



Programa de
Aprendizagem ao
Longo da Vida

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

RELATÓRIO SOBRE O TRABALHO DA REDE EUROPEIA PARA AS POLÍTICAS DE ORIENTAÇÃO AO LONGO DA VIDA 2011–12



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

ELGPN

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

Relatório sobre o trabalho da Rede Europeia para as
Políticas de Orientação ao Longo da Vida 2011–12



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

Autores: 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 978-972-742-372-9

Lisboa 2014

Índice

Nota síntese.....	7
Agradecimentos.....	11
Secção 1: Estrutura, processos e atividades da ELGPN 2011–12.....	13
1.1 Origens.....	13
1.2 Fundamentação e implementação do Programa de Trabalho de 2011–12.....	14
1.3 Estratégia de Avaliação.....	15
1.4 Principais Resultados 2011–12.....	16
Secção 2: Relatórios das Áreas de Trabalho.....	18
2.1 Área de Trabalho 1 (Competências de Gestão de Carreira).....	18
2.1.1 Atividades.....	18
2.1.2 Principais conclusões.....	19
2.1.3 Relação com as outras AT.....	21
2.1.4 Desenvolvimentos futuros.....	22
2.2 Área de Trabalho 2 (Facilitar o acesso).....	23
2.2.1 Atividades.....	23
2.2.2 Principais conclusões.....	23
2.2.3 Relação com as outras AT.....	25
2.2.4 Desenvolvimentos futuros.....	25
2.3 Área de Trabalho 3 (Cooperação e Coordenação).....	27
2.3.1 Atividades.....	27
2.3.2 Principais conclusões.....	27
2.3.3 Relação com as outras AT.....	28
2.3.4 Desenvolvimentos futuros.....	29

2.4	Área de Trabalho 4 (Garantia de Qualidade e Evidências).....	30
2.4.1	Atividades.....	30
2.4.2	Principais conclusões.....	31
2.4.3	Relação com as outras AT.....	32
2.4.4	Desenvolvimentos futuros.....	33
Secção 3: Desenvolvimento de medidas de Política da UE.....		34
3.1	Sinopse.....	34
3.2	Ensino básico e secundário.....	37
3.2.1	Principais desenvolvimentos.....	37
3.2.2	Envolvimento da ELGPN.....	38
3.2.3	Passos seguintes.....	39
3.3	Ensino Profissional (EP).....	41
3.3.1	Principais desenvolvimentos.....	41
3.3.2	Envolvimento da ELGPN.....	42
3.3.3	Passos seguintes.....	43
3.4	Ensino superior.....	44
3.4.1	Principais desenvolvimentos.....	44
3.4.2	Envolvimento da ELGPN.....	45
3.4.3	Passos seguintes.....	45
3.5	Formação de adultos.....	46
3.5.1	Principais desenvolvimentos.....	46
3.5.2	Envolvimento da ELGPN.....	47
3.5.3	Passos seguintes.....	47
3.6	Sector do emprego.....	49
3.6.1	Principais desenvolvimentos.....	49
3.6.2	Grandes objetivos da Europa 2020.....	50
3.6.3	Envolvimento da ELGPN.....	51
3.6.4	Passos seguintes.....	51
3.7	Inclusão social.....	52
3.7.1	Principais desenvolvimentos.....	52
3.7.2	Envolvimento da ELGPN.....	53
Secção 4: Avaliação.....		54
4.1	Estratégia de avaliação.....	54
4.2	Administração da rede.....	55
4.3	Resultados da participação nas atividades temáticas.....	55
4.4	Relevância dos 'outputs' da ELGPN 2012.....	56
4.5	Impacto a nível nacional.....	58
4.6	A ELGPN enquanto rede da iniciativa dos estados membros.....	60
4.7	Conclusões.....	61
Secção 5: Visão para o futuro.....		62
Anexos		
Anexo 1:	Composição das delegações nacionais e elementos de contacto na ELGPN 2011-12.....	66
Anexo 2:	Contributo dos países membros para as atividades ELGPN 2001-12.....	72
Anexo 3:	Reuniões da ELGPN 2011-12.....	73
Anexo 4:	Desenvolvimento atual dos mecanismos de coordenação e cooperação nacionais.....	75

Anexo 5: Desenvolvimento do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade	76
Anexo 6: Desenvolvimento de um Inventário de Impactos dos Serviços de Carreira	78
Anexo 7: Desenvolvimento das Diretivas sobre Competências de Gestão de Carreira	83
Anexo 8: Fatores de sucesso na implementação das políticas de Competências de Gestão de Carreira	85
Anexo 9: Legislação nacional sobre orientação ao longo da vida	88
Anexo 10: Valor acrescentado percebido pelos países membros da ELGPN.....	91

Nota síntese

A Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) pretende apoiar os estados-membros da União Europeia (e países vizinhos elegíveis no Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida) e a Comissão Europeia no desenvolvimento da cooperação Europeia em orientação ao longo da vida nos sectores da educação e emprego. O seu objetivo é promover o desenvolvimento dos sistemas e da cooperação ao nível dos países-membros na implementação das prioridades identificadas nas Resoluções da UE sobre Orientação ao Longo da Vida (2004;2008). A rede foi fundada pelos estados-membros; a Comissão apoia as suas atividades ao abrigo do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida. Enquanto rede-da-iniciativa-dos-estados-membros, representa também uma forma inovadora do Método Aberto de Coordenação dentro da União Europeia (UE) que poderá ser também aplicada noutras áreas.

A ELGPN foi formalmente estabelecida em dezembro de 2007; durante 2008 as suas atividades centraram-se sobretudo no estabelecimento das suas estruturas e processos. O seu primeiro grande programa de trabalho foi implementado em 2009–10. O

presente relatório cobre as suas atividades durante o segundo programa de trabalho, em 2011–12.

A Secção 1 esboça a estrutura, processos e atividades da ELGPN. Descreve as suas origens e evolução, a fundamentação para o programa de trabalho 2011–12 e os processos através dos quais foi implementado. Refere que, embora mantendo uma abordagem transversal e transectorial ao desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida, um dos objetivos principais tem sido o aprofundamento das interfaces com seis políticas sectoriais em particular (ensino básico e secundário; ensino profissional; ensino superior; formação de adultos; emprego; inclusão social) e a passagem do trabalho conceptual para a implementação de políticas, com uma cooperação mais estruturada através dos quatro temas transversais da ELGPN (competências de gestão de carreira; acesso; qualidade e evidências; cooperação e coordenação). Prossegue com a apresentação da estratégia de avaliação adotada e os principais resultados do trabalho colaborativo. Estes incluem, nomeadamente, um Kit de Recursos para ajudar os decisores políticos e outros parceiros na revisão dos serviços orientação ao longo da vida disponíveis no

seu país ou região, na identificação de questões que requerem atenção e de lacunas a preencher, a partir das práticas de outros países europeus.

A Secção 2 relata o trabalho das quatro Áreas de Trabalho da ELGPN. Cada secção engloba quatro subsecções: atividades; principais conclusões; relação com as outras AT; e desenvolvimentos futuros.

A Secção 2.1 relata a atividade da Área de Trabalho 1 sobre competências de gestão de carreira (CGC). As principais conclusões referem:

- As CGC não podem resolver problemas estruturais relacionados com a competitividade, mas podem desempenhar um papel numa série de áreas relacionadas com a empregabilidade, produtividade e modernização económica. Podem também contribuir para o estabelecimento de um equilíbrio saudável entre a vida e o trabalho.
- 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 educar *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.

A Secção 2.2 relata a atividade da Área de Trabalho 2 sobre o acesso. As conclusões principais incluem:

- A importância da validação da aprendizagem não-formal e informal é agora amplamente reconhecida, mas o nível de implementação é variável. Do mesmo modo, embora a necessidade de serviços de orientação nestes processos seja bem compreendida, na maioria dos casos o apoio da orientação necessita ainda de ser

desenvolvido e, quanto muito, está ainda em curso. Os técnicos de orientação devem ser dos principais impulsionadores do processo de validação.

- Os serviços têm que estar acessíveis em diferentes sítios e em diferentes localidades, recorrendo à utilização de recursos mais centralizados. Da mesma forma, é importante melhorar a prestação de serviços de orientação a nível nacional, regional e local que permita uma abordagem integrada e abrangente da inclusão social, cidadania ativa, aprendizagem ao longo da vida, pleno emprego, e futuras competências e qualificações.
- Embora os serviços mais tradicionais sejam amplamente 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, acolher, telefonar e ver) deveriam estar disponíveis, para que a oferta de serviços de orientação em geral seja 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 Secção 2.3 relata a atividade da Área de Trabalho 3 sobre cooperação e coordenação. As principais conclusões incluem:

- Na sua oferta de orientação ao longo da vida, a maioria dos países europeus enfrenta o desafio da fragmentação e sectorização. Os serviços tendem a funcionar em silos estruturais. Apesar disso, são responsáveis por disponibili-

zar intervenções de orientação numa perspetiva ao longo da vida, o que idealmente implicaria um sistema de orientação ao longo da vida coerente e homogéneo. De momento, mais do que uma realidade, na maior parte dos países isto é uma visão para o futuro.

- Existem ainda algumas dificuldades básicas em muitos países em persuadir os diferentes ministérios com diferentes agendas a cooperar, para não falar da coordenação de esforços de modo transectorial.
- Apesar disto, a maioria dos países europeus já desenvolveu fóruns nacionais de orientação ao longo da vida ou outros mecanismos de cooperação e coordenação. Estes podem servir de mecanismos para melhorar a coerência e evitar sobreposições. Precisam de ser complementados por mecanismos similares a nível regional e local.
- Tais mecanismos assumem formas muito diferenciadas em diferentes países, nomeadamente no equilíbrio que adotam entre a comunicação, cooperação e coordenação, e entre as abordagens reativas, críticas e proactivas.

A Secção 2.4 relata a atividade da Área de Trabalho 4 sobre qualidade e evidências. As conclusões principais incluem:

- O equilíbrio entre a garantia de qualidade e as evidências deve ser fortemente influenciado por um pequeno número de elementos de qualidade, indicadores e critérios de avaliação, 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 desenvolvido pela ELGPN: competências dos técnicos; envolvimento do cidadão/utente; oferta e melhoria de serviços; relação custo-benefício para os governos; e custo-benefício para as pessoas.
- Há uma necessidade urgente de aperfeiçoar o conhecimento e a compreensão de políticas

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, aumentar a responsabilização financeira institucional e criar transparência na perspetiva do cidadão. Esta última é frequentemente negligenciada tanto pelos decisores políticos como pelos serviços que disponibilizam intervenções de orientação.
- 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 políticas e práticas de orientação ao longo da vida. Contudo, existe ainda uma escassez de dados relativos a custos e benefícios, trabalhados para análise por grupo (s) alvo e/ou tipos específicos de intervenção. Tem que se aprender com a experiência de outros organismos no desenvolvimento de dados mais robustos.

A Secção 3 relata o desenvolvimento das políticas da UE relacionadas com a orientação ao longo da vida. Descreve as diretrizes da Estratégia Europa 2020 que são relevantes para a orientação ao longo da vida incluindo os seus objetivos principais e iniciativas emblemáticas. Neste âmbito, as prioridades relevantes incluem:

- 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.

Os documentos e ações sobre políticas-chave são depois delineados em detalhe, em relação ao ensino básico e secundário (Secção 3.2), ensino profissional (Secção 3.3), ensino superior (Secção 3.4), formação de adultos (Secção 3.5) emprego (Secção 3.6) e inclusão social (Secção 3.7). Cada secção inclui comentários sobre o envolvimento da ELGPN e novos desenvolvimentos possíveis.

A Secção 4 relata a estratégia de avaliação da ELGPN e os principais resultados da avaliação em relação a cinco áreas: a administração da Rede; resultados das áreas de trabalho; relevância dos 'outputs' da ELGPN 2012; impacto a nível nacional; e a ELGPN enquanto Rede da iniciativa dos estados-membros. Indica que, embora tenham sido avançadas algumas sugestões para o seu aperfeiçoamento, os membros da ELGPN estão muito satisfeitos com a administração e a intervenção da Rede e com os resultados do seu trabalho em geral. Também comentaram positivamente o impacto da ELGPN a nível nacional, embora a natureza deste impacto varie consoante os países. Um dos principais pontos fortes da Rede, expresso pelas delegações nacionais foi o envolvimento nas suas atividades.

A Secção 5 oferece uma visão para o futuro que enquadre o programa de trabalho seguinte (2013-14). Propõe que a estrutura de trabalho da Rede deve ser modificada de acordo com as novas prioridades da Estratégia Europa 2020 e das suas iniciativas emblemáticas. Em particular, a nova fase de trabalho da ELGPN deverá concentrar-se em três atividades principais:

- disseminação e aplicação do Kit de Recursos em cada estado membro, com o apoio de agrupamentos países (Agrupamentos de Revisão de Políticas);
- Grupos de Trabalho Temáticos orientados para os 'outputs';
- revisão e posterior desenvolvimento do Kit de Recursos, possivelmente para suportar o desenvolvimento de um Quadro Europeu para o Desenvolvimento de Políticas e Sistemas de Orientação ao Longo da Vida, que poderá ajudar a estabelecer a orientação ao longo da vida enquanto área de políticas por direito próprio.

Para além disto, a Comissão manifestou a sua intenção em conduzir uma avaliação externa da Rede durante 2013. Os resultados serão úteis para a revisão do futuro da ELGPN, incluindo a sua estrutura e objetivos.

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 das Visitas de Estudo das Áreas de Trabalho, com os seus exemplos de políticas nacionais e estudos de caso, para o 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 das 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 Área de Trabalho, 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 memorandos e documentos prévios de suporte às 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^a. 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



Secção 1: Estrutura, processos e atividades da ELGPN 2012¹

1.1 Origens

A Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) foi criada em 2007, com o objetivo de apoiar os seus 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 em orientação ao longo da vida nos sectores da educação e trabalho. A reunião inaugural para a criação da rede decorreu em Helsínquia a 7 e 8 de maio de 2007. As delegações dos estados-membros foram convidadas a esclarecer as suas intenções e expectativas em relação à rede. Um total de 23 países esteve presente na reunião, juntamente com representantes da Comissão, FEDORA, a Associação Internacional para a Orientação Escolar e Profissional – *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG), o Centro Internacional de Políticas Públicas e Desenvolvimento de Carreira

– *International Centre for Career Development and Public Policy* (ICCDPP), e os Parceiros Sociais Europeus. Os países participantes acordaram na criação da ELGPN e em participar na rede como membros ou observadores, sujeitos a confirmação escrita. As entidades Europeias e internacionais presentes expressaram a sua vontade em prosseguir com o seu apoio e envolvimento no processo. Mais tarde, tanto o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional – *European Centre for the Development of Vocational Training* (Cedefop) como a Fundação Europeia de Formação – *European Training Foundation* (ETF) manifestaram a sua vontade em cooperar com a nova Rede. A ELGPN foi finalmente oficializada através de um contrato entre o Coordenador da Rede e a DG EAC da Comissão, em dezembro de 2007.

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,

¹ Esta secção foi preparada pelo Dr. Raimo Vuorinen.

NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR), e 2 países observadores (BE, BG). A composição das suas delegações é descrita no Anexo 1. 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 (SPE) – *Public Employment Services* (PES) Network, a *Euroguidance*, a Confederação Europeia de Sindicatos – *European Trade Union Confederation* (ETUC) e o Fórum Europeu da Juventude – *European Youth Forum*.

Durante as suas 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 Finlândês da Universidade de Jyväskylä da coordenação. Este núcleo coordena a Rede e apoia a implementação das suas atividades. Os membros da ELPGN nomeiam um Grupo de Direção (*Steering Group*) com seis membros para assegurar a gestão efetiva da Rede e apoiar o Coordenador 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.

1.2 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 2008: competências de gestão de carreira; acesso, incluindo a acreditação de aprendizagens anteriores pela experiência (*accreditation of prior experiential learning* – APEL); mecanismos de coordenação e cooperação no desenvolvimento de sistemas e políticas de orientação; e a garantia de qualidade e evidências para o desenvolvimento de políticas e sistemas. O Relatório de Acompanhamento de 2009² delineou os resultados principais das áreas de trabalho da Rede e relacionou a Rede com os decisores políticos que a influenciam. O relatório indicou também as implicações para o trabalho futuro da ELGPN.

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 maioria dos países-membros da ELGPN. O reconhecimento da necessidade de aperfeiçoar, antecipar e adequar as competências ao mercado de trabalho surge na maioria dos mais recentes documentos 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 do desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida, a ELPGN analisou como a orientação,

² ELGPN (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10*. <http://elgpn.eu>.

enquanto elemento transversal integrante, pode contribuir para o desenvolvimento das políticas da UE em seis áreas-chave em particular: ensino básico e secundário, ensino profissional, ensino superior, formação de adultos, emprego e inclusão social. O objetivo tem sido o aprofundar das interfaces com estas áreas de políticas e deslocar as atividades da ELGPN de um trabalho conceptual para a implementação de políticas, com uma cooperação mais estruturada entre as áreas.

A relação 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 política transectorial; a Área de Trabalho 1 (competências de gestão de carreira) centra-se nos resultados desejados para os cidadãos; e a outra parte da Área de Trabalho 4 (base de evidências) centra-se nos resultados desejados ao nível político.

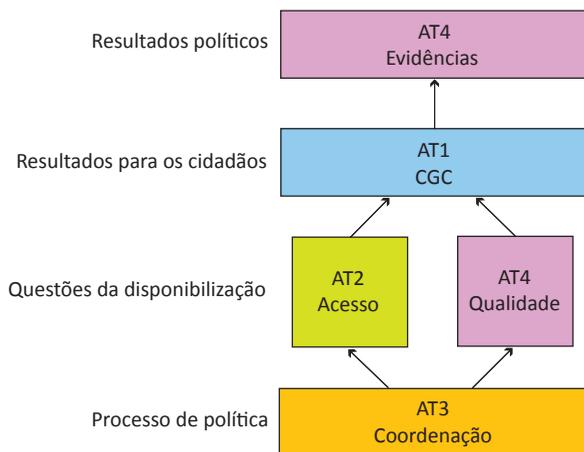


Figura 1: Modelo indicador da relação entre as Áreas de Trabalho

Estas quatro áreas temáticas têm sido implementadas através de um processo consistente. Em cada uma das Áreas de Trabalho participaram entre 14 a 22 países,

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 (ver Anexo 3). 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 políticas e práticas nacionais e sobre as suas expectativas e aspirações sobre o tema. As visitas de estudo ofereceram ainda oportunidade aos países organizadores de influenciar as suas próprias práticas e políticas e de envolver os decisores políticos chave nestes processos. Também foi destinado um espaço de tempo ao desenvolvimento dos 'outputs' da ELGPN 2011–12.

O Programa de Trabalho 2011–12 da ELGPN incluiu ainda um Grupo de Trabalho, com dois subgrupos com diferentes tarefas. O subgrupo (a) centrou-se na análise das políticas 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.

1.3 Estratégia de Avaliação

A avaliação interna da ELGPN foi realizada durante a terceira fase de 2011–12. A Comissão Europeia propôs uma avaliação externa da Rede mais detalhada em 2013. Para o presente Relatório de Acompanhamento a ELGPN adotou uma abordagem de avaliação baseada na comunidade, que pretende encorajar a participação ativa de todos os representantes e parceiros no processo de avaliação, com o objetivo principal de apoiar o desenvolvimento contínuo da Rede. Um outro objetivo para a avaliação 2011–12 foi a análise do papel da ELGPN no desen-

volvimento de políticas, especialmente a interação entre os estados-membros da UE, e entre os estados-membros e a Comissão, no contexto de uma rede de políticas europeias dirigida pelos estados-membros e apoiada pela União Europeia. Prestou-se atenção ao Método Aberto de Coordenação como um dos principais instrumentos da UE na condução de políticas. A avaliação (ver Secção 4) pretendeu identificar algumas das questões-chave, processos, dinâmicas e tensões potenciais que surgem, com o esforço de co-construção de diretrizes políticas na Europa.

1.4 Principais Resultados 2011–12

Durante o Programa de Trabalho da ELGPN 2011–12, o principal objetivo foi a produção de um Kit de Recursos para decisores políticos, que os ajude a eles e os outros parceiros a rever a oferta de orientação ao longo da vida existente no seu país ou região, a identificar questões que requeiram atenção e lacunas a preencher, com referência a práticas de outros países europeus. O objetivo deste Kit de Recursos é apoiar a revisão de políticas e dos processos de aprendizagem entre pares, tanto no próprio país como entre os diferentes países. É publicado juntamente com este relatório como um documento autónomo e foi discutido durante a 4ª Conferência Europeia sobre Políticas de Orientação ao Longo da Vida (24 de outubro 2012) organizada ao abrigo da Presidência Cipriota da UE. Outros resultados do Programa de Trabalho incluíram os Estudos Preliminares encomendados pela ELGPN sobre flexisegurança³ e sobre desemprego jovem⁴, assim como um glossário da ELGPN sobre desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida. Todos estão disponíveis no sítio da ELGPN.

A nível nacional, os membros da ELGPN indicaram exemplos do impacto e do valor acrescentado no desenvolvimento das suas políticas nacionais de orientação (ver Anexo 10). Partilharam ativamente as suas experiências no desenvolvimento de serviços de orientação 'online' e no desenvolvimento de estratégias nacionais ou outros documentos sobre orientação ao longo da vida. Têm surgido também evidências de progressos no desenvolvimento de mecanismos de coordenação nacionais (ver Anexo 4)

No contexto da Europa 2020 e de outras políticas da UE para a educação, formação e emprego, a ELGPN procurou ter um maior impacto nas áreas relevantes de políticas ao nível dos países-membros e da UE, e desenvolver instrumentos e processos mais robustos para ajudar os países membros na implementação e no desenvolvimento das políticas. Neste sentido, a ELGPN tem reforçado a sua participação e cooperação com diferentes grupos de trabalho no processo de desenvolvimento de políticas da UE nos sectores da educação e do emprego. Na Secção 3 é disponibilizada uma revisão dos processos e documentos relevantes de políticas da UE. Ao estabelecer um fórum de diálogo sobre orientação ao longo da vida, enquanto tema transversal a diferentes sectores, a ELGPN agiu como perscrutora 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 impulso para o desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida nos 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 da Associação Internacional para a Orientação Escolar e Profissional (IAEVG), se fortaleçam as ligações entre a ELGPN e outros países presentes no simpósio, para permitir que as estruturas e processos de estreita colaboração da ELGPN sejam enriquecidos com as práticas de

³ Sultana, R. (2011). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Estudo Preliminar encomendado pela ELGPN.

⁴ Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). *Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand*. Estudo Preliminar encomendado pela ELGPN

outros países fora da Europa, com proveito mútuo. Recomendou também que essas ligações deveriam incluir e ir ainda para além da partilha de instrumentos e publicações da ELGPN – reconhecendo que as boas práticas se baseiam na aprendizagem partilhada e não na importação de modelos.

A descrição detalhada das atividades das Áreas de Trabalho está disponível na Secção 2, e as ligações da ELGPN com os processos de medidas de política da UE na Secção 3. A Secção 4 cobre a avaliação dos resultados-chave e a perceção do impacto da Rede. As implicações para o futuro da ELGPN são apresentadas na Secção 5.



Secção 2: Relatórios das Áreas de Trabalho

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

Países participantes: AT, CZ, DE, DK, FI, HR, IT, LT, LV, LU, MT, NO, PT, SI, SK

País organizador: CZ

Consultor: Professor Dr. Ronald Sultana

2.1.1 Atividades

Os membros da AT1 prosseguiram a sua reflexão sobre vários aspetos das Competências de Gestão de Carreira (CGC), alargando a discussão 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:

- Uma maior ênfase nas questões relacionadas com políticas ao considerar as CGC em diferentes sectores e contextos.
- A identificação de diretrizes para o desenvolvimento das CGC, de modo a auxiliar os países membros no desenvolvimento dos seus próprios programas e referenciais de CGC.
- Um estudo aprofundado dos elementos chave que facilitam ou prejudicam a implementação de programas de desenvolvimento de CGC, conduzindo à identificação das condições políticas que devem ser criadas para a implementação com sucesso de programas de CGC.
- Uma atenção especial ao desenvolvimento de CGC com adultos, no contexto do Serviço Público de Emprego, e enquanto intervenção disponibilizada pelos empregadores e sindicatos.
- Centrar a atenção sobre os programas de CGC desenvolvidos no contexto do ensino superior, incluindo as universidades.
- Uma reflexão sobre a formação dos profissionais de orientação e outros envolvidos no desenvolvimento de CGC.

Tendo abordado, tanto as questões dos programas como do desenvolvimento durante a primeira fase de atividades da ELGPN, a atenção seria agora concentrada na avaliação dos resultados da intervenção das CGC.

Realizaram-se três reuniões da AT1 durante este período:

- Decorreu em Lisboa um primeiro evento de aprendizagem entre pares, em 28–29 de março de 2011. Os membros viram os exemplos Português e internacionais sobre como as CGC foram promovidas no contexto do ensino superior, com um contributo do FEDORA (Fórum Europeu de Orientação no Ensino Superior). Os responsáveis pela formação de técnicos de orientação partilharam informações sobre os seus programas e desafios. O contributo do Serviço Público de Emprego na promoção das CGC foi também discutido. Para além disso, o papel dos empregadores na promoção das CGC foi discutido com o representante de uma confederação patronal.
- Um segundo encontro decorreu em Toulouse a 14–15 de novembro de 2011. Os membros partilharam exemplos de práticas interessantes relacionadas com o uso de portfólios de reflexão para apoio ao desenvolvimento das CGC, e enquanto instrumento para avaliação do seu domínio, particularmente em ambientes educativos, incluindo universidades.
- A reunião de síntese decorreu em Malta em 27–28 de março de 2012. Os membros discutiram dois contributos principais produzidos pelos grupos de trabalho: as Diretivas para o Desenvolvimento de Competências de Gestão de Carreira (para uma descrição do desenvolvimento destas Diretivas, ver anexo 7) e o Estudo Temático sobre Fatores de Sucesso na Implementação de Políticas de CGC (ver Anexo 8). Para além disso, deram também algum feedback em relação ao Kit de Recursos e ao Relató-

rio de Acompanhamento da ELGPN e fizeram algumas propostas quanto ao futuro programa de trabalho da Rede.

2.1.2 Principais conclusões

Em relação à natureza das CGC:

- As CGC são importantes e podem ser úteis, mas não podem resolver os problemas estruturais relacionados com a competitividade. Podem, no entanto, ter um papel numa variedade de áreas, incluindo as que normalmente não são consideradas em 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 da produtividade, e essenciais ao processo de modernização económica. As CGC também contribuem para o estabelecimento de um equilíbrio saudável entre a vida e o trabalho, e não se devem concentrar apenas sobre o emprego excluindo os outros aspetos da vida.

Em relação ao desenvolvimento de um referencial de 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 no contexto do ensino superior:

- As competências de gestão de carreira devem ser consideradas no âmbito 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.
- Os serviços aos estudantes – particularmente 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 desenvolvimento, 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 a cooperação com as entidades empregadoras. Estas relações conduzem a novos tipos de ambientes de aprendizagem que propiciam uma aprendizagem autorreflexiva e relacionada com o trabalho, sustentada pelas CGC.

Em relação às CGC no 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 que, com conhecimentos mais diferenciados, desenvolvem intervenções mais profundas de orientação, que normalmente estão mais centrados na avaliação pessoal, na definição de planos de carreira,

ou no desenvolvimento de percursos profissionais a longo prazo. Estes últimos requerem uma formação específica de modo a conseguir desenvolver as CGC de modo mais eficiente.

- No 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, tais como a cidadania ativa, ou as competências ao nível da criatividade e análise crítica, são também importantes.
- As CGC básicas que permitem a quem está desempregado aceder ao mercado de trabalho são: domínio da leitura, escrita e matemática, iniciativa, criatividade, capacidade de se autodirigir na procura de oportunidades, persistência, flexibilidade e adaptabilidade, otimismo, arriscar, saber trabalhar em equipa, e ter disponibilidade para aprender.
- Em alguns contextos nacionais, o Serviço Público de Emprego disponibiliza intervenções de orientação para todas as idades estabelecendo um padrão formal ou implícito de desenvolvimento de 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 sobre o desenvolvimento das CGC e respetivas metodologias de trabalho. É igualmente importante que os técnicos do serviço público de emprego trabalhem a partir das CGC que já foram desenvolvidas pelos técnicos e professores do sector da educação.

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

- Existe uma deslocação sensível da abordagem subjacente à formação dos técnicos de uma perspetiva baseada sobretudo na psicologia para uma perspetiva mais construtivista e multidisciplinar.

- A ‘empregabilidade’ deveria ser um conceito central na formação dos técnicos de orientação, apoiando a combinação das abordagens organizacionais e individuais, e sublinhando a importância das competências para a vida e não apenas para o trabalho.

Em relação à avaliação das CGC:

- Na avaliação 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 esta avaliação, uma vez que facilitam a reflexão crítica por parte dos indivíduos (jovens ou adultos), centram-se mais no processo do que meramente nos resultados e possibilitam oportunidades de os indivíduos interagirem com outros e partilharem experiências profissionais interessantes. Para além disso, os portfólios ajudam a centralizar a informação e a reflexão num espaço ‘físico’, possibilitando aos indivíduos uma coerência na pesquisa de informação relacionada com o emprego.
- Alguns portfólios procuram olhar para o desenvolvimento com uma perspetiva ao longo da vida. Estas abordagens ‘ao longo da vida’ podem apoiar as práticas de orientação que valorizam as 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, permanece um desafio. Há uma necessidade de políticas transectoriais integradas que permitam o uso de portfólios como instrumento para o desenvolvimento das CGC numa perspetiva “ao longo da vida”.

- Os portfólios 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 promoção da Acreditação de Aprendizagem Prévia (AAP).
- Existem desafios éticos consideráveis em relação a questões de acesso ao material do portfólio. Alguns destes desafios são particularmente graves no caso dos portfólios digitais.

2.1.3 Relação com as outras AT

- **AT2:**
 - A promoção das CGC numa variedade de contextos concorre para o objetivo de incrementar o acesso a serviços de orientação ao longo do percurso de vida.
 - A tendência de conferir créditos a unidades de estudo em contextos de ensino superior reforça o acesso a serviços de orientação.
 - Os Portfólios de Aprendizagem da Carreira podem reforçar ainda mais o acesso aos serviços de orientação: os estudantes que não queiram utilizar ou que possam nem sequer conhecer os serviços de orientação individuais ou em grupo, poderão envolver-se mais facilmente com o desenvolvimento de competências de gestão de carreira através de um Portfólio de Aprendizagem de Carreira.
- **AT3:**
 - As CGC desenvolvem-se melhor de forma colaborativa, a partir das sinergias dos diferentes intervenientes, professores, empregadores, profissionais dos Serviços Públicos de Emprego e organizações sindicais. As CGC têm assim o potencial de fomentar a colaboração transectorial dentro de um programa organizado de disponibilização de serviços.

- Os alunos que utilizem os Portfólios de Aprendizagem de Carreira beneficiam do feedback de professores, técnicos de emprego, e de empregadores em rede com os Serviços Públicos de Emprego, facilitando deste modo a colaboração transectorial.
 - Os resultados do estudo sobre obstáculos à implementação de políticas são particularmente relevantes para a ELGPN ao nível da colaboração transectorial.
- AT4:
 - A promoção de formação especializada para profissionais envolvidos no desenvolvimento de CGC tem um grande potencial no reforço da qualidade dos serviços de orientação.
 - A abordagem ao desenvolvimento e pensamento construtivista sobre as carreiras, reflexiva e orientada para a aprendizagem que é promovida através do uso de Portfólios de Aprendizagem de Carreiras tem um grande potencial para a melhoria da qualidade e do impacto dos serviços de orientação.

2.1.4 Desenvolvimentos futuros

- Os aspetos do desenvolvimento de políticas de CGC que devem ser aprofundados incluem (a) o papel das CGC na prevenção do abandono escolar precoce, (b) a formação dos técnicos que intervêm no desenvolvimento de CGC, e (c) a disponibilização de intervenções de desenvolvimento de CGC em contextos do ensino profissional.
- O desenvolvimento das políticas de CGC poderia ser ainda mais reforçado com a produção de evidências que demonstrassem que o desenvolvimento das CGC tem um impacto positivo no desenvolvimento da carreira.
- As políticas de CGC têm mais probabilidades de atrair a atenção dos decisores políticos se forem estabelecidas relações com processos de âmbito europeu. Um exemplo disto é o Passaporte Europeu de Competências, que poderia incluir as CGC no perfil de competências a integrar no Passaporte.

2.2 Área de Trabalho 2 (Facilitar o acesso)

Países participantes: AT, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, IS, LV, NL, NO, SK, TR, UK

Países organizadores: FR, IS

Consultor: Professor Fusun Akkök

2.2.1 Atividades

As atividades da Área de Trabalho 2 (AT2) em 2011–12 foram construídas a partir dos 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 alcançar determinados grupos-alvo utilizando instrumentos TIC. Os objetivos para 2011–12 consistiram em:

- Alargamento do acesso aos serviços de informação, orientação e aconselhamento a todos os cidadãos, nomeadamente jovens em risco de abandono escolar precoce, trabalhadores adultos e na promoção do envelhecimento ativo.
- Facilitação do acesso no ensino superior: em particular, nas transições entre o ensino profissional e o ensino superior; informação para os estudantes e serviços de aconselhamento nas universidades.
- Disponibilizar o acesso a serviços adequados de orientação e aconselhamento no processo de validação da aprendizagem não-formal e informal.
- As competências dos técnicos, professores e outros intervenientes.
- O uso das TIC, com todos os grupos etários, tanto no contexto das abordagens sectoriais como numa perspetiva transectorial.

Realizaram-se três reuniões:

- O tema do primeiro evento de aprendizagem entre pares, em Utrecht, na Holanda, foi o

papel da orientação no processo de validação da aprendizagem informal/não-formal, o acesso a serviços adequados de orientação e aconselhamento na validação da aprendizagem não-formal e informal e as qualificações e competências que os técnicos precisam para apoiar os indivíduos neste processo.

- O tema da segunda visita em Copenhaga, na Dinamarca, foi o uso das TIC tanto nas abordagens por grupo – alvo como nas abordagens integradas, direcionadas a todos os níveis etários: o foco principal incidiu sobre o alargamento do acesso aos serviços de informação, orientação e aconselhamento para todos os cidadãos, particularmente os jovens em risco de abandono escolar precoce, adultos (empregados, desempregados e em transição) e para a promoção do envelhecimento ativo.
- A reunião de síntese em Varsóvia fez a revisão do Kit de Recursos e do Relatório de Acompanhamento, e deu um feedback sobre o Glossário e o futuro programa de trabalho da ELGPN. A Áustria, Alemanha e Polónia realizaram apresentações sobre novas iniciativas para diferentes grupos-alvo, incluindo estudantes em risco, pessoas com mais de 50 anos e/ou em transição para a reforma e adultos em geral.

2.2.2 Principais conclusões

- A importância da validação das aprendizagens não-formais e informais é agora amplamente reconhecida, mas o nível de implementação é variável. Do mesmo modo, embora a necessidade de intervenções 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 verifica nas orientações políticas⁵ relevantes da

⁵ Relatório de orientações políticas sobre o papel da orientação no âmbito do processo de validação da aprendizagem informal e não-formal numa perspetiva da UE.

ELGPN: 'a Comissão identifica 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 elemento chave no processo de validação. O seu papel começa por conseguir envolver e motivar os potenciais candidatos à validação, depois preparar os candidatos para a avaliação e finalmente orientá-los através da decisão da avaliação. Os técnicos de orientação desempenham um papel importante na informação, das pessoas que precisam de validação, sobre o valor acrescentado, o que devem esperar, quais os padrões exigidos e resultados. No final do processo de validação as pessoas devem ser informadas sobre alternativas para qualificações posteriores.
- 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 dos técnicos envolvidos.
- Os serviços têm que estar acessíveis em diferentes locais, em diferentes regiões, recorrendo a recursos mais centralizados. Do mesmo modo, é importante melhorar a prestação de serviços de orientação a nível nacional, regional e local para apoiar uma abordagem integrada que promova a 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: registrar, acolher, telefonar e ver) deverão estar disponíveis, de modo a tornar a oferta de serviços de orientação em geral o mais acessível 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-orientação' está disponível por correio eletrónico, SMS, telefone e 'chat', e é acessível a todos, embora o principal grupo-alvo seja os alunos 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 e os seus grupos-alvo estão a diversificar-se por toda a Europa. Isto cria uma necessidade crescente de desenvolvimento profissional contínuo da parte dos técnicos e professores.
- 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 fase de 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 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 possibilita 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 oferta alargada de serviços de orientação para trabalhadores mais velhos, seja para a manutenção na vida ativa seja para preparação de uma reforma faseada.
- O acesso alargado deve incluir todas as idades e domínios, desde os alunos da escola primária à terceira idade, e abranger as pessoas envolvidas no trabalho voluntário.

- Cooperação transectorial entre os sectores da educação e emprego.

- **AT4:**

- Definição de critérios de qualidade das intervenções de orientação e para competências/conteúdos da formação para os técnicos.
- Definição de padrões de qualidade para os técnicos em todos os contextos, incluindo o processo de validação.
- Criação de indicadores para medir a qualidade da orientação em relação a diferentes formas de acesso e também nos processos de validação da aprendizagem informal/não-formal.
- Ter a voz dos utentes em conta; acesso dos utentes ao desenvolvimento dos serviços de orientação (avaliação, inquéritos de utentes), à elaboração de políticas e à manutenção dos serviços de orientação.

2.2.3 Relação com as outras AT

- **AT1:**
 - Relevância do desenvolvimento de portfólios para a validação da aprendizagem informal e não-formal, permitindo que o indivíduo contribua ativamente na recolha de evidências: ligação com o desenvolvimento das CGC; ligação com o *Europass* (visando um Passaporte Europeu de Competências integrado).
 - Portfólios digitais e CGC; texto, áudio, gráficos, apresentação baseada em vídeo.
- **AT3:**
 - Trabalho em rede/coordenação/colaboração entre serviços de orientação e prestadores de formação e validação.
 - Trabalho em rede/coordenação/colaboração entre prestadores de formação e orientação para grupos com necessidades específicas.

2.2.4 Desenvolvimentos futuros

- Devem ser introduzidas medidas mais enérgicas nos países membros para garantir o acesso aberto de todos os cidadãos a um sistema de orientação, aconselhamento e de informações homogéneo que os apoie a fazer escolhas e a gerir transições enquanto estudantes e trabalhadores. O acesso aos serviços de orientação deve ser alargado de modo a cobrir todas as formas de aprendizagem (formal, informal e não-formal) para todos os cidadãos desde a infância até à reforma, incluindo as CGC e a empregabilidade.
- O desenvolvimento de serviços integrados de informação e orientação para todas as idades e/ou serviços abrangentes para todos os grupos-alvo é uma tarefa exigente para todos os países membros. Um desafio importante consiste em saber como aplicar, com sucesso, as modernas tecnologias de informação e comunicação

na disponibilização de serviços de orientação, manutenção e sustentabilidade dos serviços assim como à atualização da informação sobre o mercado de trabalho. Outras dimensões incluem: como o acesso facilitado aos serviços de orientação pode concorrer para a concretização dos objetivos nacionais no âmbito da educação, formação e mercado de trabalho⁶; elaboração e gestão dos recursos de orientação necessários; e a medição do seu impacto através da investigação baseada em evidências.

- Embora as diretrizes Europeias para a validação da aprendizagem não-formal e informal⁷ indique que os serviços de orientação devem estar envolvidos nos processos de validação, com técnicos de orientação na equipe de validação, há necessidade de serviços mais bem enquadrados e desenvolvidos para alargar o acesso a tal validação.
- De modo a simplificar o acesso, é necessário que haja mais coerência entre o *Europass* e os portfólios nacionais para a validação da aprendizagem não-formal e informal.
- São necessárias medidas de marketing para dar visibilidade aos serviços, nomeadamente, ao nível da oferta de serviços de orientação que é uma área nova ou não é do conhecimento do público-alvo em geral. As pessoas – sejam velhas ou novas, no sector da educação ou do emprego – nem sempre têm conhecimento dos serviços de orientação existentes, nem como lhes aceder e utilizar. Da mesma forma, a promoção, tanto dos serviços tradicionais como *'online'* que apoiam as decisões educativas e profissionais dos cidadãos deve ser melhorada.

- São necessárias melhores bases de dados que disponibilizem estatísticas sobre os grupos-alvo e apoiem os processos de monitorização e avaliação, com vista à planeamento elaboração e planeamento futuro dos serviços. Estas bases de dados podem potencialmente criar os meios para políticas baseadas em evidências, incluindo as que se destinam a grupos particulares de utentes.
- A disseminação de informação sobre práticas interessantes no campo da orientação, assim como análises, inquéritos e atividades transsectoriais (ensino básico e secundário, ensino profissional, ensino superior, inclusão social, etc.) são importantes para o desenvolvimento da qualidade, coordenação efetiva entre os diferentes tipos de serviços de orientação e desenvolvimento profissional contínuo.
- O desenvolvimento profissional contínuo é central para responder às mudanças e na atualização de competências e informação. A aprendizagem à distância e o *'e-learning'* utilizando instrumentos *'online'* são metodologias importantes neste aspeto. Para além disso, a disponibilização de recursos aos técnicos, utentes e pais através dos instrumentos *'online'* podem ser uma estratégia valiosa no futuro.
- Toda a oferta de orientação e as bases de dados devem ter uma perspetiva ao longo da vida. É necessário um enquadramento de políticas mais robustas de modo a motivar e impulsionar as pessoas a agir em diferentes fases e idades do seu curso de vida, reconhecendo sempre que os desaires sociais e económicos não devem ser atribuídos ao indivíduo.

⁶ Cedefop (2011). *Lifelong Guidance across Europe: Reviewing Policy Progress and Future Prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁷ Cedefop (2009). *European Guidelines on the Validation of Informal and Non-Formal Learning*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054>.

2.3 Área de Trabalho 3 (Cooperação e Coordenação)

Países participantes: AT; CY; EL; ES; HR; IT; MT; NO; PL; TR; RO

País organizador: AT

Consultor: Professor Peter Plant

2.3.1 Atividades

A AT3 centrou-se nos mecanismos de cooperação e coordenação no desenvolvimento de práticas e políticas de orientação. A AT3 procurou criar condições para :

- países com fóruns existentes ou mecanismos semelhantes aperfeiçoarem a cooperação e a coordenação em áreas concretas de orientação ao longo da vida, direcionadas 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 encontrarem políticas, processos e as pessoas adequadas para um arranque com sucesso e uma estratégia sustentável.

A AT3 realizou três visitas de estudo (Chipre, maio de 2011; Noruega, novembro de 2011; Dinamarca, fevereiro de 2012); e também um evento de geminação/formação no início de 2011 entre a Grécia/Chipre e a Alemanha, baseado na partilha das experiências alemãs na formação de um Fórum Nacional. O foco principal de todos estes eventos foi a implementação e a manutenção de fóruns nacionais e regionais enquanto mecanismos apropriados para o reforço da cooperação e coordenação. Os resultados das discussões e apresentações estão disponíveis no sítio

da ELGPN, juntamente com os relatórios e pontos de reflexão. Está disponível um resumo dos desenvolvimentos em curso nos países membros no Anexo 4 deste relatório.

2.3.2 Principais conclusões

Apesar da intenção de aperfeiçoar a coordenação, a cooperação e, na realidade, a coerência entre as políticas e a oferta 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 intervenções de orientação numa perspetiva ao longo da vida, o que idealmente implicaria um sistema de orientação ao longo da vida coerente e homogéneo. 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 pivô para melhorar a coerência e evitar sobreposições nos sistemas de orientação ao longo da vida. Podemos concluir que :

- Os fóruns nacionais beneficiam em relacionar-se e desenvolver-se a partir de estruturas regionais semelhantes num processo biunívoco .
- Predominam condições muito diversas nos vários países em termos de formação e funcionamento dos fóruns nacionais (e regionais) de orientação.
- Os fatores decisivos incluem: centralização/descentralização; abordagens de cima para baixo/baixo para cima; nível de profissionalismo; e o interesse ao nível das políticas.
- Persistem ainda algumas dificuldades básicas em persuadir os diferentes ministérios com diferentes agendas a cooperar, isto para não falar da coordenação dos esforços de modo transectorial.

Mas estes fóruns podem ter diferentes níveis de intervenção. Assim, de modo a operacionalizar os fóruns a nível prático, ligações e abrangência da sua intervenção foram definidas numa fase anterior da 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 seus poderes de tomada de decisão.
- *Coordenação*. É provável que requeira uma estrutura de coordenação, com poderes e financiamento operacionais (e possivelmente um contrato ou mandato legal).

Mais especificamente, e com um enfoque particular sobre os aspetos regionais na determinação da coerência, estas abordagens podem assumir diversas formas, que poderão todas elas facilitar a cooperação e a coordenação:

- *Intrarregional*: articulação dos vários sectores, dentro de uma região.
- *Inter-regional*: articulação entre várias regiões.
- *Transregional*: articulação 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 desconcentradas e descentralizadas, e servir também para superar dificuldades na implementação e manutenção dos fóruns *nacionais*: nestes casos, os fóruns *regionais* ou mesmo os *locais* podem responder a uma variedade 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 dualista e holística de baixo

para cima e de cima para baixo servirá o propósito de ligar as políticas e prioridades de 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 políticas de orientação nacionais/regionais.
- Uma abordagem *crítica* que questiona as políticas de orientação nacionais/regionais.
- Uma abordagem *proactiva* que formula as políticas de orientação nacionais/regionais.

Esta distinção pode ajudar a criar uma maior transparência em relação às expectativas dos papéis destes fóruns na elaboração e formulação de políticas. De momento, a maioria dos fóruns tem, até certo ponto, um papel reativo ou crítico, poucos desempenham um papel realmente proactivo em termos da formulação de políticas de orientação.

2.3.3 Relação com as outras AT

Como o tema da AT3 é transversal por definição a outras AT, as ligações a outras AT são centrais em relação à validação de aprendizagens prévias, ao acesso, competências de gestão de carreira, uso integral das TIC, e a todas as políticas europeias no âmbito da orientação ao longo da vida em geral. Existem benefícios nos intercâmbios transnacionais bi- e multilaterais no âmbito dos processos de desenvolvimento comuns da ELGPN em geral, incluindo o desenvolvimento de instrumentos tais como o Kit de Recursos da ELGPN. Em termos práticos, a implementação dos temas e atividades das outras AT está dependente de ligações sólidas e sistemáticas que servem para facilitar a cooperação e a colaboração num sistema de orientação ao longo da vida coerente e homogéneo. Ligações mais específicas a outras AT incluem:

- O fácil *acesso* a um sistema de orientação coerente é feito a partir da cooperação e da coordenação sistémica (AT2).
- O *desenvolvimento das competências de gestão* de carreira ao longo da vida é muito facilitado pela cooperação e coordenação transversais aos sectores que disponibilizam intervenções de orientação (AT1).
- O desenvolvimento da *qualidade* na orientação ao longo da vida é significativamente reforçado pela cooperação e coordenação transversais aos sectores da orientação (AT4).
- Assim, a cooperação e a coordenação no âmbito da orientação vai para além do derrubar de barreiras entre sectores. Visam a criação de uma abordagem homogénea da orientação ao longo da vida, sem perder a experiência dos diferentes técnicos no processo de orientação.
- Neste processo, os projetos inovadores de orientação necessitam de encontrar caminhos para uma posição mais sustentável nas políticas dominantes. As parcerias regionais, ligadas entre si e a um fórum/conselho/unidade nacional de cooperação e coordenação de orientação, podem ser vistas como passos importantes nesta direção.

2.3.4 Desenvolvimentos futuros

- Os serviços de orientação ao longo da vida necessitam de cooperar e, sempre que possível, ser coordenados de modo a serem eficientes e efetivos. De momento, há um grande desperdício de energias com atividades de orientação que se sobrepõem e que são desenvolvidas em sectores institucionais com pouca comunicação transectorial. Esta situação necessita de ser melhorada em termos da criação de sinergias entre as diferentes partes e atores de orientação, a nível nacional, regional e local.
- Visando o apoio a estes desenvolvimentos, o trabalho futuro da ELGPN necessita de se concentrar, nomeadamente, sobre a questão da cooperação e coordenação dos serviços de orientação ao longo da vida. Isto pode ser feito através dum mapeamento contínuo da situação presente neste campo, ligado à aprendizagem entre pares e atividades baseadas na investigação-ação que podem facilitar a aprendizagem mútua em agrupamentos de países com interesses similares e em estados de desenvolvimento semelhantes.

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

Países participantes: BE, DE, DK, EE, EL, HU, IE, IR, IS, LT, LU, NL, PT, SE, SI, UK

País organizador: HU

Consultor: Dr^a. Deirdre Hughes

2.4.1 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 garantia de qualidade em países membros e a análise da sua relação com um anteriormente publicado Quadro de Certificação de Qualidade⁸. A partir daqui, os principais tópicos para o desenvolvimento das atividades incluíram: novas estratégias para os decisores políticos e outros desenvolverem e aplicarem novos métodos de recolha de dados e para a formulação e implementação de um Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade (ECQ) (2011–12). Os objetivos para 2011–12 incluíram:

- construir a partir do quadro existente de Certificação de Qualidade (CQ) centrando-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 EU;
- elaborar e desenvolver a estrutura e o conteúdo de um projeto piloto sobre avaliação de resultados da intervenção, abrangendo pelo menos cinco países da UE, envolvendo técnicos e utentes de diversos serviços que disponibilizam intervenções de orientação selecionados e que desejem participar, de modo a que se possa

aprender e transferir esses resultados para um público mais alargado;

- fortalecer a base de evidências para a orientação ao longo da vida através dos contributos 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 os desenvolvimentos relevantes noutras Áreas de Trabalho da ELGPN (e com as agências externas adequadas) de modo a conseguir uma maior coerência e sinergia de ideias e resultados;
- contribuir para o Kit de Recursos da ELGPN produzido em 2012 e a disponibilizar materiais relevantes no sítio da ELGPN;
- aprender uns com os outros através da disseminação de boas e interessantes práticas e políticas utilizando o sítio da ELGPN.

Foram realizadas quatro reuniões:

- O tema do primeiro evento de aprendizagem entre pares realizado em Copenhaga, na Dinamarca, envolveu um subgrupo que trabalhou sobre métodos de recolha de informação e na elaboração de um pequeno conjunto de indicadores que fossem mensuráveis e aplicáveis no contexto das políticas nacionais e da UE. Paralelamente, um segundo subgrupo desenvolveu um novo ‘instrumento piloto’ concebido para agrupar os resultados de diversos tipos de intervenção de apoio à carreira.
- O tema do evento da visita de estudo a Talin, na Estónia, envolveu apresentações sobre questões e conclusões chave. A partir daqui, foram identificadas questões de políticas nacionais e transsectoriais, incluindo uma avaliação da eficácia das abordagens existentes. Os membros acordaram num plano de implementação dos dois novos instrumentos de políticas e aprofundaram o seu conhecimento sobre investigações nacionais e políticas da EU, concebidas para

⁸ European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*, Annex 5. Jyväskylä: ELGPN.

fortalecer a base de evidências para a orientação ao longo da vida nos sectores relevantes.

- O tema da visita de estudo ao Luxemburgo envolveu a revisão das conclusões preliminares da aplicação do primeiro projeto do Quadro de ECQ nos países membros. Um relatório síntese detalhado sublinhou as diferenças e semelhanças nas políticas e práticas correntes, foram feitas correções e acordou-se numa nova versão revista e atualizada a ser testada posteriormente. Os elementos de certificação de qualidade e base de evidências inscritos no Glossário foram reduzidos e abreviados. Cinco países membros ofereceram-se para traduzir e desenvolver o Inventário de Impactos dos Serviços de Orientação *'online'*.
- A reunião de síntese realizada em Dublin abordou o desenvolvimento de políticas na Irlanda do Norte e na República da Irlanda. No seguimento de uma revisão das conclusões da aplicação do projeto de Quadro de ECQ, fizeram-se revisões finais ao Quadro; e preparou-se o teste de campo do Inventário de Impactos dos Serviços de Orientação (ver Anexo 6). O Kit de Recursos e o Relatório de Acompanhamento foram revistos e atualizados.

As linhas gerais do desenvolvimento do Quadro de ECQ estão disponíveis no Anexo 5.

2.4.2 Principais conclusões

- O equilíbrio entre a garantia de qualidade e as evidências deveria ser vincadamente influenciado por um pequeno número de indicadores de qualidade, indicadores e critérios acordados para avaliação que possam ser testados e aplicados na prática, com o apoio da informação possível, como é sublinhado no Quadro de ECQ.
- É necessário um enfoque específico no investimento e capacitação dos técnicos, para garantir que os decisores políticos, gestores e técnicos têm os conhecimentos, aptidões e competências suficientes para recolher as evidências e elaborar conjuntos de informação adequados que possam tanto informar as decisões políticas como resistir ao escrutínio público.
- Os objetivos estabelecidos a nível nacional e da UE para a mobilidade durante o percurso escolar e para a empregabilidade devem ser apoiados através de uma maior solidez das políticas e práticas baseadas em evidências. Estas devem incluir estratégias para a validação da aprendizagem *"formal"* e *"informal"* e para a acreditação de técnicos de orientação. É necessário uma monitorização rigorosa das capacidades e competências dos técnicos para garantir que as políticas e práticas se mantêm a par das últimas tecnologias, tendências do mercado de trabalho e novas formas de trabalhar eficientemente com diferentes clientes nos diferentes contextos.
- Há uma necessidade urgente de aperfeiçoar o conhecimento e a compreensão de políticas 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 garantia de qualidade são a melhoria da eficiência na oferta de serviços, aumentar a responsabilização financeira institucional e criar transparência na perspetiva do cidadão. Este último é frequentemente negligenciado tanto pelos decisores políticos como pelos serviços que disponibilizam intervenções de orientação.
- Em muitos países os quadros de garantia de qualidade têm evoluído, o que contribui para a recolha, análise e apresentação de dados, ajudando a informar e a desenvolver políticas e práticas de orientação ao longo da vida. Contudo, existe ainda uma escassez de dados rela-

tivos a custos e benefícios, adaptados para análise por grupo(s) alvo e/ou tipos específicos de intervenção. As lições aprendidas com a experiência dos decisores políticos da UE e outros sectores aliados são fundamentais para o desenvolvimento de dados mais sólidos de responsabilização.

- Com a exceção de alguns Serviços Públicos de Emprego, são poucos ou nenhuns os serviços que usaram a modelização estatística da informação para análise dos efeitos económicos, calculados 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 justificar a 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 da oferta de serviços, com a competência dos técnicos e o impacto do seu trabalho a ocupar uma posição central atualmente. Os dados do Quadro de ECQ oferecem exemplos concretos de países que o aplicaram no desenvolvimento de políticas.
- 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 na demonstração do seu impacto na manutenção e melhoria da qualidade desses serviços.

2.4.3 Relação com as outras AT

- **AT1:**
 - Terminologia utilizada para definir competências de gestão de carreira; a relevância das competências de gestão de carreira integradas nos sistemas de certificação de qualidade

e processos de validação da aprendizagem formal e informal; a recolha sistemática de evidências sobre os resultados pessoais, sociais e económicos dos clientes; o envolvimento ativo dos cidadãos e utentes dos serviços de orientação ao longo da vida; e o impacto sobre os indivíduos dos serviços de desenvolvimento, 'online' e 'offline', das competências de gestão de carreira.

- **AT2:**
 - Definir a dimensão real e a constituição dos recursos humanos, aliada à melhoria do acesso dos indivíduos aos serviços de orientação ao longo da vida; o conteúdo da formação dos técnicos; o processo de integração de padrões de qualidade dos técnicos de orientação nos processos de validação; e a aplicação de indicadores de performance para medir a qualidade da orientação e do aconselhamento em processos de validação da aprendizagem informal/não-formal.
- **AT3:**
 - Influenciar a aplicação inteligente do Quadro de ECQ em todos os sectores.
 - Identificar oportunidades para alargar a comunicação, a colaboração e a disseminação cruzada de boas e interessantes práticas e políticas da UE sobre a elaboração e melhoria dos serviços de orientação ao longo da vida; o desenvolvimento de um conjunto robusto de indicadores, aplicados transversalmente aos países membros, que possam constituir-se não só como evidências, mas também como material de estímulo para o desenvolvimento dos sistemas de certificação de qualidade e mecanismos de informação; o impacto do declínio económico que resulta em novas exigências colocadas aos decisores políticos para produzirem informação mais sólida e fiável sobre o impacto e o retorno em valor acrescentado dos investimentos.

2.4.4 Desenvolvimentos futuros

- É necessária uma base de evidências mais sólida para reforçar o impacto e o valor acrescentado dos serviços de orientação ao longo da vida a par de outras prioridades concorrentes. As pessoas tendem a encontrar as suas alternativas de entrada e saída da aprendizagem e do trabalho através de redes de apoio muito diversas. Como resultado, as políticas de orientação ao longo da vida necessitam de fomentar parcerias mais fortes entre os sectores público, privado e voluntário/comunitário para ajudar a melhorar a autonomia e a responsabilidade social.
- Os quadros nacionais de garantia de qualidade devem ter, no mínimo, cinco domínios-chave: competências dos técnicos; envolvimento dos cidadãos e utentes; melhoria e oferta de serviços; relação custo benefício para os governos; e relação custo benefício para os indivíduos.
- Deve ser dada mais atenção à análise de custos dos diferentes tipos de serviços de orientação ao longo da vida e intervenções específicas. Isto requer atividades de desenvolvimento profissional contínuas que construam conhecimentos e competências específicas neste domínio.
- O uso adequado das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e do conhecimento e informação sobre o mercado de trabalho (IMP) é essencial para recolher e selecionar informação sobre as políticas nacionais e europeias baseadas em evidências e das disposições de certificação de qualidade. De momento, as políticas e os sistemas tendem a operar em 'silos'.
- Deve ser desenvolvido um sistema de monitorização e avaliação a nível da UE, na linha do estudo PISA da OCDE.
- É necessário um sistema de informações anual sobre orientação ao longo da vida para os países membros, a acrescentar aos sistemas e procedimentos de informação existentes, e que seja apoiado por um conjunto robusto de requisitos mínimos para recolha de dados.
- São necessárias bases de dados mais coerentes para disponibilizar estatísticas sobre grupos-alvo e para apoiar o processo de monitorização e avaliação. Estas bases de dados podem, potencialmente, criar os meios para o desenvolvimento de políticas baseadas em evidências. Poderão também constituir-se como instrumentos eficazes para caracterizar determinados grupos de utentes.
- É necessária uma cooperação mais estreita a nível nacional e da UE sobre aspetos chave em áreas sectoriais específicas que possam apoiar o acesso com qualidade aos serviços, nomeadamente para os públicos que se encontram em maior desvantagem.
- O processo de recolha de evidências sobre a aprendizagem formal e informal dos indivíduos, ligado aos novos processo de validação incluindo as disposições da Acreditação da Aprendizagem Prévia e Prática, deve ser ainda mais explorada. Também as competências de gestão de carreira e a adaptabilidade da carreira devem merecer uma maior atenção da parte dos decisores políticos.



Secção 3: Desenvolvimento de Medidas de Política da UE⁹

3.1 Sinopse

Ao longo da 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 deverá estar empregada, 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 deverá ser inferior a 10%, e pelo menos 40% da geração mais jovem deverá ter terminado o ensino superior.
- Deveria haver menos 20 milhões de pessoas em risco de pobreza em 2020.

Para atingir os objetivos da Estratégia Europa 2020, é necessária uma vasta gama de ações, agrupadas em sete iniciativas emblemáticas. Em quatro destas iniciativas, a educação e a formação são consideradas como oferecendo um contributo substancial para a Estratégia:

- A *Juventude em Movimento* é formulada para ‘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, centros de 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-

⁹ Esta secção foi preparada por Françoise Divisia, Consultora para a ELGPN

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 uma oferta suficiente 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 as Novas Competências e Empregos* declara que as pessoas devem adquirir as competências necessárias, prosseguir a aprendizagem para aceder ao 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 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 'benchmarks' suplementares a atingir em 2020:

- Pelo menos 95% das crianças entre os 4 anos e a idade de início do ensino básico obrigatório deverão frequentar a educação pré-escolar.
- O número de alunos de 15 anos com fraco aproveitamento em leitura, matemática e ciências deverá ser inferior a 15%.
- O número de licenciados em matemática, ciências e tecnologias deverá aumentar pelo menos 15% em relação ao nível de 2000.

- Em 2020, 20% de todos os universitários licenciados devem ter beneficiado de uma oportunidade de mobilidade durante o percurso escolar, 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 na Área 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, 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 o Serviço Público de Emprego e os sistemas de orientação escolar e profissional, conduzindo a serviços de aconselhamento e orientação mais integrados.
- Desenvolvimento de competências de gestão de carreira e uma 'abordagem de experienciar um pouco', oferecendo aos jovens uma oportunidade de vivenciarem diferentes contextos de trabalho.
- Serviços de orientação acessíveis e direcionados que ofereçam um apoio adicional nos pontos-chave 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 flexissegurança (que combinam a flexibilidade e a segurança numa abordagem integrada) e ‘o reforço dos Serviços Públicos de Emprego através de serviços personalizados e de medidas ativas de acesso ao mercado de trabalho numa fase precoce da situação de desemprego’. Estas medidas e serviços devem estar acessíveis a todos, incluindo os jovens, os que estão ameaçados pelo desemprego 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 quadro de ação. A partir deles, podemos identificar as seguintes prioridades:

- Reduzir o abandono escolar.
- 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 flexissegurança.
- Lutar contra a pobreza e a exclusão social.

Foram publicados, ou estão em preparação, uma série de documentos e ações em que a orientação tem um papel central a desempenhar. Estes, para fundamentar as atividades temáticas da ELGPN no contexto das políticas da EU, encontram-se explanados nas secções seguintes.

3.2 Ensino básico e secundário

3.2.1 Principais desenvolvimentos

Neste sector são focados três temas:

- Abandono escolar precoce.
- Mobilidade durante o percurso escolar.
- Educação pré-escolar.

Abandono escolar precoce

O Inquérito Geral Anual do *Relatório de Acompanhamento da Comissão sobre a Europa 2020* (12 de janeiro de 2011, COM (2011) 11, Anexo 1), na sua análise do anteprojeto dos Planos de Reformas Nacionais, revela que embora todos os anteprojetos tenham estabelecido objetivos nacionais para a redução do abandono escolar precoce, parece provável que a Europa não atingirá o objetivo de 10% para 2020. O nível elevado de desemprego jovem (20%) é a consequência mais grave: 52% dos que abandonaram precocemente a escola estavam desempregados em 2009.

Uma Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, à Comissão Económica e Social Europeia e à Comissão das Regiões sobre *Enfrentar o Abandono Escolar Precoce: Um Contributo Chave para a Agenda Europa 2020* (31 de janeiro de 2011) analisa as consequências do abandono escolar precoce e oferece uma visão geral sobre as medidas presentes e futuras a nível da UE para o enfrentar. A Comunicação sublinha que o abandono escolar precoce deve ser enfrentado através de políticas abrangentes. Considera que a sinalização precoce e a orientação e o aconselhamento para jovens são medidas-chave.

A Recomendação do Conselho sobre *Políticas de Redução do Abandono Escolar Precoce* (7 de junho de 2011) estabelece um quadro comum europeu para políticas eficientes e efetivas contra o abandono escolar. São recomendadas duas ações principais aos estados-membros:

- Efetuar uma análise a nível nacional, regional e local sobre as condições que levam os jovens a abandonar a escola tendo em conta o tipo de ensino.
- Implementar estratégias nacionais abrangentes contra o abandono escolar precoce até 2012, em linha com os objetivos nacionais. Estas estratégias devem englobar a prevenção, intervenção e compensação.

Os termos 'prevenção', 'intervenção' e 'compensação' são definidos do seguinte modo:

- A *prevenção* deve basear-se no ensino inicial, flexibilidade de alternativas educativas, atratividade do ensino profissional e articulação entre os sectores da educação e do emprego.
- A *intervenção* inclui o desenvolvimento de sistemas precoces de sinalização para alunos em risco, estabelecimento de redes com todos os atores, capacitação e desenvolvimento profissional dos professores e o acompanhamento individual dos alunos.
- As políticas de *compensação* poderiam incluir programas educativos de segunda oportunidade e a disponibilização de várias alternativas, incluindo classes de transição e regresso ao sistema de ensino regular.

O papel da orientação é salientado no apoio às escolhas profissionais dos alunos (intervenção) e às transições (compensação).

Os membros do Conselho Europeu, numa Declaração de 30 de janeiro de 2012 (*Para uma Consolidação Amiga do Crescimento e um Crescimento Amigo do Emprego*) recomendam aos estados-membros que aumentem os seus esforços no sentido de integrarem na formação os que abandonam precocemente a escola.

Mobilidade na aprendizagem

Foi publicado pela Comissão, em julho de 2009, o Livro Verde sobre mobilidade durante o percurso escolar para a juventude de modo a lançar uma consulta pública. A Recomendação do Conselho *Juventude em Movimento – Promoção da Mobilidade durante o Percurso Escolar para a Juventude* (28 de junho de 2011) baseia-se nos seus resultados. Abrange os jovens em todos os contextos de formação e ensino, em todos os níveis e em todas as disciplinas bem como a aprendizagem formal, informal e não-formal.

As principais recomendações aos estados-membros centram-se na informação e orientação sobre oportunidades de mobilidade durante o percurso escolar, motivação, preparação em competências interculturais, de línguas estrangeiras e questões administrativas. É também pedido aos estados-membros que assegurem a qualidade da mobilidade durante o percurso escolar, incluindo a oferta de orientação para alunos em mobilidade, assim como o reconhecimento entre estados-membros dos resultados da aprendizagem adquiridos nas experiências de mobilidade. Deve ser dada uma atenção particular aos alunos em situação de desvantagem, através da oferta de informação direcionada e do apoio ajustado às suas necessidades específicas.

Educação pré-escolar

As conclusões do Conselho sobre *Educação e Cuidados Pré-Escolares: Proporcionar o Melhor Começo para o Mundo do Amanhã a Todas as Nossas Crianças* (2011/C 175/03) convida os estados-membros a reforçar a qualidade da educação e dos cuidados pré-primários, que são essenciais para a aquisição de linguagem, da posterior aprendizagem com sucesso ao longo da vida, da integração social, do desenvolvimento pessoal e da empregabilidade. Oferece a oportunidade de deteção precoce de dificuldades de aprendizagem e de intervenção precoce, e pode ajudar a identificar as crianças com necessidades educativas especiais e,

sempre que possível, a facilitar a sua integração nas escolas regulares.

O estudo temático sobre *Ensinar a Ler na Europa: Contextos, Políticas e Práticas* produzido pela Agência Executiva para a Educação, Audiovisuais e Cultura (EACEA) em julho de 2011, oferece uma imagem abrangente da literacia e identifica os fatores-chave que têm impacto na aquisição de competências de leitura em crianças dos 3 aos 15 anos. Mostra que, embora em 2009 uma em cada cinco crianças com 15 anos na UE tivesse dificuldades de leitura, havia frequentemente uma falta de atenção aos grupos com maior risco de sentir estas dificuldades.

3.2.2 Envolvimento da ELGPN

Abandono escolar precoce

A ELGPN foi alertada para o projeto de Recomendação sobre redução do abandono escolar precoce. Na Recomendação adotada, o papel da orientação é evidenciado como elemento-chave das estratégias abrangentes incluindo uma variedade de políticas, englobando políticas sociais e serviços de apoio, emprego, políticas de juventude e integração. Os três pilares do enquadramento (prevenção, intervenção, compensação) incluem a disponibilização de intervenções de orientação e aconselhamento para ‘apoiar os estudantes’ nas suas escolhas de carreira, transições dentro do sistema educativo ou da educação para o emprego. Reduz as más decisões baseadas em falsas expectativas ou em informação insuficiente. Ajuda os jovens a fazer escolhas que se adequem às suas ambições, interesses pessoais e talentos (intervenção). A ELGPN sugeriu que o terceiro pilar, a compensação, possa incluir ‘classes de transição com uma forte ênfase na orientação’.

Mobilidade durante o percurso escolar

Embora a ELGPN não tenha estado diretamente envolvida, a Recomendação do Conselho sobre mobilidade dos jovens sublinha a orientação como sendo a pedra angular do sucesso da mobilidade ao longo do percurso de aprendizagem

3.2.3 Passos seguintes

Abandono escolar precoce

Dadas as suas consequências em termos do desemprego jovem, a questão do abandono escolar precoce (AEP) é particularmente visado a nível europeu. Consequentemente, o trabalho futuro da ELGPN deveria incluir:

- O papel das competências de gestão de carreira (CGC) na prevenção do abandono escolar precoce: identificação nos programas de CGC das áreas que são mais apropriadas para os estudantes considerados ‘em risco’ de abandono escolar, particularmente em termos de motivação.
- Elaboração de currículos de CGC e processos de avaliação relevantes de modo a evitar uma ‘perspetiva de défice’ dos estudantes em risco. Será que os portfólios são relevantes para esta questão? Como devem ser construídos de modo a serem válidos para grupos de estudantes vulneráveis? Que medidas se podem tomar para garantir o direito à privacidade e evitar o uso penalizante do portfólio com estudantes vulneráveis?
- O papel do Serviço Público de Emprego (SPE) na prevenção do abandono escolar precoce dos estudantes de risco: como organizar parcerias entre professores e técnicos de orientação no âmbito dos SPE para apresentação de oportunidades de emprego, do mercado de trabalho e da estrutura de qualificações necessárias; o papel dos SPE em relação aos que abandonaram (‘compensação’).
- Clarificar que instituição deverá ser responsável pelos que abandonam a escola e ‘saem do sistema’.
- Acesso a serviços ‘online’ para estudantes em risco de abandono escolar precoce. Que tipo de apoio é necessário, especialmente para jovens que não têm as competências ou instrumentos para aceder a serviços baseados na internet? Que medidas se podem tomar para envolver os pais e disponibilizar-lhes as competências básicas para acederem aos serviços baseados na internet de modo a que possam ajudar os seus filhos?
- A coordenação dos diferentes serviços de orientação e a cooperação entre todas as partes incluindo os SPE, parceiros sociais e assistentes sociais enquanto fatores cruciais na prevenção, intervenção e compensação do abandono escolar precoce.
- Avaliar a qualidade dos serviços de orientação disponíveis para estudantes em risco de abandono escolar precoce. Isto deveria ser uma prioridade tendo em conta as consequências sociais em causa, e o objetivo fixado para a Europa 2020. A Recomendação solicita o ‘desenvolvimento de políticas baseadas em evidências e eficientes em termos de custos’. A avaliação da eficácia e eficiência das medidas políticas existentes que visam a redução do abandono escolar precoce é uma base importante para o aperfeiçoamento das estratégias.

Mobilidade durante o percurso escolar

O trabalho da ELGPN deveria incluir este tópico de modo a disponibilizar aos países-membros um apoio na implementação da Recomendação do Conselho *Juventude em Movimento – Promoção da Mobilidade durante o Percurso Escolar* (28 de junho de 2011). Isto inclui:

- ‘Promover a oferta de orientação a estudantes depois do seu regresso e como fazer uso das competências adquiridas durante a sua estadia no estrangeiro’ (Recomendação do Conselho, §6 (g)).
- ‘Facilitar o acesso à informação sobre oportunidades de mobilidade durante o percurso escolar a todos os jovens, por exemplo, através de portais centralizados e outros serviços da internet, centros de apoio, serviços de informação e aconselhamento. O uso de serviços através da internet também pode ser útil’ (Recomendação do Conselho, §1 (b)).
- ‘Apoiar e reforçar a visibilidade de pontos de contato onde as pessoas podem obter informações sobre como as suas qualificações podem ser reconhecidas e certificadas depois do seu regresso do estrangeiro’ (Recomendação do Conselho, §7 (d)).
- ‘Disponibilizar informações direcionadas aos estudantes com desvantagens, que podem ficar privados de oportunidades de mobilidade durante o percurso escolar, sobre programas disponíveis e apoio ajustado às suas necessidades específicas’ (Recomendação do Conselho, §8).
- ‘Promover o funcionamento em rede entre as organizações relevantes, partes interessadas e outros atores, de modo a garantir uma abordagem coordenada para a motivação dos jovens’ (Recomendação do Conselho, §2 (b)).
- ‘Melhorar a qualidade da informação e da orientação sobre oportunidades de mobilidade a nível nacional, regional e local e sobre a disponibilidade de bolsas’ (Recomendação do Conselho, §1(a)).

3.3 Ensino Profissional (EP)

3.3.1 Principais desenvolvimentos

À luz dos objetivos estratégicos do Comunicado de Bruges, a ação tem-se centrado sobretudo:

- Na atratividade do ensino profissional.
- Na mobilidade durante o percurso escolar.
- Na cooperação com o sector empresarial.
- No desenvolvimento de uma linguagem comum que faça uma ponte entre o mundo da educação/formação e o mundo do trabalho.
- Na implementação de instrumentos Europeus comuns.
- Na modernização da Diretiva das Qualificações Profissionais.
- Na validação da aprendizagem informal/não-formal.

Atratividade do Ensino Profissional.

Foram publicados em setembro de 2011 os resultados de uma sondagem do Eurobarómetro sobre as atitudes em relação ao ensino profissional na UE. A sondagem cobriu questões relacionadas com a qualidade da oferta no ensino profissional, professores e formadores, relevância do mercado de trabalho, permeabilidade, empreendedorismo, estatuto das profissões, orientação, escolha de carreira, e fatores e razões para escolher o ensino profissional, assim como vantagens do ensino profissional para os indivíduos e para a sociedade. Embora o ensino profissional tenha uma imagem positiva, nalguns casos, ligada à qualidade e às fortes perspetivas de emprego, 41% dos inquiridos entre os 15 e os 24 anos declararam que recomendariam o ensino secundário ou o ensino superior como escolha preferencial para os jovens, em comparação com 27% que recomendariam o ensino e formação profissional. Menos de metade de todos os inquiridos entre os 25–39 e entre os 40–54 anos concordaram que os jovens têm suficiente orientação.

A Comissão vai emitir um documento de trabalho sobre o papel da excelência profissional para um crescimento inteligente e sustentável em junho/julho de 2012.

A publicação de um manual de políticas sobre aprendizagem em contexto laboral (ACL) está previsto para 2014, identificando modelos bem-sucedidos de aprendizagem em contexto laboral.

Mobilidade durante o percurso escolar

Foi adotado um *'benchmark'* para o incremento da mobilidade no ensino e na formação profissional inicial (EFP-I) pelo Conselho de Educação em 28–29 de setembro de 2011. Em 2020, na UE em média pelo menos 6% das pessoas entre os 18 e os 34 anos com qualificação inicial no âmbito do ensino profissional deverá ter frequentado uma disciplina ou ter tido um período de formação relacionado com a área formativa no estrangeiro (incluindo colocação em postos de trabalho), com uma duração mínima de duas semanas (ou menos se documentada pelo *Europass*).

As conclusões do Conselho sobre este *'benchmark'* indicam a contribuição da mobilidade durante o percurso escolar para o reforço da empregabilidade dos jovens através da aquisição de novas competências e aptidões. De modo a garantir a qualidade da mobilidade durante o percurso escolar, os estados-membros são encorajados a utilizar instrumentos relevantes, tais como o *Europass* e os sistemas ECVET (Sistema Europeu de Créditos de Aprendizagem para o Ensino e a Formação Profissional) e EQAVET (Sistema de Certificação Europeia de Qualidade em Educação e Formação Profissional).

Cooperação com o sector empresarial

Um Fórum dedicado à Educação e formação profissional -Empresas deverá ser organizado pela Comissão a cada dois anos, como plataforma para o intercâmbio entre o sector do ensino profissional, as empresas e os decisores políticos sobre um série de assuntos relacionados com a excelência, atratividade,

relevância e parcerias entre o ensino profissional e os empregadores. O primeiro fórum realizou-se a 7 e 8 de junho de 2012.

A iniciativa emblemática da Europa 2020 *Juventude em Movimento* propõe que um quadro de qualidade para estágios deva ser desenvolvido pela Comissão. Este projeto conjunto entre as Direções da Comissão de Educação (EAC) e do Emprego (EMPL) está planejado para a segunda metade de 2012.

A campanha sobre estágios para o ensino profissional será lançada em 2012 para encorajar as empresas a oferecer estágios europeus.

Desenvolvimento de uma linguagem comum que faça uma ponte entre o mundo da educação/formação e o mundo do trabalho

O objetivo da Classificação Europeia de Competências, Aptidões, Qualificações e Ocupações (ESCO) é criar uma taxonomia multilingue que complemente e relacione as taxonomias nacionais, de modo a promover uma interoperacionalidade de âmbito europeu. O conteúdo será abordado a partir das profissões para uma imagem mais detalhada das aptidões e competências subjacentes.

Implementação de instrumentos europeus comuns

A rede sobre Certificação de Qualidade na Aprendizagem ao Longo da Vida centrada no Ensino Profissional e na Formação de Adultos (QALLL) contribui para a implementação do EQAVET e dos planos de ação em formação de adultos nos quais a orientação tem um papel a desempenhar.

Será publicado um relatório sobre Certificação Europeia de Qualidade em Educação e Formação Profissional (EQAVET) em todos os estados-membros em 2013, e será organizada uma conferência sobre projetos EQAVET.

Em 2014 a Comissão irá produzir um relatório sobre a implementação do Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional

(ECVET) nos estados-membros. Será organizada uma conferência de inventariação.

Modernização da Diretiva das Qualificações Profissionais

A Consulta Pública sobre a Diretiva do Reconhecimento das Qualificações Profissionais visou a recolha dos pontos de vista das partes sobre a modernização da Diretiva. Adotada em (2005/36/EC), a Diretiva estabelece as regras para o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais entre os estados-membros. Juntamente com algumas inovações, consolidou e simplificou sobretudo as 15 Diretivas anteriores, algumas datando já dos anos 60.

Ao abrigo da futura modernização da Diretiva das Qualificações Profissionais, há um projeto que visa a facilitação da livre circulação de profissionais na UE através do lançamento da Carteira Profissional Europeia. Esta carteira deveria simplificar os procedimentos administrativos de reconhecimento, tornando-os mais transparentes para os cidadãos, e reforçar a confiança entre as autoridades competentes dos estados-membros da UE.

No quadro do processo de modernização da Diretiva, existe a necessidade de prever o apoio da orientação, incluindo aos empregadores, sobre como as qualificações estrangeiras se podem 'traduzir' nos sistemas nacionais.

Validação da aprendizagem informal/não-formal

Ver a secção 3.5 sobre formação de adultos.

3.3.2 Envolvimento da ELGPN

A ELGPN não tem sido formalmente consultada sobre os documentos acima delineados.

O papel da orientação é essencial para tornar o ensino profissional mais atraente para os jovens. Os resultados do Eurobarómetro exigem melhor informação e aconselhamento em relação às oportuni-

des no ensino profissional, e reforça a cooperação entre os serviços de orientação ao longo da vida e os sistemas de ensino profissional.

Os resultados da ELGPN deveriam contribuir para o Manual de Políticas/Vademécum sobre Aprendizagem em Contexto Laboral (ACL), o quadro de qualidade para estágios (EMPL e EAC) e para a rede QALLL (*Certificação de Qualidade na Aprendizagem ao Longo da Vida centrada no Ensino Profissional e na Formação de Adultos*) acima mencionada. Todos eles deveriam incluir uma dimensão de orientação.

3.3.3 Passos seguintes

A orientação ao longo da vida é essencial para promover a atratividade do ensino profissional, a mobilidade durante o percurso escolar (incluindo o reconhecimento dos resultados da aprendizagem), e a cooperação com o sector empresarial.

O trabalho futuro da ELGPN deverá ter em conta estes temas e incluir reflexões sobre:

- O papel das CGC no fomento da criatividade e inovação.
- Oferta de programas de desenvolvimento de CGC em contextos de ensino profissional.
- Melhor informação e aconselhamento sobre oportunidades de ensino profissional.
- O papel da orientação nas transições do ensino profissional para o mundo do trabalho.
- Informação e aconselhamento sobre as vantagens e oportunidades da mobilidade, incluindo o reconhecimento dos resultados da aprendizagem adquiridos noutra país, através do Quadro de Qualificações Europeu (QQE) e do ECVET
- Acesso à informação e aconselhamento sobre empreendedorismo, envolvendo peritos das empresas.
- Estabelecer mecanismos estruturados entre os serviços de orientação ao longo da vida, o serviço público de emprego e o sistema de ensino profissional, incluindo os parceiros sociais.
- Reforçar a cooperação com os sectores económicos e empresariais.

3.4 Ensino superior

3.4.1 Principais desenvolvimentos

Os principais objetivos para este sector são:

- Modernização dos sistemas de ensino superior.
- Incremento da mobilidade ao longo do percurso de aprendizagem no ensino superior.

Modernização dos sistemas de ensino superior

A Comunicação da Comissão de 20 de setembro de 2011 ao Parlamento Europeu, ao Conselho, Comité Económico e Social Europeu, e ao Comité das Regiões sobre *Apoio ao Crescimento e Emprego – uma Agenda para a Modernização dos Sistemas de Ensino Superior Europeus* identifica as principais áreas a reformar como sendo:

- aumentar o número de licenciados do ensino superior;
- melhorar a qualidade e a relevância do ensino e da investigação, de modo a equipar os licenciados com os conhecimentos e as competências nucleares transferíveis que precisam para ter sucesso em ocupações altamente qualificadas;
- fortalecer o ‘triângulo do conhecimento’ que liga a educação, a investigação e as empresas;
- criar mecanismos eficazes de financiamento e governação para apoio à excelência.

As conclusões do Conselho sobre a modernização do ensino superior (adotadas no Conselho de Educação a 28 de novembro de 2011) sublinham o papel essencial do ensino superior no impulsionar do crescimento e da economia através da sua ligação com a investigação. Fortalecer o ‘triângulo do conhecimento’ entre a educação, a investigação e as empresas é, mais uma vez, visto como uma pré-condição para o crescimento e o emprego. As áreas prioritárias incluem:

- acesso progressivo do ensino profissional ao ensino superior e o desenvolvimento do reconhecimento de aprendizagens e experiências prévias;
- melhor acesso dos grupos sub-representados e em desvantagem através de uma oferta de informação mais transparente sobre oportunidades educativas assim como melhor orientação para garantir uma escolha correta de estudos;
- diminuir as taxas de desistentes, nomeadamente através da oferta de apoio relevante após o ingresso;
- uso de dados sobre o emprego de licenciados (incluindo o “*follow up*” do emprego dos licenciados) na formulação, oferta e avaliação de cursos;
- combater os estereótipos que as mulheres ainda enfrentam ao atingirem os níveis mais elevados de ensino e investigação;
- fortalecer as ligações entre as instituições de ensino superior, empregadores e instituições do mercado de trabalho, de modo a melhorar a correspondência entre as competências e os empregos;
- mobilidade durante o percurso escolar.

Do lado da Comissão, a ação procurará garantir uma melhor informação sobre o mercado de trabalho através do aperfeiçoamento dos dados acerca do emprego de cidadãos com qualificações de nível superior ‘oferecendo orientação sobre competências específicas e transversais e ultrapassando as disparidades de competências’.

O Comunicado Ministerial de Bucareste, adotado em 26–27 de abril de 2012, procura desenvolver a dimensão social do ensino superior, incluindo a oferta de serviços de apoio adequados ao estudante (o que implica orientação e aconselhamento).

Incrementar a mobilidade no ensino superior

Foi adotado um ‘*benchmark*’ de mobilidade ao longo do percurso escolar pelo Conselho de Educação em

28–29 de novembro de 2012. As conclusões do Conselho apontam para o contributo da mobilidade no reforço da empregabilidade dos jovens.

Os estados-membros são convidados a aperfeiçoar a recolha de dados sobre mobilidade no âmbito de todos os ciclos de ensino superior, em estreita articulação com o processo de Bolonha. De modo a aumentar a mobilidade dos estudantes do ensino superior, o objetivo é que, em 2020, uma média de 20% dos licenciados do ensino superior tenham tido um período de estudo ou formação no estrangeiro (incluindo experiências laborais), representando um mínimo de 15 créditos do Sistema de Transferências de Créditos Europeu (ECTS) ou durante um período mínimo de três meses.

3.4.2 Envolvimento da ELGPN

A ELGPN não tem sido envolvida na discussão das conclusões do Conselho sobre a modernização do ensino superior. Existem poucas referências explícitas à orientação. Contudo, o ponto de vista da ELGPN é que a orientação ao longo da vida deve ser um elemento chave da agenda de modernização do ensino superior. A qualidade da informação e dos serviços de orientação, particularmente a oferta de apoio relevante após o ingresso nas instituições de ensino superior, ajudaria a diminuir as taxas de desistência no ensino superior. O desenvolvimento das competências de gestão de carreira e o acesso das mulheres a informação adequada de modo a que possam atingir os níveis mais elevados do ensino de pós-graduação e investigação deveria ajudá-las a combater os estereótipos e a quebrar as barreiras que ainda enfrentam e, conseqüentemente, a libertar o seu talento inexplorado. A orientação também as poderia ajudar a melhorar a adequação entre competências e empregos.

3.4.3 Passos seguintes

Em linha com os principais elementos da agenda de modernização do ensino superior, as questões específicas a aprofundar pelo trabalho futuro da ELGPN incluem:

- O papel da orientação ao longo da vida no triângulo do conhecimento (investigação, educação, inovação).
- A continuidade do desenvolvimento das competências de gestão de carreira na transição do ensino secundário para o ensino superior, do ensino profissional para o ensino superior.
- A inclusão da temática da mobilidade no desenvolvimento de CGC.
- Informação e aconselhamento específicos, necessários ao aperfeiçoamento do acesso dos grupos sub-representados e em desvantagem, para prevenir a desistência no ensino superior.
- A inclusão da informação e do aconselhamento em processos relacionados com o reconhecimento da experiência prévia nas universidades.
- O desenvolvimento da cooperação entre os serviços de orientação das universidades e os outros parceiros – nomeadamente, empresas, parceiros sociais e Serviço Público de Emprego – de modo a responder mais eficazmente às necessidades da economia e da sociedade.
- O desenvolvimento de uma cultura comum de aconselhamento nas universidades; o aperfeiçoamento contínuo das competências dos técnicos.
- A qualidade da informação e do aconselhamento nos serviços de orientação das universidades; sistema de avaliação, bases de dados, acompanhamento dos estudantes.
- Informação sobre emprego de licenciados: como formar os técnicos na sua utilização.
- Avaliação da eficácia dos serviços de orientação no aumento da mobilidade durante o percurso escolar.

3.5 Formação de adultos

3.5.1 Principais desenvolvimentos

A aprendizagem ao longo da vida (ALV) foi definida na Comunicação da Comissão sobre *Tornar o Espaço Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida Uma Realidade* (2001) como abrangendo o espectro total da aprendizagem formal, informal e não-formal. Na *Agenda para Novas Competências e Empregos*, foi dedicada uma atenção especial à formação de adultos.

Resolução do Conselho

A Resolução do Conselho sobre *Uma Agenda Renovada para a Formação de Adultos* foi adotada pelos Ministros da Educação no Conselho para a Educação, Juventude e Desporto de 28–29 de novembro de 2011. Define a formação de adultos como ‘toda a gama de atividades de aprendizagem formais, não-formais e informais – tanto gerais como profissionais – assumidas pelos adultos depois de deixarem o ensino e a formação iniciais’. Foram propostas aos estados-membros cinco prioridades:

- Fazer da aprendizagem ao longo da vida e da mobilidade uma realidade.
- Melhorar a qualidade e eficiência da educação e da formação.
- Promover a equidade, a coesão social e a cidadania ativa através da formação de adultos.
- Reforçar a criatividade e a inovação dos adultos e os seus contextos de aprendizagem.
- Melhorar os conhecimentos base na formação de adultos e a monitorização do sector de formação de adultos.

O papel da informação e aconselhamento é visto como tornando as pessoas (especialmente as que têm baixas qualificações) conscientes e motivadas para participarem mais na formação de adultos.

As outras recomendações relacionam-se com o papel dos empregadores e com a aprendizagem em

contexto laboral, a promoção de alternativas de aprendizagem flexíveis incluindo melhor o acesso ao ensino superior, validação da aprendizagem informal e não-formal, garantia de qualidade e desenvolvimento dos técnicos, melhor adequação entre a oferta educativa e as necessidades do mercado de trabalho, oportunidades de formação para adultos mais velhos, promoção da melhor utilização das TIC na formação de adultos, e facilitação da aquisição de competências transversais tais como aprender a aprender e o sentido de iniciativa. Tudo isto implica um forte apoio da orientação ao longo da vida.

Panorama das competências na UE

A partir de 2012 será realizado um Panorama de Competências da UE para melhorar a transparência para quem procura emprego, trabalhadores, empresas e/ou instituições públicas. O Panorama estará disponível ‘online’ e terá previsões atualizadas da oferta de competências e das necessidades do mercado de trabalho até 2020.

Validação da aprendizagem informal e não-formal

A validação da aprendizagem adquirida através da experiência de vida e do trabalho é a pedra angular das políticas de aprendizagem ao longo da vida. A informação, orientação e aconselhamento são realçadas como elemento central nas *Diretivas Europeias para a Validação da Aprendizagem Não-Formal e Informal* (p.53, §5).

Na consulta sobre a promoção e validação da aprendizagem não-formal e informal que a Comissão lançou em dezembro de 2010, a falta de informação, de apoio e de orientação foi identificada entre os principais problemas que ainda precisam de ser resolvidos. Mesmo nos países em que foram estabelecidos procedimentos mais sistemáticos, a capacitação das pessoas permanece frequentemente baixa, em parte devido à ignorância e às dificuldades no uso e compreensão dos procedimentos.

As propostas para ações futuras são:

- A introdução de um Passaporte de Competências *Europass* integrado que registe toda a gama de aprendizagens não-formais e informais.
- Uma proposta de projeto de Recomendação do Conselho sobre a promoção e validação da aprendizagem não-formal e informal, no quadro da iniciativa Europa 2020 *Juventude em Movimento*. A Recomendação do Conselho que foi proposta sobre esta questão apela aos estados-membros para desenvolverem até 2015 disposições abrangentes e coordenadas para a validação, ligadas ao Quadro Nacional de Qualificações, mecanismos de certificação de qualidade, transposição dos resultados de validação e apoio da orientação.

3.5.2 Envolvimento da ELGPN

A ELGPN tem sido consultada sobre a Recomendação *Uma Agenda Europeia Renovada para a Formação de Adultos* e indicou alguns pontos importantes que considerou estarem em falta no documento:

- Na primeira prioridade, a Resolução centra-se nos sistemas de orientação de modo a aumentar a participação dos adultos na aprendizagem ao longo da vida: seria mais relevante sublinhar a necessidade da orientação ao longo da vida, em linha com a Resolução de 21 de novembro de 2008 sobre *Melhor Integração da Orientação ao Longo da Vida nas Estratégias de Aprendizagem ao Longo da Vida*.
- As competências de gestão de carreira devem ser explicitamente mencionadas na primeira prioridade: ‘Promover o desenvolvimento das competências de gestão de carreira para adultos de modo a gerirem melhor o seu percurso formativo’.
- ‘Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade’ implica orientação ao longo de toda a vida.

3.5.3 Passos seguintes

O trabalho futuro deverá centrar-se no papel da orientação na formação de adultos, seguindo uma abordagem com duas vertentes, o envolvimento individual e a responsabilidade coletiva.

As competências de gestão de carreira (CGC) são um fator-chave no *envolvimento dos indivíduos*. Neste sentido, a ELGPN deverá:

- Promover o desenvolvimento das competências de gestão de carreira na formação de adultos a nível da UE (Grupo de Trabalho) e dos sistemas nacionais.
- Envolver todas as partes – p. ex., decisores políticos, entidades formadoras, parceiros sociais, empregadores – neste processo.
- Encorajar os Serviços Públicos de Emprego a utilizar novas metodologias de modo a tornar os indivíduos mais ativos no seu próprio desenvolvimento: os requisitos em termos de competências e formação dos técnicos são cruciais neste aspeto.
- Propor conteúdos e métodos de desenvolvimento das CGC para adultos, adaptados às suas necessidades, nomeadamente no local de trabalho.
- Promover os portfólios como instrumento de avaliação das CGC, como base para o EURO-PASS e para a transparência de qualificações, e como instrumento para apoiar a mobilidade dos trabalhadores na Europa.

O acesso e a qualidade constituem assuntos de *responsabilidade coletiva*:

- A assistência ativa no terreno e as oportunidades de aprendizagem devem ser cada vez mais direcionadas aos que têm níveis de qualificação mais baixos.
- As decisões políticas baseadas em evidências, no campo da formação de adultos, requerem dados abrangentes e comparativos em todos os

aspectos da formação de adultos, contribuindo para a implementação de sistemas eficazes de monitorização e para a cooperação entre os diferentes serviços, assim como para atividades de investigação de elevada qualidade.

Validação da aprendizagem informal/não-formal

O papel da orientação na validação da aprendizagem informal/não-formal é reconhecidamente crucial para o sucesso. Deve ser feita uma clara distinção entre questões relacionadas com a orientação e a validação/avaliação e com o processo geral de orientação. Assim, um Ponto de Referência específico poderia ser dedicado à orientação relacionada com questões de validação/avaliação. Os resultados do trabalho da ELGPN sobre estas questões poderiam ser registados numa Carta de Aconselhamento para a Validação da Aprendizagem Informal e Não-formal, anexada à futura Recomendação da UE. Esta poderia incluir:

- A relevância do desenvolvimento do portfólio para a validação da aprendizagem informal/não-formal, permitindo ao candidato individual contribuir ativamente para a recolha de evidências: relação com o desenvolvimento das

CGC; relação com o *Europass* e o futuro Passaporte de Competências integrado no *Europass*.

- Acesso à orientação e aconselhamento para validação em contexto laboral: desde a informação, ao apoio à análise da experiência de trabalho, até ao aconselhamento sobre futuras alternativas de formação dentro e fora da empresa; informação aos representantes das empresas e sindicatos; aspetos de financiamento.
- O uso de sistemas informatizados para o intercâmbio de informação entre candidatos e técnicos de aconselhamento.
- Equilíbrio entre a informação coletiva e individual e o aconselhamento no quadro do processo de validação.
- Cooperação/coordenação/trabalho em rede entre os serviços de orientação e os técnicos de validação; construção de uma plataforma específica de orientação e aconselhamento a nível regional/local.
- Competências/conteúdos de formação para técnicos de aconselhamento; padrões de qualidade para os técnicos de aconselhamento no processo de validação.
- Criação de indicadores para medir a qualidade da orientação e aconselhamento na validação da aprendizagem informal e não-formal.

3.6 Sector do emprego

3.6.1 Principais desenvolvimentos

Os jovens são particularmente afetados pela crise económica atual e pelo decréscimo de empregos permanentes. Enfrentam uma taxa de desemprego de 20% na UE, o que é o dobro da taxa de desemprego da população em geral, e estão também sobre representados entre os que têm contratos temporários.

Combater o desemprego jovem

A Resolução do Conselho sobre *Diálogo Estruturado com os Jovens sobre Desemprego Juvenil*, adotada em 26 de maio de 2011, foi a conclusão do primeiro ciclo do Diálogo Estruturado sobre Desemprego Juvenil (1 de janeiro de 2010 a 30 de junho de 2011). A Resolução identificou as seguintes prioridades:

- Facilitar o acesso de todos os jovens a informação de elevada qualidade e adaptada aos jovens sobre o mercado de trabalho.
- Orientação e aconselhamento.
- Reconhecimento do trabalho jovem e da aprendizagem não-formal.
- Equipar os jovens com competências e aptidões e facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho através de medidas adequadas e de estágios de qualidade.
- Melhorar a flexibilidade assim como a segurança.
- Igualdade no acesso a oportunidades de mobilidade.

A Iniciativa Oportunidades da Juventude, adotada pela Comissão em 21 de dezembro de 2011, solicita aos estados-membros que trabalhem no seguinte:

- prevenção do abandono escolar precoce;
- apoio aos jovens no desenvolvimento de competências relevantes para o mercado de trabalho;

- assegurar a experiência de trabalho e a formação em contexto laboral;
- ajudar os jovens a encontrar um bom primeiro emprego.

A Comissão recomenda também aos estados-membros que façam melhor uso do Fundo Social Europeu, que tem ainda 30 mil milhões de Euros de fundos não atribuídos a quaisquer projetos. Para além disso, a Comissão avançou com um conjunto de ações concretas a serem financiadas diretamente pelos fundos da UE.

Cada estado-membro traçará no seu Programa Nacional de Reformas (PNR) as medidas concretas que tomará para enfrentar estas questões (Planos Nacionais de Emprego); a implementação será sujeita a uma monitorização reforçada no quadro do Semestre Europeu (Declaração, 31 de janeiro de 2012).

Situação do emprego

O Inquérito Anual sobre o Crescimento (IAC) para 2012 descreve a situação do emprego e lança o Semestre Europeu da Governação Económica. A reforma do mercado de trabalho tendo em vista mais empregos foi considerada pelos estados-membros nos seus Planos Nacionais de Reformas de 2012. As recomendações da Comissão, específicas para cada país, foram sancionadas pelo Conselho Europeu em junho de 2011.

Para além disso, em março de 2011, os países membros da Zona Euro e seis estados-membros não pertencentes à Zona Euro aderiram ao Pacto Euro Plus que requer que estes países se comprometam voluntariamente com as áreas da competitividade e do emprego, indo para além do que ficou acordado a nível da UE. Os compromissos nacionais estão integrados nos Planos Nacionais de Reformas e são avaliados no quadro do Semestre Europeu.

O Inquérito Anual sobre o Crescimento realça as políticas de aprendizagem ao longo da vida como essenciais para capacitar as pessoas com as compe-

tências adequadas ao mercado de trabalho. Em 2020, 35% dos empregos exigirão qualificações superiores, e a procura de baixas qualificações cairá em 12 milhões de empregos.

A Comunicação sobre *Ação para a Estabilidade, Crescimento e Emprego* adotada pela Comissão em 30 de maio de 2012¹⁰ propôs uma série de elementos para integrarem a iniciativa de crescimento construída sobre dois pilares que se reforçam mutuamente:

- Um pilar a nível da UE recorrendo à força e às sinergias do trabalho conjunto a nível da UE.
- Um pilar a nível dos Estado-Membros baseado na expansão do potencial de crescimento das reformas estruturais identificadas como parte do Semestre Europeu.

No âmbito do emprego, a Comissão propôs um conjunto de medidas concretas para uma retoma geradora de empregos na UE. A cooperação entre a Comissão, os estados-membros e os parceiros sociais, assim como com os parceiros, públicos e privados, será necessária para implementar as ações específicas para desenvolver o potencial do capital humano e para aceder aos fundos estruturais, nomeadamente do Fundo Social Europeu, como foi proposto pela Comissão para o próximo período de programação.

O desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida deve ser considerado como a pedra angular destas ações.

3.6.2 Grandes objetivos da Europa 2020

No objetivo *emprego*, é provável que a taxa de emprego da UE-27 para 2011 seja ligeiramente superior à de 2010, 68,6%, e que permaneça abaixo do nível anterior à crise de 70,3%.

No objetivo *redução da pobreza*, a UE propunha-se retirar pelo menos 20 milhões de pessoas da pobreza

e exclusão social, porém em 2020 este número não será atingido, com base nos atuais objetivos nacionais.

Ações complementares das iniciativas emblemáticas

Agenda para as Novas Competências e Emprego. Atualmente existem 23 milhões de pessoas desempregadas na UE, correspondendo a 10% da população em idade ativa. A disparidade e a carência de competências ainda prejudicam a recuperação económica.

Estão a ser lançadas treze medidas-chave. Nomeadamente:

- Será realizado em 2012 o Panorama de Competências da UE, para melhorar a transparência para quem procura emprego, trabalhadores, empresas e/ou instituições públicas (ver Secção 3.5).
- O desenvolvimento do Passaporte Europeu de Competências está previsto para 2012.

Juventude em Movimento. Algumas ações-chave foram já lançadas para combater o desemprego jovem, tais como:

- Youth@work (Juventude no trabalho) uma campanha de sensibilização para promover a aproximação entre os jovens e as pequenas empresas (PMEs).
- O Monitor Europeu de Ofertas, que reúne informação atualizada sobre ofertas de emprego.

O Quadro Europeu para o emprego jovem está assente em quatro pilares:

- Apoiar no acesso ao primeiro emprego e para iniciar uma carreira.
- Apoiar os jovens em risco.
- Proporcionar redes de segurança social adequadas aos jovens.
- Apoiar os jovens empresários e o autoemprego.

¹⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/eccomm2012_en.pdf

No âmbito deste enquadramento, a Comissão propôs áreas específicas de ação para os estados-membros, incluindo a Garantia Jovem para assegurar que todos os jovens têm emprego, prosseguem a sua educação ou estão integrados em medidas ativas de emprego ou formação, até quatro meses após terem deixado o sistema de ensino. Para além disso, a Comissão vai apresentar, antes do final de 2012, outras ações de apoio à transição para o mercado de trabalho, proporcionando mais estágios e encorajando a mobilidade.

Renovação da agenda de flexissegurança

Foram tomadas medidas gerais para promover o equilíbrio entre a segurança e a flexibilidade em vários estados-membros. Mas a crise tem vindo a mudar a abordagem à flexissegurança e muitas questões estão a surgir.

3.6.3 Envolvimento da ELGPN

A ELGPN encomendou um estudo preliminar sobre flexissegurança¹¹ que operacionaliza o conceito, explica as suas vantagens e identifica alguns constrangimentos, incluindo a possibilidade de uma maior ênfase na empregabilidade em vez da segurança no emprego. O artigo apresenta, em particular, a análise das implicações da flexissegurança para a orientação.

A ELGPN também produziu um estudo preliminar sobre desemprego e orientação ao longo da vida¹². O artigo examina as tendências do desemprego jovem, bem como as políticas e práticas de resposta na UE, e como a orientação ao longo da vida pode dar um contributo positivo para os planos governamentais ao nível da oferta nos estados-membros.

Realizaram-se duas reuniões entre representantes da ELGPN e da DG EMPL em Bruxelas, em outubro e novembro de 2011. Foram discutidas áreas potenciais de cooperação.

3.6.4 Passos seguintes

O trabalho futuro deverá analisar a mais - valia da orientação ao longo da vida nas estratégias de emprego, nomeadamente nas políticas de flexissegurança e de combate ao desemprego jovem.

Em relação às Diretivas do Emprego, a ELGPN propôs em 2010 que a orientação ao longo da vida devia ser especificamente integrada como uma diretiva por direito próprio. Uma vez que atualmente não é este o caso, a ELGPN poderia sugerir que, nas recomendações metodológicas que a Comissão dirige aos estados-membros aquando do lançamento dos Planos Nacionais de Reformas, as atividades de orientação ao longo da vida poderiam centrar-se, em particular, no âmbito da diretiva 7.

Em relação às políticas de flexissegurança, poderiam ser acrescentados outros 'complementos' aos existentes, nomeadamente, seria relevante acrescentar a orientação ao longo da vida e, mais precisamente, o desenvolvimento das competências de gestão de carreira e o acesso ao aconselhamento:

- O papel das CGC e dos portfólios na flexissegurança.
- O papel da informação, do aconselhamento e da orientação na aprendizagem ao longo da vida, como parte das obrigações contratuais da flexissegurança para garantir a segurança dos percursos.
- O desenvolvimento das CGC para adultos em contexto laboral para o planeamento de carreira através da autoexploração, assim como a exploração de atividades de trabalho e formação: o papel dos formadores, da formação dos profissionais, e o papel dos empregadores e dos sindicatos.

¹¹ Sultana, R. (2011). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Estudo Preliminar encomendado pela ELGPN.

¹² Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). *Youth Unemployment: a Crisis in Our Midst – the Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand*. Estudo Preliminar encomendado pela ELGPN.

3.7 Inclusão social

3.7.1 Principais desenvolvimentos

Em 2008, mais de 80 milhões de pessoas na Europa viviam abaixo do limiar da pobreza. Mais de 20 milhões de crianças estão em risco de pobreza na Europa. Esta situação tem piorado com a crise económica.

Combater a exclusão social e promover a justiça social e os direitos fundamentais são objetivos nucleares da União Europeia.

A Comunicação da CE de 2008 sobre a inclusão ativa de pessoas excluídas do mercado de trabalho promovia o conceito de ‘inclusão ativa’, nomeadamente para pessoas desempregadas, argumentando que os mais excluídos do trabalho necessitam de apoios mais personalizados para o emprego.

Foram acordados um conjunto de *princípios comuns*¹³ para ajudar as pessoas no acesso ao mercado de trabalho. Os princípios referem estratégias integradas que combinem formas de apoio aos rendimentos bem formuladas, mercados de trabalho inclusivos e serviços sociais adequados.

Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social

Em 2010, a Estratégia Europa 2020 propôs a criação de uma Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social (um enquadramento europeu para a coesão social e territorial) como uma das sete iniciativas emblemáticas que concorre para esse objetivo. A Plataforma visa a criação de uma comissão conjunta entre os estados-membros, as instituições europeias e os principais parceiros, para lutar contra a pobreza e a exclusão social.

A Plataforma estabelece um enquadramento dinâmico para a ação. A luta contra a pobreza e a exclusão

necessita de contar com o crescimento e o emprego assim como uma proteção social eficaz e moderna que deve ser combinada com um conjunto alargado de políticas sociais incluindo o ensino e a formação.

Fundo Social Europeu

Entre os instrumentos financeiros da UE, o Fundo Social Europeu (FSE) é o principal instrumento de apoio ao emprego e à inclusão social.

O FSE será adaptado ao novo enquadramento da Europa 2020 para desempenhar plenamente o seu papel de garantir as competências certas para o emprego e na redução da pobreza.

A proposta para a Regulamentação foi adotada pela Comissão Europeia em 6 de outubro de 2011, no seguimento de uma série de consultas. O FSE apoiará a consecução dos grandes objetivos da Europa 2020 e as políticas a implementar pelos estados-membros ao abrigo das Diretivas do Emprego. Deverá também contribuir para a implementação das iniciativas emblemáticas. O projeto de Regulamentação do FSE para 2014-20 propõe que o FSE vise quatro ‘objetivos temáticos’:

- promoção do emprego e mobilidade no trabalho;
- investimento na educação, competências e aprendizagem ao longo da vida;
- promoção da inclusão social;
- combate à pobreza.

Esta proposta foi discutida pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu, para ser adotada no final de 2012, de modo a poder iniciar uma nova geração de programas de políticas de coesão em 2014.

As negociações sobre o Quadro de Financiamento Multianual para o total do orçamento da UE vão continuar em paralelo. A Comissão já propôs a alocação de 336 mil milhões de Euros para os instrumentos das políticas de coesão para 2014–20.

¹³ Recomendação da Comissão sobre a inclusão ativa de pessoas excluídas do mercado de trabalho (2008/867/EC), incluindo princípios comuns sancionados pelo Conselho para combater a pobreza mais eficientemente (17 de dezembro de 2008).

3.7.2 Envolvimento da ELGPN

A ELGPN não tem estado envolvida na formulação das políticas sociais de inclusão. Mas o conceito de inclusão ativa inclui necessariamente a disponibilização de serviços de orientação ao longo da vida e implica o desenvolvimento das competências de gestão de carreira.

No projeto de Regulamentação do FSE, a ELGPN não foi formalmente consultada. No entanto, os objetivos da Estratégia Europa 2020 e as suas iniciativas emblemáticas reforçam e alargam o papel transversal da orientação ao longo da vida nas áreas-chave das políticas sectoriais da UE e dos estados-membros. A orientação ao longo da vida é transversal às quatro prioridades do FSE e poderá ser incluída em cada objetivo temático.



Secção 4: Avaliação¹⁴

4.1 Estratégia de avaliação

A Reunião Plenária de Varsóvia de 13–14 de setembro de 2011 aprovou o Plano de Avaliação Operacional do Programa de Trabalho de 2011–12 da ELGPN. De acordo com o plano, o funcionamento e as atividades da ELGPN deveriam ser avaliados para garantir a eficácia dos processos e tarefas e para apoiar o desenvolvimento contínuo da Rede. Isto resume as conclusões da avaliação final da ELGPN de 2011–12. No sítio da ELGPN encontra-se disponível uma apresentação e análise mais detalhadas do Relatório de Avaliação da ELGPN.

A estratégia de avaliação adotou uma abordagem baseada na comunidade, com a intenção de encorajar a participação ativa no processo de avaliação de todos os representantes e parceiros. De acordo com o plano, foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos. A avaliação foi estruturada em três níveis:

- *Avaliação do processo*, avaliando os processos e tarefas do Programa de Trabalho. Este aspeto

da avaliação fez a revisão da performance das Áreas de Trabalho e processos relacionados com gestão e a operação bem-sucedida do processo.

- *Avaliação de resultados*, avaliando os resultados do Programa de Trabalho, nomeadamente os seus produtos, em termos de relevância, facilidade de utilização e abrangência.
- *Aprendizagem mútua/impacto da avaliação*, avaliando os resultados da aprendizagem e o impacto do Programa de Trabalho.

A avaliação sumativa foi efetuada por recurso a um inquérito 'online' em maio de 2012. O questionário foi enviado a todos os países membros e observadores da ELGPN assim como às suas 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 respos-

¹⁴ Esta secção foi preparada pelo Dr Raimo Vuorinen, Coordenador da ELGPN, e por Ms Outi Ruusuvirta, do Núcleo de Coordenação da ELGPN

tados países membros (96.5%) pode ser interpretada como um indicador do empenho dos membros com a Rede e com o seu desenvolvimento.

4.2 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 completamente ou concordaram com este aspeto. 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 contributos e futuras diretrizes da Rede. Também se realizou um trabalho considerável no quadro das atividades 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 o volume de trabalho em relação à recolha de informação e elaboração de relatórios e era demasiado exigente, à luz dos recursos disponíveis.

4.3 Resultados da participação nas atividades temáticas

Globalmente, os membros das quatro Áreas de Trabalho (AT) mostraram-se satisfeitos com o trabalho desenvolvido nestes quatro grupos temáticos. 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 oportunidades de aprender sobre sistemas de orientação ao longo da vida e diferentes opções de organização dos serviços. Ficaram mais conscientes dos desafios e fatores que influenciam o desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida e a implementação bem-sucedida das iniciativas nacionais. Os membros sentiram também que a interação nas atividades temáticas 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. 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 aprenderam sobre a complexidade do processo de desenvolvimento das competências de gestão de car-

reira (CGC) e tinham ficado mais conscientes dos desafios a enfrentar 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 percecionadas como importantes experiências de aprendizagem.

- Os membros da AT2 identificaram especificamente o uso das tecnologias de informação e comunicação, para aumentar o acesso, como uma valiosa experiência de aprendizagem. As visitas de estudo tinham-lhes também oferecido oportunidades de partilhar experiências sobre diferentes opções para a integração da orientação em processos de validação de aprendizagens prévias.
- A AT3 implementou uma atividade de geminação sobre mecanismos de cooperação e coordenação com a Alemanha e a Grécia, envolvendo também Chipre: um exemplo da 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 nos 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 trabalho 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 políticas baseadas em evidências foram o foco 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 participação num processo de orientação foram percecionados como um estímulo importante para o aprofundamento da compreensão dos aspetos da qualidade nos sistemas de orientação nacionais. Os países participantes tiveram a 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.

4.4 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 concordaram que os resultados alcançados no quadro do Programa de Trabalho foram de elevada qualidade; 77% concordaram plenamente ou concordaram que os resultados foram relevantes para o seu contexto nacional; e todos concordaram que poderiam utilizar 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 perspetivas mais amplas sobre os temas e complementaram as discussões durante as reuniões. As análises direcio-

nadas e os relatos exaustivos dos temas discutidos foram vistos como tendo uma elevada qualidade.

Muitos membros acharam que as indicações de políticas da ELGPN foram úteis para lhes facilitar o acompanhamento dos desenvolvimentos nas áreas de políticas sectoriais. As indicações foram também percebidas como sendo valiosas para focalizar as atividades temáticas nos seus objetivos e realizações comuns. As indicações ofereceram a todos os membros da ELGPN e aos parceiros nacionais uma oportunidade de rapidamente aprenderem sobre o desenvolvimento de políticas relevantes relacionadas com a orientação. Alguns membros traduziram as indicações para as suas línguas nacionais. Contudo, alguns países com um núcleo de coordenação para os assuntos da UE não consideraram as indicações assim tão relevantes.

O principal resultado do Programa de Trabalho, o Kit de Recursos, foi visto como resumindo as questões heterogéneas identificadas na implementação do Programa de Trabalho, integrando-as num todo coerente. O Kit de Recursos refletiu os temas principais do Programa de Trabalho e apresentou passos úteis no 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 em conta as novas prioridades da Europa 2020. 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 os serviços existente de orientação ao longo da vida nos países e regiões.

É de notar que a participação coletiva na produção do Kit de Recursos, embora tenha sido um aspeto importante, envolveu 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 oferece uma gama variada de perspetivas profissionais e políticas que nem sempre podem ser aplicadas uniformemente. Por exemplo, a seleção de estudos de caso nacionais baseou-se mais nas propostas das Áreas de Trabalho do que em critérios de qualidade acordados 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 políticas de orientação ao longo da vida: estes 'outputs' devem ser usados no desenvolvimento e implementação de programas no sistema educativo e no serviço público de emprego. A AT4 produziu uma proposta detalhada para o Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade, e um Inventário de Impactos nos Serviços de Orientação para análise do impacto dos serviços a nível institucional: estes instrumentos podem ser utilizados como base para o desenvolvimento de 'benchmarks' nacionais sobre orientação ao longo da vida.

Os membros indicaram uma série de aspetos onde planeiam o uso do Kit de Recursos. Alguns países vão traduzir os instrumentos para a sua língua nacional. Para alguns, 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 necessa-

riamente com todo o sistema nacional de orientação de uma só vez. Outros membros 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.

4.5 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 durante o 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 incluía 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) (para detalhes 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 a qualidade de membro da ELGPN do seu país tinha influenciado o seu nível de conhecimentos, mudado atitudes e desenvolvido a possibilidade de novas soluções, em vez de modelar diretamente o desenvolvimento de políticas. Nalguns casos, devido ao volume de trabalho nacional, mudanças de pessoal ou cortes nos orçamentos nacionais, os representantes nacionais tiveram recur-

sos 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 com as práticas e o desenvolvimento de políticas nacionais do que durante as duas fases anteriores da ELGPN (2007–10). Os representantes da ELGPN contribuíram para muitos seminários de 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 (HU, MT) em conjugação com as Reuniões Plenárias da ELGPN ou visitas de estudo. Estes eventos ofereceram oportunidades para os decisores políticos se atualizarem sobre os desenvolvimentos internacionais, assim como permitiu aos países organizadores exibir as suas políticas nacionais. As delegações nacionais da ELGPN organizaram também reuniões dos grupos de trabalho para apoiar os seus contributos nacionais para o Kit de Recursos. Para além disso, os materiais da ELGPN foram traduzidos para algumas línguas nacionais de modo a informar os parceiros nacionais do progresso das atividades temáticas.

A ELGPN teve também impacto na comunicação e na cooperação entre diferentes ministérios e outras organizações nos países membros. Alguns exemplos incluem o levantar de questões e desafios importantes, e propor passos específicos 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 desenvolvimento de medidas que tornaram a cooperação mais eficiente, a nível central. No Reino Unido, houve questões da ELGPN que foram consideradas parte integrante dos encontros regulares do fórum de políticas governamentais do RU sobre orientação. 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

(SL) 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 políticas 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 (PT) ou para o desenvolvimento de programas de CGC como parte 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), padrões de qualidade nacionais de 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 durante as atividades temáticas da ELGPN inspirou políticas que contribuísem para o alargamento do acesso, especialmente através do desenvolvimento de serviços nacionais de orientação 'online' (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), de serviços nacionais em ambiente educativo (PL, SL) 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 inter-

ministerial na Croácia, Chipre, Finlândia, Irlanda e Suécia. Na Noruega, o trabalho da ELGPN levou diretamente à implementação 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 aos serviços e o desenvolvimento da base de evidências e da qualidade dos serviços. Como se referiu anteriormente, a Alemanha e a Grécia, juntamente com Chipre, organizaram um programa de geminação para promover o desenvolvimento nacional de um mecanismo de coordenação na Grécia e em Chipre. Na República Checa, a influência da ELGPN foi particularmente visível no reforço da cooperação a nível regional.

O desafio para o trabalho futuro é apoiar a evolução contínua dos mecanismos existentes de cooperação e colaboração (para uma breve revisão do estado atual destes mecanismos, ver o Anexo 4)

A participação na ELGPN tem sido um estímulo importante ao desenvolvimento dos sistemas nacionais de certificação de qualidade em orientação ao longo da vida, em muitos dos países membros. O desenvolvimento de critérios ou padrões de qualidade acordados em comum a nível nacional tem sido um processo paralelo com a ELGPN na Alemanha e na Lituânia. A Croácia e a Dinamarca têm vindo a aplicar os critérios de qualidade em vários sectores. A Hungria, Irlanda, Noruega e Portugal possuem 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 políticas 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 certificação de qualidade pode ajudar na avaliação dos sistemas nacionais de orientação e na identificação de questões que requeiram atenção e de lacunas que necessitem ser colmatadas. Para alcançar estes objetivos, os instrumentos têm que ser traduzidos para as línguas nacionais e partilhados entre os parceiros.

No anexo 10 está disponível um resumo da percepção do valor acrescentado da ELGPN para cada país.

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

Durante as duas primeiras fases o valor acrescentado da Rede esteve relacionado com o facto dos estados-membros da UE enfrentarem problemas e desafios geralmente 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 mútuos.

Um dos objetivos do Programa de Trabalho de 2011–12 foi conseguir uma maior influência política da Rede nos processos de políticas 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 2007–13, a ELGPN não tem um canal específico para a intervenção direta no desenvolvimento de políticas. A consulta sobre documentos de políticas-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 das políticas da UE relacionadas com a

orientação. Estes esforços no sentido de co-construir orientações políticas através da Europa produziram algumas tensões potenciais entre os Membros da Rede. Um dos desafios relaciona-se com as diferentes formas em que as diferentes línguas conceptualizam a orientação ao longo da vida 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 políticas 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 políticas coerentes de orientação ao longo da vida. Para além do desenvolvimento das políticas de orientação a nível da UE, existe nalguns países um interesse crescente em desenvolver agrupamentos transfronteiriços com interesses similares.

Os *'inputs'* dos países membros da ELGPN para as 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 presente dos desenvolvimentos nacionais. Sempre que há uma alteração na composição das equipas nacionais pode haver limitações à sua contribuição efetiva para as atividades da Rede, especialmente quando não há diretrizes 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 tiveram oportunidade de contribuir. 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.

4.7 Conclusões

A principal força da ELGPN continua a ser o sólido envolvimento nas suas atividades, expresso 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.



Secção 5: Visão para o futuro¹⁵

O paradigma mais amplo da orientação ao longo da vida tanto é uma entidade integrada como faz parte de um contexto social mais alargado. A orientação ao longo da vida pode ser examinada enquanto política, como uma atividade de organizações individuais ou de serviços em rede (por vezes com contratos de colaboração entre a administração pública e os sectores privado e do voluntariado), assim como um processo individual. A disponibilização de orientação ao longo da vida é regida por documentos oficiais tais como leis, decretos e projetos, assim como por tradições não-oficiais. À medida que as pessoas progredem nas suas vidas ou carreiras, poderão procurar os serviços de diferentes grupos profissionais ou de prestadores de serviços. Existe, por conseguinte, a necessidade de desenvolver uma rede de serviços de orientação ao longo da vida consistente para garantir o acesso e a equidade social de acordo com os contextos culturais, económicos e sociais locais.

A orientação ao longo da vida é inerentemente 'transversal', no sentido em que atravessa diferentes sectores, em dois aspetos principais. A disponibili-

zação de orientação ao longo da vida é assegurada pelos serviços sociais e de saúde, educativos e mercado de trabalho, 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 através dos diferentes sectores ao longo do seu desenvolvimento pessoal e da sua carreira. As políticas eficazes de orientação ao longo da vida necessitam, por isso, de envolver diversas autoridades e parceiros. Um fórum nacional de orientação ao longo da vida ou outra estrutura representativa semelhante é um mecanismo para agregar essas entidades, de modo a produzir um desenvolvimento de políticas mais eficientes e uma oferta de serviços mais harmonizada e consistente. Pode também reforçar o potencial de integração do TIC no desen-

¹⁵ Esta secção foi preparada pelo Dr Raimo Vuorinen, Coordenador da ELGPN, e pelo Dr Tibor Borbély-Pecz, Coordenador-eleito da ELGPN

volvimento de um sistema coerente de orientação ao longo da vida.

Enquanto rede da iniciativa dos estados-membros, a ELGPN representa um grande avanço 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 aplicada também noutras áreas. Enquanto rede, tem que examinar os processos, as dinâmicas e as tensões que surgem no esforço de co-construir diretrizes políticas na Europa. Ao nível dos países membros isto pode relacionar-se com definições das atividades de orientação ao longo da vida, as diferenças de representações dos ministérios relevantes, a sustentabilidade das equipas nacionais e os seus mandatos em relação às decisões políticas. As complexidades da aprendizagem e transferência de políticas variam com o nível de centralização ou de descentralização das políticas nacionais. Dependendo da situação atual, alguns países são mais ativos do que outros no desenvolvimento das políticas. Em algumas partes da UE existem, também, tendências para agrupamentos regionais.

As tensões entre os países participantes podem relacionar-se com, por exemplo: diversidade vs. centralização numa direção; redefinir o acesso em relação às necessidades de orientação; rentabilidade vs. injustiça social não-intencional; ou a identificação de indicadores de performance na orientação ao longo da vida. Numa perspetiva mais alargada tensões também poderiam ter estado relacionadas com o facto de a rede poder ser conduzida por políticas ou por evidências. Isto requer uma atenção entre as políticas e a investigação. Um dos desafios da ELGPN é a análise do seu papel no desenvolvimento de políticas, especialmente na interação entre estados-membros da UE e entre os estados-membros e a Comissão Europeia, no contexto de uma rede de políticas dirigidas pelos estados-membros da UE apoiada pela União Europeia.

Numa perspetiva mais ampla das políticas da UE, a criação da ELGPN tem ajudado os decisores políti-

cos a ir ao encontro dos desafios que enfrentam no reforço das reformas nacionais para a 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 da 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 das políticas e sistemas europeus de orientação ao longo da vida, e apenas serão atingíveis se a orientação ao longo da vida for vista enquanto elemento transversal entre os sectores governamentais atuais 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 considerada em todos os debates 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, bem como com as unidades relevantes da 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 no apoio ao desenvolvimento e implementação de políticas e sistemas europeus de orientação ao longo da vida e aos 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 Trabalho Temáticos (GTT);
- revisão e continuação do desenvolvimento do Kit de Recursos, possivelmente para suportar 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, nos principais campos de ação da Estratégia Europa 2020 e das suas iniciativas emblemáticas, são sugeridas as seguintes tarefas possíveis para os GTT orientados para os 'outputs':

- Produzir uma série de instruções para a análise do desenvolvimento de políticas europeias sobre educação, formação e emprego, numa perspetiva 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 da ELGPN usando o modelo do Método Aberto de Coordenação (MAC)

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

- inclusão social, redução da pobreza e o papel dos serviços de orientação ao longo da vida;
- solidariedade ativa/envelhecimento ativo e o papel das políticas de orientação ao longo da vida;
- novos instrumentos de mobilidade na UE (p. ex., EQF, ECVET, ECTS, ESCO, EUROPASS) e o papel da orientação ao longo da vida no relacionar dos utentes com estes instrumentos;
- o papel da orientação ao longo da vida nas políticas de abandono escolar precoce (prevenção, intervenção, compensação);
- financiamento (como é financiada a orientação ao longo da vida, e por quem);
- linguagem e conceitos (conceptualização dos termos principais relacionados com a orientação ao longo da vida em diferentes idiomas europeus, e como isso reflete diferentes visões do conceito de orientação ao longo da vida, e as políticas, estruturas e serviços necessários para a sua operacionalização; a relacionar com um léxico multilingue para acompanhar uma futura versão revista do Glossário da ELGPN).

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

O Simpósio Internacional sobre Desenvolvimento da Carreira e Políticas Públicas (Budapeste, 5–7 de dezembro de 2011) convidou 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, os GTT sobre o impacto das evidências (ver acima) poderiam desenvolver um manual para decisores políticos em colaboração com o ICCDPP e outros parceiros internacionais e redes de investigação relevantes fora de Europa. A ELGPN poderia também encorajar a OCDE e/ou Cedefop a repetir as revisões 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 serem efetuadas 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 verificar a possibilidade de cooperação com a OCDE em relação aos resultados do PISA e do 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 compromisso e sentido de pertença nestas atividades. Existe um largo consenso quanto a natureza transversal do apoio da orientação ao longo da vida, quando se reforça o seu impacto nas políticas dos sectores-chave. 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 seu impacto no desenvolvimento de políticas. A Comissão manifestou a sua intenção de realizar uma avaliação externa da Rede durante 2013. Os resultados serão úteis para a revisão da estrutura futura da ELGPN, incluindo a sua estrutura e objetivos.

Na fase seguinte da ELGPN será importante identificar todos os instrumentos, medidas, redes paralelas e iniciativas relevantes envolvendo a DG EAC e a DG EMPL, para que estas se possam interligar às políticas de orientação ao longo da vida a nível da UE e dos estados-membros. A orientação ao longo da vida tem tendido, até agora, a ser uma ideia abstrata, embora as políticas de educação, emprego e inclusão social a tenham abordado 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					4
Espanha	SP	4					
Estónia	EE	1		1			1
Finlândia	FI	1	1				1
França	FR	5					
Grécia	EL						2
Holanda	NL	1				3	
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
Polónia	PL	11	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					
Total	113	50	22	3	3	5	30

	País	Nome	Organização	Sector
DE	ALEMANHA	LANFER, Carmen	Ministério Federal da Educação e Investigação	EDU
		JENSCHKE, Bernhard	Fórum Nacional de Orientação para a Educação, Carreira e Emprego	Forum
		MASCHNER, Heike	Conferência Permanente dos Ministros da Educação e Assuntos Culturais dos Länder da República Federal da Alemanha	EDU
AT	ÁUSTRIA	HÄRTEL, Peter	Associação Estíria para a Educação e Economia	Outros
		FRITZ, Sabine	Escola Superior de Pedagogia Steiermark	Outros
		KRÖTZL, Gerhard	Ministério Federal para a Educação, Arte e Cultura	EDU
		HAFNER, Sabine	Ministério Federal do Trabalho, Assuntos Sociais e Proteção do Consumidor	TRA
		MARTERER, Michaela	Associação Estíria para a Educação e Economia	Outros
		KANELUTTI-CHILAS, Erika	Mediadora – Associação para o Trabalho em Rede, Investigação e Transferência de Conhecimento	Outros
		SCHLÖGL, Peter	Instituto Austríaco para a Investigação e Formação Profissional	Outros
CY	CHIPRE	NICOLAOU, Lena	Serviço de Aconselhamento de Carreira e Educação, Ministério da Educação e Cultura	EDU
		KAFOUROS, Antonis	Ministério do Trabalho e Segurança Social	TRA
		ANTONIOU, Antonis	Serviço de Aconselhamento de Carreira e Educação, Ministério da Educação e Cultura	EDU
		COSTI, Irene	Ministério do Trabalho e Segurança Social, Departamento do Trabalho	TRA
		PAPAGEORGIOU-AFXENTIOU, Stalo	Serviço de Aconselhamento de Carreira e Educação, Ministério da Educação e Cultura	EDU
HR	CROÁCIA	ZECIREVIC, Mirjana	Serviço de Emprego Croata	TRA
		BACELIC, Irena	Serviço de Emprego Croata	TRA
		IVANOVIĆ, Monika	Serviço de Emprego Croata	TRA
		BAKIĆ, Hrvoje	Ministério da Ciência, Educação e Desporto	EDU
		POKRAJČIĆ, Nives	Agência para a Educação e Formação Profissional e Educação de Adultos	EDU
		LONČARIĆ JELAČIĆ, Nevenka	Agência para a Educação e Formação de Professores	EDU
DK	DINAMARCA	JENSEN, Steffen	Ministério da Criança e da Educação	EDU
		FROBERG, Anne	Fórum Nacional de Diálogo para a Orientação/Centro Aalborg de Orientação da Juventude	Fórum
		WOLLER, Hanne	Ministério da Criança e da Educação	EDU
		ERNST LAURIDSEN, Annette	Fórum Nacional de Diálogo para a Orientação, Faculdade Técnica de Aarhus	Fórum
		BROCK, Jørgen	Ministério da Criança e da Educação	EDU
SK	ESLOVÁQUIA	AUXTOVA, Lucia	Departamento de Estratégia da Aprendizagem ao Longo da Vida, Ministério da Educação, Ciência, Investigação e Desporto da República da Eslováquia	EDU
		LANAKOVA, Katarina	Ministério dos Assuntos Sociais	SOC
		DETKO, Jozef	Associação Académica Eslovaca para a Cooperação Internacional SAAIC; Euroguidance Slovakia	EG

SI	ESLOVÉNIA	RUPAR, Brigita	Instituto Nacional da Educação da Eslovénia	Outros
		NIKLANOVIČ, Saša	Associação para a Orientação de Carreira e Aconselhamento	Outros
		LOVŠIN, Miha	Instituto para a Educação e Formação Profissional	Outros
		SIMONIČ, Anton	Ministério da Educação e Desporto	EDU
ES	ESPAÑA	SANZ, Clara	Ministério da Educação, Cultura e Desporto, Direção Geral de EFP, Direção de Orientação e EFP, Departamento de Orientação	EDU
		IGLESIAS, Soledad	Ministério da Educação, Cultura e Desporto, Direção Geral de EFP, Direção de Orientação e EFP, Departamento de Orientação	EDU
		CABELLO, Pilar	Ministério da Educação, Cultura e Desporto, Direção Geral de EFP, Direção de Orientação e EFP, Departamento de Orientação	EDU
		RODRIGUEZ, Ana	Ministério da Educação, Cultura e Desporto, Direção Geral de EFP, Direção de Orientação e EFP,	EDU
EE	ESTÓNIA	RAMMO, Margit	Fundação Innove	Outros
		KIVIMÄE, Anne	Ministério Estónio da Educação e Investigação	EDU
		SEPP, Annika	Ministério Estónio dos Assuntos Sociais	SOC
FI	FINLÂNDIA	KARLSSON, Ulla-Jill	Ministério da Educação e Cultura	EDU
		APIAINEN, Jaana	Ministério do Emprego e Economia	TRA
		VUORINEN, Raimo	Universidade de Jyväskylä, Instituto Finlandês para a Investigação Educacional	Outros
FR	FRANÇA	LEFRANC, Michel	Ministério da Educação – Direção das Relações Europeias, Internacionais e da Cooperação; Gabinete dos Assuntos Comunitários	EDU
		DUCHAUD-FUSELLI, Veronique	Ministério da Educação – Direção das Escolas	EDU
		DOSSOU-BOISSEAU, Magali	Ministério da Educação – Direção do Ensino Superior e Investigação	EDU
		HILLER, Francois	Delegação Interministerial	EDU
		TAPIA-FERNANDEZ, Angel	Delegação Interministerial	EDU
EL	GRÉCIA	VLACHAKI, Fotini	Organização Nacional para a Acreditação de Qualificações e Orientação Profissional (EOPPEP)	Outros
		GAITANIS, Dimitrios	Organização Nacional para a Acreditação de Qualificações e Orientação Profissional (EOPPEP)	Outros
NL	HOLANDA	WILLEMS, Siegfried	Fundação CINOP / Euroguidance Holandesa	EG
		van DEURSEN, Peter	Fundação CINOP / Euroguidance Holandesa	EG
		van den BOOM, Thea	Ministério da Educação, Cultura e Ciência (direção de EFP)	EDU
		LUIJTEN, Peter	Fundação CINOP / Euroguidance Holandesa	EG
HU	HUNGRIA	BORBÉLY-PECZE, Tibor Bors	Gabinete Nacional do Trabalho	TRA
		KORDOSNÉ TAUSZIG, Judit	Ministério dos Recursos Humanos Nacionais	TRA
		KISS, István	Universidade de ELTE	Outros
		GAÁL, Edit	Ministério da Educação	EDU
IE	IRLANDA	McKENZIE, Jennifer	Centro Nacional para a Orientação na Educação	Outros
		DARBAY, Linda	Centro Nacional para a Orientação na Educação	Outros

IS	ISLÂNDIA	ÁRNADÓTTIR, Erna	Ministério da Educação, Ciência e Cultura, departamento Escolar	EDU
		VILHJÁLMSDÓTTIR, Guðbjörg	Universidade da Islândia	Outros
		KJARTANSDÓTTIR, Guðrún Birna	Centro de Especialização em Orientação, Universidade da Islândia	Outros
IT	ITÁLIA	VACCARO, Silvia	Instituto para o Desenvolvimento da Formação Profissional dos Trabalhadores (ISFOL)	Outros
		FONZO, Concetta	Instituto para o Desenvolvimento da Formação Profissional dos Trabalhadores (ISFOL)	Outros
		BECHERELLI, Keiri	Ministério do Trabalho e Políticas Sociais	TRA
LV	LETÓNIA	JOMA, Aleksandra	VIAA, Agência para e Desenvolvimento da Educação Pública, Departamento de Informação e Orientação de Carreira	Outros
		JUHNEVICA, Inita	Ministério da Educação e Ciência	EDU
		PUISE, Valda	Agência Pública de Emprego	TRA
		KULSS, Dmitrijs	Ministério da Educação e Ciência	EDU
		VILCANĒ, Valda	Ministério da Segurança Social da Letónia	SOC
LT	LITUÂNIA	SOKOLOVA, Aleksandra	Ministério da Educação e Ciência da República de Lituânia	EDU
		MALAIŠKIENĒ, Rasa	Ministério da Segurança Social e Emprego da República de Lituânia	TRA
		ŠIMKUTĒ, Jurga	Ministério da Economia da República de Lituânia	TRA
		DULEVIČIŪTĒ, Vilija	Fundação para o Apoio ao Intercâmbio na Educação (Euroguidance Lituânia)	EG
LU	LUXEMBURGO	NOESEN, Jos	Ministério para a Educação e Formação Profissional, Serviço da Formação Profissional	EDU
		EMERING, Paul	Câmara de Comércio	Outros
		KOHN, Jeannine	Câmara de Comércio	Outros
		HAWLITZKY, Stephen	Serviço de Orientação Profissional da ADEM (Serviço de Orientação Profissional dos SPE)	TRA
		ROLLINGER, Antoinette	Centro para a Orientação Psicológica e Escolar, CPOS	Outros
MT	MALTA	CORTIS, Sandra	Direção dos Serviços de Educação, Departamento dos Serviços de Estudantes, Serviços Psicossociais de Educação	EDU
		GRAVINA, Dorianne	Direção dos Serviços de Educação, Departamento dos Serviços de Estudantes, Serviços Psicossociais de Educação	EDU
NO	NORUEGA	CHRISTENSEN, Hanne	Vox, Agência Norueguesa para a Aprendizagem ao Longo da Vida	Outros
		HAGEN, Ingunn	Direção do Trabalho e Segurança Social	TRA
		KNUDSEN, Halvor Gillund	Direção Norueguesa para a Educação e Formação	EDU
		GRAVÅS, Tonje Foosnæs	Vox, Agência Norueguesa para a Aprendizagem ao Longo da Vida	Outros
		THORBJØRNSRUD, Mari	Vox, Agência Norueguesa para a Aprendizagem ao Longo da Vida	Outros
		ENGH, Line	Vox, Agência Norueguesa para a Aprendizagem ao Longo da Vida	Outros
PL	POLÓNIA	ŚWIATKIEWICZ-ZYCH, Hanna	Ministério do Trabalho e Políticas Sociais	TRA
		BOGDAŃSKA, Paulina	Ministério do Trabalho e Políticas Sociais	TRA
		BĄKIEWICZ, Anna	Ministério da Educação Nacional	EDU

PT	PORTUGAL	MOURA, Hélia	Instituto do Emprego e Formação Profissional.	TRA
		FONSECA, Pedro	Instituto do Emprego e Formação Profissional.	TRA
		BARBOSA, João	Agência Nacional para a Qualificação	EDU
		FIGUEIREDO, Vítor	Ministério da Educação e Ciência	EDU
		CUNHA, Pedro	Ministério da Educação e Ciência	EDU
UK	REINO UNIDO	SHAW, Judith	Departamento do Emprego e Aprendizagem, Irlanda do Norte	EDU
		FROGGATT, Christine	Departamento para a Empresa, Inovação e Competências, Inglaterra	EDU
		NEILSON, Trina	Careers Wales (Centro de Carreira do País de Gales)	Outros
		McDERMOTT, Martin	Governo Escocês	EDU
CZ	REPÚBLICA CHECA	MUHIČ, Jasmin	Instituto Nacional da Educação – NÚV	Outros
		MAROUŠEK, Jaroslav	Gabinete do Trabalho da República Checa	TRA
		DRAHOŇOVSKÁ, Petra	Instituto Nacional da Educação Técnica e Profissional	EDU
RO	ROMÉLIA	MOSTENESCU, Liana Ramona	Ministério do Trabalho, Família e Proteção Social	TRA
		JIGAU, Mihai	Instituto para as Ciências de Educação	Outros
SE	SUÉCIA	LINDBLOM, Jan	Agência Nacional Sueca para a Educação; Centro de Educação de Adultos	EDU
		TALLVID, Klas	Agência Nacional Sueca para a Educação; Centro de Educação de Adultos	EDU
		MANCO, Jorge	Serviço Público de Emprego Sueco	TRA
TR	TURQUIA	SARI, Hakan	Ministério da Educação Nacional, Direção Geral de Educação Especial e Serviços de Orientação	EDU
		AYDOĞAN, Yurdagül	Ministério da Educação Nacional, Direção Geral de Educação Especial e Serviços de Orientação	EDU
		ÇALIK VAR, Esra	Ministério da Educação Nacional, Direção Geral de Educação Especial e Serviços de Orientação	EDU
	OBSERVADORES 2011-12			
BE	Bélgica	KAGAN, Claire	Centro P.M.S. da Comunidade Francesa de Saint-Gilles	EDU
BG	Bulgária	KAMBUROVA, Nadezhda	Agência Nacional para a Educação e Formação Profissional (NAVET)	EDU

Representantes de organizações associadas

Mara Brugia	Cedefop	
Mika Launikari	Cedefop	(1.1.2011–30.3.2012)
Pedro Moreno da Fonseca	Cedefop	(1.6.–31.12.2012)
Lore Schmid	Cedefop	
Georgette Bread	EARLALL	
Mick Carey	Euroguidance	
Helmut Zelloth	ETF	
Cinzia Secchi	ETUC	(1.1.2011–31.7.2012)
Agnes Roman	ETUC	(1.8.2012–31.12.2012)
Mick Woolley	EU Employment Committee	
Santa Ozolina	European Youth Forum	
Gerhart Rott	FEDORA	
Karen Schober	IAEVG	
Liz Galashan	ICCDPP	
John McCarthy	ICCDPP	
Wolfgang Müller	PES Network	

Equipa de Coordenação da ELGPN

Dr. Raimo Vuorinen	Gestor de Projeto
Marjo Halmiala	Sénior Project Designer
Outi Ruusuvirta	Sénior Project Designer
Tellervo Ahlholm	Secretariado
Lea Pöyliö	Secretariado

Instituto Finlandês para a Investigação em Educação, Universidade de Jyväskylä

Anexo 2: Contributo dos países membros para as atividades ELGPN 2011–12¹⁶

		AT1 CGC	AT2 Acesso	AT3 Cooperação e coordenação	AT4 Qualidade	'Grupo de Trabalho'	Grupo Diretor da ELGPN	Organização Reuniões Plenárias da ELGPN
Alemanha	DE	x	x		x			
Áustria	AT	x	x	x,LC		x		
Chipre	CY		x	X, FV		TGM		
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		
Holanda	NL		x, FV		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			
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		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
CEDEFOP						x		
Total		22	19	14	18	19	6	4

¹⁶ 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 Grupo de Trabalho)

Anexo 3: Reuniões da ELGPN 2011–12

Reuniões Plenárias

22– 23 fevereiro 2011	Budapeste, Hungria
13– 14 setembro 2011	Varsóvia, Polónia
24– 25 abril 2012	Copenhaga, Dinamarca
24–26 outubro 2012	Larnaca, Chipre, conjunta com a Quarta Conferência de Políticas de Europeias Orientação

Reuniões do Grupo de Direção

23 fevereiro 2011	Budapeste, Hungria (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
24 março 2011	Reunião 'online'
30 junho 2011	Bruxelas, Bélgica
14 setembro 2011	Varsóvia, Polónia
8 dezembro 2011	Budapeste, Hungria (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
7 fevereiro 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção Diretor e Grupos de Trabalho)
25 abril 2012	Copenhaga, Dinamarca (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
14 junho 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
12 setembro 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
26 outubro 2012	Larnaca, Chipre (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)

Reuniões dos Grupos de Trabalho

23 fevereiro 2011	Budapeste, Hungria (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
17 março 2011	Reunião 'online'
30 junho 2011	Bruxelas, Bélgica
6 setembro 2011	Reunião 'online'
8 dezembro 2011	Budapeste, Hungria (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
7 fevereiro 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
25 abril 2012	Copenhaga, Dinamarca (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
14 junho 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
12 setembro 2012	Bruxelas, Bélgica (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)
26 outubro 2012	Larnaca, Chipre (Reunião conjunta do Grupo de Direção e Grupos de Trabalho)

AT1 visitas de estudo e reunião de síntese

28– 29 março 2011	Lisboa, Portugal
14– 15 novembro 2011	Toulouse, França
27– 28 março 2012	Malta

AT2 visitas de estudo e reunião de síntese

18– 19 abril 2011	Utrecht, Holanda
10– 11 outubro 2011	Copenhaga, Dinamarca
11– 12 abril 2012	Varsóvia, Polónia

AT3 visitas de estudo e reunião de síntese

10–11 maio 2011	Larnaca, Chipre
10– 11 novembro 2011	Oslo, Noruega
21– 22 fevereiro 2012	Hundested, Dinamarca

AT4 visitas de estudo e reunião de síntese

23– 24 maio 2011	Tallinn, Estónia
3–4 novembro 2011	Luxemburgo
21– 23 março 2012	Dublin, Irlanda

Anexo 4: Desenvolvimento atual dos mecanismos de coordenação e cooperação nacionais

Em janeiro de 2012, a Tribal Education Ltd., em nome do Serviço Croata de Emprego (SCE), convidou a Dr.^a. Deirdre Hughes para produzir uma sinopse das disposições estatutárias que constituem a base dos Fóruns Nacionais para a Orientação nos estados-membros da ELGPN. Os pormenores completos das conclusões estão disponíveis no sítio da ELGPN. Recorrem às evidências disponíveis em fevereiro de 2012 nos 27 estados-membros da UE e nos outros dois países que participam na ELGPN (Islândia e Noruega). As principais conclusões são:

- Dois países possuem legislação governamental formal para sustentar a formação e operacionalização de um Fórum Nacional de Orientação ao Longo da Vida: a **Dinamarca** e a **Grécia**.
- Em dois países, a **Alemanha** e a **Polónia**, um Fórum Nacional de Orientação ao Longo da Vida foi desenvolvido e estabelecido enquanto entidade legal, com disposições constitucionais firmemente estabelecidas.
- Oito países têm Fóruns Nacionais de Orientação ao Longo da Vida estabelecidos e dirigidos por um ou mais ministérios: **Áustria**, **República Checa**, **Finlândia**, **Hungria**, **Letónia**, **Lituânia**, **Luxemburgo**, **Noruega**.
- Seis países têm estruturas montadas, similares a um Fórum Nacional de Orientação ao Longo da Vida, que apoia o trabalho conjunto dos parceiros envolvidos na revisão e tomada de decisões sobre questões relacionadas com políticas e práticas de orientação ao longo da vida: **Estónia**, **Irlanda**, **Países Baixos**, **Roménia**, **República Eslovaca** e o **Reino Unido**.
- Um país, a **França**, tem legislação em vigor que facilita a articulação direta entre o Primeiro-ministro e o Conselho de Ministros.
- Três países indicam trabalhos em curso para a implementação de um Fórum Nacional de Orientação ao Longo da Vida: **Bulgária**, **Chipre** e **Espanha**.
- Três países têm grupos nacionais de apoio que alimentam o trabalho da ELGPN: **Islândia**, **Eslovénia** e **Suécia**. Também a **Bélgica** e a **Itália** possuem fóruns livremente agrupados que contribuem para o desenvolvimento de estratégias de orientação ao longo da vida a nível nacional e da ELGPN.
- Três países estabeleceram fóruns/parcerias regionais: **Finlândia**, **Noruega** e **Polónia**.

Anexo 5: Desenvolvimento do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade (QECQ)

Em quase todos os países membros da ELGPN, existe alguma forma de sistema nacional de certificação de qualidade ou mecanismos de feedback para a orientação ao longo da vida. Foram recolhidos exemplos das diferentes abordagens de cada um dos países membros que estão disponíveis no sítio da ELGPN. A partir daqui foi desenvolvido o primeiro projeto de um Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade (QECQ) que foi testado inicialmente quanto à sua eficácia em oito países (DE, DK, EE, HU, LT, PT, UK (Inglaterra, Irlanda do Norte)). Foram elaboradas breves diretivas para informar os participantes da AT4 sobre a forma de aplicação do quadro:

1. Use-o como uma **simples ‘checklist’** e registe a informação, se houver, que existe no seu no seu país.
2. Faça uma lista das **fontes de informação que presentemente disponibilizam este tipo de informação**, a nível nacional, regional ou local.
3. Identifique quaisquer **fontes conhecidas de informação que poderiam potencialmente ser utilizadas pelos decisores políticos** e que não têm sido utilizadas até agora no desenvolvimento da certificação de qualidade e na avaliação do impacto no seu país. Estas poderão incluir, por exemplo, estudos de grupos nacionais da juventude, relatórios regionais de avaliação de serviços de desenvolvimento de carreira, resultados locais/regionais/nacionais sobre indicadores de qualidade, etc.
4. Aponte os **contextos nos quais estes elementos de qualidade estão a ser aplicados**: p. ex., ensino básico e secundário, ensino profissional, ensino superior, educação de adultos, serviço público de emprego, inclusão social.

Dada a diversidade de abordagens filosóficas, teóricas e práticas, em todos os países membros, acordou-se que esta não poderia ser uma ‘abordagem científica perfeita’. Em vez disso foi vista como um ponto de partida útil para a avaliação prática do modo como os diferentes países têm acesso à informação disponível e onde se identificam as lacunas nas disposições atuais. Notou-se que, na UE, existem vários quadros e sistemas de certificação de qualidade que estão a ser desenvolvidos e/ou utilizados. O primeiro objetivo foi a produção de um Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade que permitisse aos decisores políticos identificar a informação útil e considerar como esta poderia ser usada para sustentar os desenvolvimentos de políticas de orientação ao longo da vida.

Pontos-chave de discussão

1. Comentários e/ou observações sobre a eficácia desta abordagem, p. ex., que benefícios, se alguns, é que este quadro oferece para o desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida?
2. Como é que as conclusões podem ser aplicadas de forma mais útil (i) em cada país e (ii) no contexto da UE?
3. Quais as desvantagens, se algumas, podem ser consideradas na perspetiva dos decisores políticos quanto ao uso do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade?
4. Existe demasiada métrica no Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade? Deveria ser mais simplificado?
5. O que fazer a seguir?

Aplicação do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade

No primeiro projeto do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade, foram identificados cinco elementos de qualidade relacionados com critérios, indicadores e informação a partir de boas políticas e práticas nos países membros da ELGPN. Os pormenores das conclusões completas estão disponíveis do sítio da ELGPN (*Análise da AT4 às respostas da ELGPN ao Quadro de Certificação de Qualidade*).

A partir daqui, as questões-chave emergentes sustentaram o desenvolvimento de um segundo projeto de Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade. Foram feitos mais ajustamentos para fortalecer a robustez e credibilidade da abordagem, incluindo a fundamentação do Quadro e os benefícios de valor acrescentado. Cinco países participaram na aplicação da segunda versão do projeto: Dinamarca, Alemanha, Hungria, Lituânia e o Reino Unido (Irlanda do Norte). A partir daqui, foram feitas as seguintes observações:

- Existem semelhanças e diferenças entre os países na sua abordagem à recolha e análise de informação.
- Pode ser recolhida informação tanto quantitativa como qualitativas através da aplicação do Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade
- O Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade é adequado para utilização nas seis áreas sectoriais, mas tem que haver clareza na sua fundamentação.
- Os Serviços Públicos de Emprego adotam uma abordagem diferente e mais estruturada no que

se prende com a recolha de dados, em comparação com o sector da educação.

- Existem fraquezas inerentes à adoção exclusiva da abordagem de satisfação do cliente: é necessária maior atenção sobre os resultados dos clientes ligados aos níveis de progressão, êxito e transição.
- São necessárias mais atividades de natureza longitudinal, relativas aos níveis de investimento financeiro e despesa em orientação ao longo da vida.
- O custo-benefício para os governos e indivíduos requer uma atenção específica, juntamente com os benefícios para empregadores e outros parceiros.

A versão final do Quadro de QECQ

O processo de teste culminou numa versão final do Quadro de QECQ. As conclusões indicam que a sua aplicação bem-sucedida depende de um número de fatores interligados, tais como: o ponto de partida de cada país no que respeita aos sistemas de certificação de qualidade e mecanismos de feedback da orientação ao longo da vida; e a dimensão dos dados recolhidos, analisados e partilhados de modo sistemático no âmbito e através dos diferentes sectores. O Quadro é um instrumento para revisões formais e informais do estado corrente e ajuda a identificar tanto as realizações como as lacunas na disponibilização de serviços que requerem uma maior atenção das políticas. Dada a diversidade de contextos culturais, sociais e económicos, o Quadro de QECQ *não é* concebido para comparar e analisar especificamente o nível de investimento financeiro em orientação ao longo da vida entre países.

Anexo 6: Desenvolvimento de um Inventário de Impacto dos Serviços de Orientação

O estudo piloto 'Inventário de Impacto dos Serviços de Orientação' está a ser conduzido, em nome da ELGPN, por uma equipa liderada pelo Dr. István Kiss, da Universidade Eötvös Loránd, em Budapeste, na Hungria. O estudo está formulado para avaliar os resultados das atividades de desenvolvimento de carreira na perspetiva de uma pessoa jovem ou de um jovem adulto. Isto envolve a avaliação dos pontos de vista do cliente e das suas experiências de informação relacionada com carreiras, conselhos, orientação e desenvolvimento de carreira, sempre que adequado, usando um questionário 'online' e materiais de apoio ao cliente. As variáveis mensuráveis estão ligadas aos conceitos de orientação e de adaptabilidade de carreira dos indivíduos num mercado de trabalho em rápida transformação e frequentemente imprevisível. Os aspetos subjacentes incluem: estratégias de gestão da informação, autoconhecimento, competências interpessoais, reconhecimento e gestão de fatores ambientais relacionados com a construção de carreira, identificação e integração de objetivos de carreira, e reforço de oportunidades de carreira.

O estudo piloto complementa o Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade da ELGPN desenvolvido pela AT4 (ver Anexo 5), e apoia os princípios subjacentes às competências de gestão de carreira (CGC) desenvolvidos pela AT1 ao longo de 2011–12 (ver Secção 2.1).

O Inventário de Impacto dos Serviços de Orientação foi aplicado por cinco estados-membros¹⁷ entre março e dezembro de 2012. As diretivas completas e detalhadas para as organizações e indivíduos que consentiram participar no estudo piloto estão disponíveis no sítio da ELGPN. Estas incluem:

- um questionário ao cliente 'online';
- um relatório de feedback do cliente;
- um formulário modelo de consentimento;

- uma carta às organizações participantes;
- um conjunto de informação técnica para tradução em cada país.

Fundamentação e abordagem

A fundamentação para esta abordagem metodológica foi construída sobre um quadro sistemático e uma estrutura existente, testada e experimentada, originalmente desenvolvida na Hungria por Kiss et al. (2009), que avalia os resultados da intervenção dos serviços de carreira numa variedade de contextos. O modelo teórico baseia-se na investigação desenvolvida por Schiersmann (2008), nos princípios-chave subjacentes ao Processamento Cognitivo da Informação (abordagem PCI) desenvolvido por Sampson et al. (2003)¹⁸ e na teoria construtivista da carreira desenvolvida por Savickas¹⁹.

Metodologia

O Inventário de Impacto dos Serviços de Orientação (IISC) 'online' está agora disponível em sete línguas (DE, EE, EN, FR, HU, PT, SI). Os dados são armazenados num servidor 'proxy' seguro instalado na Hungria. O instrumento 'online' é usado para visionar informação de background e avaliar o impacto dos diferentes níveis e tipos de intervenções de carreira. A informação está classificada em oito grandes categorias:

- complexidade das necessidades dos clientes;
- estratégias do cliente relacionadas com a gestão da informação sobre profissões;

¹⁷ DE, EE, HU, PT, SI.

¹⁸ Sampson, J.P., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2003). *Key Elements of the CIP Approach to Designing Careers Services*. Tallahassee, FL: Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.

¹⁹ Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S.D. & Lent, R.W. (eds.): *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: Wiley.

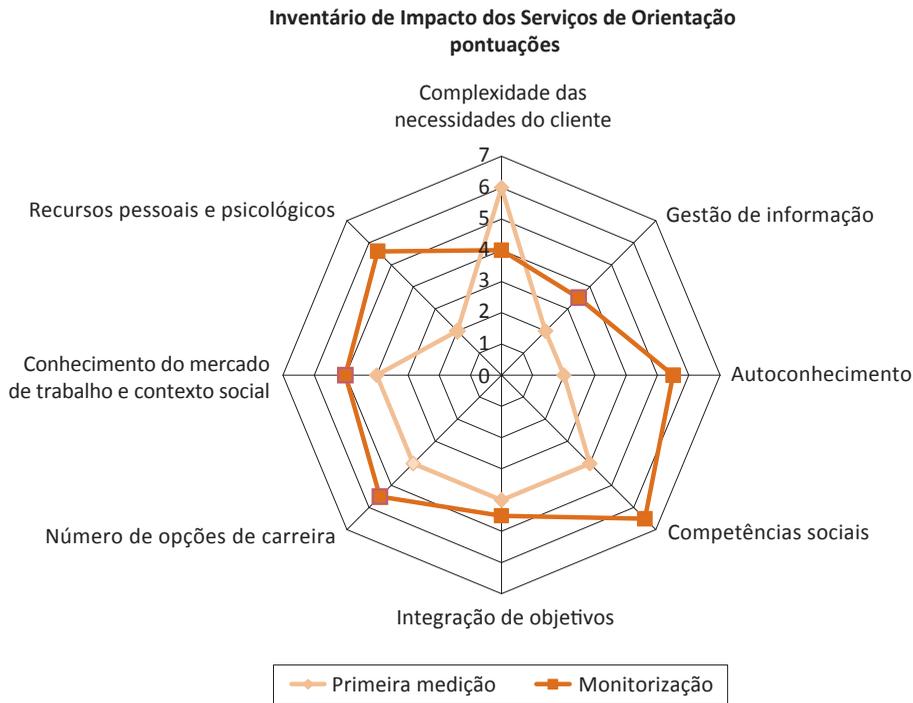
- autoconhecimento;
- competências sociais;
- estabelecimento de objetivos e integração;
- número de opções de carreira;
- conhecimento sobre o mercado de trabalho
contexto social;
- recursos pessoais e psicológicos.

EXEMPLO: QUESTIONÁRIO ONLINE AO CLIENTE

Pesquisa sobre os efeitos dos serviços de orientação		
	1. não se aplica 2. aplica-se pouco 3. aplica-se mediantemente 4. aplica-se completamente	
Nrº.		pontuação (1-4)
1	(Ainda) necessito de informação sobre formação, escolas, programas de ensino	
2	Preciso de mais ajuda para planear o futuro	
3	Sei onde encontrar informação sobre o mercado de trabalho, remunerações e oportunidades de emprego	
4	Por ter participado num processo de orientação, preocupo-me menos com o meu futuro profissional	
5	Sei agora como criar as melhores oportunidades para atingir os meus objetivos	
6	Foram-me apresentadas novas ideias úteis e novas opções a considerar	
7	Fui capaz de identificar e estabelecer objetivos para melhorar a minha situação atual	
8	Preciso de mais ajuda na tomada de decisões sobre profissões porque me sinto confuso/a	
9	Gostaria de alargar o meu conhecimento sobre procura de emprego e outras competências relacionadas de modo a candidatar-me com sucesso a vários lugares	
10	Consigo ver os benefícios de ter recebido informação sobre profissões	
11	O técnico de orientação e eu estávamos no mesmo comprimento de onda	
12	Consigo agora compreender os vários fatores que conduziram à minha situação atual	
13	Preciso de mais informação sobre o mercado de trabalho, remunerações e oportunidades de emprego	
14	Gostaria idealmente de ter as minhas competências e aptidões avaliadas	
15	Tudo o que aprendi durante o meu processo de orientação, serei capaz de o usar no futuro para resolver problemas idênticos	
16	Necessito compreender melhor as minhas emoções em relação às minhas decisões de carreira	
17	Preciso de ter mais confiança nas decisões que tomei anteriormente	
18	Sei onde encontrar informação sobre profissões e atividades relacionadas com o mercado de trabalho	
19	O técnico de orientação e eu conseguimos trabalhar bem em conjunto	
20	Aprendi a expressar aos outros os meus interesses e necessidades	
21	Aprendi mais sobre as minhas forças e capacidades necessárias para atingir os meus propósitos	
22	Sei como ultrapassar os obstáculos que me impedem de atingir o(s) meu(s) objetivo(s)	
23	Sei o que fazer para atingir os meus objetivos	
24	Sei onde encontrar a informação sobre várias instituições de ensino, escolas, programas e oportunidades de formação	
25	Senti que a orientação foi uma relação estável e de apoio	
26	Graças à orientação que recebi, tornei-me mais confiante	
27	Reconheci as várias causas dos meus problemas e como estão interligadas	

28	No processo de orientação aprendi que as minhas estratégias anteriores bem-sucedidas podem ser empregues na resolução de problemas	
29	Preciso de mais informação sobre como aceder às profissões	
30	Gostaria de clarificar mais os meus campos de interesse	
31	Sei como tomar decisões favoráveis para mim próprio/a e o que considerar	
32	Consegui pelo menos tentar novas ideias e métodos que emergiram durante o processo de orientação	
33	Graças à orientação consegui resolver o meu problema	
34	Durante o processo de orientação foi-me dada confiança para saber que sou capaz de atingir os meus objetivos	
35	Ainda estou preocupado/a com o meu futuro e preciso de algum apoio emocional	
36	Ainda preciso de reconhecimento e encorajamento sobre os meus planos	
37	Assumo uma atitude positiva em relação a mim próprio/a	
38	Em geral, estou satisfeito/a com a minha situação	
39	Estou confiante em como consigo lidar eficientemente com acontecimentos inesperados	
40	Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas	
41	Consigo geralmente lidar com tudo o que me surge	

Folha de relatório para o cliente



Participantes e teste transectorial

Nos países participantes (DE, EE, HU, PT, SI), os contactos nacionais da ELGPN convidaram formalmente os serviços nacionais que disponibilizam intervenções de orientação nas seis áreas sectoriais a participar no projeto piloto. Estes incluíram Serviços Públicos de Emprego, ONG e organizações do sector privado. Os participantes tiveram um feedback imediato através do sistema 'online' e as organizações participantes puderam fazer o download dos resultados anónimos e acumulados depois de 50 clientes terem participado no estudo.

Outros detalhes

O sistema de inquérito 'online' para recolha de dados pode ser acedido em: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgp-nmem-bers/workpackages/wp4/wp4members/study>

Anexo 7: Desenvolvimento das Diretivas para as Competências de Gestão de Carreira

As Diretivas para o Desenvolvimento de Competências de Gestão de Carreira basearam-se na análise de dados do desenvolvimento de práticas e políticas de CGC em 15 países participantes na AT1 da ELGPN. Os dados foram recolhidos usando um Questionário de Competências de Gestão de Carreira. O Questionário baseou-se no modelo CIPO (conteúdo, input, processo, output/resultados) como quadro de referência e centrou-se no desenvolvimento das CGC em seis sectores: educação, ensino e formação profissional, ensino superior, formação de adultos, emprego, e inclusão social. Dessa forma abrangeu escolas, serviços de emprego, locais de trabalho, organizações não-governamentais, comunidades e outros contextos. O questionário incluiu 11 questões (ver Tabela 1)

Quinze países responderam ao questionário (CZ, DE, DK, FI, HR, HU, LV, LT, LU, MT, PL, PT, SE, SI, SK).

As respostas à maioria das questões ajudaram a obter informações muito válidas sob vários aspectos do desenvolvimento das CGC (exceto algumas

questões, por exemplo a nº 9 'Como é financiado o ensino/desenvolvimento das CGC em cada sector?' pareceu não ser específica da descrição do desenvolvimento das CGC).

As questões utilizadas na formulação do Catálogo foram:

- Nº 2 Que classificações de CGC são usadas, em cada sector, para definir os grupos e principais categorias de competências?
- Nº 3 Que modelos teóricos estão subjacentes ao desenvolvimento de CGC no seu país, em cada sector?
- Nº 4 Quais são os grupos alvo para o ensino/desenvolvimento das CGC em cada sector?
- Nº 5 Quem ensina/desenvolve as CGC em cada sector?
- Nº 8 Que métodos são usados para ensinar/desenvolver as CGC em cada sector?
- Nº 11 Que métodos são usados para medir os resultados em cada sector?

Tabela 1: Questionário sobre Competências de Gestão de Carreira

Categoria de Questões		Sectores					
		Ensino Básico e Secundário	Ensino Profissional (Secundário e terciário)	Ensino Superior	Formação de Adultos	Emprego	Inclusão Social
1. Contexto	1. Como são definidas as CGC (ou os termos usados para referir um conjunto idêntico de competências) no seu país, em cada sector?						
	2. Que classificações de CGC são usadas para definir os grupos e categorias principais destas competências, em cada sector?						
	3. Que modelos teóricos estão subjacentes ao desenvolvimento de CGC no seu país, em cada sector?						
	4. Quais são os grupos alvo para o ensino/ desenvolvimento das CGC em cada sector?						
2. Input	5. Quem ensina/desenvolve as CGC em cada sector?						
	6. Como são formados os técnicos que ensinam/ desenvolvem CGC em cada sector?						
3. Processo	7. Qual é o lugar das CGC na organização, curricular/ intervenção, em cada sector e qual a distribuição de tempos?						
	8. Que métodos são usados para ensinar/ desenvolver as CGC em cada sector?						
	9. Como é financiado o ensino/desenvolvimento das CGC em cada sector?						
4. Output/ resultados	10. Quais são os resultados chave do ensino/ desenvolvimento das CGC em cada sector?						
	11. Que métodos são usados para medir os resultados em cada sector?						

Anexo 8: Fatores para a implementação com sucesso das políticas de CGC

Introdução

A introdução de novas políticas – tais como as Competências de Gestão de Carreira (CGC) – implica desafios na sua implementação. Isto deve-se, como notou Ball²⁰, a que a mudança frequentemente provoca processos que são complexos e confusos. Um grupo de trabalho decidiu-se explorar a natureza desta mudança tão dinâmica e, particularmente, os fatores que facilitam a implementação das políticas de CGC numa diversidade de contextos, incluindo o ensino básico e secundário, o ensino profissional, ensino superior, formação de adultos, emprego, e as organizações que trabalham com grupos vulneráveis. Foi elaborado um questionário para esse efeito, ao qual responderam onze países (AT, CZ, DE, DK, HU, LT, MT, PT, SE, SI, SK). As respostas variaram em termos de qualidade e nível de aprofundamento. Uma análise mais abrangente dos resultados deste estudo temático, que também inclui exemplos dos países, está disponível no sítio da ELGPN.

As respostas ao questionário foram analisadas usando o quadro desenvolvido por Honig²¹ e elaborado por Sultana²², que assenta em quatro aspetos chave que têm impacto no processo de implementação de políticas:

- (1) As políticas a implementar.
- (2) As pessoas envolvidas na sua implementação.
- (3) O local de implementação.
- (4) O ritmo de implementação.

A análise levou à identificação de seis fatores que são importantes no desenvolvimento e implementação das políticas de CGC. Estes fatores são brevemente descritos em baixo. São propostos como pontos de reflexão e discussão mais do que como resultados de uma investigação rigorosa. São por isso aproximações, e de maneira nenhuma procuram tirar grandes elações sobre o complexo processo de implementação de políticas.

1. A existência de regulamentação sobre CGC tanto na legislação do setor da educação como do trabalho

Nos países em que foi referido haver políticas de CGC estabelecidas, estas referem-se sobretudo ao sector da educação (i.e. o ensino obrigatório, ensino profissional, e/ou ensino superior); mesmo aqui, a existência das políticas de CGC tem uma grande variação em termos de nível. Os países com níveis elevados de envolvimento no desenvolvimento e implementação de políticas de CGC têm mostrado esse compromisso através da promulgação de legislação relevante. Os países que não têm essa legislação relataram uma série de boas práticas, mas em muitos casos estas não estão integradas de forma sistemática e poderão não ser sustentáveis a longo prazo.

2. Financiamento sustentável das atividades de CGC

A atribuição de recursos segue-se geralmente à promulgação das disposições legais que regulam a implementação das políticas. O inquérito conduzido pelo grupo de trabalho da AT1 confirmou que existe geralmente uma ligação próxima entre a dotação orçamental e a implementação sectorial das CGC. Os inquiridos referiram a importância das questões orçamentais e como o financiamento instável é pre-

²⁰ Ball, S. (1998). Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, 34(2), 119–130.

²¹ Honig, M.I. (ed.) (2006). *New Directions in Education Policy Implementation: Confronting Complexity*. Albany, NY: SUNY Press.

²² Sultana, R.G. (2008). *The Challenge of Policy Implementation: A Comparative Analysis of Vocational School Reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p.15. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

judicial para a implementação das atividades promotoras das CGC.

3. A presença de uma plataforma influente que se concentra na formulação e implementação de políticas de CGC

Não é provável que ocorra uma implementação das políticas de CGC eficaz se os que promovem as políticas não tiverem uma liderança forte no terreno com poder para monitorizar a sua implementação. As respostas do sector da educação ao inquérito sugerem que a formulação e implementação das políticas de CGC são facilitadas quando há envolvimento tanto vertical como horizontal. As respostas ao inquérito sugerem, também, que quando há falta de comunicação entre os sectores da educação e do emprego, não é provável que a implementação das políticas de CGC tenha sucesso. Mas o estabelecimento formal de uma plataforma de comunicação entre os diferentes sectores, embora necessária, não é suficiente para, por si só, garantir o sucesso na implementação das políticas de CGC. É por isso importante identificar os principais atores, uma vez que quem aplica a reforma pode ter um impacto sobre como a sua implementação se desenrola, e se é que o faz de todo. Os atores principais incluem os decisores e atores políticos, peritos e investigadores; a sua influência varia de acordo com o seu perfil (p. ex., técnicos de nível baixo/médio/alto, políticos obscuros/representativos), qual o sector a que pertencem estes atores, e se o seu contributo para a plataforma de comunicação é mais ou menos dirigido para a ação.

4. A implementação e formulação das políticas de CGC como processo a curto e longo prazo que é planeado e gradual

O ritmo é outra questão importante que tem que ser considerado quando se abordam as questões relativas à implementação com sucesso das políticas de CGC. A maior parte dos inquiridos expressaram-se a favor de uma implementação gradual e progressiva

das políticas de CGC. O processo, contudo, tem que ser contínuo e sustentável. Os que dirigem o processo de implementação têm decisões importantes a tomar quanto ao acelerar ou desacelerar do ritmo. Precisam também de trabalhar com as agendas de curto e longo prazo – um outro aspeto da dimensão ritmo.

5. A implementação das políticas é apoiada por um sólido desenvolvimento dos conteúdos, oferta de serviços profissional e técnicos bem qualificados

O teste ao sucesso do desenvolvimento de políticas é, em última instância, uma implementação bem-sucedida. Em relação às CGC, pelo menos três aspetos têm que ser cuidadosamente considerados: o conteúdo das CGC, a prestação de serviços e os técnicos. Será escusado dizer que as modalidades em que as CGC são disponibilizadas variam de acordo com o sector e o contexto. O conteúdo das CGC em contexto educativo, por exemplo, pode ser ensinado transversalmente ao currículo ou como disciplina separada; pode ser assegurado por técnicos de orientação externos, conselheiros escolares e/ou professores. Independentemente da forma como é disponibilizado, contudo, é importante que os técnicos de orientação tenham um conhecimento sólido da matéria e tenham tido uma formação adequada. Os países que reportaram uma implementação bem-sucedida das políticas de CGC confirmaram que esse sucesso se deveu a três elementos nucleares: conteúdos sólidos, oferta de serviços profissionais e técnicos bem formados.

6. Monitorização do processo de implementação de políticas de CGC

Praticamente todos os que responderam ao inquérito sublinharam o facto de que o sucesso na implementação das políticas de CGC se baseia na adequada avaliação e monitorização de cada passo do processo. A avaliação contínua está, por isso, no âmago da

implementação das políticas, devido à quantidade de desafios que surgem necessariamente quando se transformam ideias em ação.

7. Conclusão

Este estudo sugeriu que o sucesso na implementação das políticas de CGC está dependente de uma série de fatores interligados. Contudo, a forma como as

políticas de CGC são implementadas e como as CGC são disponibilizadas aos cidadãos depende dos contextos e tradições culturais e sociais particulares de cada país. Vale por isso a pena reiterar o aspecto focado no início, nomeadamente que os seis fatores identificados neste estudo temático de exploração servem como uma fonte de aproximação a uma visão e pontos de reflexão sobre o desenvolvimento e implementação das políticas de CGC.

Anexo 9: Legislação nacional sobre orientação ao longo da vida

Em janeiro de 2012, a Tribal Education Ltd., em nome do Serviço Croata de Emprego (SCE), convidou a Dr^a. Deirdre Hughes para produzir uma sinopse da legislação sobre orientação de carreira nos estados-membros da UE. Os pormenores completos das conclusões principais estão disponíveis no sítio da ELGPN. As conclusões basearam-se na investigação teórica da literatura da ELGPN, Cedefop, Euroguidance e outras fontes, tais como as resoluções e relatórios relevantes da UE. Foram também efetuadas pesquisas em pelo menos 55 sítios da internet em janeiro e fevereiro de 2012, seguidas de correspondência por correio eletrónico e intercâmbio de informações com peritos nacionais dos estados-membros da UE. Um total de 16 peritos nacionais deu respostas sobre disposições legislativas nos respetivos países. Em alguns casos, o âmbito e a profundidade da informação foi muito detalhado; nestes casos, o texto completo está disponível nos apêndices constantes do sítio da ELGPN.

Sultana (2004)²³ indicou anteriormente que:

'Uma das principais formas do Estado exercer o seu papel de gestor estratégico dos serviços públicos é através dos mecanismos legislativos. Estes podem estipular a natureza, extensão, frequência e qualidade de um serviço que deve ser disponibilizado, apresentando-o como uma prerrogativa para todos, ou para um grupo específico de cidadãos.'

É útil notar que:

- Os ministérios nos países da UE estão estruturados de forma diferente, embora os ministérios da 'educação' e do 'emprego' sejam geralmente os garantes dos serviços públicos de orientação.
- A legislação de 'orientação de carreira' (quando é utilizado este termo) tende a ser de natureza²⁴ bastante generalista e a estar frequentemente integrada (ou escondida) na legislação principal sobre educação, ensino e formação profissional e/ou emprego, ou nalguma forma de regulamentação em que o direito dos cidadãos ao aconselhamento profissional é formalmente declarado.
- Vários países não têm legislação formal relacionada com a orientação, e preferem geri-la no contexto das regras e regulamentos dos serviços dos respetivos departamentos de educação e emprego.
- Existe uma variação generalizada (mesmo dentro dos países) em relação ao grau de especificidade legal relacionada com o ensino de carreira, orientação de carreira, informação sobre a carreira, competências de gestão de carreira, competências dos técnicos e com o seu ensino e formação profissional.
- Alguns países têm objetivos estratégicos detalhados ou enquadramentos para a orientação ao longo da vida, mas em muitos casos estes não estão diretamente ligados a medidas legislativas especificamente relacionadas com a orientação de carreira.
- Nalguns casos, as medidas legislativas aplicam-se à orientação de carreira mas isto constitui atualmente mais a exceção do que a regra normativa.
- Em muitos casos, as prerrogativas do cliente não estão especificadas de modo a que as entidades que não assegurem o serviço, ou que o façam inadequadamente, sejam passíveis de ação legal.

²³ Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe*, p.94. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

²⁴ Ibid, p.12.

- Muitos países da UE estão atualmente a rever as medidas legislativas existentes que incluem estratégias e serviços de orientação em resposta a imperativos imediatos de natureza política, económica e de políticas sociais.

O panorama político está em rápida transformação, com alguns departamentos governamentais a serem reduzidos e/ou fundidos: isto tem resultado em mudanças no tamanho, forma e nomenclatura dos departamentos governamentais. Há novas disposições de administração e disponibilização, legislação, decretos e regulação que se estão a desenrolar a um ritmo acelerado por exemplo na **Grécia**, **Hungria** e **Irlanda**. A necessidade de clareza na legislação existente sobre orientação torna-se ainda mais imperativa à medida que novos atores se envolvem na formulação de políticas de orientação. Na sua ausência, existe o perigo real da disponibilização e das prerrogativas de carreira não serem totalmente compreendidas, ou de poderem ser mal interpretadas ou de facto se perderem no atoleiro da renovação e proliferação de políticas.

Alguns países da UE não têm legislação formal relacionada com orientação: por exemplo, **Chipre**. Em vez disso, têm sistemas estabelecidos para juntar os principais intervenientes na formulação de planos e prioridades. Em muitos casos, os estados-membros estabeleceram Planos Estratégicos Nacionais concebidos para fortalecer a comunicação, cooperação e coordenação entre agências: por exemplo, a **Áustria** e a **Alemanha**.

Diversos estados-membros da UE têm elaborado e implementado formas alternativas de legislação, algumas das quais poderão ser descritas como sendo mais genéricas do que específicas, no âmbito da orientação: por exemplo, a **República Checa** e a **Holanda**. Por outro lado, países como a **Finlândia**, **Dinamarca**, **Estónia**, **Alemanha**, **Itália**, **Letónia**, **Polónia** e a **República Eslovaca** têm legislação detalhada e específica que tem sido recentemente atualizada ou está em processo de revisão. Em países como a **Espanha** e a **Suécia**, existe legislação sobre orienta-

ção mas a sua autorregulação é confiada, sobretudo, às comunidades e às regiões. Na UE, um movimento de passagem de estruturas de governo centralizadas para a estruturas descentralizadas cria uma oferta mais fragmentada nos países relevantes.

A responsabilidade dividida pelos ministérios educação, ensino e formação profissional, ensino superior e emprego, apoiada por decretos e regulamentações diferentes, pode frequentemente obstar ao desenvolvimento contínuo da prestação de orientação ao longo da vida. A criação de um fórum nacional de orientação ao longo da vida, com legislação subjacente e apoio interministerial direto, pode ajudar a enfrentar este desafio persistente, como é relatado pela **Dinamarca**, **Estónia** e **Luxemburgo**. Em **França**, um Delegado para a Informação e Orientação designado pelo Conselho de Ministros reporta ao Primeiro-ministro. Em **Portugal**, a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, sob alçada conjunta do Ministério da Educação e do Ministério da Economia, em colaboração como o Ministério da Segurança Social, é responsável pelo Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências partilhando com o Serviço Público de Emprego (IEFP) a responsabilidade pela formação de adultos.

Estes exemplos apontam para a importância crítica de haver um sentido claro de visão e liderança na oferta de orientação ao longo da vida, em que os papéis chave e as responsabilidades sejam tornados explícitos. É neste contexto que um fórum nacional de orientação ao longo da vida pode desempenhar um papel significativo, ao influenciar ministros e outras partes interessadas sobre as prioridades que podem reforçar o desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida, presentes e futuras. Isto envolve um sentido comum de propósitos entre os principais parceiros em áreas onde a ação separada e/ou conjunta podem ser alcançadas, ligando-se idealmente a poupanças de custo-benefício.

Existem alguns exemplos notáveis em que os governos decidiram legislar e/ou regulamentar as políticas de orientação ao longo da vida. Por exem-

plo, na **Dinamarca**, há um Fórum Nacional de Diálogo que está firmemente integrado por uma diretiva legislativa clara que estabelece responsabilidades e prioridades específicas. Na **Grécia**, um Sistema para a Certificação de Qualidade e Aprendizagem ao Longo da Vida incorpora princípios e indicadores de qualidade para a orientação assente em legislação. Contudo, estas são mais as exceções do que as práticas comuns na UE. Podem encontrar-se outros exemplos alternativos de boas e interessantes políticas e práticas na UE em estados-membros como a **Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Letónia e Polónia**. Disposições legislativas estabelecidas que garantem o direito de acesso a serviços de orientação são prevaletes na **Bélgica** (região Francófona), **Finlândia, França, Alemanha, Lituânia, Malta, Noruega e Eslovénia**.

Nalguns países, existe uma tendência crescente para um novo encargo dos professores no ensino básico e secundário para ministrar o ensino de carreiras, ligado aos objetivos de políticas de maior liberdade e autonomia, como ilustram os exemplos fornecidos pela **Grécia, Irlanda e Reino Unido** (Inglaterra e Escócia). Também a amplitude dos conteúdos curriculares e o tempo de contacto com os estudantes é apoiado por legislação formal e/ou regulamentações estatutárias e não-estatutárias, e varia consideravelmente entre os estados-membros da UE. No **Reino Unido** (País de Gales), as diretivas estatutárias e o enquadramento regulamentar para as carreiras e o mundo do trabalho existem mas são frequentemente enfraquecidas pela incapacidade das escolas em aderir aos requisitos recomendados.

As qualificações e competências profissionais dos conselheiros de carreira têm merecido uma atenção especial na legislação em países como a **Finlândia, Dinamarca e Polónia**. Nalguns casos, a regulação por associações profissionais é a abordagem preferida, ligada frequentemente a padrões de qualidade e ao desenvolvimento de licenças ou registos profissionais: os exemplos são a **Alemanha** e o **R.U.** A

importância crítica de abordagens multiprofissionais e interdisciplinares para o desenvolvimento profissional tem vindo a ser um grande imperativo em muitos estados-membros.

As exigências dos governos para que mais indivíduos assumam as oportunidades e as responsabilidades pela sua própria aprendizagem e trabalho, usando os incentivos financeiros e 'vouchers' de participação, têm merecido o interesse de alguns países: por exemplo, a **Bélgica** (região Flamenga). Também novas políticas, em vez de legislação estatal, que apoiem o envolvimento ativo dos empregadores e uma maior utilização de centros de informação de carreira, informação sobre o mercado de trabalho e sistemas de TIC são prevaletes em muitos estados-membros da UE.

A legislação sobre orientação visando grupos particulares ou marginalizados parece estar integrada numa série de decretos. No caso da **Polónia**, é prestada uma atenção específica à orientação de soldados profissionais ou antigos soldados. Um tema comum a muita da legislação é que aqueles que são mais vulneráveis ou estão 'em risco' são apontados como uma prioridade. Por exemplo, na **Lituânia** a lei sobre a integração social dos deficientes (2008) aponta a orientação, o aconselhamento e a avaliação de competências como parte dos serviços de reabilitação profissional.

Em muitos casos, a legislação sobre o ensino superior não tem uma declaração explícita sobre orientação. Mas o direito dos estudantes a planos individuais de estudo está incluído, por exemplo, na **Finlândia** e em **França**. A **Alemanha** oferece um exemplo interessante de cooperação estreita entre as instituições de ensino superior e o Serviço Público de Emprego. Como alternativa, a regulação através de disposições de certificação de qualidade pode ser conduzida por agências financiadas pelo estado, uma associação representativa dos empregadores e/ou ordens profissionais: por exemplo no **Reino Unido**.

Anexo 10: Valor acrescentado percebido pelos países membros da ELGPN

Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidade positiva de usar as atividades da ELGPN como pontos de referência para a estimulação e reforço dos processos nacionais. • Sinergia entre as prioridades temáticas da ELGPN e as atividades e projetos de desenvolvimento semelhantes para a promoção de melhor acesso à orientação e desenvolvimento da qualidade da orientação na Alemanha. • Para além de promover o processo de desenvolvimento da qualidade na orientação, a utilização da mestria dos peritos da ELGPN e dos seus contributos técnicos durante os <i>'workshops'</i> e conferências nacionais. • O folheto sobre o sistema Alemão de orientação, originalmente desenvolvido para os parceiros Europeus e para a ELGPN, e que inesperadamente foi ao encontro das necessidades na Alemanha, levando a uma procura extra de cópias.
Áustria	<ul style="list-style-type: none"> • A participação na ELGPN é um elemento essencial da estratégia e da política Austríaca. • O envolvimento dos participantes Austríacos em todas as AT da ELGPN, incluindo o papel de coordenação na AT3, é uma clara expressão de como a Áustria vê a importância da cooperação e participação na ELGPN. • A Áustria tem usado o impulso da sua participação na ELGPN de várias formas. O Fórum Nacional de OLV tem estado ativo há vários anos; existem atividades de disseminação nacionais e regionais sobre abordagens estratégicas Europeias; e começaram novas atividades de políticas em todos os sectores relevantes, desde a educação na primeira infância à formação de adultos, e em questões sociais e de trabalho.
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> • A participação na ELGPN, enquanto observador, tem ajudado a aumentar a atenção e a contribuição do pensamento sobre orientação na Fédération Wallonie-Bruxelles (Comunidade Francófona da Bélgica): uma declaração recente do governo cita explicitamente o desenvolvimento de sistemas de orientação, levando à decisão de se tornar membro pleno na fase seguinte.
Chipre	<ul style="list-style-type: none"> • Reforço da cooperação entre ministérios que disponibilizam intervenções de orientação. • Criação de oportunidades para melhor cooperação entre desserviços que disponibilizam intervenções de orientação e a comunidade académica. • Implementação do Fórum Nacional de Orientação.
Croácia	<ul style="list-style-type: none"> • Todos os resultados das 4 AT são muito relevantes para as atividades do projeto atualmente em curso na Croácia: implementação de um fórum nacional, nova legislação, padrões de qualidade nacionais e um novo modelo de centros de orientação de carreira.
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiração para o desenvolvimento de políticas em duas áreas: CGC e desenvolvimento de indicadores para a orientação.
Eslováquia	<ul style="list-style-type: none"> • Infelizmente, os desenvolvimentos na Eslováquia não se mantiveram a par dos resultados do Programa de Trabalho 2011–12 da ELGPN. Não ocorreram atividades formais do Fórum Nacional de Orientação durante o governo anterior. • Espera-se que no seguimento das eleições na primavera de 2012, seja dada mais atenção à melhoria da cooperação entre os atores no campo da orientação ao longo da vida. • Embora as atividades e produtos da ELGPN não tenham influenciado muito as políticas nacionais de orientação em 2011–12, contribuíram para várias iniciativas e projetos a nível institucional.
Eslovénia	<ul style="list-style-type: none"> • A ELGPN ajudou a acrescentar mais umas pedras ao mosaico do sistema de orientação ao longo da vida, cujo trabalho se iniciou em 2007 com o seu apoio. Em particular, em 2001–12 iniciou-se o trabalho de desenvolvimento de um sistema de formação de conselheiros de orientação, padrões nacionais de qualidade e um glossário nacional de orientação. • Foram desenvolvidas muitas atividades promocionais para a propagação do conhecimento sobre políticas de orientação nacionais e da UE e projetos de orientação nacionais e da ELGPN. • A ELGPN é vista como um mecanismo para o desenvolvimento contínuo do sistema de orientação ao longo da vida. A intensificação da sua cooperação entre os estados-membros da UE é vista como essencial para o desenvolvimento de um sistema nacional de orientação que esteja à altura dos desafios presentes e futuros.

Espanha	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilizar um fácil acesso ao estado da arte em orientação ao longo da vida, e envolvimento no seu desenvolvimento. • Adquirir uma maior consciencialização, entendimento, experiência e conhecimento através do trabalho em rede com representantes de outros países e organizações relevantes, que lidam não só com a orientação mas também com as estratégias e políticas sociais, de educação e emprego. • Aprender através da exposição a novas iniciativas e abordagens inovadoras à orientação ao longo da vida. • Pertencer à maior e mais significativa comunidade de orientação ao longo da vida na Europa. • Trabalhar junto da Comissão Europeia e desenvolver prioridades comuns à UE. • Aprofundar a atenção sobre questões ou sectores relevantes para as necessidades de cada país, conduzindo assim, a seu tempo, a benefícios para os governos nacionais (através de estratégias e desenvolvimentos políticos mais coerentes e informados) e para os cidadãos (através da oferta melhorada de serviços de orientação).
Estónia	<ul style="list-style-type: none"> • A ELGPN cria condições favoráveis para a cooperação entre países membros: os representantes e peritos da rede estão lá para trocar experiências e aprender uns com os outros. • A cooperação internacional, prática e sistemática, ajuda a consciencializar as partes envolvidas a nível nacional. • A ELGPN junta representantes de diferentes sectores políticos: são discutidos temas educacionais e do mercado de trabalho nas equipas nacionais. • O valor em particular de 2011-12 tem sido o desenvolvimento de um sistema de garantia de qualidade incluindo evidências, e a contribuição para a estratégia nacional.
Finlândia	<ul style="list-style-type: none"> • Reforço do mecanismo de coordenação em relação à orientação ao longo da vida. Em setembro de 2011 foi estabelecido um Grupo de Direção e Coordenação para a Orientação ao Longo da Vida, que sucedeu a um grupo de trabalho anterior estabelecido em 2010. As tarefas do novo Grupo (2011–15) são: (1) promover e desenvolver informação, orientação e aconselhamento a nível local, regional e nacional, incluindo atividades programáticas do governo tais como a 'garantia social' (para assegurar a cada jovem um local de trabalho ou integração em estágio); (2) fortalecer a cooperação entre os diferentes sectores e os diversos serviços que disponibilizam serviços de orientação; (3) agir como Grupo de Direção para o programa do FSE sobre 'Orientação na Educação de Adultos'; e (4) fazer o acompanhamento e influenciar o trabalho da ELGPN.
França	<ul style="list-style-type: none"> • A França conseguiu assegurar que as suas decisões políticas fossem congruentes com os objetivos e meios acordados pelos países participantes na ELGPN. • As visitas de estudo da ELGPN e a informação sobre a evolução das políticas noutros países, obtida através da participação na ELGPN, encorajaram os decisores políticos Franceses e proporcionaram-lhes o apoio dos argumentos e evidências. • Em particular, a ELGPN ofereceu um ponto de referência válido para o reforço do uso das TIC na orientação, em França.
Grécia	<ul style="list-style-type: none"> • A oportunidade de rever os sistemas e mecanismos de certificação de qualidade e cooperação/ coordenação dos serviços de orientação de carreira noutros países participantes, troca de ideias, boas e interessantes políticas e práticas, e de construir a partir das suas experiências e progressos. • Mais especificamente, com base no Quadro de Evidências e Certificação de Qualidade (ECQ) da AT4, desenvolvemos o Sistema Grego de Certificação de Qualidade dos Serviços de Orientação de Carreira e o Sistema de Certificação de Qualidade da Aprendizagem ao Longo da Vida (conhecido como o sistema P3). • Com base nas estruturas de cooperação de outros países Europeus, aprendemos também sobre estratégias, processos e instrumentos, de modo a organizar o nosso Fórum Nacional de Orientação e a reforçar o acesso de todos grupos-alvo de utentes aos serviços de orientação de carreira.
Holanda	<ul style="list-style-type: none"> • As visitas de estudo tiveram um grande valor acrescentado, particularmente para os participantes. • As quatro prioridades Europeias (CGC, acesso, qualidade, coordenação) são ancoradouros para ver os tópicos de orientação no contexto nacional. • Está estabelecida uma rede de orientação que trabalha ao abrigo do programa ELGPN.
Hungria	<ul style="list-style-type: none"> • O impacto da ELGPN foi significativo durante a primeira fase do processo de 2007–11 do Programa Operacional de Renovação Social (PORS). A Medida 2.2.2 do PORS foi elaborada e implementada para estabelecer um sistema nacional de orientação ao longo da vida Húngaro . Os seus quatro pilares estão em linha com a resolução da UE sobre orientação ao longo da vida. • O Conselho Húngaro de Orientação ao Longo da Vida, estabelecido em 2008, foi também fortemente influenciado pelo trabalho da ELGPN e pelos desenvolvimentos internacionais relacionados.

Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • A participação na ELGPN, enquanto representante nacional designado, permite ao NCGE cumprir a sua incumbência de informar o Departamento de Educação e Competências (DEC) sobre os desenvolvimentos internacionais da orientação. • Como resultado direto da filiação na ELGPN, o DEC aprovou a criação de um Fórum Nacional de Orientação, coordenado pelo NCGE, para reforçar a cooperação e o diálogo entre os serviços que disponibilizam serviços de orientação a nível nacional. • O NCGE pode introduzir e discutir questões tais como a certificação de qualidade e as competências de gestão de carreira num contexto geral com os parceiros, como resultado do seu trabalho na ELGPN.
Islândia	<ul style="list-style-type: none"> • O foco da ELGPN sobre a melhoria do acesso iniciou um diálogo entre os principais parceiros sobre como proceder na construção de um serviço, através da TIC na orientação na Islândia. A ligação à ELGPN é muito importante para este diálogo e para o trabalho futuro. • Graças à ELGPN, a necessidade de uma política nacional de orientação ao longo da vida tornou-se mais aparente e foram dados passos no sentido de trabalhar sistematicamente na criação de um enquadramento para esse fim. No trabalho futuro, o fórum nacional terá um papel central a desempenhar.
Itália	<ul style="list-style-type: none"> • Um valor acrescentado importante para a Itália foi uma imagem clara, completa e atualizada das políticas e diretivas da UE sobre as quatro prioridades da orientação para 2011–12, e a consciencialização do papel da orientação nas políticas passadas, presentes e futuras da UE sobre emprego e aprendizagem ao longo da vida, no âmbito de uma abordagem mais integrada. • A participação na AT3 permitiu a promoção e a disseminação do seu trabalho a nível nacional e local, apoiando a implementação dos mecanismos de coordenação e cooperação assim como a comunicação entre as diferentes partes nos sistemas locais de orientação. • O envolvimento ativo na AT1 ofereceu a possibilidade de usar os resultados das CGC da ELGPN como pontos de referência para a inspiração, mais discussão e reforço dos processos nacionais.
Letónia	<ul style="list-style-type: none"> • As atividades da ELGPN têm sido significativas no despertar de consciências, aumento do entendimento partilhado e na defesa do desenvolvimento da orientação na Letónia. A participação na ELGPN, assim como a informação regular sobre as atividades da ELGPN ao fórum nacional de orientação, aumentaram a compreensão do papel da orientação nos sectores da educação e emprego e da necessidade de cooperação entre estes sectores. • O fórum nacional da Letónia foi criado, em parte, com base nas recomendações produzidas pela AT3 da ELGPN em 2009–10. • A participação nas atividades de 2011–12 ajudou a intensificar o trabalho do fórum nacional e influenciou a decisão de destinar 2 milhões de LVL para aumentar o acesso e a qualidade dos serviços de orientação aos jovens no âmbito do período atual de planeamento do FSE. Está previsto aumentar o orçamento do financiamento estatal para a implementação do ensino de carreiras nas escolas de ensino regular a partir de 2013.
Lituânia	<ul style="list-style-type: none"> • A ELGPN ofereceu uma experiência valiosa através do método aberto de coordenação, atividades de aprendizagem entre pares e intercâmbio de boas práticas, mantendo a comunidade de orientação nacional – decisores políticos, técnicos de orientação e outros parceiros – informada sobre os últimos desenvolvimentos na orientação ao longo da vida a nível Europeu. • Trazer este conhecimento para o contexto nacional deu um incentivo ao desenvolvimento posterior do sistema nacional de orientação e à promoção da dimensão Europeia no contexto nacional. • As notas de reflexão da ELGPN, os exemplos de boas práticas e outros contributos têm sido usados como um recurso no desenvolvimento de produtos nacionais de orientação – documentos legais, programas, etc. • Em 2011 foi organizada uma conferência sobre competências de orientação de carreira pela Euroguidance Lituânia, baseada nos conhecimentos e experiência adquiridos através da participação na ELGPN.
Luxemburgo	<ul style="list-style-type: none"> • O primeiro período da ELGPN teve um impacto direto no Luxemburgo através da criação do fórum nacional e da discussão sobre o desenvolvimento de uma estratégia de orientação ao longo da vida. • Depois da entrega do estudo preliminar aos ministros relevantes, a tarefa consistiu em converter a estratégia em prática, na qual os resultados da ELGPN 2011–12 tiveram sobretudo um papel de ‘ajustamento’ e clarificação. • No entanto, os resultados das duas áreas de trabalho nas quais o Luxemburgo participou tiveram maior influência: na qualidade; e na reforma dos currículos do primeiro ciclo do ensino secundário para que incluíssem uma abordagem às competências de gestão de carreira.

Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Maior consciencialização a nível local da importância do fortalecimento da orientação em termos das quatro atividades temáticas da ELGPN. • Colocar a orientação em maior destaque na agenda do país. • Estabelecer grupos de trabalho centrados tanto na disseminação do trabalho da ELGPN a todos os serviços que disponibilizam serviços de orientação, como na implementação de um projeto de políticas de orientação.
Noruega	<ul style="list-style-type: none"> • A Noruega tem agora estabelecida uma unidade nacional para a orientação ao longo da vida: a experiência da ELGPN contribuiu diretamente para as tarefas principais de coordenação e desenvolvimento deste campo a nível nacional. • Ser membro da ELGPN contribuiu para um maior conhecimento sobre as questões complexas das quatro áreas dos tópicos das AT: tendo participado em todas as AT, temos agora uma rede muito útil para a discussão e troca de experiências. Isto tem sido particularmente relevante nas discussões sobre a implementação de um fórum nacional: participação, papéis, tarefas, objetivos. • As discussões sobre outras questões a nível nacional (p. ex., a qualidade) reportam-se diretamente às atividades da ELGPN.
Polónia	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidade de melhor cooperação entre as atividades de orientação a nível nacional através do envolvimento das instituições governamentais mais importantes, responsáveis pelas soluções estratégicas e provisões legais, na implementação do programa de trabalho da ELGPN. • Sinergia entre a Euroguidance e as atividades da ELGPN.
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • A ELGPN tem sido um bom apoio para a melhoria da orientação em Portugal. • Os resultados são visíveis na cooperação entre os sectores do emprego e da educação. • O intercâmbio com outros países membros tem apoiado a implementação de novos instrumentos e metodologias nos campos da certificação de qualidade, cooperação, acesso (implementação de um novo instrumento de TIC) e desenvolvimento de um referencial de competências de gestão de carreira comum aos diversos níveis de ensino e no serviço público de emprego. • A ELGPN está também a apoiar a implementação de um fórum nacional durante 2012.
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • Entendimento mais alargado de como opera a orientação de carreiras noutros países. • Rede de contatos de orientação de carreira na Europa.
República Checa	<ul style="list-style-type: none"> • Melhor entendimento das políticas e práticas de CGC tais como o desenvolvimento e avaliação das CGC em vários contextos. • Reconhecimento da importância dos mecanismos e estruturas de coordenação para o desenvolvimento da oferta de orientação.
Suécia	<ul style="list-style-type: none"> • Implementação de um fórum nacional. • Consciencialização da importância da orientação entre os diferentes parceiros na Suécia. • Reforço da comunicação/cooperação entre os sectores da educação e do mercado de trabalho. • Grande conferência sobre o desenvolvimento de carreira dirigida aos sectores da educação e do mercado de trabalho. • O Fórum Nacional estabelecido como grupo de referência para a representação Sueca na ELGPN. • Oportunidade de olhar para as práticas e políticas de outros países – sobre qualidade na orientação, por exemplo. • Entendimento e definição comuns do sistema nacional de orientação. • Contatos válidos em toda a Europa.
Turquia	<ul style="list-style-type: none"> • O conceito de orientação ao longo da vida tem sido disseminado a nível nacional. • Foi assinado um Memorando de Entendimento (MDE) em 2009 para o reforço da comunicação, coordenação e colaboração entre todos os parceiros. Foi desenvolvido um Sistema Nacional de Informação de Carreira com base na internet, e numa base colaborativa, com cerca de 1.300.000 utilizadores registados até ao momento; estão em curso estudos para melhorar o sistema. • A inclusão social e a orientação para crianças com necessidades educativas especiais são questões importantes para a Turquia. • Através da ELGPN, a Turquia tem a possibilidade de aprender com boas práticas em toda a Europa.



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 é apresentar os resultados da Rede Europeia de Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) durante 2011–12, aos decisores políticos e parceiros relevantes tanto a nível Europeu como nacional.

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 respostas possíveis 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 componentes da Estratégia Europa 2020 que são relevantes para a orientação ao longo da vida, incluindo os seus objetivos principais e iniciativas emblemáticas.