiu aos países anfitriões apresentarem as respectivas políticas e práticas nacionais.

Evidências adicionais, do papel catalisador da ELGPN, foram visíveis em vários países. A partilha de experiências foi a fonte de inspiração para o desenvolvimento de novos serviços e de novas iniciativas. Em particular, a existência da ELGPN foi crucial em vários países no estímulo aos fóruns nacionais e a outros mecanismos de coordenação.



## A Próxima Fase

A próxima fase do programa de trabalho da ELGPN (2011-12) será concebida de forma a consolidar experiências e desenvolvimentos, em função do trabalho já existente, e a melhorar a eficiência do trabalho da própria ELGPN. Os objectivos serão definidos pela Comissão quando for aprovado o financiamento mas, nesta fase é provável que se concentrem no envolvimento de todos os Estados Membros em quatro áreas prioritárias, favorecendo uma maior consciência, ao nível nacional, do conhecimento e experiência da ELGPN e o reforço do trabalho através de iniciativas adicionais de aprendizagem entre pares, tendo em conta os resultados nacionais e da UE:

- No reforço das ligações / *interface* entre o trabalho da ELGPN e os desenvolvimentos das políticas da UE para a educação, a formação profissional, o ensino superior, o ensino para adultos, o emprego e a inclusão social;
- Na disponibilização aos decisores políticos, aos promotores e aos parceiros de apoios concretos para os auxiliar no desenvolvimento da política nacional e da UE;
- No alargamento da divulgação do trabalho da ELGPN;
- No reforço das ligações da ELGPN às organizações internacionais relevantes, por exemplo, à OCDE.

Um objectivo chave será o desenvolvimento de ferramentas operacionais ou projectos comuns para apoiar uma implementação concreta da política, o que incluirá a actualização do manual OCDE / UE 2004 para os decisores políticos e a definição de instrumentos de referência comuns da UE. Devem ser efectuados testes-piloto das novas ferramentas ao nível nacional, num pequeno número de países interessados na realização de uma revisão holística do respectivo sistema de orientação nacional, baseada num processo de aprendizagem entre pares.

**Anexo 1: Composição das delegações nacionais e pontos de contacto na ELGPN 2009-10**

		Sector da Educação	Ministério do Trabalho e do Emprego	Fórum Nacional	Euro-orientação	Outros
Áustria	AT	1	1			1
Chipre	CY	1	2			
República Checa	CZ	1	1		1	
Dinamarca	DK	2		3		
Estónia	EE	1	1	1		
Finlândia	FI	1	1			1
França	FR	4	1			
Alemanha	DE	2		1		
Grécia	EL	1	1		3	
Hungria	HU	1	1			1
Islândia	IS	1				3
Itália	IT		1		4	
Letónia	LV	2	2			1
Lituânia	LT	1	1			1
Luxemburgo	LU	1				3
Malta	MT	2				
Noruega	NO	2	1			
Polónia	PL	1	2			1
Portugal	PT		2			
Eslováquia	SK	1	1			1
Eslovénia	SI	1	3			2
Espanha	ES	5				
Suécia	SE	2	1			
Países Baixos	NL	1	1		2	
Turquia	TR	3				
Reino Unido	GB	4				
Bélgica (Obs.)	BE					1
Bulgária (Obs.)	BG	1				
Irlanda (Obs.)	IE	1				
Roménia (Obs.)	RO					
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

## Anexo 2: Participação dos países membros da ELGPN nas respectivas actividades durante o período de 2009-10<sup>4</sup>

		PT1 CGC	PT2 Acesso	PT3 Cooperação e coordenação	PT 4 Qualidade	TG1 Análise da Política	TG2 Sinergias entre projectos	Reuniões do Grupo de Pilotagem da ELGPN	Reuniões Plenárias da ELGPN
Áustria	AT	x		x, LC			x		
Chipre	CY		x	X, SM					
República Checa	CZ	X, LC, FV	x				x		
Dinamarca	DK	x			X, LC		x, TGM		
Estónia	EE				x, SM	x, TGM			
Finlândia	FI			x	x, FV	x			
França	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Alemanha	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Grécia	EL			x	x		x, TGM		
Hungria	HU			x, FV	x	x		SgM	
Islândia	IS		X, LC, SM						
Itália	IT	x		x					
Letónia	LV			x	x			SgM	PM
Lituânia	LT	x, FV	x						
Luxemburgo	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Noruega	NO			x					
Polónia	PL		x				x, TGM		
Portugal	PT	x			x			SgM	PM
Eslováquia	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Eslovénia	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Espanha	ES		x	x				SgM	PM
Suécia	SE	x							
Países Baixos	NL		x						
Turquia	TR		x	x		x			
Reino Unido	GB	x	x, FV		x				
Bélgica (Obs.)	BE								
Bulgária (Obs.)	BG								
Irlanda (Obs.)	IE								
Roménia (Obs.)	RO								

<sup>4</sup> LC = País Líder, FV = Anfitrião da Visita de Estudo, SM = Anfitrião da Reunião de Síntese, TGM = Anfitrião da Reunião do Grupo de Trabalho, SgM = Anfitrião da Reunião do Comité de Pilotagem, PM = Anfitrião da Reunião Plenária, x = participante

