



Programa de  
Aprendizagem ao  
Longo da Vida

# Políticas Europeias de Orientação ao Longo da Vida: Relatório de Acompanhamento 2011–12

## REDE EUROPEIA PARA AS POLÍTICAS DE ORIENTAÇÃO AO LONGO DA VIDA 2011–12

### RELATÓRIO SÍNTESE



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

ELGPN

# **Políticas Europeias de Orientação ao Longo da Vida: Relatório de Acompanhamento 2011–12**

Rede Europeia para as Políticas de Orientação  
ao Longo da Vida 2011–12

RELATÓRIO SÍNTESE



Este é um relatório independente preparado pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN), uma rede de Estados-Membros que beneficia do apoio financeiro da UE através do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida. Os pontos de vista expressos são os da ELGPN e não refletem necessariamente a posição oficial da Comissão Europeia ou de qualquer outra pessoa em nome da Comissão.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coordenador 2011–12:  
Universidade de Jyväskylä, Finlândia  
Instituto Finlandês para a Investigação em Educação  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@ju.fi](mailto:elgpn@ju.fi)

Editores: Dr. Raimo Vuorinen / Instituto Finlandês para a Investigação em Educação  
Professor Anthony G. Watts / Instituto Nacional para a Educação da Carreira e Aconselhamento, Reino Unido

Capa e design gráfico: Martti Minkkinen / Instituto Finlandês para a Investigação em Educação  
Maqueta: Kaija Mannström / Instituto Finlandês para a Investigação em Educação

ISBN 978-972-742-367-5

Lisboa 2014

## Índice

Agradecimentos.....	5
<b>1 Sinopse .....</b>	<b>7</b>
Fundamentação e implementação do Programa de Trabalho de 2011–12 .....	8
Principais resultados 2011–12 .....	9
<b>2 Competências de Gestão de Carreira (Área de Trabalho 1) .....</b>	<b>11</b>
Atividades .....	11
Principais conclusões .....	12
<b>3 Facilitar o Acesso (Área de Trabalho 2) .....</b>	<b>15</b>
Atividades .....	15
Principais conclusões .....	15
<b>4 Mecanismos de Cooperação e Coordenação (Área de Trabalho 3) .....</b>	<b>18</b>
Atividades .....	18
Principais conclusões .....	18
<b>5 Garantia de Qualidade e Evidências (Área de Trabalho 4) .....</b>	<b>20</b>
Atividades .....	20
Principais conclusões .....	21
<b>6 Desenvolvimento de Medidas de Política da UE .....</b>	<b>23</b>
<b>7 Avaliação.....</b>	<b>26</b>
Estratégia de avaliação.....	26
Administração da rede .....	26
Resultados da participação nas atividades temáticas .....	27

Relevância dos 'outputs' da ELGPN 2012.....	28
Impacto a nível nacional.....	29
A ELGPN enquanto rede da iniciativa dos estados membros .....	31
Conclusões.....	32
<b>8 Visão para o futuro .....</b>	<b>33</b>
<b>Anexos</b>	
Anexo 1: Composição das delegações nacionais e elementos de contacto na ELGPN 2011-12 .....	36
Anexo 2: Contributo dos países membros para as atividades ELGPN 2011-12.....	37

## Agradecimentos

Este relatório é o resultado do esforço coletivo da Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN). Reflete os contributos de todos os participantes na rede, nomeadamente:

- As delegações nacionais que definiram as suas prioridades no âmbito do programa de trabalho da ELGPN 2011–12, refletindo as temáticas a partir das suas próprias perspetivas.
- Os países organizadores das Reuniões Plenárias e também das Reuniões das Áreas de Trabalho, com os seus exemplos de medidas de políticas nacionais e estudos de caso, para apoio à aprendizagem mútua.
- Os membros oficiais do Governo Cipriota que promoveram o trabalho da ELGPN através da organização da Conferência da Presidência da UE.
- Os representantes de organizações associadas que têm participado no programa de trabalho, incluindo Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) e o Dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- Os representantes dos países líderes, em cada Atividade Temática, que asseguraram a liderança da atividade em cooperação com o Coordenador da ELGPN e participaram na preparação das secções relevantes deste relatório:
  - AT1: Jasmin Muhic, República Checa.
  - AT2: Michel Lefranc, França; Gudrun Birna Kjartansdóttir e Dr Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Islândia.
  - AT3: Dr Peter Härtel, Áustria.
  - AT4: Dr Tibor Borbély-Pecze, Hungria.
- Os peritos contratados que prepararam os documentos prévios de suporte à discussão e memorandos para as reuniões das Áreas de Trabalho e que colaboraram na preparação das secções relevantes para este relatório:
  - AT1: Professor Ronald Sultana, Malta.
  - AT2: Professor Fusûn Akkök, Turquia.
  - AT3: Professor Peter Plant, Dinamarca.
  - AT4: Dr Deirdre Hughes, RU.
  - TG(a): Françoise Divisia, França.
  - TG(b): Professor Tony Watts, RU.
- Dr. Charles Jackson, pelo seu trabalho no Glossário ELGPN.

São também devidos agradecimentos aos representantes da Comissão Europeia (Koen Nomden, Benoit Desjeux e Maike Koops da DG EAC; Manuel Hubert e Susanne Kraatz da DG EMPL) pelo seu apoio à implementação do programa de trabalho; e aos meus colegas no Núcleo de Coordenação da ELGPN (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) pela sua ajuda e apoio.

Raimo Vuorinen  
Coordenador, ELGPN



## Sinopse

A Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) foi criada em 2007, com o objetivo de apoiar os países membros (não só estados-membros da União Europeia (UE) mas também países candidatos e países do Espaço Económico Europeu) e a Comissão Europeia na promoção da cooperação Europeia, no âmbito da orientação ao longo da vida, entre os sectores da educação e trabalho.

O papel e os objetivos da Rede foram aprovados na segunda Resolução do Conselho da UE, em 2008. Em 2012 a ELGPN era constituída por 29 países-membros (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR), e 2 países observadores (BE, BG). A composição das suas delegações é descrita no Anexo 1. Através dos acordos estabelecidos, a Rede assegura também o contacto regular com outros organismos e redes relevantes a nível Europeu e internacional: a Associação Internacional para a Orientação Escolar e Profissional – *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG), o Fórum Europeu de Orientação no Ensino Superior – *European Forum for Student Guidance* (Fedora) (incorporado agora na

Associação Europeia para a Educação Internacional – *European Association for International Education*), o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional – *European Centre for the Development of Vocational Training* (Cedefop), a Fundação Europeia de Formação – *European Training Foundation* (ETF), o Centro Internacional de Políticas Públicas e Desenvolvimento de Carreira – *International Centre for Career Development and Public Policy* (ICCDPP), a Rede de Serviços Públicos de Emprego – *Public Employment Services Network*, a *Euroguidance*, a Confederação Europeia de Sindicatos – *European Trade Union Confederation* (ETUC) e o Fórum Europeu da Juventude – *European Youth Forum*.

Durante as três primeiras fases (2007–12), a ELGPN tem sido coordenada por uma equipa da Finlândia. O Ministério da Educação e o Ministério do Emprego e da Economia Finlandeses incumbiram o Instituto para a Investigação em Educação Finlandês, da Universidade de Jyväskylä, da tarefa de coordenação. Este núcleo coordena a Rede e apoia a implementação das suas iniciativas. Os membros da ELGPN nomeiam um Grupo de Direção, com seis

membros, para assegurar a gestão efetiva da Rede e apoiar a coordenação na definição de prioridades e atribuição de orçamentos no âmbito do programa de trabalho. A ELPGN trabalha em estreita colaboração com a Comissão Europeia, o Cedefop e a ETF. Conta também com o apoio de vários consultores contratados.

## Fundamentação e implementação do Programa de Trabalho de 2011–12.

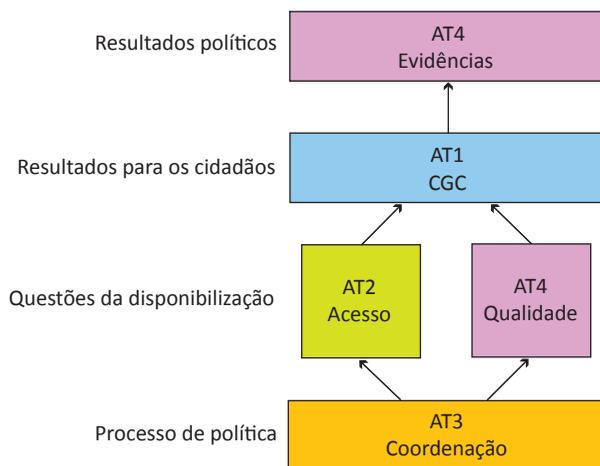
Durante a fase inicial (2008), a ELPGN concentrou-se sobretudo em estabelecer as suas estruturas e em definir processos. A segunda fase (2009–10) foi construída em redor de quatro áreas temáticas identificadas nas Resoluções de 2004 e de 2008: competências de gestão de carreira; melhoria do acesso, incluindo a acreditação das aprendizagens pela experiência (*accreditation of prior experiential learning* – APEL); mecanismos de coordenação e cooperação no desenvolvimento de sistemas e medidas de política de orientação; e a garantia de qualidade com base em evidências para o desenvolvimento de medidas de política e sistemas.

O Programa de Trabalho de 2011–12 foi formulado para ser desenvolvido a partir das experiências e resultados das duas primeiras fases e para melhorar a eficiência interna da Rede. Durante este período a Estratégia de Lisboa coincidiu com o declínio económico, levando a um aumento significativo tanto do desemprego como do subemprego na maior parte dos países membros da ELGPN. O reconhecimento da necessidade de aperfeiçoar, antecipar e adequar as competências ao mercado de trabalho surge nos mais recentes documentos de medidas de política da UE propostos pela Comissão e adotados pelo Conselho, tanto na educação como no emprego. Isto constitui um desafio para os serviços de orientação ao longo da vida, mas também realça, potencialmente, a importância do seu contributo para as políticas.

Embora mantendo uma visão transversal das medidas de política de orientação ao longo da vida,

a ELPGN analisou como a orientação, enquanto elemento integrante, pode contribuir, em particular, para o desenvolvimento de medidas de política da UE em seis áreas-chave: ensino básico e secundário, ensino profissional, ensino superior, formação de adultos, trabalho e inclusão social. O objetivo tem sido o aprofundar das interfaces entre as medidas de política destas áreas e descentrar as atividades da ELGPN de um trabalho conceptual para a implementação de medidas de política, com uma cooperação mais estruturada entre as áreas.

O relacionamento entre as quatro áreas do Programa de Trabalho da ELGPN 2011–12 está delineado na Figura 1. Sucintamente, a Área de Trabalho 3 (mecanismos de coordenação e cooperação) aborda o processo político; a Área de Trabalho 2 (acesso) e a Área de Trabalho 4 (qualidade) examinam duas questões-chave de medidas de política transectorial; a Área de Trabalho 1 (competências de gestão de carreira) trata dos resultados que se deseja que cidadãos alcancem; a outra parte da Área de Trabalho 4 (evidências) trata dos resultados políticos desejados.



**Figura 1:** Modelo indicador da relação entre as Áreas de Trabalho

Estas quatro áreas trabalho têm sido implementadas através de um processo consistente. Em cada um dos Grupos de Trabalho participaram entre 14 a 24 países (ver Anexo 2), com um ou, por vezes, dois

países líderes, e um consultor contratado para apoio da atividade, em cooperação com o coordenador da ELGPN. Em cada caso, o programa incluiu duas visitas de estudo temáticas e um terceiro encontro de síntese. Cada país identificou os temas em que desejava participar e foi-lhes solicitado que refletissem antecipadamente sobre como estes temas poderiam reforçar o desenvolvimento das suas medidas de política e das práticas nacionais e quais as suas expectativas e aspirações sobre o tema. As visitas de estudo ofereceram ainda oportunidades aos países organizadores para influenciar as suas próprias práticas e medidas de política e de envolver os decisores políticos chave nestes processos. Também foi destinado um período de tempo ao desenvolvimento dos 'outputs' da ELGPN 2011–12.

O Programa de Trabalho 2011–12 da ELGPN incluiu ainda um Grupo de Trabalho (*Task Group*), com dois subgrupos com diferentes tarefas. O subgrupo (a) centrou-se na análise das medidas de política Europeias de emprego, formação e educação na perspetiva da orientação ao longo da vida, enquanto o subgrupo (b) trabalhou no desenvolvimento de instrumentos concretos para decisores políticos, com o apoio de dois consultores contratados. O Grupo de Trabalho também se concentrou nas estratégias de governação e comunicação da ELGPN e nos elementos transversais do Programa de Trabalho.

### Principais resultados de 2011–12

O principal objetivo do programa de trabalho 2011–2012 da ELGPN foi a produção de um Kit de Recursos (Resource Kit) para decisores políticos, de modo a ajuda-los a eles e também aos outros parceiros a rever a disponibilização de intervenções orientação ao longo da vida no seu país ou região, a identificar aspetos que requeiram atenção e lacunas a preencher, por referência a práticas de outros países europeus. O objetivo deste Kit de Recursos é apoiar a revisão das medidas de política e dos processos através da aprendizagem inter pares, tanto no próprio país

como com outros países. Outros produtos resultantes do Programa de Trabalho incluíram os Estudos Preliminares encomendados pela ELGPN sobre flexisegurança e sobre desemprego jovem, assim como um glossário sobre conceitos de orientação ao longo da vida. Todos estão disponíveis no sítio da ELGPN.

A nível nacional, os membros da ELGPN indicaram exemplos com impacto e valor acrescentado no desenvolvimento das suas políticas nacionais de orientação (ver secção 7). Partilharam ativamente as suas experiências no desenvolvimento de serviços de orientação 'online' e no desenvolvimento de estratégias nacionais ou outros documentos regulamentares sobre orientação ao longo da vida. Têm surgido também evidências de progressos no desenvolvimento de mecanismos de coordenação nacionais.

No contexto da Estratégia Europa 2020 e de outras políticas da UE para a educação, formação e emprego, a ELGPN procurou ter grande impacto nos aspetos relevantes de medidas de política dos países-membros e da UE, e desenvolver instrumentos e processos mais robustos para ajudar os países-membros na implementação e desenvolvimento de medidas de política. Neste sentido, a ELGPN tem fortalecido a sua participação e cooperação com diferentes grupos de trabalho no processo de desenvolvimento de medidas de política da UE nos sectores da educação e do emprego. Na Secção 6 é disponibilizada uma panorâmica geral dos processos e documentos relevantes de medidas de política da UE. Ao estabelecer um fórum de diálogo sobre orientação ao longo da vida, enquanto tema transversal a medidas de política nos diferentes sectores, a ELGPN constituiu-se como precursora da metodologia de trabalho da Europa 2020. Para além disso, enquanto rede da iniciativa dos estados-membros, a ELGPN representa um exemplo efetivo do Método Aberto de Coordenação.

Para além do suporte no desenvolvimento de medidas de política de orientação ao longo da vida aos países membros da ELGPN, tem havido um interesse crescente sobre as atividades da Rede fora da UE. Em dezembro de 2011 a Hungria acolheu o

6º Simpósio Internacional sobre Políticas Públicas e Desenvolvimento de Carreira. O Comunicado do Simpósio recomendou que, através do ICCDPP e IAEVG, se fortaleçam as ligações entre a ELGPN e outros países participantes no simpósio, para permitir que as estruturas e processos de estreita colaboração da ELGPN sejam enriquecidos por práticas de outros países fora da Europa, com benefício mútuo. Recomendou também que essas ligações devam incluir e ir ainda mais além da partilha de instrumen-

tos e publicações da ELGPN – reconhecendo que as boas práticas se baseiam na aprendizagem partilhada e não na importação de modelos.

A descrição pormenorizada das atividades dos Grupos de Trabalho encontra-se nas secções 2 – 5, e as interfaces da ELGPN com os processos de políticas da UE na Secção 6. A Secção 7 incide na avaliação dos resultados chave e na perceção do impacto da Rede. As implicações para o futuro da ELGPN são apresentadas na Secção 8.



## Competências de Gestão de Carreira (Área de Trabalho 1)

### Atividades

Os membros da AT1 prosseguiram a sua reflexão sobre vários aspetos das competências de gestão de carreira (CGC), alargando as discussões de modo a considerar (a) essas competências em diferentes contextos, e (b) os instrumentos que poderiam ser desenvolvidos de modo a promover boas práticas no desenvolvimento e avaliação das CGC. Os objetivos para 2011–12 incluíram:

- Um maior destaque das questões relacionadas com medidas de política ao considerar as CGC em diferentes sectores e contextos.
- A identificação de estratégias para o desenvolvimento das CGC, de modo a auxiliar os países membros no desenvolvimento dos seus próprios programas e enquadramento das CGC.
- Um estudo aprofundado dos elementos-chave que facilitam ou impedem a implementação de

programas de CGC, conduzindo à identificação dos ambientes que devem ser criados para a promoção das CGC com sucesso.

- Uma atenção especial sobre às CGC com adultos, no contexto dos serviços públicos de emprego, e enquanto oferta dos empregadores e sindicatos.
- Focar a atenção sobre os programas de CGC desenvolvidos no ensino superior, incluindo universidades.
- Uma reflexão sobre a formação de técnicos de orientação e outros envolvidos no desenvolvimento de CGC.

Tendo-se centrado nas questões do programa e do ensino/aprendizagem, durante a primeira fase das atividades da ELGPN, a atenção seria agora focalizada na avaliação da aprendizagem das CGC.

## Principais conclusões

*Em relação à natureza das CGC:*

- As CGC são importantes e podem ser úteis, mas não podem resolver problemas estruturais relacionados com a competitividade. Podem desempenhar um papel, no entanto, numa variedade de áreas, incluindo as que normalmente não são consideradas nas discussões sobre CGC, tais como: competências para lidar com novos processos produtivos, competências relacionadas com o ambiente e saúde, competências interculturais, competências de gestão, criatividade, e empreendedorismo – sendo que todas são pilares da empregabilidade e produtividade e essenciais no processo de modernização económica. As CGC contribuem também para o estabelecimento de um equilíbrio saudável entre a vida e o trabalho, e não se devem concentrar exclusivamente sobre o emprego excluindo os outros aspetos da vida.

*Em relação ao desenvolvimento de um enquadramento das CGC:*

- A promoção das CGC tem mais probabilidades de ter sucesso quando ligada ao Quadro Nacional de Qualificações e ao Quadro de Competências Essenciais da UE.
- Existe a necessidade de ter uma perspetiva alargada sobre as CGC – não preparar apenas *para* o trabalho, mas ensinar *sobre* o trabalho, para que os indivíduos estejam conscientes dos seus direitos.
- As CGC devem centrar-se não apenas sobre as competências necessárias para escolher e procurar trabalho, mas também sobre empreendedorismo.

*Em relação às CGC em contextos de ensino superior:*

- As competências de gestão de carreira devem ser consideradas no contexto dos processos e dinâmicas mais alargados que caracterizam o espaço de ensino superior na Europa, como o

Processo de Bolonha. Estas dinâmicas incluem a ênfase na mobilidade, a deslocação do ensino para a aprendizagem, e o foco sobre a empregabilidade.

- Serviços aos estudantes – nomeadamente os serviços de orientação e aconselhamento – têm um papel central no apoio à mudança para uma aprendizagem centrada no estudante, aprendizagem ativa e autodirigida, e no desenvolvimento de competências que potenciam a empregabilidade.
- Conferir crédito à aprendizagem de CGC, em modalidades que contribuam para a certificação geral no ensino superior, pode reforçar a legitimidade dos programas de CGC.
- Apesar das diferentes tradições curriculares e de aprendizagem, das culturas e das histórias dos sistemas de ensino superior na Europa, podemos identificar bases e correntes comuns. Estas incluem as relações que se estão a estabelecer entre o ensino, a aprendizagem centrada no aluno, os serviços aos estudantes, e a cooperação com entidades empregadoras. Estas relações conduzem a novos tipos de contextos de aprendizagem que apoiam uma aprendizagem autorreflexiva e relacionada com o trabalho, sustentada pelas CGC.

*Em relação às CGC em contexto do Serviço Público de Emprego (SPE):*

- No contexto do Serviço Público de Emprego (SPE) é vantajoso diferenciar entre técnicos de emprego que se concentram sobretudo em conseguir empregos e colocações, e os técnicos que, com competências mais diferenciadas, disponibilizam intervenções mais aprofundadas de orientação, e que normalmente estão mais centrados na avaliação pessoal, planeamento de ações pessoais, ou no desenvolvimento da carreira a longo prazo. Estes últimos precisam de uma formação específica para poderem desenvolver as CGC de modo mais eficiente.

- No contexto do Serviço Público de Emprego, o enfoque sobre a empregabilidade não deve reduzir as CGC a uma preocupação exclusiva com o 'imediató', i.e., o que funciona a curto prazo para conseguir entrar no mercado de trabalho. Outros aspetos como a cidadania ativa, ou competências em criatividade e análise crítica, são também importantes.
- As CGC básicas que permitem a quem está desempregado melhorar o perfil de empregabilidade: domínio de competências de leitura, escrita e matemática, iniciativa e criatividade, a capacidade de se autodirigir na procura de oportunidades, persistência, flexibilidade e adaptabilidade, otimismo, arriscar, saber trabalhar em equipa, e manter-se disponível para aprender.
- Em alguns países o Serviço Público de Emprego disponibiliza intervenções de orientação para todas as idades, estabelecendo um padrão formal ou implícito de desenvolvimento das CGC. Nestes casos é importante desenvolver modelos eficazes de cooperação entre os sectores da educação e do emprego, especialmente no que respeita à necessidade de um entendimento comum do desenvolvimento das CGC e respetivas metodologias de trabalho. É igualmente importante que os técnicos do serviço público de emprego tenham em conta as CGC que já foram desenvolvidas pelos professores e técnicos de orientação no sector da educação.

*Em relação à formação dos técnicos envolvidos no desenvolvimento de CGC:*

- Existe uma deslocação visível da abordagem da formação dos técnicos de orientação, baseada sobretudo na psicologia, para uma que é mais construtivista e multidisciplinar por natureza.
- A 'empregabilidade' deveria ser um conceito central na formação dos técnicos de orientação, apoiando a combinação das abordagens organizacionais e individuais, e sublinhando o desenvolvimento de competências para a vida e não apenas para o trabalho.

*Em relação à avaliação da aquisição das CGC:*

- Na avaliação da aquisição das CGC, a ênfase deve estar não apenas no "savoir" e no "savoir faire", mas também na dimensão "savoir être", que caracteriza uma educação diversificada.
- Os portfólios são uma estratégia apropriada para avaliar, uma vez que facilitam a reflexão crítica por parte dos indivíduos (sejam jovens ou adultos), centram-se mais no processo do que meramente nos resultados e oferecem oportunidades de interação interpares. Para além disso, os portfólios ajudam a centralizar a informação e a reflexão num espaço 'físico', possibilitando ao indivíduo uma coerência no pensamento e na investigação relacionada com emprego.
- Alguns portfólios tentam olhar para a aprendizagem de carreira com uma perspetiva ao longo da vida. Estas abordagens 'ao longo da vida' podem apoiar as práticas de orientação que dão uma posição proeminente às abordagens influenciadas pela psicologia construtivista, com ênfase na metacognição e na co-construção de significado com base na reflexão sobre a aprendizagem alcançada em diferentes contextos de vida.
- Atualmente o uso de portfólios tem estado presente sobretudo na área da educação, nomeadamente no âmbito do ensino inicial. O uso eficaz de portfólios em fases de transição entre os diferentes níveis de ensino e da educação para o trabalho continua a constituir um desafio. Há necessidade de medidas de política transectoriais integradas que permitam o uso de portfólios como um instrumento para o desenvolvimento das CGC numa perspetiva ao longo da vida.
- Os instrumentos de tipo portfólio podem funcionar como instrumentos alternativos de credenciação, nomeadamente para estudantes que possam ter tido menos sucesso na aquisição de qualificações formais. Podem assim contribuir para a agenda da equidade através da pro-

moção da acreditação de aprendizagem prévia (*accreditation of prior learning -APL*).

- Existem desafios éticos consideráveis em relação a questões de acesso ao material do portfólio. Alguns destes desafios são particularmente sérios no caso dos portfólios digitais.



## Facilitar o Acesso (Área de Trabalho 2)

### Atividades

As atividades da AT2 em 2011–12 basearam-se nos resultados anteriores de 2009–10 e aprofundaram alguns tópicos: por exemplo, o papel da orientação na validação da aprendizagem não-formal e informal e como chegar a vários grupos-alvo usando os instrumentos TIC. Os objetivos para 2011–12 incidiram sobre:

- O alargamento do acesso aos serviços de informação, orientação e aconselhamento, particularmente para jovens em risco de abandono escolar precoce, trabalhadores adultos e na promoção do envelhecimento ativo.
- Facilitar o acesso no ensino superior: em particular, nas transições entre a formação profissional e o ensino superior, informação aos estudantes e serviços de aconselhamento nas universidades.
- Disponibilizar o acesso a serviços de orientação e aconselhamento adequados, nos processos

de validação de aprendizagens não-formais e informais.

- As competências dos técnicos, professores e outros intervenientes.
- O uso das TIC tanto no contexto das abordagens sectoriais como dos serviços integrados para todos os grupos etários.

### Principais conclusões

- A importância da validação das aprendizagens não-formais e informais é agora amplamente reconhecida, mas o nível de implementação é variável. Da mesma forma, embora a necessidade de serviços de orientação nestes processos seja bem compreendida, o apoio da orientação necessita ainda de ser desenvolvido e, no melhor dos casos, está em curso. Como se refere nos documentos da ELGPN: 'a Comissão reconhece a falta de informação, apoio e orientação: mesmo em países onde foram

estabelecidos processos mais sistematizados, a capacitação das pessoas continua frequentemente a ser baixa, em parte devido à ignorância e às dificuldades na utilização e compreensão dos procedimentos’.

- Os técnicos de orientação são um dos elementos chave no processo de validação. O seu papel começa por conseguir envolver e motivar os potenciais candidatos no processo de validação, depois preparar os candidatos para a avaliação e finalmente orientá-los através do resultado da avaliação. Os técnicos de orientação desempenham um papel importante na informação, das pessoas que podem beneficiar da validação, sobre o valor acrescentado, o que devem esperar, quais os padrões exigidos e quais os resultados. No final do processo de validação as pessoas devem ser informadas sobre possibilidades posteriores de qualificação.
- Pode fazer-se uma distinção entre a orientação especificamente relacionada com questões de avaliação e a orientação em geral. Os dois processos exigem competências diferentes da parte dos profissionais intervenientes.
- Os serviços têm que estar acessíveis em diferentes locais, em diferentes regiões, embora interligados pela utilização de recursos mais centralizados. Do mesmo modo, é importante melhorar a oferta de serviços de orientação a nível nacional, regional e local para apoiar uma abordagem integrada com vista à inclusão social, cidadania ativa, aprendizagem ao longo da vida, pleno emprego, e futuras competências e qualificações.
- Embora os serviços mais tradicionais sejam largamente utilizados nos países membros com quase todos os grupos alvo, foram desenvolvidos ou estão em processo de desenvolvimento instrumentos ‘online’ em quase todos eles. Um bom equilíbrio e uma combinação significativa entre os métodos tradicionais e ‘online’ (seguindo o princípio: registar, entrar, telefo-

nar e ver) deverão estar disponíveis, de modo a tornar a oferta de serviços de orientação, em geral, o mais atraente e útil possível para todos os cidadãos.

- O desenvolvimento de serviços integrados de orientação e informação, para todas as idades, e/ou serviços abrangentes para todos os grupos-alvo é uma tarefa exigente para os países membros e requer estruturas institucionais renovadas, uma cultura de cooperação e novos métodos de trabalho. A Dinamarca é exemplo de um país em que todos estes serviços estão disponíveis: os serviços face a face estão integrados com o Portal Nacional de Orientação, ‘e-orientação’ (*e-guidance*), base de dados da juventude e Centro de Recursos Virtuais; a ‘*e-guidance*’ está disponível por correio eletrónico, SMS, telefone e ‘chat’, e é acessível a todos, embora o principal grupo-alvo seja os que estão no ensino formal.
- Os requisitos colocados aos técnicos de orientação estão constantemente a aumentar devido às mudanças na sociedade e às reformas nas políticas de educação e emprego. Para além disso, os contextos de trabalho dos técnicos de orientação e os seus grupos-alvo estão a diversificar-se por toda a Europa. Isto cria uma necessidade crescente de desenvolvimento profissional contínuo por parte dos técnicos.
- O Conselho Europeu considera a orientação para trabalhadores mais velhos como um instrumento para a promoção do envelhecimento ativo. Alguns países membros, contudo, estão a desenvolver serviços destinados especificamente para os que têm 50 ou mais anos ou em transição para a reforma. Por exemplo, o ‘*Retirement Compass*’ na Alemanha é um projeto especificamente concebido para adultos em transição do trabalho para a reforma. Em Espanha, estão disponíveis cursos de ativação/motivação cultural para pessoas com mais de 50 anos, no âmbito de um conceito de ensino

superior mais flexível do que o tradicional, para promover a atualização de competências da população mais velha.

- Atualmente, a taxa de desemprego é elevada na maioria dos países. A orientação é um dos instrumentos que permite dar uma resposta ao desemprego tanto ao nível da sociedade (equilíbrio da força de trabalho, políticas de inclusão social) como a nível individual, reconhecendo que, com a idade, alguns trabalhadores poderão querer deixar de trabalhar enquanto outros poderão querer continuar. Isto exige também uma intervenção alargada de orientação, seja para permanência ou para uma reforma gradual.
- O acesso à orientação deve estar ao alcance de todos, independentemente da idade e do contexto, desde os alunos do pré-escolar à terceira idade, e abranger as pessoas envolvidas no trabalho voluntário.



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

### Atividades

A AT3 centrou-se nos mecanismos de cooperação e coordenação no desenvolvimento de práticas e medidas de política de orientação. A AT3 procura disponibilizar oportunidades para:

- países com fóruns existentes, ou mecanismos semelhantes, aperfeiçoarem a coordenação e a cooperação em áreas concretas da orientação ao longo da vida, dirigidas para as políticas Europeias assim como para as prioridades nacionais;
- países com fóruns emergentes, ou mecanismos semelhantes, compararem, aperfeiçoarem e implementarem mecanismos eficazes com o apoio de países que têm experiência em processos e políticas adequadas;
- países sem fóruns existentes ou mecanismos semelhantes a encontrarem políticas, processos e as pessoas adequadas para um arranque com sucesso e uma estratégia sustentável.

### Principais conclusões

Com a intenção de aperfeiçoar a coordenação, a cooperação e, na realidade, a coerência entre as medidas de política e a disponibilização de sistemas de orientação ao longo da vida, a maioria dos países enfrenta o desafio da fragmentação e sectorização. Os diferentes serviços de orientação têm a sua própria história, objetivos, métodos e orçamentos: tendem a funcionar em silos estruturais. Apesar disso, são responsáveis por disponibilizar serviços numa ótica de orientação ao longo da vida, o que idealmente implicaria um sistema de orientação ao longo da vida coerente e articulado. De momento, isto é uma visão para o futuro, mais do que uma realidade na maior parte dos países.

Os fóruns nacionais, regionais e locais podem servir de veículos para melhorar a coerência e evitar sobreposições nos sistemas de orientação ao longo da vida. Parece que:

- Os fóruns nacionais beneficiam em relacionar-se e desenvolver-se a partir de estruturas regionais semelhantes num processo com dois sentidos.
- Nos vários países predominam condições muito diversas em termos de formação e manutenção dos fóruns nacionais (e regionais).
- Os fatores decisivos incluem: centralização/descentralização; abordagens de cima para baixo/de baixo para cima; nível de profissionalismo; e interesses políticos.
- Persistem ainda algumas dificuldades básicas em persuadir os diferentes ministros com diferentes agendas a cooperar, já para não falar da coordenação dos esforços ao nível transectorial.

Mas estes fóruns podem ter diferentes ambições em termos de compromissos. Assim, de modo a operacionalizar os fóruns a nível prático, ligações e tipologia de articulação foram definidas pela AT3 da seguinte forma:

- *Comunicação*. Isto poderá incluir a troca de informação e a exploração de possibilidades de cooperação e coordenação.
- *Cooperação* entre parceiros, no âmbito das estruturas existentes. Poderá ser informal por natureza, e baseada num acordo de cooperação, conservando cada parceiro os poderes de tomada de decisão.
- *Coordenação*. É provável que requeira uma estrutura de coordenação, com poderes e financiamento operacionais (e a possibilidade de contrato ou mandato legal).

Mais especificamente, e com um enfoque particular dos aspetos regionais na determinação da coerência, estas abordagens podem tomar diversas formas, podendo todas elas facilitar a cooperação e a coordenação:

- *Intrarregional*: articulação dos vários sectores, dentro da região,

- *Interregional*: articulação de várias regiões.
- *Transregional*: articulações de clusters temáticos de várias regiões.
- *Transnacional*: articulações a nível nacional.

A abordagem regional pode ser uma forma eficaz de avançar, nomeadamente em países com estruturas administrativas descentralizadas, e servir também para superar dificuldades na implementação e manutenção de fóruns *nacionais*: nestes casos, os fóruns *regionais* e mesmo os *locais* podem responder a uma diversidade de necessidades de cooperação e coordenação na orientação ao longo da vida, sem ter um enquadramento nacional sob o qual funcionem. Idealmente, na maior parte dos casos, uma abordagem de baixo para cima e de cima para baixo servirá o propósito de ligar as medidas de política e as prioridades para a orientação ao longo da vida a nível nacional e regional/local.

No desenvolvimento de mecanismos de cooperação e coordenação, poderá ser útil ter uma taxonomia de elaboração de políticas, distinguindo entre:

- Uma abordagem *reativa* que espelha e apoia as medidas de política nacionais/regionais para a orientação.
- Uma abordagem *crítica* que questiona as medidas de política nacionais/regionais para a orientação.
- Uma abordagem *proactiva* que formula as medidas de política nacionais/regionais para a orientação .

Esta distinção pode ajudar a criar uma maior transparência em relação às expectativas dos papéis destes fóruns na elaboração e formulação de medidas de política. De momento, a maior parte dos fóruns tem, até certo ponto, um papel reativo ou crítico, mas alguns desempenham um papel realmente proactivo em termos de formulação de medidas de política para a orientação, que vai além da implementação das medidas de política.



## Garantia de Qualidade e Evidências (Área de Trabalho 4)

### Atividades

Um dos principais objetivos da ELGPN é o desenvolvimento de instrumentos operacionais para o apoio à implementação de políticas concretas. Em 2011–12, as atividades da AT4 envolveram a revisão dos processos e sistemas de certificação de qualidade em países membros e a análise da sua relação com o Quadro de Certificação de Qualidade (*Quality Assurance Framework*), anteriormente publicado. A partir daqui, os principais tópicos para o desenvolvimento de atividades incluíram: novas estratégias para decisores políticos e outros, desenvolvimento e aplicação de novos métodos de recolha de dados e formulação e implementação de um Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade (2011–12). Os objetivos para 2011–12 incluíram:

- desenvolver o quadro existente de Certificação de Qualidade (CQ) e centrar-se no apuramento, elaboração e desenvolvimento de um pequeno

conjunto de indicadores que sejam mensuráveis e possam ser aplicados no contexto das políticas nacionais e da UE;

- elaborar e desenvolver a estrutura e o conteúdo de um projeto piloto sobre avaliação de resultados de aprendizagem, abrangendo pelo menos cinco países da UE, com vários prestadores de serviços selecionados e utentes de serviços de orientação que desejem participar, de modo a que se possa aprender e transferir essas aprendizagens a um público mais alargado;
- fortalecer a base de evidências para a orientação ao longo da vida através de *'inputs'* de inquéritos nacionais, quando adequado, e estabelecer vínculos sólidos com as políticas, a investigação e as práticas nacionais e da UE nos sectores relevantes;
- garantir que são estabelecidas ligações com desenvolvimentos relevantes noutras Áreas de Trabalho da ELGPN (e com as agências exteriores adequadas) de modo a conseguir uma

maior coerência e sinergia de ideias e resultados;

- aprender uns com os outros através da disseminação de boas práticas e medidas de política utilizando o sítio da ELGPN.

## Principais conclusões

- O equilíbrio entre a garantia de qualidade e as evidências deveria ser fortemente influenciado por um pequeno número de elementos de qualidade, indicadores e critérios que possam ser testados e aplicados na prática, com o apoio da informação possível, como é sublinhado no Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade.
- É necessário um enfoque específico sobre os investimentos no desenvolvimento e capacitação recursos humanos, para garantir que os decisores políticos, gestores e técnicos têm os conhecimentos, aptidões e competências suficientes para recolher as evidências e elaborar informação adequada que possa tanto enquadrar as decisões políticas como resistir ao escrutínio público.
- Os objetivos estabelecidos a nível nacional e da UE para o desenvolvimento da mobilidade e empregabilidade devem ser apoiados através de uma maior solidez de políticas e práticas baseadas em evidências. Estas devem incluir estratégias para a validação da aprendizagem “formal” e “informal” e para a acreditação de técnicos. É necessário uma monitorização rigorosa dos conhecimentos e competências dos técnicos para garantir que as medidas de política e práticas se mantêm a par das últimas tecnologias, tendências do mercado de trabalho e novas formas de trabalhar eficientemente com diferentes clientes em contextos diferentes.
- Há uma necessidade urgente de aperfeiçoar o conhecimento e a compreensão de medidas de política eficazes baseadas em evidências,

incluindo os quadros de responsabilização e sistemas de certificação de qualidade. Os investimentos efetuados em serviços e sistemas de orientação ao longo da vida devem demonstrar com mais clareza o valor acrescentado para as pessoas, comunidades e sociedades.

- Os objetivos dos sistemas e mecanismos de certificação de qualidade são a melhoria da eficiência na oferta de serviços, para aumentar a responsabilização financeira institucional e criar transparência na perspetiva do cidadão. Esta última é frequentemente negligenciada tanto pelos decisores políticos como pelos prestadores de serviços.
- Em muitos países os quadros de certificação de qualidade têm evoluído, o que contribui para a recolha, análise e apresentação de dados, ajudando a informar e a desenvolver medidas de política e práticas de orientação ao longo da vida. Contudo, há ainda uma escassez de dados relativos a custos e benefícios, trabalhados, para análise, por grupo (s) alvo e/ou tipo específico de intervenção. As lições aprendidas com a experiência dos decisores políticos e outros sectores aliados são fundamentais para o desenvolvimento de dados mais sólidos..
- Com a exceção de alguns serviços públicos de emprego, são poucos ou nenhuns os serviços que usaram a modelização estatística da informação para análise do impacto económico, a curto, médio e longo prazo, para o contribuinte na forma de retorno económico e/ou social do investimento.
- Com o maior rigor dos planos fiscais haverá cada vez mais pressão dos governos para a justificação da despesa em serviços de orientação ao longo da vida em relação a outras solicitações concorrentes. Até agora, a maior parte dos países tem-se concentrado na qualidade e melhoria dos serviços, com a competência dos técnicos e o impacto do seu trabalho numa posição central no diálogo atual. Os dados do Quadro de Evidências e Certificação de Quali-

dade oferecem exemplos concretos de países que o aplicaram às atividades de desenvolvimento de medidas de política.

- Os responsáveis pelos serviços de orientação ao longo da vida devem ser informados e apoiados na demonstração, tanto dos retornos

sociais e económicos do investimento, não só do trabalho dos técnicos com os clientes, como também no contexto de demonstração do seu impacto na manutenção e melhoria da qualidade desses serviços.



## Desenvolvimentos das Medidas de Política da UE

Ao longo da presente década 2010–20, o desafio consiste em mostrar que a Europa é capaz de criar ‘um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo’, no quadro da Estratégia Europa 2020. Para esse efeito, são propostos cinco grandes objetivos da UE. Três deles relacionam-se com as áreas da educação e formação, emprego e inclusão:

- 75% da população dos 20–64 anos deve ter emprego, incluindo uma maior participação de trabalhadores jovens, mais velhos e com baixas qualificações e uma melhor integração dos emigrantes legais.
- A taxa de abandono escolar precoce deve ser inferior a 10%, e pelo menos 40% da geração mais jovem deverá concluir o ensino superior.
- Reduzir em pelo menos 20 milhões as pessoas em risco de pobreza em 2020.

Para atingir os objetivos da Estratégia Europa 2020, é necessária uma vasta gama de ações, através de sete iniciativas emblemáticas. Em quatro destas iniciati-

vas, a educação e a formação são consideradas como fundamentais para a Estratégia:

- A *Juventude em Movimento* visa ‘elevar a qualidade geral de todos os níveis de educação e formação na UE’. Com o objetivo de melhorar a situação de emprego dos jovens, esta iniciativa requer a cooperação entre universidades, investigação e empresas, e uma agenda de modernização para o ensino superior que inclua a análise comparativa (benchmarking) dos resultados educativos e da performance das universidades num contexto global. Recomenda à Comissão e aos estados-membros que promovam o reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal.
- A *União da Inovação* promove a excelência em educação e desenvolvimento de competências, de modo a garantir o crescimento futuro através da inovação em produtos, serviços e modelos de negócios, numa Europa que enfrenta o envelhecimento da população. Recomenda

aos estados-membros que garantam a oferta de licenciados em ciências, matemática e engenharia.

- A *Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social* sublinha a redução do abandono escolar precoce.
- A *Agenda para Novas Competências e Empregos* declara que as pessoas devem adquirir as competências necessárias para prosseguir a aprendizagem e para o mercado de trabalho, através da formação de adultos, assim como através do ensino geral, profissional e superior, para possibilitar que a força de trabalho atual e futura se adapte às novas condições económicas. Isto deveria ser alcançado através de um forte impulso ao quadro estratégico para a cooperação nas áreas da educação e formação (EF2020)

O programa EF2020, adotado em maio de 2009, constitui o roteiro para a Europa no campo da educação e formação até 2020. Uma das suas quatro prioridades é a qualidade e eficiência da educação, que será avaliada com pontos de referência (benchmarking) suplementares a alcançar em 2020:

- Pelo menos 95% das crianças entre os 4 anos e a idade de início do ensino primário obrigatório deverão participar na educação pré-escolar.
- O número de alunos de 15 anos com fraco aproveitamento em leitura, matemática e ciências deve ser inferior a 15%.
- O número de licenciados em matemática, ciências e tecnologias deve aumentar pelo menos 15% até 2020.
- Em 2020, 20% de todos os universitários licenciados devem ter tido oportunidade de aprendizagem em mobilidade como parte da sua educação universitária.
- A participação de adultos na aprendizagem ao longo da vida deve ser aumentada para uma média de pelo menos 15% em 2020 (contra o 'benchmark' de 12.5% em 2010).

O Comunicado *O Processo de Bolonha 2020 – O Espaço Europeu do Ensino Superior na Nova Década*, adotado na Conferência de Leuven/Louvain-la-Neuve, em 28 – 29 de abril de 2009, sublinha que 'a aprendizagem centrada no aluno requer a capacitação individual dos alunos e o apoio efetivo e estruturas de orientação no ensino superior'.

O Comunicado de Bruges (Comunicado dos Ministros Europeus do Ensino e Formação Profissional, dos Parceiros Sociais Europeus e da Comissão Europeia, reunidos em Bruges, em 7 de dezembro de 2010) sobre o *Reforço da Cooperação Europeia no Ensino e Formação Profissional para o período de 2011–20*, recomenda:

- 'Estreita cooperação' entre os serviços públicos de emprego e os serviços de orientação dos sistemas educativos e formativos, levando a serviços de aconselhamento e orientação mais integrados.
- Desenvolvimento de competências de gestão de carreira e uma aproximação ao mercado de trabalho, oferecendo aos jovens a oportunidade de se experienciarem diferentes oportunidades de trabalho.
- Serviços de orientação acessíveis e direcionados que ofereçam um apoio adicional nas fases de transição, especialmente aos alunos em risco de insucesso.

No quadro da Estratégia para o Emprego, as quatro *Orientações Integradas para a Implementação da Estratégia Europa 2020* (OI 7, 8, 9, 10) solicitam aos estados-membros:

- Que implementem políticas de flexisegurança (que combinam a flexibilidade e a segurança numa abordagem integrada) e 'o reforço dos serviços públicos de emprego através de serviços personalizados e medidas ativas de emprego numa fase precoce. Estas medidas e serviços devem estar disponíveis a todos, incluindo os jovens, os que estão ameaçados pelo desem-

prego e os que se encontram mais afastados do mercado de trabalho.

- 'Melhorar o acesso à formação, fortalecer o ensino e a orientação em combinação com informação sistemática sobre novas vagas e oportunidades de trabalho'.
- Envidar esforços no sentido de promover a plena participação na sociedade e na economia e 'alargar as oportunidades de emprego'.

Estes documentos constituem o enquadramento para a ação. A partir deles, podemos identificar as seguintes prioridades:

- Reduzir o abandono escolar precoce.
- Aumentar a mobilidade durante o percurso escolar
- Tornar o ensino profissional mais atraente.
- Modernizar o ensino superior.
- Promover a formação de adultos e a validação da aprendizagem não-formal e informal.
- Combater o desemprego jovem.
- Implementar políticas de flexisegurança.
- Lutar contra a pobreza e a exclusão social.



## Avaliação

### Estratégia de avaliação

O plano de avaliação da ELGPN para 2011–12 adotou uma abordagem da avaliação baseada na comunidade, com a intenção de encorajar a participação ativa de todos no processo de avaliação. Foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos.

A avaliação sumativa foi conduzida como um inquérito 'online' em maio de 2012. O questionário foi enviado a todos os países membros e observadores da ELGPN assim como a organizações associadas. Foram recebidas respostas de 28 dos 29 países membros, de um dos dois países observadores e de uma organização associada. A elevada taxa de respostas dos países membros (96.5%) pode ser interpretada como um indicador do empenhamento dos membros com a Rede e com o seu desenvolvimento.

### Administração da Rede

O Núcleo de Coordenação da ELGPN, sediado na Universidade de Jyväskylä, na Finlândia, tem sido

responsável pela administração quotidiana da Rede. De acordo com o inquérito de avaliação sumativa, os membros da ELGPN, em geral, parecem estar satisfeitos com a liderança e administração da Rede. Os inquiridos também se mostraram satisfeitos com a forma como o Coordenador lidou com os problemas e dificuldades. Contudo, foi sugerido que a gestão de procedimentos e prazos, e as disposições de administração financeira, podiam ser aperfeiçoadas.

Um dos objetivos principais da ELGPN é a facilitação da aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas entre os países membros. Os membros da ELGPN mostraram-se em geral satisfeitos com as oportunidades de participação no Programa de Trabalho: 90% dos inquiridos concordaram ou concordaram inteiramente. Também valorizaram os contributos dos consultores da ELGPN, dos seus pares de outros países e das organizações associadas. As Reuniões Plenárias foram vistas como fóruns importantes para a comunicação transnacional entre os membros e para a reflexão sobre os resultados e futuros desenvolvimentos da Rede. Também se realizou um trabalho considerável no quadro das

áreas temáticas e a nível nacional. No entanto, foi indicado que a Rede poderia beneficiar com o desenvolvimento contínuo dos seus métodos de trabalho. Notou-se, por exemplo, que a quantidade de trabalho associada à recolha de informações e elaboração de relatórios era demasiado exigente, à luz dos recursos disponíveis.

## Resultados da participação nas atividades temáticas

Globalmente, os membros das quatro Áreas de Trabalho (AT) mostraram-se satisfeitos com o trabalho desenvolvido. Uma grande maioria das equipas nacionais concordou que os resultados alcançados nas respetivas Áreas de Trabalho atingiram uma elevada qualidade; todos, menos um, concordaram que os resultados satisfizeram as suas expectativas, pelo menos até certo ponto. Os membros relataram que as atividades temáticas e as visitas de estudo lhes tinham oferecido oportunidade de aprender sobre diferentes sistemas de orientação ao longo da vida e diferentes opções de organização dos serviços. Tornaram-se mais conscientes dos desafios e fatores que influenciam o desenvolvimento das medidas de política de orientação ao longo da vida e a implementação das iniciativas nacionais com sucesso. Os membros sentiram também que a interação nos grupos temáticos lhes tinha dado a oportunidade de rever os seus próprios sistemas nacionais de orientação ao longo da vida, assim como de explorar o que funciona, e porquê, em determinados contextos. As visitas de estudo tinham ajudado a refletir sobre o progresso relativo do seu país no desenvolvimento de um sistema nacional de orientação e sobre o nível de compromisso dos parceiros nacionais envolvidos no processo. Durante algumas visitas de estudo foram sublinhados vários exemplos práticos de estruturas de orientação que foram melhoradas com base nos contributos teóricos. Os contributos dos consultores externos contratados têm ajudado a desenvolver uma síntese coerente dos temas e a

explorar a interface com as áreas de políticas sectoriais. Para os países anfitriões das visitas de estudo, organizar a visita e apresentar o seu sistema nacional de orientação provou ser uma valiosa experiência de aprendizagem.

Mais especificamente:

- Os membros da AT1 relataram que tinham aprendido sobre a complexidade do processo de desenvolvimento das competências de gestão de carreira (CGC) e tinham ficado mais conscientes dos desafios na implementação das CGC a nível nacional. A implementação das CGC nos currículos nacionais, e o papel das CGC no ensino superior assim como na validação da aprendizagem, não-formal e informal, foram vistas como importantes experiências de aprendizagem.
- Os membros da AT2 apontaram especificamente o uso das tecnologias de informação e comunicação na facilitação do acesso como valiosas experiências de aprendizagem. As visitas de estudo tinham também oferecido oportunidades de partilhar experiências sobre diferentes opções para a integração da orientação em processos de validação de aprendizagens anteriores.
- A AT3 implementou uma atividade de geminação sobre mecanismos de cooperação e coordenação com a Alemanha e a Grécia, envolvendo também Chipre: um exemplo de partilha de experiências, entre países em diferentes estádios de desenvolvimento de um fórum nacional de orientação ao longo da vida. Os países em processo de desenvolvimento de mecanismos nacionais de cooperação e colaboração indicaram que puderam comparar as diferentes práticas dos países membros da ELGPN e refletir sobre os processos subjacentes a estes mecanismos. Por outro lado, alguns países que já possuíam fóruns nacionais, ou queriam desenvolver outro tipo de estruturas de representação, sentiram que os conteúdos e o método de tra-

balho da AT3, de alguma forma, tinham sido repetitivos.

- Na AT4, as diferenças entre países nas suas abordagens à garantia de qualidade e à elaboração de medidas de política baseadas em evidências foram o centro da aprendizagem mútua. Os participantes relataram que sentiram dificuldades em desenvolver uma lista de indicadores de qualidade que pudesse ser integralmente utilizada em todos os países membros. Contudo, o desenvolvimento de indicadores comuns, juntamente com a comparação de diferentes inquéritos nacionais e o desenvolvimento de um programa piloto para a avaliação dos resultados da intervenção da orientação foram sentidos como um estímulo importante para o aprofundamento da compreensão dos aspetos da qualidade nos sistemas de orientação nacionais. Os países participantes tiveram oportunidade de discutir os indicadores de qualidade que eram aplicados correntemente ou que poderiam ser aplicados a nível nacional para apoiar futuros investimentos nos serviços de orientação. Sublinharam a relação entre os desafios na garantia de qualidade e o contexto diferenciado do sistema nacional de orientação ao longo da vida.

## Relevância dos ‘outputs’ da ELGPN 2012

Globalmente, parece que os países membros da ELGPN ficaram satisfeitos com a Rede e os resultados do seu trabalho em geral. Todos os inquiridos concordaram que os resultados da ELGPN tinham correspondido às suas expectativas pelo menos até certo ponto; 87% concordaram plenamente ou apenas concordaram que os resultados alcançados no quadro do Programa de Trabalho foram de elevada qualidade; 77% concordaram plenamente ou apenas concordaram que os resultados foram relevantes para o seu contexto nacional; e todos con-

cordaram que poderiam usar os resultados no seu contexto nacional pelo menos até certo ponto.

Os membros da ELGPN consideraram que os documentos de reflexão e a informação preparada pelos consultores externos foram muito úteis e relevantes na preparação das visitas de estudo e no apoio à implementação e evolução do Programa de Trabalho. Os documentos de reflexão abriram novas perspetivas sobre os temas e complementaram as discussões durante as reuniões. As análises e os relatos exaustivos dos temas discutidos foram vistos como tendo uma elevada qualidade.

Muitos membros acharam que os documentos de medidas de política da ELGPN foram úteis para o acompanhamento dos desenvolvimentos das políticas sectoriais. Foram também percecionados como valiosos para focalizar as AT nos seus objetivos e realizações comuns. Ofereceram a todos os membros da ELGPN e aos parceiros nacionais uma oportunidade de rapidamente aprenderem sobre o desenvolvimento de medidas de política relevantes no âmbito da orientação. Alguns membros traduziram estes documentos para os seus idiomas nacionais. Contudo, alguns países com um núcleo de coordenação para os assuntos da UE não consideraram os documentos assim tão relevantes.

O principal resultado do Programa de Trabalho, o Kit de Recursos, foi visto como o documento que sumariza as diferentes questões identificadas ao longo da implementação do Programa de Trabalho, integrando-as de forma coerente. O Kit de Recursos reflete os temas principais do Programa de Trabalho e apresenta passos úteis para o desenvolvimento de um sistema nacional de orientação ao longo da vida. Os membros viram-no como uma atualização relevante dos instrumentos de referência comuns da UE para a orientação ao longo da vida de 2004, tendo as novas prioridades da Europa 2020 em conta. O Kit de Recursos demonstrou as diferenças contextuais entre países, que se encontravam implicitamente integradas nos seus instrumentos. Contudo, alguns membros consideraram que o Kit de Recursos era

demasiado genérico na sua natureza, oferecendo um número limitado de soluções práticas para os problemas que os decisores políticos têm que enfrentar diariamente. Outros membros sentiram que isto é ainda um trabalho em curso, representando um importante primeiro passo na preparação de um instrumento mais elaborado para os decisores políticos e outros parceiros poderem rever a oferta existente de orientação ao longo da vida nos países e regiões.

É de notar que a participação coletiva na produção do Kit de Recursos foi um elemento importante, mas acarretou alguns compromissos em termos de qualidade técnica e consistência. A Rede consiste num grupo heterogéneo de representantes nacionais com diferentes papéis e 'background' profissional. Isto permite uma gama variada de perspetivas profissionais e políticas que nem sempre podem ser aplicadas uniformemente. Por exemplo, a seleção de estudos de caso nacionais basearam-se mais nas propostas das Áreas de Trabalho do que em critérios de qualidade definidos e consistentes. Como um todo, o Kit de Recursos representa um produto tangível para ser usado nos países membros a nível nacional e regional, mas poderá necessitar de aperfeiçoamentos no seguimento dos testes de campo realizados durante o Programa de Trabalho de 2013–14.

No processo de preparação do Kit de Recursos, as Áreas de Trabalho desenvolveram outros instrumentos complementares para apoiar a sua implementação. A AT1 recolheu informação dos países membros sobre o Desenvolvimento de Competências de Gestão de Carreira, assim como uma descrição dos fatores de sucesso na implementação de medidas de política no âmbito da orientação ao longo da vida: estes 'outputs' devem ser usados no desenvolvimento e implementação de programas no sistema educativo e nos serviços públicos de emprego. A AT4 produziu uma proposta detalhada para o Quadro de Evidências e Garantia de Qualidade, e um Inventário de Impactos nos Serviços de Orientação para análise do impacto dos serviços de orientação a nível institucional: estes instrumentos podem ser utilizados como base para o desenvolvimento de pontos de

referência nacionais (*benchmarks*) sobre orientação ao longo da vida.

Os membros indicaram uma variedade de modalidades em que planearam o uso de Kit de Recursos. Alguns países vão traduzir os instrumentos para a sua língua nacional. Para alguns, os instrumentos serão usados pelos fóruns nacionais em grupos de trabalho incluindo decisores políticos e peritos nacionais. As várias secções do Kit permitem que os países escolham campos específicos de trabalho, se o desejarem, sem ter que lidar necessariamente com todo o sistema nacional de orientação de uma vez. Outros indicaram que o Kit de Recursos será utilizado na revisão das estratégias nacionais de orientação ao longo da vida, nas reformas educativas nacionais, na definição de prioridades para projetos nacionais do FSE, e no desenvolvimento de programas de formação para técnicos de orientação.

## Impacto a nível nacional

Durante as duas primeiras fases, a ELGPN possibilitou a partilha de boas práticas e a aprendizagem mútua entre países europeus. Um dos objetivos do Programa de Trabalho 2011–12 consistiu no reforço do impacto a nível nacional.

Os países participantes nomeiam os seus representantes na Rede. O pressuposto de trabalho é que cada delegação nacional incluiria representantes governamentais e não-governamentais. Um dos objetivos em 2011–12 era o fortalecimento das representações nacionais. Como sucedeu nas fases anteriores da ELGPN, os países membros adotaram diferentes estratégias para o envolvimento dos ministérios relevantes. Das 29 delegações nacionais, 27 incluíram um representante do ministério da educação; 15 incluíram representações do ministério do trabalho/emprego. O número de representantes de ONG (30 delegados de 15 países) representou um aumento em relação a 2010 (17 delegados de 12 países) (ver Anexo 1). Os membros da ELGPN estavam cientes de que, nalguns casos, a equipa nacional envolvida

na Rede não possuía um mandato relevante para influenciar os sistemas nacionais. Alguns membros indicaram que pelo facto do seu país ter sido membro da ELGPN tinha influenciado o seu nível de conhecimentos, mudado atitudes e desenvolvido novas soluções possíveis, em vez de modelar diretamente o desenvolvimento de medidas de política. Nalguns casos, devido ao volume de trabalho nacional, mudanças de pessoal ou cortes nos orçamentos nacionais, os representantes nacionais nomeados para a ELGPN tiveram recursos limitados para contribuir para as áreas temáticas e para a disseminação de resultados a nível nacional.

A maioria dos membros relatou que durante o Programa de Trabalho 2011–12 houve mais interação entre as práticas e o desenvolvimento de medidas de política nacionais do que durante as duas fases anteriores da ELGPN (2007–10). Os representantes da ELGPN contribuíram para muitos seminários sobre políticas nacionais (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) e em eventos nacionais em conjunção com as Reuniões Plenárias da ELGPN ou visitas de estudo (HU, MT). Estes eventos ofereceram oportunidades para os decisores políticos se atualizarem sobre os desenvolvimentos internacionais, assim como permitiu aos países organizadores mostrar as suas políticas nacionais. As delegações nacionais na ELGPN organizaram também reuniões dos grupos de trabalho para apoiar os contributos nacionais para o Kit de Recursos. Para além disso, os materiais da ELGPN foram traduzidos para as línguas nacionais de modo a informar os parceiros nacionais do progresso das áreas temáticas.

A ELGPN teve também impacto na comunicação e na cooperação entre diferentes ministérios e outras organizações nos seus países. Alguns exemplos incluem o levantar de questões e desafios importantes, e apresentar propostas específicas à consideração dos decisores políticos, tais como o papel que o governo deveria ter na formulação das características e qualificações dos técnicos de orientação (EL). Na Polónia, o envolvimento das delegações nacionais nas atividades da ELGPN resultou no desenvolvi-

mento de medidas que tornaram a cooperação mais eficiente, a nível central. No Reino Unido, houve questões da ELGPN que foram consideradas como parte integrante nos encontros regulares de fóruns governamentais sobre políticas de orientação do RU. Nalguns países, as atividades 2011–12 reforçaram a cooperação existente entre ministérios (CZ), e alargaram a comunicação com a comunidade académica (PT). A cooperação entre ministérios tem sido efetivada nos fóruns nacionais, no desenvolvimento de enquadramentos nacionais (SI) ou na organização de projetos comuns (DE). A ELGPN tem também reforçado o papel dos centros Euroguidance com a implementação de atividades nacionais (IT). Mas, nalguns países onde a composição da delegação nacional foi alterada, a comunicação com os parceiros chave teve que recomeçar do início.

Os membros disponibilizaram vários exemplos concretos em que a Rede tinha funcionado como catalisador do desenvolvimento de medidas de política nacionais, ou em que os produtos da ELGPN tinham sido utilizados no contexto nacional. Os resultados da AT1 foram usados como um conjunto concreto de diretivas para intervenções de orientação, no desenvolvimento do referencial de competências de gestão de carreira nacional (PT) ou para o desenvolvimento de programas de CGC como parte do desenvolvimento do currículo nacional (LU). Houve países que introduziram programas de CGC como uma nova disciplina curricular (ES, HU) ou incluíram o desenvolvimento das CGC nas suas estratégias nacionais de orientação ao longo da vida (FI), na definição de padrões de qualidade nacionais para a orientação ao longo da vida (HR) ou na preparação de legislação nacional de educação (LV). Os produtos da AT1 foram utilizados no desenvolvimento de competências de técnicos e professores responsáveis pela promoção das CGC (HR).

A aprendizagem mútua resultante das atividades das Áreas de Trabalho da ELGPN inspirou medidas de política para o alargamento do acesso através do desenvolvimento de serviços de orientação 'online' (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), de serviços

nacionais em ambiente educativo (PL, SI) ou de centros de orientação ‘non-stop’ (NL).

O impacto da ELGPN no desenvolvimento de mecanismos de cooperação e coordenação nacionais foi particularmente significativo durante as fases anteriores da ELGPN. No final de 2010, a maioria dos países membros tinha estabelecido, ou estava em vias de estabelecer fóruns nacionais de orientação ou outros mecanismos de cooperação. Durante o Programa de Trabalho de 2011–12, estabeleceu-se um fórum nacional ou um grupo de trabalho interministerial na Croácia, Chipre, Finlândia, Irlanda e Suécia. Na Noruega, o trabalho da ELGPN levou diretamente ao estabelecimento de uma nova Unidade Nacional para a Orientação ao Longo da Vida que se concentra na coordenação da orientação em diferentes sectores, alargando o acesso e o desenvolvimento da base de evidências e de garantia da qualidade dos serviços. Na República Checa, a influência da ELGPN foi particularmente visível na cooperação reforçada a nível regional.

A participação na ELGPN tem sido um estímulo importante ao desenvolvimento de sistemas nacionais de garantia de qualidade em orientação ao longo da vida, em muitos países membros. O desenvolvimento de critérios ou padrões de qualidade acordados em comum a nível nacional tem decorrido em paralelo com a ELGPN na Alemanha e na Lituânia. A Croácia e a Dinamarca têm vindo a expandir os critérios de qualidade em vários sectores. A Hungria, Irlanda, Noruega e Portugal têm iniciativas nacionais para o reforço dos mecanismos atuais de ‘feedback’ e para a criação de uma base de evidências mais consistente para o desenvolvimento de medidas de política de orientação ao longo da vida. Em geral, os produtos da AT4 foram bem acolhidos pelos membros como um instrumento importante para apoiar o desenvolvimento nacional e como uma base sólida para futuros programas da ELGPN. O quadro de garantia de qualidade pode ajudar na avaliação dos sistemas nacionais de orientação e na identificação de questões que requeiram atenção e de falhas que necessitem ser colmatadas. Para alcançar estes obje-

tivos, os instrumentos têm que ser traduzidos para as línguas nacionais e partilhados entre as partes relevantes.

## A ELGPN enquanto rede da iniciativa dos estados-membros

Durante as duas primeiras fases o valor acrescentado da Rede tem estado relacionado com o facto dos estados-membros da UE enfrentarem problemas e desafios de certa forma idênticos. O estabelecimento da ELGPN foi uma iniciativa dos estados-membros da UE através do Método Aberto de Coordenação. Tem sido um mecanismo para a promoção da cooperação estruturada entre os países membros e projetos paralelos de colaboração internacional com interesses comuns.

Um dos objetivos do Programa de Trabalho de 2011–12 foi conseguir uma maior influência política da Rede nos processos de medidas de política da UE. Em 2011–12, a ELGPN foi convidada a contribuir para a implementação das iniciativas emblemáticas da Europa 2020 em redes relevantes e nos grupos temáticos conduzidos pela CE. Contudo, apesar do seu papel reconhecido no Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida 2011–13, a ELGPN não tem um canal específico para a intervenção direta no desenvolvimento de políticas. A consulta sobre documentos de medidas de política-chave tem sido frequentemente informal: por exemplo, através de contactos dos membros com entidades que têm um mandato nacional nos processos de políticas-chave (p. ex., comissões de educação ou comissões de emprego). O mandato presente não é claro e, neste aspeto, existem diferentes expectativas quanto ao papel da ELGPN entre os membros da Rede.

O Programa de Trabalho da ELGPN é aprovado em Sessão Plenária antes de ser submetido à Comissão Europeia e é formulado de modo a cobrir as atividades para o período contratual de dois anos. Na prática, durante a implementação do Programa de Trabalho, surgiram necessidades entre os membros

da Rede que exigiram reações imediatas no desenvolvimento de medidas de política da UE relacionadas com a orientação. Estes esforços no sentido de co-construir orientações políticas na Europa produziram algumas tensões potenciais entre os membros da Rede. Um dos desafios relaciona-se com as diferentes formas como nas diferentes línguas a orientação ao longo da vida é conceptualizada e a respetiva terminologia. As definições nacionais das diferentes atividades refletem as diferentes culturas, contextos institucionais, modos de prestação de serviços e perfis de competência dos técnicos. Uma vez que os países participantes se encontram em diferentes patamares no desenvolvimento de medidas de política e têm questões diversas a enfrentar, é por vezes difícil acordar propostas que vão ao encontro das necessidades de todos os membros da ELGPN. Por vezes, as tensões entre departamentos governamentais ou o nível de descentralização colocam restrições à efetiva implementação de medidas de política de orientação ao longo da vida coerentes. Para além do desenvolvimento de medidas de política de orientação a nível da UE, existe nalguns países um interesse crescente em criar agrupamentos transfronteiriços com interesses idênticos.

Os 'inputs' dos países membros da ELGPN às atividades da Rede variam. Os contributos de cada país nas atividades de 2011–12 são apresentados no Anexo 2. Os níveis de aceitação da ELGPN a nível nacional e os níveis de envolvimento nas atividades da ELGPN estão relacionados com a composição das delegações nacionais e o volume de trabalho dos representantes nacionais, assim como com a fase dos desenvolvimentos nacionais. Sempre que há uma alteração na composição das equipas nacionais

pode haver limitações ao seu contributo efetivo para as atividades da Rede, especialmente quando não há indicações para a gestão da transferência.

Alguns países indicaram que, por estarem numa fase relativamente precoce do desenvolvimento dos sistemas nacionais de orientação, sentiram que tinham aprendido mais com a ELGPN do que contribuíram. Contudo, algumas das questões que levantaram ajudaram a formular as discussões na ELGPN de forma frutuosa. Estes países tendem a querer um papel mais ativo da ELGPN nas políticas do que os países com uma história mais longa no desenvolvimento de políticas de orientação. Gostariam de ter mais apoio da ELGPN nas suas iniciativas nacionais. Para outros países, este tipo de papel ativo, p. ex., a definição de níveis mínimos de padrões de qualidade, pode ser entendido como pondo em causa a sua autonomia no desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida.

## Conclusões

A principal força da ELGPN continua a ser a sólida apropriação das suas atividades expressa pelas delegações nacionais. Construiu as suas infraestruturas e identificou objetivos para o desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida. A terceira fase da sua vida (2011–12) foi dedicada ao desenvolvimento de instrumentos concretos para ajudar os estados-membros da UE e os outros países participantes a promover políticas mais eficazes e mais bem informadas em relação à orientação ao longo da vida. De acordo com as respostas da avaliação dos seus membros, estes objetivos foram amplamente alcançados.



## Visão para o futuro

A orientação ao longo da vida é inerentemente 'transversal', no sentido em que está presente em diferentes sectores, em dois aspetos principais. A oferta de orientação ao longo da vida está presente no sector da educação, mercado de trabalho, social e da saúde, sob a alçada de diferentes ministérios e outras jurisdições (ensino básico e secundário, ensino superior, serviços públicos de emprego, parceiros sociais, sector do voluntariado, sector privado). Para além disso, um dos principais papéis destes serviços consiste em apoiar as pessoas a movimentar-se eficientemente entre os diferentes sectores ao longo do seu desenvolvimento pessoal e da sua carreira. As medidas de política de orientação ao longo da vida eficientes necessitam, por isso, de envolver diversas autoridades e parceiros.

Enquanto rede da iniciativa dos estados-membros, a ELGPN representa um grande progresso no apoio ao desenvolvimento de políticas nacionais de orientação ao longo da vida na Europa e uma forma inovadora do Método Aberto de Coordenação dentro da União Europeia (UE), que poderia ser aplicado também noutras áreas. Numa perspetiva mais ampla

das políticas da UE, a criação da ELGPN ajudou os decisores políticos a fazer face aos desafios que enfrentam no reforço das reformas nacionais através da implementação da estratégia Europa 2020, assim como dos instrumentos que apoiam a estratégia (incluindo o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), o Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET), e outros. O valor acrescentado da ELGPN não é diretamente visível para os cidadãos, mas beneficia-os através do impacto sobre como são desenvolvidos os sistemas nacionais de orientação ao longo da vida.

No desenvolvimento do Programa de Trabalho da ELGPN 2013–14, a estrutura de trabalho da Rede deverá ser modificada de acordo com as novas necessidades da Estratégia Europa 2020 e das suas sete iniciativas emblemáticas. Enquanto rede, a ELGPN deverá fomentar a implementação da Estratégia Europa 2020 na UE assim como nos estados-membros. Dos cinco indicadores 'de primeira linha', três (1,4,5) estão potencialmente relacionados diretamente com o futuro desenvolvimento de medidas de política e sistemas europeus de orientação ao

longo da vida, e apenas serão atingíveis se a orientação ao longo da vida for analisada enquanto elemento transversal entre os sectores governamentais da administração da UE assim como das estruturas governamentais dos estados-membros. A orientação ao longo da vida requer ações em múltiplos campos e deveria ser integrada nos principais programas de financiamento da UE e ser ouvida em todos os diálogos relevantes sobre políticas.

Os primeiros seis anos da ELGPN (2007–12) criaram uma colaboração ativa entre entidades governamentais e não-governamentais relevantes dos países membros e outras redes relevantes, assim como unidades relevantes de DG EAC e DG EMPL. O Programa de Trabalho da ELGPN 2011–12 desenvolveu um Kit de Recursos que pode ser utilizado nos países membros da Rede para apoiar o desenvolvimento e a implementação de medidas de política e sistemas europeus de orientação ao longo da vida e objetivos políticos, sociais e económicos relacionados. Com base na experiência anterior da ELGPN, o trabalho futuro concentrar-se-á em três atividades principais:

- disseminação e aplicação do Kit de Recursos em cada país membro, com o apoio de agrupamentos de outros países (Agrupamentos de Revisão de Políticas);
- trabalho orientado para os resultados dos Grupos de Tarefas Temáticas (GTT);
- revisão e continuação do desenvolvimento do Kit de Recursos, possivelmente para informar o desenvolvimento de um Quadro Europeu para o Desenvolvimento de Políticas e Sistemas de Orientação ao Longo da Vida.

Com base nos resultados da ELGPN e nos principais campos de ação da Estratégia Europa 2020 e das suas iniciativas emblemáticas, são sugeridas as seguintes tarefas possíveis para os GTT direcionados para os 'outputs':

- Produzir uma série de relatórios de análise de medidas de política sobre educação, forma-

ção emprego numa perspectiva de orientação ao longo da vida (continuação do trabalho idêntico conduzido no Programa de Trabalho 2011–12)

- Desenvolver um manual para decisores políticos que reúna as principais evidências existentes sobre o impacto dos serviços de orientação, e ofereça um guia com os elementos possíveis de quadros de responsabilização (com exemplos) em colaboração com o ICCDPP e outras redes de investigação relevantes fora da Europa (ver em baixo).
- Explorar a possibilidade de desenvolver um *Quadro Europeu para o Desenvolvimento de Políticas e Sistemas de Orientação ao Longo da Vida* incorporando possíveis indicadores, de modo a desenvolver a base técnica para este enquadramento e estabelecer um processo adequado na ELGPN usando o modelo do Método Aberto de Coordenação (MAC)

Outros GTT poderão produzir artigos encomendados sobre tópicos selecionados. Alguns exemplos:

- inclusão social, pobreza e o papel dos serviços de orientação ao longo da vida;
- solidariedade ativa/envelhecimento ativo e o papel das medidas de política de orientação ao longo da vida;
- novos instrumentos de mobilidade da UE (p. ex., EQF, ECVET, ECTS, ESCO, Europass) e o papel da orientação ao longo da vida na familiarização dos utentes com estes instrumentos;
- o papel da orientação ao longo da vida nas medidas de política no âmbito do abandono escolar precoce (prevenção, intervenção, compensação);
- financiamento (como é financiada a orientação ao longo da vida, e por quem);
- línguas e conceitos (conceptualização dos termos principais relacionados com a orientação ao longo da vida em diferentes línguas europeias, e como isso reflete diferentes visões

do conceito de orientação ao longo da vida e as medidas de política, estruturas e serviços necessários para a sua operacionalização; a relacionar com um léxico multilingue para acompanhar uma futura versão revista do Glossário da ELGPN).

Para manter a qualidade dos produtos da Rede, cada um destes grupos irá necessitar de apoio técnico de consultores externos.

O Simpósio Internacional sobre Desenvolvimento de Carreira e Políticas Públicas (Budapeste, 5–7 de dezembro de 2011) incitou a ELGPN a reforçar as ligações entre os estados-membros da UE e iniciativas internacionais paralelas sobre o desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida. Como foi recomendado pelo Simpósio, o GTT sobre o impacto das evidências (ver acima) poderia desenvolver um manual para decisores políticos em colaboração com o ICCDPP e outras redes de investigação relevantes fora de Europa. A ELGPN poderia também encorajar a OCDE e/ou Cedefop a repetir as revisões aos estados realizadas em 2001-03, tirando partido de outras fontes de informação que estão agora disponíveis. O trabalho preparatório para estas revisões poderia ser realizado em 2013, permitindo uma série inicial de revisões a efetuar em 2014, com a possibilidade de alargar estas revisões à maioria dos países membros no Programa de Trabalho subsequente de 2015–16. A ELGPN deveria também trabalhar em estreita colaboração com a Comissão Europeia para avaliar a possibilidade de cooperação com a OCDE em relação aos resultados do PISA e PIACC.

Como princípios-chave para o seu trabalho futuro, a Rede deverá garantir o acesso às suas atividades a todos os países membros e manter o seu forte empenhamento nas atividades e sentido de pertença. Existe um largo consenso quanto ao apoio, de natureza transversal, da orientação ao longo da vida, enquanto se reforça o seu impacto nas medidas de política dos sectores-chave relacionados. A ELGPN deve procurar reforçar o seu papel na participação em processos de políticas da UE.

A Comissão Europeia manterá a sua subvenção à Rede através do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida durante 2013–14. O desafio para a ELGPN consiste em demonstrar o valor da continuação da sua existência através do impacto no desenvolvimento de políticas. A Comissão indicou a sua intenção em realizar uma avaliação externa da Rede durante 2013. Os resultados serão úteis para a revisão do futuro da ELGPN, incluindo a sua estrutura e objetivos.

Na fase seguinte do trabalho da ELGPN será importante identificar todos os instrumentos, medidas, redes paralelas e iniciativas relevantes envolvendo o DG EAC e o DG EMPL, para que estas se possam ligar às políticas de orientação ao longo da vida a nível da UE e dos estados-membros. A orientação ao longo da vida até agora tem tendido a ser uma ideia abstrata, embora as políticas de educação, emprego e inclusão social a tenham tratado frequentemente. O desenvolvimento de um Quadro Europeu para o Desenvolvimento de Políticas e Sistemas de Orientação ao Longo da Vida poderia ajudar ao seu estabelecimento enquanto espaço político por direito próprio.

## Anexo 1: Composição das delegações nacionais e elementos de contacto na ELGPN 2011–12

		Ministério da educação ou Agência nacional (EDU)	Ministério do trabalho ou emprego (TRA)	Ministério dos assuntos sociais (SOC)	Fórum Nacional (Fórum)	Euro-guidance (EG)	Outros (Outros)
Alemanha	DE	2			1		
Áustria	AT	1	1				5
Chipre	CY	3	2				
Croácia	HR	3	3				
Dinamarca	DK	3			2		
Eslováquia	SK	1		1		1	
Eslovénia	SL	1					3
Espanha	SP	4					
Estónia	EE	1		1			1
Finlândia	FI	1	1				1
França	FR	5					
Grécia	EL						2
Hungria	HU	1	2				1
Irlanda	IE						2
Islândia	IS	1					2
Itália	IT		1				2
Letónia	LV	2	1	1			1
Lituânia	LT	1	2			1	
Luxemburgo	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Noruega	NO	1	1				4
Países Baixos	NL	1				3	
Polónia	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Reino Unido	UK	3					1
República Checa	CZ	1	1				1
Roménia	RO		1				1
Suécia	SE	2	1				
Turquia	TR	3					
Bélgica (Obs.)	BE	1					
Bulgária (Obs.)	BG	1					
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

## Anexo 2: Contributo dos países membros para as atividades ELGPN 2011–12

		AT1 Competências de gestão de carreira	AT2 Acesso	AT3 Cooperação e coordenação	AT4 Qualidade	Grupo de Trabalho	Grupo de Direção da ELGPN	Organização reunião plenária da ELGPN
Alemanha	DE	x	x		x			
Áustria	AT	x	x	x,LC		x		
Chipre	CY			x, FV		TGM	x	x
Croácia	HR	x		x,				
Dinamarca	DK	x	FV	SM	x	TGM	x	x
Eslováquia	SK	x	x					
Eslovénia	SL	x			x			
Espanha	SP		x	x			x	
Estónia	EE		x		x,FV			
Finlândia	FI	x	x			x	x	
França	FR	x, FV	x, LC			x		
Grécia	EL			x	x	x		
Hungria	HU				x, LC	x, TGM	x	x
Irlanda	IE	x			x,SM			
Islândia	IS		x, LC		x	x		
Itália	IT	x		x				
Letónia	LV	x	x			x		
Lituânia	LT	x			x			
Luxemburgo	LU	x			x, FV	x		
Malta	MT	x,SM						
Noruega	NO	x	x	x, FV	x			
Países Baixos	NL		x, FV		x			
Polónia	PL		x,SM	x			x	x
Portugal	PT	x, FV			x			
Reino Unido	UK	x	x		x			
República Checa	CZ	x,LC	x			x		
Roménia	RO			x				
Suécia	SE	x			x			
Turquia	TR		x	x				
Bélgica (Obs.)	BE	x	x	x	x			
Bulgária (Obs.)	BG	x	x	x				
Rede SPE						x		
ETF						x		
ETUC						x		
Euroguidance						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

<sup>1</sup> LC= Lead country (país líder), FV= Field visit host (organizador de visita de estudo), SM= Synthesis meeting host (organizador de reunião de síntese), TGM= Task group meeting host (organizador de reunião do 'Task Group')



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

**O OBJETIVO DESTA RELATÓRIO SÍNTESE** é apresentar os resultados da Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) durante 2011–12, aos decisores políticos e parceiros relevantes tanto a nível Europeu como nacional. Existe também um relatório completo disponível.

A ELGPN representa um grande avanço no apoio ao desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida na Europa. A ELGPN tem atualmente 29 países membros (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) e dois outros países observadores (BE, BG). Os países participantes nomeiam os seus representantes na Rede e são encorajados a incluir representantes governamentais e não-governamentais. Enquanto rede da iniciativa dos Estados-Membros, representa uma forma inovadora do Método Aberto de Coordenação dentro da União Europeia (UE).

Este relatório descreve o trabalho realizado pela ELGPN durante 2011–12, incluindo a avaliação do seu impacto ao nível dos países-membros. Os Membros relataram que a participação na Rede enriqueceu a sua sensibilização quanto a possíveis respostas a desafios comuns e lhes deu uma nova visão e perspetiva sobre a oferta de serviços nacionais. Uma das principais forças da Rede tem sido o forte domínio das suas atividades, como indicaram as delegações nacionais. O relatório analisa também os desenvolvimentos relevantes de políticas ao nível da UE e esboça uma visão para o futuro. Em particular, indica as diretrizes da Estratégia Europa 2020 que são relevantes para a orientação ao longo da vida, incluindo os seus objetivos principais e iniciativas emblemáticas.

