

RELATÓRIO TRANSNACIONAL

Situação e Necessidades dos Profissionais de Aconselhamento e Orientação que trabalham com Grupos Difíceis de Alcançar em Cinco Países Europeus





Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta comunicação reflete apenas as opiniões do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida. Número do projeto: 2018-1-DE02-KA202-005177



Índice

Int	rodução	4
1.	Uma visão global dos grupos difíceis de alcançar em cinco países europeus	5
	1.1. Definição de jovens em situação de abandono escolar precoce, jovens rempregados que não estão em educação ou formação, desempregados de lor duração, migrantes, refugiados e requerentes de asilo	nga
	1.2. Tendências evolutivas dos grupos difíceis de alcançar	7
	Situação atual da orientação profissional e do aconselhamento com grupos difíc alcançar em cinco países europeus	
	2.1. Finlândia	12
	2.2. Alemanha	13
	2.3. Irlanda	14
	2.4. Portugal	.14
	2.5. Reino Unido	15
3.	Situação e necessidades de formação dos conselheiros de carreira e o profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar em cin países europeus	CO
	3.1. Enquadramento metodológico da investigação empírica	.17
	3.2. Quem são? Análise dos contextos pessoais, educacionais e profissionais o técnicos de orientação e identificação das características dos seus clientes	
	3.3. Quais são as dificuldades de trabalho, os desafios e as necessidades de formaç dos técnicos de orientação?	
	3.4. Qual é o conteúdo de aprendizagem valorizado e o ambiente de aprendizag preferido para a formação? O desafio da utilização de e-Tools no processo aconselhamento/coaching.	de
Co	nclusão	30
Re	ferências	.32

Lista de Gráficos e Tabelas

Gráfico 1: Jovens em situação de abandono escolar precoce na União Europeia
(%)8
Gráfico 2: Jovens não empregados que não estão em educação ou formação na União Europeia
(%)
Gráfico 3: Desempregados de longa duração na União Europeia (%)10
Gráfico 4: Escolaridade dos profissionais de orientação (%)
Gráfico 5: Número médio de horas semanais trabalhadas em orientação profissional,
aconselhamento e <i>coaching</i> com grupos difíceis de alcançar, por país22
Gráfico 6: Frequência com que os profissionais de orientação declaram trabalhar com grupos
difíceis de alcançar (%)
Gráfico 7: Dificuldades maioritariamente sentidas pelos profissionais de orientação que
trabalham com grupos difíceis de alcançar (%)25
Tabela 1: Número de imigrantes em cinco países da União Europeia (2017)10
Tabela 2: Número de refugiados e requerentes de asilo em cinco países da União Europeia
(2018)
Tabela 3: Dimensão da amostra de profissionais de orientação que participaram na investigação
ACCEnT, por país (número e %)18
Tabela 4: Formação, cursos ou seminários frequentados por profissionais de orientação20
Tabela 5: Testemunhos sobre cursos de formação ou seminários frequentados por profissionais
de orientação21
Tabela 6: Títulos profissionais dos profissionais de orientação
Tabela 7: Testemunhos sobre os principais desafios dos profissionais de orientação que
trabalham com grupos difíceis de alcançar25
Tabela 8: Áreas em que os profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de
alcançar declaram necessitar de mais formação (número de respostas à pergunta de escolha
múltipla e %)26
Tabela 9: Testemunhos sobre as principais áreas em que é necessária mais formação para os
profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar26
Tabela 10: Motivações dos profissionais de orientação para procurar formação (número de
respostas à pergunta de escolha múltipla e %)
Tabela 11: Conteúdos que os profissionais de orientação a trabalhar com grupos difíceis de
alcançar gostariam de explorar no curso de formação (número de respostas à pergunta de
escolha múltipla e %)



Introdução

A integração de grupos difíceis de alcançar nos mercados de trabalho europeus continua a ser um desafio. Os países europeus recebem cada vez mais migrantes, refugiados e requerentes de asilo; grupos que podem ser classificados como novos grupos de difícil acesso, a par dos desempregados de longa duração, dos jovens que abandonaram precocemente a escola e dos jovens não empregados que não estão em educação ou formação (NEEF). Os profissionais de aconselhamento de carreira, coaching e orientação são agentes-chave na integração destes grupos no mercado de trabalho e nas sociedades europeias, atuando como promotores de mudança na transição do desemprego para o emprego. Considerando o seu papel fundamental neste desafiante processo de integração, os profissionais de orientação precisam de atualizar constantemente os seus conhecimentos e as ferramentas que utilizam para se adaptarem às realidades profissionais da atualidade.

A fim de ajudar no trabalho diário destes profissionais e de satisfazer as suas necessidades de formação, o projeto ACCEnT pretende contribuir significativamente para melhorar os conhecimentos, as qualificações e as competências dos profissionais de orientação que trabalham com pessoas em risco de exclusão. O ACCEnT é um projeto europeu financiado pela Comissão Europeia no âmbito do Programa Erasmus+. O consórcio do projeto ACCEnT inclui cinco parceiros oriundos de cinco países: Innovation in Learning Institute (ILI, Friedrich Alexander University Erlangen-Nuremberg) da Alemanha, Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry (KSL) da Finlândia, Galway and Roscommon Education & Training Board (GRETB) da Irlanda, European Board for Certified Counselors (EBCC) de Portugal, e aspire-igen Group Itd. do Reino Unido.

O primeiro capítulo deste relatório transnacional centra-se na definição e análise das tendências evolutivas dos grupos difíceis de alcançar supramencionados nos cinco países europeus que participam no consórcio do projeto ACCEnT. No segundo capítulo, será descrita a situação atual da orientação profissional e do aconselhamento com os grupos difíceis de alcançar, enquanto no terceiro e último capítulo do relatório serão apresentados os aspetos metodológicos e os resultados da investigação empírica realizada pelos parceiros do ACCEnT. A investigação do projeto ACCEnT foi desenvolvida com o objetivo de analisar a situação atual e as necessidades de formação dos conselheiros de carreira, dos coaches e dos profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar nos países dos parceiros do projeto; sendo tal análise informativa para a estrutura e o conteúdo curricular de um curso de formação online inovador que será desenvolvido para estes técnicos. Esta flexível oferta formativa de e-Learning consiste em quatro módulos, os quais versam sobre (1) informação, (2) aconselhamento, coaching e competências de comunicação para profissionais de orientação, (3) competências interculturais, e a (4) utilização de e-Tools nos processos de aconselhamento e comunicação.

1. Uma visão global dos grupos difíceis de alcançar em cinco países europeus

"Difícil de alcançar" é um termo usado para descrever subgrupos específicos da população à qual o acesso não é imediato, podendo também tornar-se difícil o seu envolvimento e a sua integração em determinados serviços devido às suas circunstâncias pessoais, características e comportamentos, relações institucionais, localização física e geográfica, invisibilidade social, contexto cultural e situação económica (Shaghagi et al., 2011). Esses grupos podem incluir minorias étnicas ou linguísticas, pessoas com deficiência, jovens, idosos, pessoas com baixos níveis de qualificação, entre outros (Eltis, 2019).

Os grupos difíceis de alcançar são multifacetados por natureza e encontram-se geralmente subrepresentados na sociedade, pelo que os profissionais de orientação e demais profissionais que
trabalham com estes grupos enfrentam enormes desafios na prestação de um apoio adequado
e no estabelecimento de um compromisso bem-sucedido. Entre os diversos subgrupos da
população que podem classificar-se como sendo difíceis de alcançar, neste relatório serão
analisados os seguintes subgrupos: jovens em situação de abandono escolar precoce, jovens
não empregados que não estão em educação ou formação (NEEF), desempregados de longa
duração, migrantes, refugiados e requerentes de asilo.

1.1. Definição de jovens em situação de abandono escolar precoce, jovens não empregados que não estão em educação ou formação, desempregados de longa duração, migrantes, refugiados e requerentes de asilo

Jovens em situação de abandono escolar precoce

A definição de jovens em situação de abandono escolar precoce aparenta ser partilhada entre os cinco países europeus em análise (Alemanha, Finlândia, Irlanda, Portugal e Reino Unido). Pode ser definido por abandono escolar dos jovens entre os 18 e os 24 anos de idade que têm apenas o ensino secundário, ou menor escolaridade, e que já não frequentam os sistemas de ensino ou de formação. O abandono escolar precoce pode assumir várias formas, incluindo "os jovens que abandonaram a escola antes de terem concluído a escolaridade obrigatória, os jovens que completaram a escolaridade obrigatória mas que não obtiveram uma qualificação superior de nível secundário, e os jovens que frequentaram cursos pré-profissionalizantes ou cursos profissionais sem uma qualificação superior equivalente ao nível secundário" (Comissão Europeia, 2011). Os jovens em situação de abandono escolar precoce enfrentam uma série de



desafios, nomeada e primeiramente o de saírem do sistema de ensino desprovidos das qualificações necessárias. A título de exemplo, dados revelam que, na Irlanda, as pessoas que abandonam precocemente a escola sem prosseguirem com educação ou formação "têm duas vezes mais probabilidades de estar desempregadas do que as pessoas entre os 18 e os 24 anos que não abandonaram a escola precocemente" (Central Statistics Office, 2018).

Jovens não empregados que não estão em educação ou formação (NEEF)

Embora existam muitas definições para descrever a população NEEF, este relatório terá em consideração uma definição comummente utilizada na União Europeia; a qual descreve os NEEF como sendo um subgrupo da população composto por jovens entre os 15 e os 24 anos, que se encontram em duas situações: não estão empregados (desempregados ou economicamente inativos, de acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho); e não estiveram em educação nem receberam formação nas últimas quatro semanas (Eurostat, 2018). O fenómeno dos jovens NEEF afigura-se, assim, como um importante problema social. Tais jovens são apelidados de "desencorajados" e "inativos", nomeadamente devido ao facto de o sistema educativo não lhes parecer atraente e de o mercado de trabalho não estar recetivo a facilitar a sua integração (Eurofound, 2012; 2014; OCDE 2016a).

Desempregados de longa duração

O desemprego de longa duração carateriza-se por atingir indivíduos que não estão empregados e que estão desempregados há12 meses ou mais tempo (Eurostat, 2018). A informação proveniente dos relatórios nacionais elaborados no âmbito do projeto ACCEnT sugere que o desemprego de longa duração tende a afetar os indivíduos menos qualificados. Atendendo que as tendências atuais do mercado de trabalho exigem cada vez mais certificação e qualificações, a integração neste mercado torna-se exigente. Outras questões que afetam os desempregados de longa duração com frequência são as questões do foro da saúde mental; as quais tendem a complexificar a abordagem de intervenção.

Migrantes

Os migrantes podem ser definidos de diversas formas, sendo que neste relatório consideraremos a definição de migrante internacional proposta pelo Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas. Assim, um migrante internacional pode ser definido como "alguém que muda o seu país de residência habitual, independentemente do motivo de migração ou do estatuto legal". Por conseguinte, um migrante pode ser entendido como uma pessoa cuja nacionalidade é diferente da nacionalidade do seu país de acolhimento. Outra forma de definir um migrante é referindo-nos a alguém que mudou de país de residência durante, pelo menos,

6 6

um ano. No entanto, os migrantes não constituem um grupo difícil de alcançar *per si*, podendo sê-lo quando se verificam fatores associados à ausência de competências linguísticas, à diversidade cultural e às dificuldades no reconhecimento das suas competências profissionais.

Refugiados e requerentes de asilo

No que se refere às definições de refugiado ou requerente de asilo teremos em conta a proposta das Nações Unidas. Os refugiados podem ser descritos como pessoas "que se encontram fora do seu país de origem por receio de perseguição, conflito, violência em geral ou devido a outras circunstâncias que perturbam gravemente a ordem pública e que, por conseguinte, requerem proteção internacional", de acordo com o Alto Comissário das Nações Unidas para os Refugiados. Para além disso, segundo a Agência das Nações Unidas para os Refugiados, os requerentes de asilo são pessoas que procuram proteção internacional e cujos pedidos de asilo ainda não foram tratados pelo país para onde viajaram. Tal como sublinhado pela Amnistia Internacional, importa referir ainda que "nem todos os requerentes de asilo serão reconhecidos como refugiados, mas todos os refugiados são inicialmente requerentes de asilo".

1.2. Tendências evolutivas dos grupos difíceis de alcançar

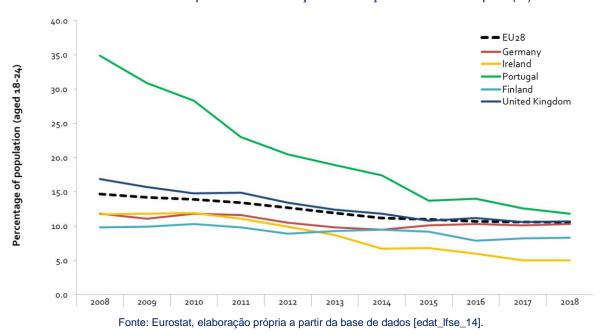
Após termos definido sucintamente os grupos difíceis de alcançar sobre os quais irá incidir este relatório, iremos agora analisar a evolução das suas principais tendências estatísticas em cinco países europeus.

Jovens em situação de abandono escolar precoce

Tal como definido pelo Eurostat (2019), o indicador que mede o abandono escolar precoce é expresso pela percentagem de pessoas entre os 18 e os 24 anos que concluíram, no máximo, o ensino secundário e que não estão envolvidas em ações de educação ou de formação contínua, face ao conjunto da população com uma idade compreendida entre os 18 a 24 anos. Durante a última década (2008-2018), observou-se uma redução considerável das taxas de abandono precoce de educação e formação no conjunto dos 28 países da União Europeia (EU-28): de 14,7% para 10,6% (ver gráfico 1). Todavia, as taxas de abandono escolar precoce em 2018 mantiveram-se bastante elevadas em Portugal (11,8%), no Reino Unido (10,7%) e na Alemanha (10,3%), especialmente quando comparadas com as taxas de abandono escolar precoce registadas na Finlândia (8,3%) e na Irlanda (5%). Saliente-se, ainda, a este respeito, que a percentagem de abandono escolar precoce na UE-28 não deve exceder 10% até 2020, em conformidade com o objetivo a atingir no âmbito do quadro estratégico para a cooperação europeia em matéria de educação e formação (Eurostat, 2018).

7 0

Gráfico 1: Abandono precoce da educação e formação na União Europeia (%)



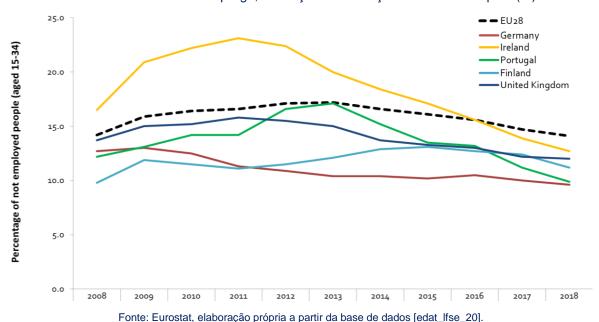
Segundo um recente relatório alemão sobre o ensino e a formação profissional (Berufsbildungsbericht, 2019), os jovens com menos qualificações académicas e profissionais correm um maior risco de desemprego e, inclusivamente, de desemprego de longa duração, tendendo a auferir um rendimento significativamente inferior ao dos jovens com qualificações profissionais mais elevadas.

No que diz respeito aos demais países que integram o consórcio do projeto ACCEnT, refira-se a título de exemplo que a qualidade da educação na Finlândia é entendida como um fator-chave para melhorar as competências de empregabilidade das pessoas e a sua própria qualidade de vida. Acresce que a conclusão do ensino secundário é uma meta crucial a alcançar, segundo a política de educação finlandesa. Diferentemente, Portugal apresenta um elevado número de casos de abandono escolar precoce, alguns dos quais reportando-se a indivíduos que foram forçados a abandonar a escola numa idade precoce por diversas razões, entre as quais se incluem as más condições de vida, os baixos níveis de rendimento ou enquadramentos familiares desfavorecidos (DGERT, 2014).

Jovens não empregados que não estão em educação ou formação (NEEF)

Como se observa no Gráfico 2 da página seguinte, as taxas dos jovens NEEF na União Europeia (UE-28) mantiveram-se estáveis durante a última década (sendo de 14,2% em 2008 e 14,1% em 2018), isto apesar de terem aumentado para 17,2% no ano de 2013 devido à crise económica. Entre os países analisados no Gráfico 2, a Irlanda regista a taxa de jovens NEEF mais elevada (12,7% em 2018), seguida do Reino Unido (12%) e da Finlândia (11,2%). Por oposição, em 2018, as taxas mais baixas de jovens NEEF registaram-se em Portugal (9,9%) e na Alemanha (9,6%).

Gráfico 2: Jovens sem emprego, educação ou formação na União Europeia (%)



Quando os jovens não têm emprego, educação ou formação, deste fenómeno decorrem duas implicações: ao nível microeconómico, os jovens NEEF são mais suscetíveis de viver no limiar da pobreza e de serem expostos à exclusão cívica e social; ao nível macroeconómico, os jovens NEEF representam uma perda considerável da capacidade produtiva disponível e dos benefícios sociais que não são utilizados (Eurostat, 2018). Entre as demais, também por estas razões é muito importante conhecer melhor os jovens que estão em risco de se tornar NEEF. Os jovens pouco qualificados se tornarem NEEF é três vezes superior ao dos jovens altamente qualificados (Eurofound, 2012). Esta situação afeta também jovens imigrantes e descendentes de imigrantes, bem como jovens com deficiência e com problemas de saúde (Silva, 2015).

Desempregados de longa duração

A taxa de desemprego de longa duração (DLD) refere-se à percentagem da população entre os 15 e os 74 anos de idade que se encontra desempregada há 12 meses ou mais tempo, em relação à percentagem da população em idade ativa, quer esteja empregada ou desempregada. Tal como representado no Gráfico 3 da página seguinte, Portugal (3,1%) e a Irlanda (2,1%) foram os dois países europeus com as taxas de desemprego de longa duração mais elevadas em 2018, por comparação com a Finlândia (1,6%), a Alemanha (1,4%) e o Reino Unido (1,1%). A Irlanda é, inclusivamente, o único país europeu em análise cuja taxa de DLD se revelou inferior à taxa de DLD da UE-28 (2,9% em 2018).

Acresce que o risco de se tornar desempregado de longa duração é elevado para as pessoas com "características inibidoras" para o emprego, tais como sejam o envelhecimento e as baixas qualificações que representam um sério obstáculo à integração no mercado de trabalho

(Bundesagentur für Arbeit, 2017). Além disso, o desemprego também parece estar positivamente relacionado com o desemprego parental e com a estrutura familiar monoparental (Silva, 2015).

10.0 **−** FU28 Germany 9.0 Ireland Percentage of active population (aged 15-74) Portugal 8.0 Finland United Kingdom 7.0 6.0 5.0 4.0 3.0 2.0 1.0 0.0 2008 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2009

Gráfico 3: Desemprego de longa duração na União Europeia (%)

Fonte: Eurostat, elaboração própria a partir da base de dados [une_ltu_a].

A nível mais abrangente, note-se que a Alemanha (3,4%) regista a terceira taxa de desemprego global mais baixa da União Europeia (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Além disso, o Eurostat (2019) estimou recentemente a existência de 16 milhões de pessoas desempregadas na UE-28 em fevereiro de 2019. Em comparação com fevereiro de 2018, isto significa que o desemprego diminuiu em 1,5 milhões de pessoas na UE-28 e em 1,2 milhões na zona euro (Eurostat, 2019).

Migrantes

A política europeia de imigração procura promover a integração dos cidadãos imigrantes na sociedade de acolhimento. Na Tabela 1 verifica-se que a Alemanha foi o país a registrar o maior número (917,1 mil) de imigrantes em 2017, seguida do Reino Unido (644,2 mil) entre os cinco países europeus analisados. Com um registo do número de imigrantes muito inferior encontramse a Irlanda (78,5 mil), a Finlândia (31,8 mil) e Portugal (36,6 mil).

Tabela 1: Número de imigrantes em cinco países da União Europeia (2017)

País de Origem	Número total de imigrantes		
rais de Origeni	Milhares	Por 1 000 habitantes	
Alemanha	917.1	11.1	
Reino Unido	644.2	9.8	
Irlanda	78.5	16.3	
Portugal	36.6	3.6	
Finlândia	31.8	5.8	
UE28	-	4.7	

Fonte: Eurostat, elaboração própria a partir da base de dados [mig_imm1ctzand migr_pop1ctz].



Os cinco países europeus em análise recebem imigrantes com diferentes cidadanias, que procuram oportunidades de trabalho e melhores condições de vida. Existe uma grande heterogeneidade de migrantes na Alemanha, sendo que os migrantes turcos foram o grupo mais representado a partir de 1 de janeiro de 2018 (Eurostat, 2019). À data, os polacos constituíam o grupo de migrantes mais proeminente no Reino Unido, onde os paquistaneses e os bengaleses também constituem importantes comunidades de migrantes. Existe uma ligação recíproca entre o Reino Unido e a Irlanda, a qual se manifesta com o facto de a Irlanda ter recebido um maior número de migrantes provenientes da Polónia e do Reino Unido. No que diz respeito a Portugal, um em cada 25 residentes é imigrante e a maioria das populações estrangeiras provém de países de língua portuguesa, tais como Cabo Verde e Brasil. Por fim, os migrantes estónios e os migrantes russos foram as populações estrangeiras mais preponderantes na Finlândia a partir de 1 de janeiro de 2018. De acordo com a *European Migration Network e o Finnish Immigration Service* (2018), as principais razões para as populações estrangeiras migrarem para a Finlândia dizem respeito à família, ao emprego, à formação e à proteção internacional.

Refugiados e requerentes de asilo

Segundo os dados do Quadro 2 disponibilizados pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR, 2019), a Alemanha e o Reino Unido foram os países europeus com o maior número de refugiados (1.063.837 e 126.720, respetivamente) por comparação com os demais países europeus analisados em 2018. Além disso, na Alemanha foram registados 456.000 refugiados à procura de emprego em dezembro de 2018, incluindo aproximadamente 175.000 desempregados (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Esta realidade difere substancialmente da realidade de países como a Finlândia (22.295), a Irlanda (6.041) e Portugal (2.136), onde os refugiados eram um grupo de difícil acesso muito menos prevalente em 2018.

Tabela 2: Número de refugiados e requerentes de asilo em cinco países da União Europeia (2018)

País de asilo/residência	Refugiados	Requerentes de asilo
Alemanha	1,063,837	369,284
Reino Unido	126,720	45,244
Finlândia	22,295	3,290
Irlanda	6,041	7,196
Portugal	2,136	85

Fonte: Elaboração própria do ACNUR/Governos (2019)

A Alemanha e o Reino Unido também foram os dois países europeus em análise onde um maior número de requerentes de asilo procuraram proteção (369.284 e 45.244 em 2018), seguidos da Irlanda (7.196), da Finlândia (3.290) e de Portugal (85). Acresce que cidadãos de 147 países solicitaram asilo pela primeira vez na União Europeia durante o quarto trimestre de 2018, sendo os sírios, os afegãos e os iraquianos os três principais requerentes de asilo (Eurostat, 2018).

2. Situação atual da orientação profissional e do aconselhamento com grupos difíceis de alcançar em cinco países europeus

A crise económica europeia afetou as empresas, aumentou o risco de exclusão para muitas pessoas e causou instabilidade no emprego. Os jovens foram particularmente afetados pelo colapso financeiro, tendo as suas perspetivas de carreira ameaçadas.

Em resposta ao fenómeno do desemprego entre diferentes grupos, os países europeus procuraram desenvolver várias políticas de educação, formação e emprego. A orientação profissional, o aconselhamento de carreira e o coaching têm desempenhado um papel cada vez mais importante nestas políticas nacionais, devido à sua eficácia no desenvolvimento de competências e das capacidades necessárias para o sucesso das trajetórias de carreira. Apesar de estar centrada no indivíduo, a orientação tem benefícios mais amplos a nível social. Devido à sua flexibilidade, o aconselhamento e o coaching podem ajudar os indivíduos a tornar-se mais conscientes das suas aspirações, proporcionando-lhes uma melhor compreensão sobre as suas necessidades de formação e perspetivas de carreira. Esses processos podem realizar-se em empresas, comunidades locais ou escolas, visando melhorar os resultados de aprendizagem, a transmissão de conhecimento, a produtividade e a inovação. Em suma, as práticas de orientação profissional, aconselhamento de carreira e coaching destinam-se, em última análise, a ajudar as pessoas e as organizações a adaptar-se a condições socioeconómicas atípicas (Cedefop, 2015). No âmbito de um conjunto de serviços de carreira muito mais vasto, a especialização em aconselhamento de carreira pode ser descrita como um processo bidirecional, imparcial e flexível, respondendo às necessidades dos clientes e ao seu desejo de mudança, apoiando-os nos processos de tomada de decisão e incentivando-os a serem mais proativos (Prometheus, 2016). Há uma necessidade urgente de contextualizar a prática do aconselhamento de carreira, isto para que tal prática possa ser entendida como uma mais-valia tanto para os indivíduos como para a sociedade. Como corolário, é fundamental ter em consideração o impacto positivo do aconselhamento de carreira na população mais desfavorecida. Nesse sentido, iremos abordar a situação atual de aconselhamento de carreira no que concerne aos papéis dos profissionais de orientação com os grupos difíceis de alcançar supramencionados nos países parceiros do projeto ACCEnT.

2.1. Finlândia

Um dos objetivos dos profissionais de orientação na Finlândia é ajudar os indivíduos na tomada de decisões sobre a gestão da sua carreira. De acordo com o Centro Euroguidance nacional

(2019), "todas as pessoas na Finlândia têm direito a serviços de orientação e aconselhamento, independentemente de estudarem, trabalharem, estarem desempregadas ou fora do mercado de trabalho". Tal como observado noutros países europeus, a principal responsabilidade destes serviços recai sobre as instituições públicas (administração pública e municípios), que têm a incumbência de elaborar programas de educação, formação e empregabilidade. As instituições de ensino e formação são as duas principais entidades responsáveis pela orientação e pelo aconselhamento dos estudantes e dos jovens, enquanto os serviços de emprego estão principalmente centrados nos indivíduos que precisam de aconselhamento de carreira, especialmente os desempregados.

A Finlândia tem desenvolvido um sistema de orientação ao longo da vida robusto, coerente e holístico, o qual garante que o aconselhamento é facilmente acessível por todos os indivíduos e se encontra devidamente implementado para satisfazer as suas necessidades. Esta estratégia nacional de orientação ao longo da vida estabelece os objetivos para uma orientação ao longo da vida cooperante. Além disso, a estratégia finlandesa centra-se na igualdade de acesso aos serviços, na aquisição de competências em gestão de carreira, nas competências dos profissionais de orientação, na garantia de qualidade e na cooperação entre diferentes setores da sociedade (Euroguidance Finland, 2018).

2.2. Alemanha

O sistema de orientação alemão proporciona o acesso a serviços de educação e de orientação profissional a todos os cidadãos em qualquer fase das suas vidas. A provisão de aconselhamento de carreira assenta tradicionalmente na distinção entre orientação educativa e orientação profissional nos setores da formação profissional e do emprego. A estrutura da provisão de aconselhamento reflete-se nos sistemas de educação e emprego alemães, os quais têm responsabilidades partilhadas entre o governo federal, os estados-federados e os municípios, desempenhando também um papel relevante na prestação de serviços de orientação através dos seus Centros de Educação de Adultos.

A Agência Federal para o Emprego (também conhecida como BA - Bundesagentur für Arbeit) é composta por mais de 150 agências locais de emprego e centros de formação profissional, assumindo-se como uma entidade central na prestação de serviços de orientação profissional. Além disso, as instituições de ensino são responsáveis pelos serviços de orientação nas escolas, os quais são oferecidos no decurso das trajetórias de aprendizagem dos alunos. Na Alemanha, a orientação ao longo da vida é, assim, entendida como sendo fundamental com base no paradigma da aprendizagem ao longo da vida (Centro Euroguidance da Alemanha, 2018).

Os prestadores de serviços públicos, as organizações assistenciais e os municípios alemães (através dos seus gabinetes de apoio social) prestam serviços de aconselhamento de carreira e

apresentam propostas de emprego e formação, sendo financiados pela Agência Federal. Os métodos de aconselhamento utilizados nos serviços de emprego incluem programas e serviços, tais como o aconselhamento individual presencial, a fim de compreender as necessidades dos clientes, determinar novas estratégias e prestar apoio ou procurar respostas de intervenção em situações de crise que exijam ajuda imediata (Rede Europeia para o Emprego dos Jovens, 2010).

2.3. Irlanda

Trabalhar em serviços de carreira na Irlanda requer atenção especial perante os contextos sociais, as qualificações escolares e os requisitos laborais. Os Serviços de Orientação Educacional para Adultos (AEGS - Adult Educational Guidance Services) são a resposta pública que fornece aconselhamento de carreira diretamente aos grupos difíceis de alcançar. Os AEGS são geridos por 16 Conselhos Irlandeses de Educação e Formação, que promovem serviços de orientação e informação sobre educação e formação, proporcionando orientação individual e grupal a indivíduos com mais de 16 anos que estejam arredados do sistema de educação formal e que desejem regressar à educação e à formação. Estes serviços destinam-se a ajudar os jovens, os estudantes e os aprendizes adultos a conhecerem as opções disponíveis e a tomarem decisões mais informadas sobre oportunidades educativas e possibilidades de carreira. Garantir a disponibilidade de orientação educativa, aconselhamento e coaching inclusivos para adultos em todas as fases do seu ciclo de vida profissional é, assim, um objetivo a alcançar. Os serviços prestados são gratuitos e dedicam-se especialmente aos grupos vulneráveis cujas necessidades podem requerer uma atenção redobrada.

A orientação profissional, o aconselhamento de carreira e o coaching na Irlanda são providenciados a nível nacional através de uma variedade de organismos privados e financiados pelo Estado. Com efeito, os serviços de orientação ao longo da vida são prestados não apenas nos setores da educação e da formação, mas também no âmbito do mercado de trabalho, exigindo aos profissionais que adaptem as suas abordagens de prestação de serviços aos grupo-alvo. O Centro Nacional para a Orientação em Educação assume a responsabilidade de apoiar e implementar a prática de orientação na Irlanda, sendo também a entidade de acolhimento do Centro Euroguidance nacional. De acordo com o Centro Euroguidance irlandês, "os serviços de informação e orientação no sector da Educação e Formação Contínua proporcionam carreiras e informação educativa imparciais, orientação individualizada e orientação em grupo, o que ajuda as pessoas a fazerem escolhas informadas em matérias de educação, carreira e vida".

14 🛑 🛑

2.4. Portugal

Segundo referiu com clareza o Centro Euroguidance Nacional (2018):

"A orientação profissional tem uma longa tradição em Portugal, remontando às primeiras décadas do século XX. Atualmente, os serviços de orientação são prestados por muitos protagonistas, numa grande variedade de contextos, e durante o ciclo de vida dos clientes. A organização dos serviços de orientação e aconselhamento está sob a alçada do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social".

Acresce que em Portugal é possível realizar gratuitamente atividades públicas de orientação profissional com pessoas em risco de permanecerem desempregadas durante um longo prazo, no sentido de promover a sua integração no mercado de trabalho. Para os devidos efeitos, o processo de orientação é entendido como uma oportunidade para repensar os percursos de vida e reajustar as possibilidades de carreira futuras. Por exemplo, existem serviços de Psicologia e Orientação nas escolas, nos Centros Qualifica, nos serviços públicos de emprego, nos centros de aconselhamento de carreira nas universidades, entre outros; os quais fornecem respostas sistemáticas e complementares, adaptando-se ao perfil dos seus utilizadores e às necessidades de cada grupo-alvo em Portugal.

2.5. Reino Unido

A Inglaterra, a Irlanda do Norte, a Escócia e o País de Gales são as quatro nações constituintes do Reino Unido, que construíram os seus próprios sistemas para prover serviços de orientação e aconselhamento de carreira. Por comparação, a Inglaterra possui um sistema de orientação diferente dos sistemas implementados na Escócia, no País de Gales e na Irlanda do Norte.Em Inglaterra, os serviços orientação e aconselhamento de carreira para jovens são prestados nas escolas, onde deve ser fornecida informação, aconselhamento e orientação aos estudantes. Para além disso, os Serviços de Carreira Nacionais fornecem também aconselhamento sobre aprendizagem, formação e emprego aos adultos.

Os serviços de orientação e aconselhamento de carreira na Escócia (*Careers Scotland*), País de Gales (*Careers Wales/Gyrfa Cymru*) e Irlanda do Norte (*Careers Service Northern Ireland*) são prestados de modo similar por entidades privadas ou organizações de solidariedade social, que são diretamente financiadas pelos respetivos governos centrais destas três nações. Os serviços de carreira para jovens são fornecidos nas escolas por entidades privadas que lhes prestam apoio, nomeadamente quando transitam daí para o mercado de trabalho ou enquanto pretendem mudar de carreira. Os adultos também são abrangidos pelos serviços de carreira destas nações, permitindo-lhes reconverter-se para os empregos do futuro e assegurando-lhes o acesso aos processos de orientação ao longo das suas vidas.

Conforme salientado pelo Centro Euroguidance Nacional (2018):

"Em 2017, a nova Estratégia de Carreira do Governo do Reino Unido estabeleceu as suas ambições e os planos para expandir a qualidade e a quantidade da oferta de carreira para



todas as idades. Tal estratégia enaltece um apoio de elevada qualidade para as carreiras, o ensino técnico ao nível mundial e a informação de excelência sobre o mercado de trabalho como sendo áreas-chave de investimento, sublinhando também o papel crucial do Governo, dos patrões, dos serviços de carreira, das autoridades locais e de demais protagonistas".

3. Situação e necessidades de formação dos conselheiros de carreira e dos profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar em cinco países europeus

3.1. Enquadramento metodológico da investigação empírica

A investigação empírica desenvolvida no âmbito do projeto ACCEnT envolveu a utilização de métodos quantitativos e métodos qualitativos. Cada parceiro do projeto na Alemanha, na Finlândia, na Irlanda, em Portugal e no Reino Unido aplicou ambos os métodos ao realizar o estudo durante dois meses a nível nacional. Esta investigação teve como objetivo compreender a situação atual dos profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar nestes cinco países europeus, bem como identificar e conhecer melhor as suas principais necessidades educativas e formativas. Para alcançar estes objetivos foram utilizadas duas técnicas complementares de recolha de dados, com base nas quais se desenvolveram e traduziram os seguintes instrumentos nas línguas de todos os parceiros, a saber: um inquérito online, que foi lançado no Sistema de Gestão da Aprendizagem ILIAS, juntamente com um guião para a realização de entrevistas semiestruturadas e demais materiais relacionados (declaração de consentimento e orientações metodológicas) para garantir a proteção da identidade dos participantes e o anonimato das suas respostas aquando do tratamento e divulgação dos dados. Os dados quantitativos foram recolhidos através da plataforma ILIAS em fevereiro de 2019, seguindo-se a recolha, áudio-gravação e transcrição parcial dos dados qualitativos que foram recolhidos pessoalmente, por telefone ou via Skype durante março de 2019. Todos os dados recolhidos em cada país foram, posteriormente, sujeitos a uma análise específica por parte de cada parceiro que originou cinco relatórios nacionais; os quais foram integrados neste relatório transnacional, a fim de expandir o nosso conhecimento sobre a situação atual e as necessidades dos profissionais de orientação europeus que trabalham com grupos difíceis de alcançar. Neste capítulo do relatório, apresentaremos os resultados integrados da investigação empírica

Neste capítulo do relatório, apresentaremos os resultados integrados da investigação empírica realizada no âmbito do projeto ACCEnT, após delinearmos a sua principal limitação. O reduzido tamanho da amostra do estudo precisa de ser tido em consideração ao interpretar os resultados. Embora o estudo não seja representativo da população de profissionais de orientação nos cinco países europeus onde a investigação foi realizada, consideramo-lo muito útil para compreender a sua situação profissional e as suas necessidades formativas. Além disso, estes resultados são um contributo válido para o curso de formação que está a ser desenvolvido pelo projeto ACCEnT, no sentido de responder às necessidades formativas dos profissionais de orientação que ajudam pessoas em risco de permanecer desempregadas de longa duração ou socialmente excluídas.

17 🛑 🛑

3.2. Quem são? Análise dos contextos pessoais, educacionais e profissionais dos técnicos de orientação e identificação das características dos seus clientes

Os profissionais de orientação que participaram na investigação realizada no âmbito do projeto ACCEnT foram convidados a preencher um inquérito online, tendo alguns técnicos sido também entrevistados.

Tabela 3: Tamanho da amostra de profissionais de orientação que participaram da investigação ACCEnT, por país (número e %)

País de Origem	Inquérito		Entrevi	stados
rais de Origeni	n	%	n	%
Alemanha	11	13.1	4	21.1
Portugal	13	15.5	4	21.1
Reino Unido	14	16.7	4	21.1
Irlanda	26	31.0	4	21.1
Finlândia	20	23.8	3	15.6
Total	84	100.0	19	100.0

Tal como se pode observar na Tabela 3, 84 profissionais de orientação foram inquiridos na Alemanha, em Portugal, no Reino Unido, na Irlanda e na Finlândia, a par de 19 profissionais de orientação que foram entrevistados sobre a sua experiência profissional com grupos difíceis de alcançar. Apesar de alguns dos 84 inquiridos não terem respondido a todas as perguntas do inquérito por questionário, a maioria dos respondentes fê-lo até uma fase avançada do processo de recolha destes dados quantitativos e, por esse motivo, os seus respetivos inquéritos foram considerados válidos para efeitos de tratamento dos dados. Ainda a partir da análise da Tabela 3 verifica-se que a Irlanda (31%) e a Finlândia (23,8%) obtiveram uma percentagem mais elevada de profissionais de orientação participantes no inquérito ACCEnT, por comparação com os respondentes oriundos do Reino Unido (16,7%), de Portugal (15,5%) e da Alemanha (13,1%). Mais equilibrada é a distribuição nacional dos técnicos envolvidos na parte qualitativa do estudo, atendendo a que foram entrevistados quatro profissionais de orientação em todos os países europeus que integram o consórcio, exceto na Finlândia onde se realizaram três entrevistas.

Características dos profissionais

A maioria dos profissionais de orientação inquiridos nos cinco países europeus são do sexo feminino (77%), tendo apenas 19% dos inquiridos declarado serem do sexo masculino e 4% dos inquiridos optado por não revelar o género.



Em relação às faixas etárias dos respondentes ao inquérito por questionário do projeto ACCEnT, 36,9% deles tinham uma idade compreendida entre 41-50 anos e 35,7% deles indicaram ter entre 20-40 anos de idade, enquanto 27,4% dos inquiridos tinham 50 ou mais anos.

Quando comparados por país, nota-se que os profissionais de orientação com mais de 50 anos inquiridos no Reino Unido representam 42,8% da amostra nacional. Contrastando com a idade mais avançada dos respondentes no Reino Unido, os profissionais de orientação mais jovens (20-40 anos) foram localizados em Portugal e na Alemanha (representando, respetivamente, 69,2% e 54,5% dos inquiridos das amostras nacionais). Por fim, a maioria dos profissionais de orientação irlandeses (50%) e finlandeses (45%) que foram inquiridos declararam ter entre 41 e 50 anos de idade, ilustrando assim uma variabilidade de idades destes técnicos nos países que integram o consórcio.

Qualificações e formação profissional

Os resultados do inquérito apresentados no Gráfico 4 também indicam que a maioria dos profissionais da orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar nos cinco países europeus analisados possui mestrado (39%) em áreas disciplinares muito diversas entre si, tais como sejam o Aconselhamento e a Orientação, a Orientação Educativa, os Estudos Culturais, a Pedagogia e a Pedagogia Social, entre outras áreas.

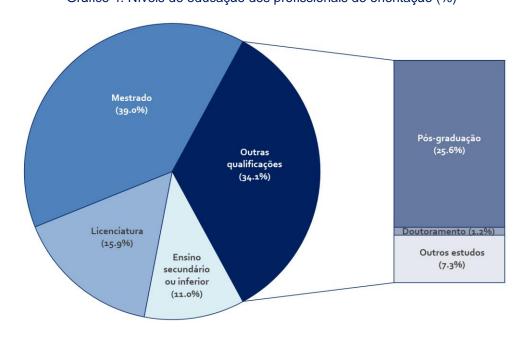


Gráfico 4: Níveis de educação dos profissionais de orientação (%)

34,1% dos inquiridos declararam possuir outro tipo de qualificações, as quais se referem principalmente a diplomas de pós-graduação (com especialização em Orientação, Orientação Educacional e Orientação Profissional e Aconselhamento, entre outras) e a outros estudos (com incidência em Terapias Cognitivo-Comportamentais). Os demais profissionais de orientação inquiridos declararam possuir licenciatura (15,9%) ou somente o ensino secundário (11%).

Quando os níveis de educação dos inquiridos foram analisados por país, verificou-se que a amostra alemã é maioritariamente composta por profissionais de orientação com mestrado (81,8% da amostra nacional). Em Portugal registou-se uma percentagem equivalente de profissionais com mestrado (38,5%) ou com licenciatura (38,5%). Diferentemente, a maioria dos profissionais de orientação inquiridos no Reino Unido e na Irlanda declararam ter outro tipo de qualificações (78,7% e 54,2%, respetivamente), as quais estão principalmente relacionadas com diplomas de pós-graduação. Por último, 40% dos técnicos de orientação finlandeses inquiridos apresentaram o nível mais baixo de escolaridade entre os parceiros do consórcio, tendo no máximo concluído o ensino secundário. A respeito da última frase, importar referir que tais inquiridos da Finlândia com baixas qualificações não trabalharam exclusivamente enquanto profissionais de aconselhamento e de orientação, praticando de forma não profissionalizada e sem terem recebido formação específica ou tendo recebido uma pequena formação nesta área. No que diz respeito à formação profissional (ver Tabela 4), os respondentes do inquérito por questionário nos cinco países europeus também declararam uma enorme variedade de formações específicas, formações no local de trabalho e formações certificadas.

Tabela 4: Formação, cursos ou seminários frequentados por profissionais de orientação



As entrevistas conduzidas revelaram igualmente que os profissionais de orientação procuram formação adicional em diversas áreas (Tabela 5), considerando-a útil para o seu trabalho diário com grupos difíceis de alcançar.

Tabela 5: Testemunhos sobre cursos de formação ou seminários frequentados por profissionais de orientação

Alemanha	• "Fiz repetidamente formação contínua e avançada em competências de conversação e competências interculturais. Estou na profissão desde 1992 e, desde então, todos os anos tenho realizado cursos de
	formação contínua (se possível, para o empregador)."
Portugal	• "Sim, formação realizada pelo Alto Comissário para as Migrações."
	• "Temos 5 oportunidades de CPD [Desenvolvimento Profissional Contínuo] por ano, onde nos
Reino	reunimos, partilhamos informações e temos oradores convidados. O trabalho em rede tem muito
Unido	valor, permitindo-me conhecer as especializações das pessoas e consultá-las se estiver com alguma
	dificuldade."
Irlanda	• "Terapia Cognitivo-Comportamental - [formação] ministrada em sala de aula."
	• "Neste momento estou a participar numa formação sobre métodos narrativos enquanto ambientes
	de educação seguros e potenciadores de laços comunitários, numa universidade de ciências aplicadas.
Finlândia	• Tenho estudado qualificações vocacionais especializadas em Finlandês e [obtido formação] em
	estudos culturais sobre minorias em Roma . Também estudei fotografia para fins de capacitação e a
	aprendizagem baseada em fenómenos."

Perfil institucional e profissional

Em relação aos títulos profissionais dos técnicos de orientação que participaram no inquérito por questionário, a Tabela 6 ilustra a enorme diversidade dos nomes de funções passíveis de serem enquadradas na categoria do "profissional de orientação".

Tabela 6: Títulos profissionais dos profissionais de orientação

Alemanha	Portugal	Reino Unido	Irlanda	Finlândia
 Conselheiro de negócios Conselheiro de carreira e emprego Conselheiro de desemprego ecuménico Conselheiro educativo e vocacional Conselheiro profissional e pessoal Pedagogo social Economista de negócios certificado pelo Estado 	 Animador na área de inserção profissional Psicólogo Técnico superior para a integração no mercado de trabalho Assistente social e terapeuta familiar Especialista em educação e formação de adultos Especialista em economia social e solidária Técnico de educação social Técnico de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências Delegado de centro de formação 	 Conselheiro de carreira Consultor de carreira Técnico especializado em carreiras, educação, informação, aconselhamento e orientação Consultor de participação social Coordenador de participação social 	 Conselheiro de orientação para a educação de adultos Conselheiro e coordenador de orientação para a educação de adultos Conselheiro de orientação para adultos Conselheiro de orientação em matérias de educação e formação contínua Conselheiro e coordenador de orientação Conselheiro de orientação 	 Padeiro Conselheiro de carreira Delegado sindical, representante de saúde e segurança Produtores de conteúdos educativos Técnico de planeamento educativo Especialistas Docente Oficial Secretário regional Trabalhador de depósito

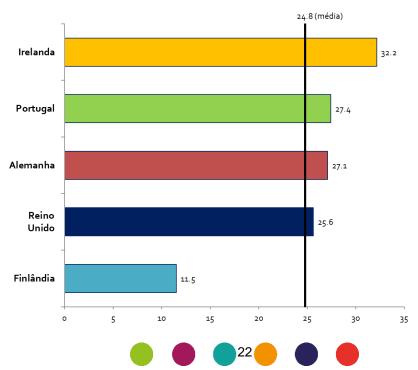
Quando os nomes das funções são comparados entre os países dos parceiros, os técnicos de orientação irlandeses, britânicos e alemães aparentam ser detentores de títulos profissionais melhor definidos e mais alinhados com o reconhecimento formal das áreas de orientação profissional, aconselhamento e coaching de carreira, por comparação com o que sucede em Portugal e na Finlândia. Nestes dois últimos países, a maioria dos entrevistados indicou que utiliza apenas uma pequena parte do seu tempo de trabalho em atividades de orientação, aconselhamento ou coaching, dedicando-se sobretudo a outras atividades enquanto psicólogos, assistentes sociais, técnicos especializados em orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências, produtores e técnicos de planeamento de conteúdos educativos, delegados e comissários, empregados de armazém, padeiros, entre outras ocupações.

A heterogeneidade da amostra permanece notória em relação ao tipo de organizações nas quais trabalham os profissionais de orientação que participaram na investigação do projeto ACCEnT; as quais incluem desde instituições religiosas e privadas na Alemanha a centros de formação profissional, serviços públicos de empregabilidade e organizações sem fins lucrativos em Portugal, gabinetes de informação, aconselhamento e orientação no Reino Unido, serviços de orientação educacional para adultos na Irlanda, a par de institutos de ensino, escritórios sindicais e instalações alimentares na Finlândia. A amostra desta investigação sugere que a orientação profissional, o aconselhamento de carreira e o coaching são práticas profissionais implementadas em instituições muito diversas nos cinco países europeus analisados.

Colaboração e desenvolvimento de carreira para grupos difíceis de alcançar

O Gráfico 5 abaixo indica que a nossa amostra trabalha uma média de 24,8 horas por semana em serviços de carreira.

Gráfico 5: Número médio de horas semanais trabalhadas em orientação profissional, aconselhamento e coaching com grupos de difícil acesso, por país



Com exceção dos profissionais de orientação inquiridos na Finlândia (11,5 horas), os restantes profissionais reportaram uma média de horas de trabalho com grupos difíceis de alcançar na Irlanda (32,2 horas), Portugal (27,4 horas) e Alemanha (27,1 horas) superior ao valor médio no conjunto da amostra. Isto leva-nos a concluir que os técnicos de orientação desempenham tais funções apenas a tempo parcial enquanto desenvolvem outras atividades profissionais, ao invés de trabalharem exclusivamente em serviços de carreira com grupos vulneráveis.

Relativamente à frequência com que os profissionais de orientação inquiridos trabalham com grupos difíceis de alcançar, os dados recolhidos indicam que a maioria deles o faz com muita frequência (ver Gráfico 6). Se cada grupo for considerado individualmente, estes profissionais localizados em cinco países europeus trabalham mais frequentemente com migrantes (63,7% trabalham "sempre" ou "frequentemente" com o grupo) e com desempregados de longa duração (62,1%), seguidos dos jovens que abandoaram precocemente a escola (51,5%) e dos jovens NEEF (48,5%). Os grupos difíceis de alcançar com os quais os técnicos de orientação inquiridos revelaram ter um menor contato profissional são os refugiados e os requerentes de asilo: 25,8% dos respondentes declarou "raramente" ou "nunca" ter trabalhado com ambos os grupos.

Jovens não empregados que não estão em educação ou 18.2 28.8 21.2 19.7 formação (NEEF) Jovens em situação de abandono escolar precoce 16.7 25.8 34.8 16.7 Refugiados e requerentes de asilo 10.6 30.3 31.8 12.1 Migrantes 18.2 22.7 45.5 Desempregados de longa duração 15.2 13.6 28.8 33.3 50% 25% 75% 100% Always Often ■ Never Rarely ■ Sometimes

Gráfico 6: Frequência com que os profissionais de orientação referem trabalhar com grupos difíceis de alcançar (%)

Características dos clientes

Em relação ao género da população com quem os profissionais de orientação mais trabalham, parece existir um equilíbrio entre os clientes do sexo feminino (45,5%) e os clientes do sexo masculino (43,9%) com base nas respostas dos inquiridos, isto apesar de 10,6% deles não ter revelado esta informação.

No entanto, se o género dos clientes for considerado, verifica-se a existência de diferenças entre os países em análise. Os profissionais de orientação irlandeses (73,7%) e portugueses (53,8%) que participaram no inquérito são os que mais trabalham com clientes do sexo feminino, por contraste com os respondentes alemães (77,8%) e finlandeses (55,6%) que declararam trabalhar principalmente com indivíduos do sexo masculino. Embora todos os inquiridos no Reino Unido tenham indicado que trabalham maioritariamente com clientes do sexo masculino, isto não se traduz numa ausência de trabalho com clientes do sexo feminino, mas sim numa maior procura destes serviços de carreira por parte dos clientes do sexo masculino.

Os profissionais de orientação que participaram no inquérito ACCEnT também foram convidados a fornecer informações sobre a idade dos seus clientes. A maioria dos inquiridos referiu trabalhar sobretudo com clientes entre os 18-40 anos (61,5%) ou com mais de 40 anos (29,2%), enquanto 9,3% dos inquiridos valorizaram a sua experiência profissional com menores de 18 anos.

Esta tendência é confirmada pela análise da idade dos clientes por país, exceto no Reino Unido onde a maioria dos profissionais de orientação inquiridos (57,1%) declarou trabalhar com clientes menores de 18 anos. Apesar da predominância de clientes com idades compreendidas entre os 18 e os 40 anos identificada pelos profissionais de orientação inquiridos em quatro dos cinco países europeus analisados, verifica-se também uma elevada proporção de clientes mais velhos (40 ou mais anos) com quem os respondentes trabalham na Finlândia, em Portugal e na Irlanda.

3.3. Quais são as dificuldades de trabalho, os desafios e as necessidades de formação dos técnicos de orientação?

Dificuldades e desafios de trabalho

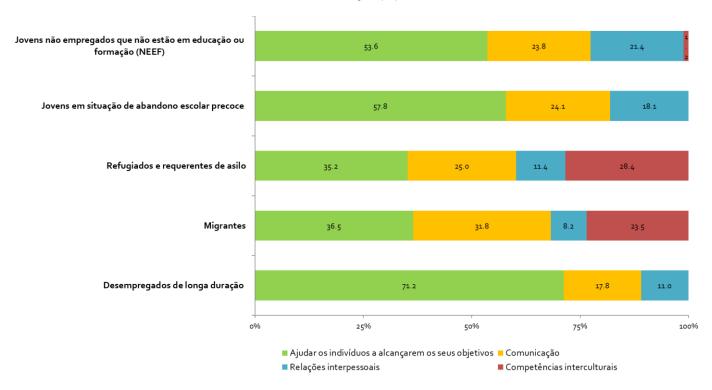
A dificuldade mais sentida pelos profissionais de orientação inquiridos nos cinco países europeus refere-se à sua capacidade para ajudarem os indivíduos a alcançarem os objetivos pessoais, independentemente do grupo de difícil acesso com o qual os técnicos trabalham.

Ao estudar estas dificuldades em pormenor, o Gráfico 7 revela que os profissionais de orientação apresentam uma maior dificuldade em ajudar os desempregados de longa duração (71,2%), os jovens que abandonam precocemente a escola (57,8%) e os jovens NEEF (53%) a atingirem os seus objetivos do que em auxiliar os migrantes (36,5%), os refugiados e os requerentes de asilo (36,5%) a fazê-lo. Os dois últimos grupos difíceis de alcançar aparentam colocar aos inquiridos maiores desafios comunicacionais e desafios relativos à aquisição de competências. Assim, os profissionais de orientação que responderam ao inquérito expressaram maiores dificuldades de comunicação com migrantes (31,8%), refugiados e requerentes de asilo (25%), tendo manifestado também uma maior lacuna de competências interculturais ao trabalhar com ambos



os grupos (23,5% e 28,4%, respetivamente). Por último, os jovens NEEF e os jovens que abandonaram precocemente a escola foram os dois grupos difíceis de alcançar com os quais os técnicos de orientação expressaram mais dificuldades ao nível do relacionamento interpessoal (representando a opinião de 21,4% e 18,1% dos inquiridos, respetivamente).

Gráfico 7: Maioria das dificuldades sentidas pelos profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar (%)



Quando questionados sobre os principais desafios vivenciados na sua prática profissional com grupos de difícil acesso (ver Tabela 7), os profissionais de orientação entrevistados relataram problemas associados com questões legais (diretamente relacionadas com refugiados), falta de informação, desmotivação e debilidade das competências linguísticas.

Tabela 7: Testemunhos sobre os principais desafios enfrentados pelos profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar

Alemanha	 "Que autorização de residência é que um refugiado (sendo ou não reconhecido) tem? Se forem reconhecidos têm mais perspetivas e menos medo. Os refugiados que não são reconhecidos têm mais ansiedade. Eles querem encontrar uma formação, sendo irrelevante a sua área. Aqui colocam-se questões abertas: Que estatuto tem uma pessoa? Que perspetivas é que lhe são oferecidas? "
Portugal	 "Os principais desafios profissionais são a desmotivação e o baixo nível de informação para envolver os indivíduos e alcançar estes grupos.
Reino Unido	• "Envolvimento. Se eles forem obrigados a fazer algo, então como é que ultrapassa essas barreiras e os ajuda a reconhecerem que está realmente a tentar ajudar?"
Irlanda	 "Chegar até às pessoas, tentar mostrar-lhes o valor da orientação, ouvi-las e perguntar "o que querem?"
Finlândia	"Na formação tenho dificuldade em incluir as questões sociais no grupo, porque as competências linguísticas são muito baixas."

Necessidades de formação e motivação dos profissionais

Tal como se observa na Tabela 8, a utilização de ferramentas eletrónicas (e-Tools) no processo de orientação profissional foi a principal área em que os inquiridos (21,9%) identificaram ter mais necessidades formativas. As necessidades de formação mais sentidas pelos inquiridos em segundo e terceiro lugares reportam-se a elementos fundamentais da sua própria prática, como sejam os métodos de coaching (21,3%) e os modelos de desenvolvimento de carreira (16,4%). A aquisição de conhecimentos psicológicos e de competências interculturais, juntamente com estratégias para ajudar os indivíduos a atingirem os seus objetivos, constituem as três áreas em que a formação foi considerada menos necessária por parte dos respondentes ao inquérito. No entanto, os profissionais de orientação irlandeses e finlandeses inquiridos identificaram outras áreas em que gostariam de receber mais formação, tais como: as oportunidades de emprego ao nível local, as dificuldades de aprendizagem, os percursos educativos para migrantes e os direitos dos requerentes de asilo.

Tabela 8: Áreas em que os profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar declaram necessitar de mais formação (número de respostas à pergunta de escolha múltipla e %)

Classificação	Áreas de Formação Necessária	Nº de respostas	%
	Utilizar e-Tools na orientação profissional/de		
1 ⁰	carreira, aconselhamento e/ou processo de	40	21.9
	coaching		
2 ⁰	Métodos de coaching	39	21.3
3°	Modelos de desenvolvimento de carreira	30	16.4
4 ^o	Conhecimento psicológico	24	13.1
5°	Competências interculturais	23	12.6
6°	Ajudar as pessoas a alcançar suas metas	21	11.5
7°	Outras áreas	6	3.2
	Total	183	100.0

Os testemunhos pessoais descritos na Tabela 9 também refletem as áreas-chave mencionadas anteriormente, nas quais a formação é mais necessária para que os profissionais de orientação que participantes no estudo ACCEnT melhorem o seu trabalho com grupos difíceis de alcançar.

Tabela 9: Testemunhos sobre as principais áreas nas quais mais formação é necessária para os profissionais de orientação que trabalham com grupos de difícil acesso

Alemanha	• "E-Tools. Seria ótimo obter uma definição e obter exemplos demonstrativos."			
Portugal	• "As competências de TI são muito importantes hoje em dia. O coaching também é uma abordagem muito importante."			
Reino Unido	"A formação psicológica nem sempre é abordada e é importante compreender que as pessoas aprendem de formas diferentes."			
Irlanda	• "A orientação e os métodos de aconselhamento, juntamente com o coaching, são áreas-chave para o trabalho."			
Finlândia	• "Eu acho que as competências de coaching e as e-Tools tornariam o aconselhamento mais fácil se eu soubesse como usá-las corretamente. Talvez outras pessoas pensem o mesmo, também?"			

No que concerne à motivação dos orientadores inquiridos para procurar formação adicional, os resultados apresentados na Tabela 10 indicam que existem três razões principais a contribuir para tal investimento profissional: o desejo de adquirir novos conhecimentos, a necessidade de colmatar lacunas de competências e a necessidade de adaptação às mudanças emergentes na carteira de clientes (cada motivação foi escolhida por 17,5% dos respondentes). Por seu turno, um oitavo dos inquiridos apontou como motivação para procurar formação o facto de promover o seu desenvolvimento pessoal e profissional, melhorar o seu desempenho profissional e obter uma especialização profissional. Apenas uma minoria de respondentes mencionou a alteração das suas condições de trabalho como razão para prosseguir com a formação ou apresentou outras razões.

Tabela 10: Motivações dos profissionais de orientação para realizar formação (número de respostas à pergunta de *múltipla escolha* e %)

Classificação	Motivações para a formação	Nº de respostas	%
	Aquisição de novos conhecimentos	41	17.5
1 ⁰	Colmatar/superar uma lacuna de competências identificada	41	17.5
	Adaptação a mudanças emergentes na carteira de clientes	41	17.5
20	Desenvolvimento pessoal ou de carreira	36	15.4
3°	Necessidade de ser sempre melhor no meu trabalho	33	14.1
4 ⁰	Especialização numa área específica	27	11.5
5°	Alteração das condições de trabalho	12	5.1
60	Outras motivações	3	1.3
	Total	234	100.0

3.4. Qual é o conteúdo de aprendizagem valorizado e o ambiente de aprendizagem preferido para a formação? O desafio da utilização de e-Tools nos processos de aconselhamento/coaching

Conteúdo, tipo e estrutura da formação

Quando se solicitou aos técnicos de orientação inquiridos que especificassem em que conteúdos gostariam de receber formação (Tabela 11), a maioria deles referiu as ferramentas e os recursos operacionais, a par das estratégias de intervenção (cada tipo de conteúdo foi mencionado por 33,6% dos inquiridos), seguindo-se as abordagens metodológicas (28,4%) no seu trabalho com grupos difíceis de alcançar. Outros conteúdos de formação foram sugeridos pelos profissionais de orientação portugueses, britânicos e irlandeses que participaram nesta investigação, incluindo os seguintes tópicos: teorias cognitivas e comportamentais; técnicas para a prevenção do abandono escolar; abordagens personalizadas para lidar com refugiados e requerentes de

asilo; mecanismos para ultrapassar dificuldades tanto ao nível da satisfação das necessidades educativas e formativas dos clientes, como ao nível das barreiras de acesso aos mesmos clientes, nos casos em que se encontram localizados em áreas remotas.

Tabela 11: Conteúdo que os profissionais de orientação que trabalham com grupos de difícil acesso gostariam de explorar no programa de formação (número de respostas à pergunta de *múltipla* escolha e %)

Classificação	Conteúdos da Formação	Nº de respostas	%
10	Ferramentas e recursos operacionais (por exemplo, dinâmica de grupo)	39	33.6
-	Estratégias de intervenção (por exemplo, gestão de conflitos)	39	33.6
20	Abordagens metodológicas (por exemplo, modelos de desenvolvimento de carreira)	33	28.4
3°	Outros conteúdos	5	4.4
	Total	116	100.0

Além do conteúdo da formação, os profissionais de orientação que trabalham com grupos difíceis de alcançar foram convidados a partilharem as suas preferências sobre o tipo de formação a desenvolver.

A maioria dos profissionais de orientação inquiridos manifestou preferência pela aprendizagem mista (38,4%) e pela aprendizagem eletrónica (21,2%), seguindo-se a preferência por outros tipos de formação, tais como os ambientes de aprendizagem presencial que foram privilegiados por 16,2% dos respondentes. O workshop online e o podcast em vídeo foram as duas estruturas de formação menos atrativas para o conjunto dos respondentes ao inquérito (opções escolhidas por 14,1% e 10,1% deles, respetivamente). Importa salientar ainda, a este respeito, as diferenças nacionais quanto ao tipo de formação privilegiado. Por um lado, os profissionais de orientação inquiridos que trabalham com grupos difíceis de alcançar na Finlândia, na Irlanda e no Reino confirmam a principal tendência, ao expressarem a sua preferência pela aprendizagem mista (representando 71,4%, 40,6% e 37,5% das amostras nacionais, respetivamente). Por outro lado, os profissionais de orientação inquiridos que se localizam na Alemanha (72,7%) e em Portugal (31,8%) já declararam preferir um ambiente de aprendizagem eletrónica para fins de formação. Acresce que o total de inquiridos manifestou preferência por formação e-Learning (aprendizagem mista) concebida passo a passo (50,5%), incluindo questionários (26,9%) e exigindo o cumprimento de prazos (16,1%), a par de ter sugerido outros tipos de estruturas (6,5%). Tal como proposto por alguns profissionais de orientação irlandeses e finlandeses que participaram no inquérito por questionário, outro tipo de estruturas de formação em e-Learning podem incluir múltiplos segmentos, a combinação da interação virtual e presencial com outros formandos, juntamente com um plano de sessões flexível que se enquadre na progressão dos alunos e seja adaptado à mesma (leia-se: esteja disponível para cada pessoa num momento à sua escolha).

Programa, duração, frequência e informação sobre a formação

Aspetos mais gerais do curso de formação foram também sujeitos à avaliação dos profissionais de orientação. Relativamente ao horário da formação, 67,9% dos inquiridos preferiram receber formação durante o horário de trabalho, ao invés de recebê-la ao fim-de-semana (16,7%) ou em regime pós-laboral (15,4%). Acresce que a maioria dos profissionais de orientação inquiridos também expressou a sua preferência por sessões de formação mais curtas, contrariando assim a possibilidade de ter menos sessões mais longas. Por outras palavras, quer isto dizer que a maioria dos técnicos inquiridos gostaria que cada sessão de formação durasse cerca de 45 minutos (57,5%) ao invés de duas horas (32,9%) ou três horas (6,8%). A partir das duas outras sugestões (2,7%) efetuadas por profissionais de orientação alemães e finlandeses inquiridos no que respeita à duração da formação, também é possível atestar a preferência por uma curta duração para tais sessões, as quais se propõe que variem entre 30 e 60 minutos, no máximo. A par de sugerirem a preferência por sessões de formação de curta duração, os dados recolhidos indicam que os profissionais de orientação inquiridos nos cinco países em análise gostariam de frequentar tais cursos uma vez por semana (30,8%), bimensalmente (29,5%) ou mensalmente (20,5%). Apenas 17,2% dos inquiridos indicaram a preferência pela opção de realizar formação duas vezes por semana ou durante outro período de tempo (1,3%).

Por último, a maioria dos profissionais de orientação inquiridos declarou que prefere receber informação relativa à formação email (63,2%), ao invés de recebê-la através das redes sociais (15,2%), juntamente com newsletters (11,4%), ou de procurá-la no site oficial do projeto ACCEnT (8,9%). Apenas 1,3% dos respondentes sugeriram outras opções para serem informados sobre os cursos de formação.

Conclusão

Com base na investigação empírica realizada pelo consórcio do projeto ACCEnT, verifica-se que os profissionais de orientação que nela participaram estão muito interessados e motivados para ter formação, a fim de desenvolverem novas competências e de adquirirem ferramentas práticas para melhor interagirem com diversos grupos difíceis de alcançar com os quais trabalham.

Abordar as necessidades educativas e formativas dos profissionais de orientação é, sem dúvida, uma prioridade traçada pelo projeto ACCEnT. As necessidades formativas identificadas pelos participantes na investigação concentram-se na utilização de ferramentas eletrónicas, seguindose os métodos de coaching e os modelos de desenvolvimento de carreira. Assim sendo, o estudo empírico transnacional evidencia a importância de desenvolver um programa de formação com conteúdo que integre ferramentas/recursos operacionais, estratégias de intervenção e abordagens metodológicas no trabalho com grupos difíceis de alcançar.

Ao longo deste relatório foi-nos possível concluir que trabalhar com grupos difíceis de alcançar coloca questões desafiantes para os profissionais de orientação, os quais por vezes exercem as suas funções num contexto isolado e sem o apoio necessário. Desta forma entende-se que um programa de formação que permita aos profissionais de orientação tomarem conhecimento do trabalho de outros profissionais, e que lhes forneça apoio, seja indubitavelmente uma mais-valia. Face à motivação para realizar formação, a investigação empírica do projeto ACCEnT revelou a existência de interesse dos profissionais de orientação para adquirirem novos conhecimentos, a sua necessidade de colmatarem/superarem lacunas de competências e o seu desejo para se adaptarem às mudanças emergentes na sua carteira de clientes. No estudo também ficou claro que, embora os profissionais possam trabalhar com pelo menos um grupo difícil de alcançar, os técnicos de orientação não trabalham simultaneamente com todos os diferentes grupos sobre os quais incidiu a pesquisa, pelo que terão um alto nível de conhecimento sobre alguns grupos e um limitado conhecimento sobre os demais. Uma vez que os profissionais têm experiências muito diferentes entre si, tanto em termos de experiência profissional como em termos de nível de contacto com diferentes grupos difíceis de alcançar, sugere-se que será benéfico conceber um programa de formação cujos conteúdos apresentem níveis de complexidade variáveis.

Os aspetos mais gerais da conceção e da estrutura do próprio curso de formação sugerem que os técnicos de orientação têm preferência pela aprendizagem mista, em horário laboral, e que o mesmo deve consistir em sessões curtas (com uma duração entre 45 e 60 minutos), uma vez por semana ou bimensalmente, no âmbito de um ambiente de formação flexível no qual seja possível explorar uma variedade de tópicos diversificados, com diferentes níveis de dificuldade.



Em mote conclusivo, o curso de formação deve versar sobre temas atuais e ser contextualizado socialmente, de modo a responder efetivamente às necessidades reais manifestadas pelos técnicos de orientação no decurso da sua prática profissional.

Sugere-se, então, que o conteúdo e as atividades do curso de formação abranjam ferramentas e práticas dinâmicas, aplicáveis por parte dos profissionais de orientação que irão realizá-lo e promover a sua capacitação. Pode ser benéfico que o programa de formação seja multinível e esteja organizado por módulos. Esta sugestão permite que o curso seja totalmente adaptado ao nível de experiência de cada utilizador individual, permitindo-lhe adaptar-se consoante for mais conveniente para si. Ademais, as possibilidades e potencialidades dos instrumentos eletrónicos no processo de orientação devem ser tidas em linha de conta na elaboração desta formação.

O objetivo final de um programa de formação deste tipo é, pois, ajudar os técnicos envolvidos em serviços de carreira a melhorarem o seu trabalho diário e a sentir-se melhor preparados para ajudarem indivíduos que são difíceis de alcançar.

Referências

Amnesty International (2019). Acessível em: https://www.amnesty.org.au/

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Berufsbildungsbericht*. Acessível em: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf

CEDEFOP (2015). Orientação profissional em tempos turbulentos: associando benefícios económicos, sociais e individuais. Lisboa

Central Statistics Office (2018). Educational Attainment Thematic Report 2018. Acessível em: https://pdf.cso.ie/www/pdf/20181218090026_Educational_Attainment_Thematic_Report_2018_summary.pdf

DGERT (2014). Early leaving from VET in Portugal. Lisbon

Eltis (2019). Hard-to-reach group. Acessível em: https://www.eltis.org/glossary/hard-reach-group Eurofund (2012). NETTs — Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxemburg: Publications Office of the

European Union. Acessível em:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf

Euroguidance (2019). Guidance System in Finland. Acessível em: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-finland

Euroguidance (2019). Guidance System in Germany. Acessível em: https://www.euroguidance-eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-

systems/guidance-system-in-germany

Euroguidance (2019). Guidance System in Ireland. Acessível em: https://www.euroguidance-eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-

systems/guidance-system-in-ireland

Euroguidance (2019). Guidance System in Portugal. Acessível em: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-portugal

Euroguidance (2019). Guidance System in United Kingdom. Acessível em: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom

European Commission (2011). Early school leaving in Europe – Questions and answers. Acessível em: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-52_en.htm?locale=en

Eurostat (2018). Early leavers from education and training. Acessível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-

explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training#Overview

Eurostat (2019). Asylum quarterly report. Statistics explained. Acessível em:

Eurostat (2019). Migration and migrant population statistics. Statistics explained. Acessível em:



https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_quarterly_report https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-

explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics

Prometheus (2016). Promoting management and entrepreneurial thinking amongst career counsellors and guidance practitioners in EU societies. Acessível em: http://prometheus-eu.net/wp/wp-content/uploads/2015/09/Prometheus-IO1_Report_EN.pdf

Shaghaghi, A., Bhopal, R. and Sheikh, A. (2011) Approaches to Recruiting 'Hard-to-Reach' Populations into research: A review of the Literature, *Health Promotion Perspectives*, 1(2): 86-94. Acessível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3963617/

Silva, A. (2015). Jovens NEET: o Caso Português. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro

United Nations Department of Economic and Social Affairs (2019). Acessível em: https://www.un.org/development/desa/en/

United Nations High Commissioner for Refugees (2019). UNHCR Statistics – The World in Numbers.

Acessível em:

http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.40097889.231197530.1563365918-1283038482.1562938794

United Nations Refugee Agency (2019). Asylum-Seekers. Acessível em: https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html