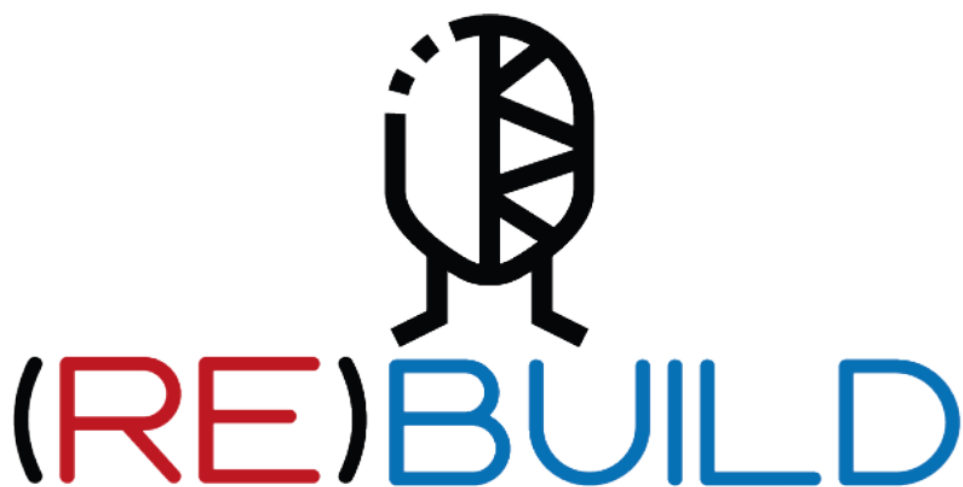


Uma carreira para toda a vida:
aprender ao longo do caminho

(RE)BUILD

Política de Construção 2022

*A produção intelectual 4 foi preparada pelo Spectrum Research Centre, Irlanda,
em nome do Consórcio do Projecto*





Conteúdos

Introdução ao projecto (RE)BUILD.....	3
Enquadrar o documento político.....	3
Montar o cenário, porquê (RE)BUILD?	5
Contexto político	5
O que (RE)BUILD se propôs a alcançar	7
Resultados do projecto.....	7
Recomendações práticas:.....	10
Recomendações políticas	12
Conclusão	13
Referências	14

Introdução ao projecto (RE)BUILD

Enquadrar o documento político

A globalização, o progresso tecnológico e as alterações demográficas estão a ter um impacto profundo no mundo do trabalho. Estas megatendências estão a afectar o número e a qualidade dos empregos disponíveis, a forma como são realizados e as competências de que os trabalhadores necessitarão no futuro para terem sucesso no mercado de trabalho. No centro de todas estas transformações estão os significativos avanços tecnológicos que têm vindo a ocorrer nos últimos anos a um ritmo acelerado e, simultaneamente, a gerar mudanças rápidas e profundas nas estruturas e processos do mercado de trabalho. A investigação demonstra que os adultos pouco qualificados têm menos probabilidades de participar efectivamente na educação e formação, mas também que a sua motivação para o fazer é um pouco menor do que a dos adultos com níveis de educação mais elevados. De um ponto de vista estratégico, a aprendizagem ao longo da vida e a gestão de carreiras surgem como instrumentos que podem responder às mudanças introduzidas pelas reconfigurações das actuais práticas sociais, económicas, políticas e culturais. Ao encorajar a flexibilidade, diversidade e acessibilidade no tempo e espaço à educação, estes conceitos proporcionam um conjunto de condições favoráveis à promoção da mudança, da aprendizagem à mudança e da mudança à aprendizagem de que as estruturas sociais, as organizações do trabalho e os cidadãos são continuamente chamados no actual processo de adaptação permanente a realidades tão diferentes e complexas.

A partir da nossa experiência colectiva de trabalho com adultos e candidatos a emprego, os parceiros do projecto no início do projecto (RE)BUILD sabiam que os adultos pouco qualificados têm menos probabilidades de participar efectivamente na educação e formação, mas também que a sua motivação para o fazer é um pouco menor do que a dos adultos com níveis de educação mais elevados. Embora o nível de educação seja um indicador importante do capital humano de uma sociedade, nem sempre é válido para medir as competências da população em diferentes contextos. As competências adquiridas no sistema educativo podem tornar-se obsoletas se não forem actualizadas ou, pelo contrário, indivíduos com baixos níveis de educação formal podem obter uma vasta gama de competências através da sua vida e experiência de trabalho. O projecto (RE)BUILD tem como objetivo ajudar os adultos



marginalizados a lidar com transições profissionais ou reajustes de carreira, a fim de facilitar a compreensão do mercado de trabalho através do desenvolvimento de competências de gestão de carreira que permitam aos adultos com menos oportunidades explorar e planear a sua própria estratégia de carreira. Financiado pela Agência Nacional Francesa em 2020, com o apoio do programa Erasmus+, o projecto também se propôs ajudar os profissionais do EFP, educadores de adultos e assistentes sociais que trabalham com adultos pouco qualificados e marginalizados a utilizar os resultados e ferramentas de aprendizagem do Projecto (RE)BUILD para apoiar o desenvolvimento de competências de gestão de carreiras e percursos de aprendizagem ao longo da vida.

Organizações parceiras de França, Irlanda, Bélgica, Grécia, Portugal e Eslovénia têm colaborado durante um período de 26 meses para desenvolver materiais de formação inovadores, recursos de auto-ajuda, e práticas auto-guiadas que desenvolvem as aptidões, competências e confiança de adultos com baixas competências e candidatos a emprego em toda a Europa. O projecto criou um compêndio personalizado de recursos de gestão de carreiras (IO1: Kit de Recursos em Gestão de Carreira) que foi pilotado e utilizado por mais de 120 adultos marginalizados em seis países europeus. Trabalhando com 60 profissionais de EFP e educadores adultos, desenvolvemos e testámos um novo Programa de Formação em Serviço sobre Orientação de Carreira, e mais de 240 representantes dos nossos principais grupos de interessados participaram em workshops europeus de gestão de carreira (RE)BUILD, onde promovemos o acesso à Plataforma E-learning (RE)BUILD (IO3) que acolhe todos os materiais educativos do projecto em unidades modulares em pequenos tamanhos, concebidas de acordo com as necessidades de aprendizagem específicas dos utilizadores.

Através destas acções de implementação, os parceiros do projecto recolheram feedback qualitativo que foi analisado e utilizado como base para a entrada em funcionamento do documento de política (RE)BUILD. Este documento de política apresenta as lições aprendidas durante as nossas acções de implementação, explica o potencial de investimento em iniciativas de gestão de carreiras destinadas a adultos marginalizados na Europa, e faz uma série de recomendações políticas e práticas destinadas aos decisores a nível nacional e europeu para reforçar ainda mais a gama de apoio à gestão de carreiras e à aprendizagem ao longo da vida disponível para adultos pouco qualificados na Europa.

Montar o cenário, porquê (RE)BUILD?

Contexto político

No mundo de hoje, independentemente de uma escolha inicial de carreira, os indivíduos já não podem depender de um emprego para toda a vida. De facto, não podem sequer ter a certeza de que a área que escolheram para trabalhar no início da sua carreira ainda existirá quando se reformarem. Para que os indivíduos possam funcionar neste ambiente fluido, precisam de desenvolver competências, comportamentos e atributos que os apoiem para se tornarem empregados efectivos e gestores de carreira confiantes.

A importância da aprendizagem de adultos reflecte-se na meta a nível da UE de que pelo menos 60% de todos os adultos deverão participar em formação todos os anos até 2030. O Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, a previsão das competências do CEDEFOP para o emprego até 2030 reforça a tendência de que o futuro do trabalho será de conhecimento intensivo. Os empregos que tradicionalmente requerem um baixo nível de qualificação exigirão tarefas cada vez mais complexas, exigindo o domínio de várias literacias, incluindo digital e uma vasta gama de competências básicas. Além disso, o actual cenário económico está a forçar os trabalhadores pouco qualificados ou desempregados a reconsiderar o seu projecto de carreira. É aqui que as competências de gestão de carreiras e a aprendizagem ao longo da vida estão interligadas e emergem como dois campos extremamente úteis para a compreensão do que se espera dos cidadãos numa sociedade de aprendizagem.

Neste contexto, o objectivo da Nova Agenda Europeia para a Educação de Adultos 2021-2030 é aumentar e melhorar a oferta, promoção e aproveitamento de oportunidades de aprendizagem formal, não formal e informal para todos, estabelecendo novas metas a serem atingidas:

- pelo menos 47% dos adultos de 25-64 anos devem participar na aprendizagem até 2025, e
- pelo menos 60% dos adultos devem participar na aprendizagem até 2030.



Para o fazer, a Agenda esboça uma visão de como a educação de adultos deve desenvolver-se na Europa até 2030 em cinco áreas prioritárias principais: 1.) Governança: com o reforço de uma parceria entre governos, autoridades regionais e locais, fornecedores de educação e formação, empresas, parceiros sociais, emprego público e serviços sociais, bem como a sociedade civil. Esta cooperação deve ter como objectivo satisfazer as necessidades dos alunos adultos e dos empregadores, incluindo o financiamento de iniciativas de educação de adultos; 2.) Oferta e aproveitamento de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida que devem concentrar-se em tornar a educação de adultos mais personalizada e baseada nas necessidades do indivíduo; 3.) Acessibilidade e flexibilidade de tempo, lugar, recursos, formas de organização e implementação, bem como uma variedade de abordagens e medidas para aumentar a participação, inclusão e motivação para a aprendizagem, porque para se enquadrar nas suas responsabilidades de vida e de trabalho, a flexibilidade é essencial para aumentar o número de adultos na aprendizagem; 4.) Qualidade, equidade, inclusão e sucesso na aprendizagem de adultos. A educação de adultos é importante para promover a igualdade de género e a solidariedade entre diferentes grupos etários, culturas e pessoas de diferentes origens; neste contexto, os governos nacionais devem considerar a implementação de incentivos para eliminar qualquer barreira que as pessoas de grupos desfavorecidos encontrem; e 5.) as transições verdes e digitais exigem que cada indivíduo desenvolva novas e necessárias competências verdes e digitais para trabalhar e viver num ambiente digital e para se adaptar ao mercado de trabalho em constante mudança.



O que o (RE)BUILD se propôs a alcançar

Resultados do projecto

Os conceitos de gestão de carreira e aprendizagem ao longo da vida fundem-se como dois campos extremamente úteis para compreender o que se espera dos cidadãos numa sociedade de aprendizagem - ou seja, uma sociedade em que as pessoas, ao longo das suas vidas e a partir de uma formação básica de qualidade, estão continuamente envolvidas em acções educativas em que procuram aprofundar, actualizar ou renovar as estruturas adquiridas durante a educação inicial, com vista à sua aplicação, tanto dentro como fora dos contextos de trabalho. O actual cenário económico apresenta trabalhadores pouco qualificados ou desempregados com uma oportunidade de reconsiderar os seus percursos profissionais. É aqui que as competências de gestão de carreiras e a aprendizagem ao longo da vida estão interrelacionadas e nesta secção transversal que a ideia para o Projecto (RE)BUILD foi suportada.

No âmbito da Rede Europeia de Política de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN, 2007-2015), um grupo de trabalho que reúne representantes dos ministérios da educação e do trabalho desenvolveu uma definição comum baseada em competências para competências de gestão de carreiras:

"Competências de Gestão de Carreiras referem-se a uma gama de competências que fornecem formas estruturadas para indivíduos e grupos reunirem, analisarem, sintetizarem, e organizarem informação auto-educativa e profissional, bem como as competências para tomar e implementar decisões e transições. São, portanto, de valor para o indivíduo em termos de construção e implementação de um projecto de vida em que o trabalho [...] ocupa um lugar central".

Os conhecimentos, aptidões e competências relacionadas dizem respeito a três áreas:

- gestão pessoal (por exemplo, auto-conhecimento das capacidades e interesses de cada um, competências sociais, etc. e aplicá-lo ao planeamento de carreiras e outras situações de vida);



- gestão da aprendizagem (por exemplo, compreender a relação entre o eu e as oportunidades de aprendizagem, os requisitos dos percursos de aprendizagem e as ligações ao mercado de trabalho, e aplicá-la ao planeamento de carreiras e outras situações de vida);
- gestão de carreiras (aquisição, avaliação, análise de informação sobre profissões, sectores, oportunidades no mercado de trabalho, relacionar esta informação com o auto-conhecimento e aquisições de aprendizagem e aplicá-la ao planeamento de carreiras e outras situações de vida).

Com base no pressuposto de que o desenvolvimento da carreira é uma experiência para toda a vida, os parceiros do projecto (RE)BUILD criaram experiências de aprendizagem inovadoras que promovem a inteligência prática para os adultos lidarem com as suas expectativas pessoais e adquirirem flexibilidade pessoal para a tomada de decisões e exploração de oportunidades de carreira, ao mesmo tempo que ajudam os profissionais do EFP e os educadores de adultos a melhor intervir em programas de orientação e gestão de carreira com adultos pouco qualificados e marginalizados.

O Projecto (RE)BUILD produziu os seguintes resultados educacionais:

1. IO1: Um conjunto de ferramentas de gestão de carreira de fácil utilização e feito à medida para adultos pouco qualificados e marginalizados, que visa promover conhecimentos, competências e práticas que lhes permitam abordar estrategicamente as necessidades e tendências do mercado de trabalho, desenvolvendo ao mesmo tempo a flexibilidade, o auto-conhecimento, a tomada de decisões e a exploração de estratégias de autogestão de carreira
2. IO2: Um Programa de Formação em Serviço por medida sobre Orientação de Carreira que apresenta os recursos educativos desenvolvidos no projecto; proporciona uma melhor compreensão sobre o processo de aprendizagem de adultos; fomenta uma melhor compreensão das mutações no mercado de trabalho e das últimas tendências em matéria de orientação profissional; e finalmente apresenta estratégias educativas inovadoras para trabalhar no aconselhamento de carreira com adultos marginalizados.



3. IO3: Uma plataforma de e-learning totalmente acessível (<https://learn-to-re-build.eu/onlineLearning/>) que permite o acesso a todos os materiais educativos de (RE)BUILD em unidades modulares de formação. Todos os materiais estão disponíveis como Recursos Educativos Abertos que podem ser fácil e independentemente utilizados de acordo com as necessidades do aprendente e dos formadores.

Através do projecto (RE)BUILD os adultos foram capazes de:

1. Aceder e utilizar eficazmente a gama completa de produtos e recursos de gestão de carreira num momento e num local adequados às suas necessidades
2. Identificar oportunidades para desenvolver os seus objectivos de aprendizagem e competências de empregabilidade
3. Compreender como funciona o mercado de trabalho: como encontrar um emprego; apreciar como e porquê as indústrias e os empregos individuais dentro delas estão a mudar; e de que tipo de competências necessitam para se desenvolverem e progredir
4. Identificar como se podem desenvolver dentro do local de trabalho
5. Ser mais capaz de tomar decisões de carreira, de gerir a mudança e a incerteza através do planeamento antecipado e de fazer escolhas confiantes para si

Através das nossas acções de implementação, avaliámos o resultado e impacto dos recursos (RE)BUILD desenvolvidos, e embora a eficácia das ferramentas e recursos tenha sido validada pelos nossos grupos alvo e partes interessadas, os parceiros do projecto também procuraram investigar de que forma as necessidades de ambos os grupos alvo poderiam ser mais bem atendidas e solicitaram o feedback das principais partes interessadas em cada país parceiro para informar as práticas e recomendações políticas a seguir enunciadas. No total, foram formuladas 12 recomendações comuns pelos parceiros do projecto nos seis países da UE e relevantes a nível europeu.



Recomendações práticas:

1. A fim de aceder e utilizar com confiança os recursos (RE)BUILD, os conselheiros de carreira têm um papel importante a desempenhar para ajudar jovens e adultos a compreender e desenvolver as competências (incluindo competências digitais) necessárias para navegar com sucesso nos recursos.
2. A motivação é um factor-chave dentro dos adultos e deve estar presente se se pretende que estes identifiquem oportunidades para desenvolver os seus objectivos de aprendizagem e competências de empregabilidade.
3. Compreender as necessidades do grupo-alvo é realmente importante e assegurar que este conhecimento informe o desenvolvimento dos recursos foi uma aprendizagem chave dos parceiros do projecto. Formámos grupos de trabalho locais de intervenientes relevantes e estes reviram e contribuíram para o projecto ao longo dos últimos 26 meses. As suas perspectivas e conhecimentos foram inestimáveis e garantiram que criámos recursos práticos prontos a serem utilizados e aplicados tanto em ambientes pessoais como profissionais.
4. As pessoas precisam de ser apoiadas a fim de poderem fazer escolhas confiantes para si próprias em relação à sua vida pessoal e profissional. Isto não acontece automaticamente quando se trabalha com adultos pouco qualificados e, por conseguinte, os apoios precisam de ser integrados em serviços de orientação profissional e empregabilidade.
5. Os efeitos da pandemia da COVID-19 afectaram sem dúvida os trabalhadores, os candidatos a emprego, o próprio mercado de trabalho e aceleraram as mudanças na forma como vivemos, aprendemos e trabalhamos. Existem, no entanto, oportunidades de capitalizar, dadas as mudanças de aplicação das práticas no local de trabalho. Empregadores, empregados e candidatos a emprego têm demonstrado criatividade, adaptabilidade e resiliência, competências-chave e pontos fortes que podem ser apresentados no mercado de trabalho pós-pandémico.



6. As pessoas precisam de apoio e serviços para actualizar os seus conhecimentos, aptidões e competências para preencher a lacuna entre a sua educação e formação e as exigências de um mercado de trabalho em rápida mutação. A ética e a filosofia da aprendizagem ao longo da vida podem colmatar a lacuna de competências, mas é necessário fazer mais para encorajar e promover a importância da aprendizagem ao longo da vida e os seus benefícios para o crescimento pessoal e profissional.

7. Neste contexto, os parceiros do projecto (RE)BUILD reconhecem que ainda são necessárias novas abordagens para facilitar a participação de adultos na aprendizagem ao longo da vida. (RE)BUILD contribuiu; mas há mais a fazer em termos de desenvolvimento de competências, educação e aprendizagem inclusivas, motivação e acesso e utilização de tecnologia para minimizar as barreiras à participação.



Recomendações políticas

1. A Nova Agenda Europeia para a Educação de Adultos 2021-2030 continua a apontar a maior importância da educação de adultos, agora mais do que nunca, devido aos desafios trazidos pela crise da Covid-19.
2. É necessário salientar a relevância das competências básicas para todos e da aquisição contínua de conhecimentos, aptidões e competências a todos os níveis, na aprendizagem formal, não formal e informal, isto porque os indivíduos que participam na aprendizagem ao longo da vida estão mais bem equipados para se adaptarem a novas circunstâncias, desenvolverem competências de que necessitam para empregos e melhorarem as suas perspectivas de emprego.
3. A aprendizagem ao longo da vida também contribui para um maior envolvimento na sociedade, e apoia o desenvolvimento pessoal e social, a saúde e o bem-estar das pessoas ao mesmo tempo que tem em consideração as necessidades e aspirações do indivíduo.
4. Muitas medidas propostas a nível europeu não ofereciam uma abordagem holística de aprendizagem ao longo da vida, uma vez que muitas vezes se centravam fortemente no desenvolvimento de competências profissionais e/ou competências básicas. Embora estas áreas sejam muito importantes, os adultos e os jovens não podem ser deixados para trás. Uma abordagem ampla e holística da aprendizagem de adultos precisa de ser reforçada, dando igual importância a todos os sectores e a todas as formas de aprendizagem - aprendizagem formal, não formal e informal.
5. A acessibilidade e flexibilidade de tempo, lugar, recursos e implementação, bem como uma variedade de medidas para aumentar a participação, inclusão e motivação para as necessidades de aprendizagem no âmbito da educação devem continuar a ser uma prioridade política. Isto é particularmente verdade para programas como o Erasmus+, onde a inovação educacional é encorajada para promover a inclusão social.



Conclusão

A nível local e regional, a equipa do projecto (RE)BUILD reforçou e melhorou a rede de contactos entre grupos-alvo e partes interessadas, a fim de aumentar a oferta educacional em termos de reintegração de adultos marginalizados e pouco qualificados no mercado de trabalho. Conseguimos isto através do aumento da qualidade da oferta educacional disponível no campo da educação de adultos a nível local em cada país parceiro e promovemos um conjunto de melhores práticas locais, regionais e nacionais de educação de adultos e orientação profissional que, esperamos, contribuam para o know-how e conhecimento a longo prazo dos profissionais que trabalham nos campos da educação de adultos, serviços de empregabilidade, orientação profissional e apoios de gestão, para que possam intervir mais eficazmente junto dos adultos marginalizados.


As recomendações contidas neste documento de política foram informadas através do desenvolvimento, implementação e validação de recursos educativos à medida que foram pilotados e testados em 6 Estados-Membros da UE, o que contribuiu para uma melhor compreensão dos principais obstáculos e motivações dos adultos para se empenharem novamente na educação. Esperamos ter demonstrado que as acções sócio-educativas podem ter um impacto positivo nas sociedades actuais e que, ao redefinirem os seus percursos profissionais, os adultos têm agora acesso a recursos que melhor informam as suas escolhas relativamente às oportunidades profissionais e às tendências actuais do mercado de trabalho, para que estejam mais conscientes e confiantes nas suas próprias capacidades e aptidões para navegar com mais sucesso no panorama do mercado de trabalho.

Todos os recursos e resultados do Projecto (RE)BUILD podem ser acedidos e encontrados em www.re-build-project.eu.



Referências

1. Comissão Europeia, Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, *Plano de Acção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021, <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>
2. Comissão Europeia, Direcção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura, *Educação e Formação monitor 2020: análise por país*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/739096>
3. Cedefop, Eurofound (2018), *Skills forecast: trends and challenges to 2030*. Luxemburgo: Serviço das Publicações. Série de referência do Cedefop; n.º 108. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/4492>
4. O Conselho da União Europeia (2021), *Resolução do Conselho sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030*. Jornal Oficial da União Europeia (2021/C 504/02). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G1214(01)&from=PT)
5. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2012), *Lifelong Guidance Policy Development: Um Kit Europeu de Recursos*. Finlândia: Serviço das Publicações (2012) http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/view
6. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015) *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: Um Quadro de Referência para a UE e para a Comissão*. Finlândia: Serviço de Publicações <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>



(RE)BUILD



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."
Project Number: 2020-1-FR01-KA204-080458