

PT

PT

PT



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 9.6.2010
COM(2010) 296 final

**COMMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

**Dar um novo impulso à cooperação europeia no domínio do ensino e da formação
profissionais para apoiar a Estratégia «Europa 2020»**

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Dar um novo impulso à cooperação europeia no domínio do ensino e da formação profissionais para apoiar a Estratégia «Europa 2020»

1. INTRODUÇÃO

A qualidade do capital humano é crucial para o êxito da Europa. A Estratégia «Europa 2020»¹ realça fortemente o papel da educação e da formação na promoção de «um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo». A presente comunicação responde ao apelo lançado pela Estratégia «Europa 2020» no sentido de reforçar a capacidade de atracção do ensino e da formação profissionais (*Vocational Education and Training – VET*) e identifica o potencial deste sector e das suas iniciativas emblemáticas «Agenda para Novas Qualificações e Novos Empregos» e «Juventude em Movimento», nomeadamente o quadro proposto para o emprego dos jovens.

O VET deve assumir um duplo papel: ajudar a responder às necessidades imediatas e futuras da Europa em matéria de competências e, ao mesmo tempo, reduzir o impacto social da crise e facilitar a recuperação. Estes dois desafios simultâneos exigem reformas urgentes. O desenvolvimento das competências² na Europa é ainda mais premente face à actual corrida ao talento a nível mundial e ao rápido desenvolvimento dos sistemas de educação e formação nas economias emergentes, como a China, o Brasil ou a Índia.

As previsões sobre as necessidades futuras em termos de competências apontam para um aumento da procura de qualificações de nível médio e elevado até 2020³. A evolução constante de produtos e processos baseados nas tecnologias da informação e comunicação, em conjugação com a necessidade de garantir uma economia com baixo teor de carbono e o envelhecimento da população, implicará uma alteração dos empregos e das estruturas sociais: a educação e a formação, incluindo o VET, terão de se adaptar em conformidade. O sector do **ensino e da formação profissionais iniciais** (*Initial Vocational Education and Training – IVET*) deve dotar os jovens aprendentes com competências directamente relevantes para os mercados de trabalho, como as competências electrónicas⁴, e com competências essenciais

¹ COM(2010) 2020.

² O termo «competência» inclui aqui os conhecimentos, as aptidões e as competências como definidas no Quadro Europeu de Qualificações.

³ De acordo com a previsão do Cedefop, de Fevereiro de 2010, sobre as competências necessárias até 2020, serão criados 15,6 milhões de novos empregos na UE para diplomados do ensino superior e 3,7 milhões de novos empregos para diplomados do ensino secundário. Em contrapartida, verificar-se-á uma diminuição de 12 milhões de empregos entre as pessoas não qualificadas ou com um baixo nível de qualificações.

⁴ COM(2007) 496, «Cibercompetências no século XXI». Está previsto que, nos próximos cinco anos, 90 % dos empregos exijam competências no domínio das TIC (IDC, 2009).

altamente desenvolvidas⁵, nomeadamente em matéria de ferramentas e meios de comunicação digitais para assegurar uma competência digital⁶. O papel do IVET é determinante para fazer face ao elevado nível de desemprego dos jovens na Europa. Além disso, o modelo tradicional «formação-trabalho-reforma» será alterado por mudanças na carreira e profissão a meio da vida activa, pelo que os adultos terão de ter a possibilidade de actualizar as suas aptidões e competências através do **ensino e da formação profissionais contínuos** (*Continuous Vocational Education and Training – CVET*). O recente Relatório do Grupo de Peritos «Novas Competências para Novos Empregos»⁷ contém um conjunto de recomendações para as duas vertentes dos sistemas de VET.

O VET deve também responder a desafios sociais mais alargados e, em especial, promover a inclusão social. É crucial garantir que todas as pessoas em idade activa têm a possibilidade de participar na vida económica e social através da criação de oportunidades de formação acessíveis e equitativas.

Por sua vez, uma economia mais verde gera novos empregos e requer novas competências. Os sistemas VET devem ser adaptados para que a mão-de-obra possa ajustar as suas competências às necessidades do mercado de trabalho, no âmbito de uma economia sustentável do ponto de vista ambiental e assente num conceito de formação baseado no desenvolvimento das competências.

Na Europa, o VET abrange diferentes sistemas nacionais, que estão enraizados nos seus contextos económicos e sociais específicos. O IVET está normalmente integrado no ensino secundário⁸, mas também pode estar associado ao ensino superior (sendo designado por «Fachhochschulen», «universities of applied sciences» ou «vocational colleges» em muitos países)⁹. O CVET inclui uma diversidade de cursos de formação de natureza vocacional, ministrados por uma grande variedade de entidades formadoras. O IVET está inserido num quadro relativamente regulado, ao passo que o CVET muitas vezes não está sujeito a essa regulação. Contudo, ambas as vertentes enfrentam desafios e necessitam de ser modernizadas.

Em conformidade com o artigo 166.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a «União desenvolve uma política de formação profissional que apoie e complete as acções dos Estados-Membros». O Processo de Copenhaga¹⁰, lançado em 2002, apoiou os Estados-Membros na modernização dos sistemas de VET. Promoveu, igualmente, o desenvolvimento da abordagem baseada nos resultados da aprendizagem, a aprendizagem ao longo da vida e a adopção de instrumentos comuns de referência como o Europass, o Quadro Europeu de Qualificações (*European Qualifications Framework – EQF*), o Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (*European Credit System for VET – ECVET*) e o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação

⁵ JO L 394 de 30.12.2006, p. 10, Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida.

⁶ COM(2010) 245 «Uma Agenda Digital para a Europa».

⁷ COM(2008) 868 e Relatório de 2010 do Grupo de Peritos «Novas Competências para Novos Empregos».

⁸ Na UE, a percentagem média de estudantes inscritos no VET a nível do ensino secundário (nível 3 da CITE) corresponde a 51,5 %, registando-se contudo fortes disparidades (entre 13 % em Chipre e 77 % na Áustria).

⁹ De acordo com o estudo da Comissão sobre os percursos VET, na UE existem cerca de 13 % de aprendentes inscritos num curso VET no ensino superior e cerca de 10 % da população activa obteve um diploma de estudos pós-secundários não superiores.

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm

Profissionais (*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training – EQAVET*).

Os ministros da UE responsáveis pelo VET, os parceiros sociais europeus e a Comissão Europeia procederão à revisão das prioridades estabelecidas no âmbito do Processo de Copenhaga em Dezembro de 2010. Por conseguinte, o objectivo da presente comunicação é propor uma visão para o futuro do VET. Tem como base e contribui para a realização da Estratégia «Europa 2020» e do Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e Formação estabelecido para o período até 2020¹¹. Tem igualmente em conta a Agenda Social Renovada da UE¹² e a Estratégia da UE para a Juventude¹³.

2. DAR UM NOVO IMPULSO AO DESENVOLVIMENTO DO ENSINO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAIS

Até 2020, o sector do ensino e da formação profissionais na Europa deverá contribuir para a excelência e a equidade dos sistemas de aprendizagem ao longo da vida da UE e, dessa forma, assegurar a realização dos objectivos da Estratégia «Europa 2020» a favor de um crescimento inteligente e inclusivo. Para isso, é essencial garantir:

- *uma oferta de IVET atractiva e adequada às necessidades do mercado de trabalho, em articulação com os percursos de aprendizagem a nível do ensino superior;*
- *facilidade de acesso ao CVET em diferentes fases da vida, com vista a facilitar o desenvolvimento das competências e as mudanças na carreira;*
- *sistemas flexíveis baseados no reconhecimento dos resultados de aprendizagem, incluindo os diplomas, e mecanismos para apoiar os percursos de aprendizagem individuais;*
- *um apoio adequado às pessoas em situação de desvantagem e*
- *uma maior mobilidade transnacional enquanto parte integrante das práticas de VET.*

Esta secção identifica os principais elementos a ter em conta no contexto de relançamento do Processo de Copenhaga. Baseia-se nas quatro prioridades do Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e Formação, a implementar até 2020: aprendizagem ao longo da vida e mobilidade; qualidade e eficácia; equidade e cidadania activa; inovação, criatividade e empreendedorismo. Considera, igualmente, o aspecto da cooperação internacional na área do VET.

2.1. Papel-chave do VET na aprendizagem ao longo da vida e na mobilidade

À medida que a estrutura da população europeia se altera e as mudanças verificadas a meio da carreira se tornam cada vez mais frequentes, aumenta a necessidade de modernização constante das competências e, conseqüentemente, a importância relativa do CVET. O acesso às oportunidades de formação a diferentes níveis deve, portanto, ser maximizado. Tal poderá

¹¹ JO C 119 de 28.5.2009.

¹² COM(2008) 412.

¹³ COM(2009) 200.

implicar alterações significativas, em especial no que se refere à necessidade de determinar como, quando e quem organiza, presta e financia os serviços de VET.

Flexibilidade das condições de acesso à formação e às qualificações

Actualmente, torna-se necessário garantir uma maior flexibilidade das condições de aquisição e avaliação dos resultados de aprendizagem e da forma como esses resultados são convertidos em qualificações.

O papel dos empregadores na prestação de CVET tem vindo a aumentar e, à medida que as alterações se intensificam, têm cada vez mais de propor aos seus trabalhadores períodos de formação intensiva. Os prestadores iniciais tradicionais de IVET (p. ex., os centros de formação profissional) poderão ter de adoptar conceitos de CVET flexíveis, vocacionados para grupos de formandos heterogéneos. Por sua vez, os estabelecimentos de ensino superior terão provavelmente de aderir à prestação de CVET, oferecendo uma formação personalizada, adaptada às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores, em especial de micro e pequenas empresas. A flexibilidade no acesso à formação terá de ser conjugada com uma flexibilidade em termos de organização do trabalho e das disposições relativas ao mercado de trabalho. Um desafio específico será o de conciliar o trabalho, a aprendizagem e a família, de modo a aumentar a participação das mulheres.

A validação das aprendizagens não formais e informais¹⁴ propicia o desenvolvimento das competências e a reinserção no mercado de trabalho. A adopção de uma abordagem baseada nos resultados de aprendizagem para as qualificações VET, como promovida pelo EQF e pelo ECVET, é determinante para este objectivo: esta abordagem deve ser integrada em todas as vertentes dos sistemas de educação e formação.

A tendência geral de desenvolvimento das competências tem implicações na relação entre o sector VET e o ensino superior. Contribuir para a realização de um dos principais objectivos da Estratégia «Europa 2020», a saber aumentar a percentagem de diplomados do ensino superior para 40 %, implica uma articulação efectiva entre estes dois sectores e a necessidade de apoiar fortemente o VET a nível do ensino superior. A adopção de quadros de qualificações abrangentes a nível nacional, com base no EQF, contribuirá para uma maior permeabilidade entre o sector VET e o ensino superior: os níveis mais elevados dos quadros de qualificações devem abranger os dois sectores e permitir uma forte convergência entre os sistemas ECTS e ECVET.

As oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, tanto no âmbito do IVET como do CVET, devem estar associadas a serviços de orientação e aconselhamento, para facilitar a transição da formação para o emprego e entre empregos. A orientação assegurada pelos serviços públicos de emprego deve funcionar em estreita colaboração com a orientação fornecida pelos sistemas de educação e formação. É importante que tanto os jovens como os adultos sejam capazes de gerir essa transição, desenvolvendo competências de gestão da carreira para poderem gerir o seu percurso profissional¹⁵. A orientação profissional deve ser adaptada, passando da abordagem centrada nos testes de aptidão («*testing approach*») para uma abordagem que permita aos jovens experimentar ou «provar» a sua vocação («*tasting approach*»). Para isso, é importante que os jovens conheçam diferentes áreas vocacionais e

¹⁴ As orientações de 2009 do Cedefop «European guidelines for validating non-formal and informal learning» são um resultado directo do Processo de Copenhaga.

¹⁵ JO C 319 de 13.12.2008, p. 4-7.

diferentes perspectivas de carreira. Deve também ser dada uma atenção especial à questão da igualdade de género, incentivando os jovens a considerar profissões habitualmente reservadas ao sexo oposto.

Uma abordagem estratégica para a mobilidade no sector VET

É urgente reforçar a mobilidade transnacional para fins de aprendizagem na área do VET, em especial no que se refere à formação profissional inicial e, designadamente, aos aprendizes. A mobilidade pode ajudar a superar as barreiras linguísticas e a desenvolver a autoconfiança, a capacidade de adaptação, o sentido da responsabilidade, a empregabilidade e as competências interculturais. A Estratégia «Europa 2020» e respectiva iniciativa «Juventude em Movimento» sublinham o valor da mobilidade na aprendizagem e preconizam o alargamento dos seus benefícios a todos os jovens. Assim, importa explorar abordagens novas e inovadoras sobre o reforço da mobilidade no ensino e na formação profissionais, em especial dos aprendizes.

Os períodos de estudo ou formação noutros países devem tornar-se uma parte normal do percurso de formação profissional, tanto para os formandos como para os formadores do VET. O ensino das línguas estrangeiras no âmbito dos programas VET assume particular importância neste contexto. O reconhecimento da experiência de mobilidade em formação tem de ser assegurado através da utilização do ECVET. Os estágios realizados em empresas enfrentam o desafio particular de envolverem empresas, em geral PME, neste processo. Com base nos resultados do projecto-piloto «Mobilidade dos Aprendizes», é importante criar para esse efeito estruturas de apoio que sejam dirigidas por redes de entidades competentes do sector VET. A mobilidade virtual, desenvolvida através das TIC (aprendizagem electrónica) deve ser incentivada e servir de complemento à mobilidade física. Tendo em conta os desafios específicos do ensino e da formação profissionais, deve ser fixado um valor de referência ambicioso para a mobilidade nos sistemas de educação e formação, no contexto do método aberto de coordenação, no que se refere especificamente ao sector VET.

A modernização dos sistemas VET para efeitos de aprendizagem ao longo da vida e de mobilidade exigirá um forte compromisso e empenho de todas as partes interessadas. As autoridades públicas a todos os níveis desempenham papéis diferentes, mas cruciais. Os parceiros sociais devem ser encorajados a participar na organização, na prestação e no financiamento da formação, mas devem também contribuir activamente para a promoção e facilitação da mobilidade. É necessário incentivar as pessoas a participar nas acções de mobilidade e na aprendizagem ao longo da vida, através da utilização de instrumentos e sistemas de financiamento eficientes e sustentáveis (p. ex., cheques-formação, contas individuais de formação ou fundos de formação).

As acções-chave a desenvolver para apoiar a aprendizagem ao longo da vida e da mobilidade no VET deverão incidir nos seguintes aspectos:

- *a adopção de conceitos flexíveis («à la carte») que permitam maximizar o acesso ao CVET facultado pelos empregadores, as entidades formadoras tradicionais e os estabelecimentos de ensino superior, em conjugação com incentivos financeiros adequados;*
- *uma articulação efectiva entre o sector VET e o ensino superior e o desenvolvimento de programas VET a nível do ensino superior;*
- *um elevado grau de validação das aprendizagens não formais e informais;*

- *serviços integrados de orientação e aconselhamento, com vista a facilitar os processos de transição, a aprendizagem e as escolhas profissionais;*
- *até 2020, uma utilização sistemática do EQF, do ECVET e do Europass, tendo em vista a transparência das qualificações e a portabilidade dos resultados de aprendizagem;*
- *a implementação de estratégias de mobilidade transnacional a nível dos prestadores de VET, facilitadas através da criação de estruturas adequadas de mobilidade.*

2.2. Aumentar a capacidade de atracção e a excelência do ensino e da formação profissionais através da qualidade e eficiência

A capacidade de atracção e a excelência do VET dependem de múltiplos factores. Para os indivíduos, o interesse pelo VET depende dos resultados obtidos a curto e a longo prazo, em termos de facilidade de transição do ensino para o mundo do trabalho, da procura de determinadas profissões¹⁶, do nível dos salários e das perspectivas de carreira. Em termos gerais, a capacidade de atracção do VET depende da sua qualidade e eficiência, do elevado nível dos professores e formadores, da sua adequação às necessidades do mercado de trabalho e da articulação com outras formações complementares que proporcionem saídas, incluindo a nível do ensino superior.

Garantia da qualidade do VET

Embora a importância da garantia da qualidade seja em geral reconhecida, a definição de uma política nesta matéria e de uma «cultura da qualidade» no VET parece ainda não ter sido conseguida. Recentemente adoptado, o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (*European Quality Assurance Reference Framework – EQAVET*) estabelece uma agenda para a **qualidade** do IVET e do CVET. Este quadro contribui para um maior transparência e ajuda a promover a confiança mútua entre sistemas VET. A nível europeu, a cooperação entre os pontos de referência nacionais para a garantia da qualidade (*National Reference Points for Quality Assurance – QANRPs*) será assegurada através da rede EQAVET. A nível nacional, serão necessários acordos para a criação de um quadro de garantia da qualidade, que inclua actividades de apoio dirigidas aos prestadores de formação, com vista a assegurar a sua aplicação e um empenho a todos os níveis.

Evolução do papel dos professores e formadores

O papel dos professores e formadores é essencial para a modernização do VET, em especial no que se refere à forma como são recrutados, ao seu desenvolvimento profissional e ao seu estatuto na sociedade. Como referido anteriormente, o futuro trará fortes mudanças que colocarão novos desafios aos professores e formadores do VET¹⁷, na medida em que implicarão novas pedagogias, uma reestruturação dos currículos, novos mecanismos de garantia da qualidade e novas tarefas administrativas e de gestão.

¹⁶ De acordo com o estudo «Hot jobs 2009» da Manpower, a actual escassez de qualificações faz-se sentir sobretudo nos ofícios tradicionais (p. ex., carpinteiros, soldadores e canalizadores).

¹⁷ Estudo de 2009 do CEDEFOP e do Conselho Nacional da Educação Finlandês, «Competence Framework for VET professions».

Assistimos a uma convergência entre o papel do professor e do formador: um formador, inserido no meio profissional, necessitará cada vez mais de adquirir competências pedagógicas e ser capaz de prestar apoio e orientação; por seu turno, um professor, em meio escolar, precisará de uma boa compreensão das práticas de trabalho à semelhança do formador. Esta convergência deve reflectir-se nas políticas de recrutamento e nas políticas de desenvolvimento contínuo das aptidões e competências, cuja aquisição importa validar e reconhecer em termos de estatuto na carreira.

Excelência profissional e desenvolvimento das competências essenciais

A tónica nas competências essenciais está a tornar-se uma prioridade urgente também no domínio do ensino e da formação profissionais¹⁸. As competências essenciais constituem os alicerces da aprendizagem ao longo da vida e do sucesso dos indivíduos nas suas profissões e carreiras. O desenvolvimento das competências essenciais tem de prosseguir após o ensino obrigatório, no quadro quer do IVET, quer do CVET. Simultaneamente, as rápidas alterações tecnológicas implicam uma melhoria constante das competências mais específicas da área profissional/vocacional¹⁹. O desafio é alcançar a melhor combinação possível entre as competências essenciais e as competências específicas, garantindo em ambos os casos um elevado nível.

Para uma melhor adequação do VET às necessidades do mercado de trabalho, deve ser encorajada a utilização de diferentes formas de aprendizagem pelo trabalho. A investigação revela que a aprendizagem pelo trabalho tende a aumentar as oportunidades de emprego no início da vida activa. Além disso, este tipo de aprendizagem facilita a adopção, no VET, de uma abordagem baseada nos resultados de aprendizagem, na medida em que valoriza uma aprendizagem, uma qualificação e uma avaliação centradas nas competências (demonstração de competências). Por conseguinte, os empregadores devem ser incentivados a aumentar a oferta de colocações para aprendizes e estagiários.

Contributo das parcerias para a eficiência e a adequação ao mercado de trabalho

Como realçado na Estratégia «Europa 2020», a realização de parcerias entre partes interessadas do sector VET e, em especial, a participação dos parceiros sociais na concepção, na organização, na prestação e no financiamento do VET são condições prévias para garantir a **eficiência** e a adequação às necessidades do mercado de trabalho. Em muitos países, estas parcerias assumem a forma de «conselhos de competências»²⁰, que contribuem nomeadamente para a monitorização dos mercados de trabalho, o desenvolvimento dos perfis de competências, a definição dos currículos e a qualificação. A iniciativa «Conselhos Sectoriais Europeus para o Emprego e Competências», cujo lançamento está previsto para 2011, deverá divulgar informações e boas práticas com base nas tendências verificadas nesta área²¹.

¹⁸ Conclusões do Conselho, de 11 de Maio de 2010, sobre as competências para a aprendizagem ao longo da vida e a iniciativa «Novas Competências para Novos Empregos», JO C 135 de 26.5.2010, pp. 8-11.

¹⁹ A UE está a ser prejudicada por uma escassez em competências relativas às TIC e poderá não ter capacidade para assegurar cerca de 700 000 empregos nesta área até 2015 (Ver COM(2010) 245, «Uma Agenda Digital para a Europa», secção 2.6).

²⁰ Estudo da Comissão «Sector Councils on Employment and Skills at EU level».

²¹ Para ter em conta as necessidades das PME, a Comissão está a realizar um estudo sobre as competências que serão necessárias nas microempresas e empresas de artesanato até 2020.

A adequação do VET ao mercado de trabalho pode ser melhorada através de instrumentos de previsão que permitam estabelecer uma correspondência entre as competências e os empregos²². Com base nessa correspondência, os prestadores de VET, em colaboração com os representantes locais do mercado de trabalho, deverão ser capazes de adaptar em conformidade os seus currículos, em função da eventual escassez, excesso, falhas ou obsolescência de competências. É necessário melhorar as metodologias para tornar estes instrumentos de previsão coerentes e comparáveis, e criar um sistema comum de classificação das aptidões, competências e profissões com base nos resultados de aprendizagem.

As acções-chave para melhorar a qualidade e a eficiência do IVET e do CVET deverão incidir nos seguintes aspectos:

- *a adopção de sistemas de garantia da qualidade a nível nacional, como recomendado pelo quadro EQAVET;*
- *a definição de um quadro de competência para os professores e formadores de IVET e CVET;*
- *a necessidade de dotar a mão-de-obra com competências profissionais de elevada qualidade e adequadas ao mercado de trabalho, através de uma maior utilização de diferentes formas de aprendizagem pelo trabalho;*
- *a necessidade de desenvolver as competências essenciais para assegurar a adaptabilidade e a flexibilidade dos aprendentes e dos trabalhadores;*
- *uma maior adequação da oferta de VET à evolução das necessidades do mercado de trabalho, através da utilização de instrumentos de previsão em colaboração com os parceiros sociais e os serviços públicos de emprego.*

2.3. Equidade e cidadania activa

A educação e a formação assumem um papel de importância capital na promoção da equidade, da inclusão social e da cidadania activa. A exclusão social das pessoas pouco qualificadas, dos aprendentes de origem migrante, dos desempregados e das pessoas com necessidades educativas especiais é, muitas vezes, o resultado da conjugação de diversos elementos como o fraco nível de qualificação formal e a falta de competências essenciais e transversais. A educação e a formação podem ser forças importantes para contrariar a exclusão social, sendo o papel dos sistemas VET nesta matéria particularmente importante²³.

Um VET inclusivo para um crescimento inclusivo

Um dos principais objectivos da Estratégia «Europa 2020» é reduzir a percentagem do abandono escolar precoce para 10 %, tanto no ensino geral, como no VET. Os exemplos de alguns países que dispõem de mecanismos de formação de elevada qualidade (incluindo, a nível dos aprendizados) mostram que existe potencial no VET para possibilitar o regresso daqueles que abandonam os estudos ao percurso de aprendizagem. O facto de a aprendizagem não ser feita na sala de aula, mas consistir numa aprendizagem pelo trabalho, em relação

²² Relatório de 2010 do Grupo de Peritos «Novas Competências para Novos Empregos».

²³ Conclusões do Conselho, de 11 de Maio de 2010, sobre a dimensão social da educação e da formação, JO C 135 de 26.5.2010, pp. 2-7.

estreita com o mercado de trabalho local e integrando aprendizagens de tipo não formal e informal, pode representar uma alternativa atractiva para os aprendentes menos vocacionados para o ensino académico.

Um VET adaptado às necessidades individuais dos aprendentes é um elemento importante para reforçar a inclusão. A oferta de formação deve tornar-se mais flexível, basear-se mais na utilização de módulos e proporcionar percursos de aprendizagem mais individualizados. Estas abordagens são mais eficazes quando a formação faz parte de um VET geral e não está estruturada em cursos específicos para certos grupos-alvo. Contudo, a integração de determinados grupos, como as pessoas com deficiência ou as pessoas de origem migrante, pode exigir um apoio adicional, por exemplo através da validação de aprendizagens não formais e informais e da organização de cursos de línguas específicos para migrantes.

Quanto maior o nível de integração do VET nos sistemas gerais de educação e formação, maior o papel que poderá vir a desempenhar na promoção da equidade social. Um maior nível de excelência no VET, a articulação entre os percursos do VET e o ensino superior e o reforço dos programas VET no ensino superior podem melhorar as expectativas dos estudantes do VET e permitir uma progressão social.

Tudo isto requer o apoio de serviços de orientação acessíveis e especializados, que garantam o auxílio adicional necessário nos momentos de transição mais importantes aos alunos em risco de insucesso. Além disso, é essencial controlar atentamente as taxas de emprego dos aprendentes do sector VET, em especial daqueles que provêm de grupos de risco, incluindo os dados sobre o perfil socioeconómico dos aprendentes e as taxas de abandono no VET²⁴.

Quanto mais este sector for alargado a outras áreas além do mercado de trabalho, mais promoverá a equidade. O VET pode apoiar tanto o desenvolvimento da identidade profissional e social das pessoas, como a sua identificação com as comunidades. Tal contribuirá para o capital social, a confiança e a integração nas sociedades. As competências essenciais para uma cidadania activa podem ser desenvolvidas através dos currículos, de métodos de trabalho participativos, da participação dos aprendentes no processo de tomada de decisão e de parcerias entre prestadores de VET, comunidades locais e organizações da sociedade civil.

O IVET pode contribuir significativamente para a redução do abandono escolar, melhorar a equidade educativa e promover a ascensão social dos grupos de risco através dos seguintes aspectos :

- *a prestação de uma formação de elevada qualidade, centrada numa aprendizagem pelo trabalho e adaptada às necessidades de cada indivíduo;*
- *uma articulação entre o VET e o ensino superior acessível aos grupos de risco;*
- *a criação de sistemas de monitorização, para analisar as taxas de emprego dos formandos do VET, em especial daqueles que pertencem a grupos de risco.*

O CVET pode contribuir fortemente para a participação no mercado de trabalho dos grupos de risco através dos seguintes elementos:

²⁴ Como referido nos indicadores 5 e 6 da Recomendação EQAVET.

- *a definição de percursos de aprendizagem individuais flexíveis e baseados em módulos;*
- *uma aprendizagem pelo trabalho centrada na aquisição de competências essenciais;*
- *a criação de serviços de orientação e de validação de aprendizagens prévias, em particular para facilitar a integração dos migrantes na sociedade.*

No que se refere ao desenvolvimento das competências essenciais para a cidadania activa:

- *o reforço das parcerias entre prestadores de VET, comunidades locais, organizações da sociedade civil, pais e aprendentes.*

2.4. Inovação, criatividade e empreendedorismo

Como sublinhado na Estratégia «Europa 2020», os sistemas de educação e formação devem centrar os seus currículos na criatividade, na inovação e no empreendedorismo. Para poder cumprir os seus objectivos, o sector do ensino e da formação profissionais tem de ter em conta as mudanças na economia e na sociedade.

É necessária uma visão que promova **a criatividade e a inovação**, centrada nos indivíduos e inserida em sistemas VET modernos e de elevada qualidade. Os prestadores de VET, em parceria com as autoridades e as empresas, devem estimular a criatividade e um quadro propício à inovação, que incentive a tomada de risco e a experimentação.

Devem também valorizar uma aprendizagem baseada na prática e expor os aprendentes a um tipo de trabalho não rotineiro e a situações atípicas. É necessário promover uma aprendizagem activa, quer no VET integrado nas escolas, quer no VET nos locais de trabalho, e dar aos indivíduos a oportunidade de controlarem e desenvolverem a sua própria aprendizagem, nomeadamente através da utilização de ferramentas TIC inovadoras, criativas e personalizadas (incluindo de aprendizagem electrónica), para melhorar o acesso à formação e a flexibilidade na formação.

Simultaneamente, educar para o **empreendedorismo** significa promover o espírito de iniciativa, a capacidade de aplicar as ideias na prática, uma maior criatividade e autoconfiança dos formandos VET, reforçando estes elementos em todos os currículos e áreas de estudo²⁵. Além disso, é importante incentivar o trabalho por conta própria como opção de carreira e formá-los para criarem a sua própria empresa. O empreendedorismo deve tornar-se uma parte normal do quadro de competências dos professores e formadores. A nível europeu, devem ser apoiadas diferentes iniciativas como a criação de redes, o projecto-piloto «Erasmus para Jovens Empresários», os intercâmbios de professores e empresários para incentivar e desenvolver o empreendedorismo e as boas práticas neste domínio.

O sector VET pode apoiar a criatividade, a inovação e o empreendedorismo dos aprendentes do seguinte modo:

- *facultando uma aprendizagem prática e activa que promova a aquisição de competências electrónicas, uma cultura de tomada de risco, o espírito de iniciativa, a curiosidade, uma motivação intrínseca e o pensamento crítico;*

²⁵ Relatório de 2009 do Grupo de Peritos «Empreendedorismo no VET».

- incluindo o empreendedorismo no quadro de competências dos professores e formadores do VET.

2.5. Cooperação internacional no domínio do VET

A política da UE no domínio do VET deve ser objecto de um diálogo político mais aprofundado e de uma aprendizagem mútua com a comunidade internacional, seja ao nível dos países terceiros, seja das organizações internacionais competentes.

Poderia lançar-se uma cooperação estruturada com os países abrangidos pela política de vizinhança da UE, posteriormente extensível aos países candidatos com o apoio da Fundação Europeia para a Formação, cujo valor acrescentado ficou demonstrado no apoio prestado ao desenvolvimento de currículos e métodos pedagógicos de qualidade para o VET nestes países. Os instrumentos de referência comuns e abordagens políticas da UE proporcionam uma referência importante para a modernização dos sistemas de VET nos países parceiros, incluindo para os países envolvidos no processo de adesão à UE. Esta cooperação poderá contribuir para a cooperação transnacional, o desenvolvimento regional, uma gestão mais adequada da mobilidade legal e a luta contra a migração ilegal.

É também importante intensificar a cooperação com a OCDE, a UNESCO (especificamente, a UNEVOC) e a OIT, no que diz respeito às actividades de investigação e à definição de políticas devidamente fundamentadas na área do VET, no quadro do Programa para a Avaliação Internacional das Competências dos Adultos (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC*), lançado pela OCDE.

3. UMA NOVA AGENDA PARA A COOPERAÇÃO EUROPEIA NO DOMÍNIO DO VET

O relançamento da cooperação europeia no domínio do VET, no final de 2010, deve resultar de uma parceria estreita entre os Estados-Membros, a Comissão e os parceiros sociais. Deve incluir a definição das prioridades para os próximos 10 anos e os objectivos a mais curto prazo que deverão ser revistos regularmente pelas partes interessadas. A presente comunicação representa o contributo da Comissão para a agenda de modernização do VET na UE e estabelece algumas políticas para apoiar a Estratégia «Europa 2020».

A cooperação europeia neste sector tem sido até agora bem sucedida, em particular no que se refere à criação de alguns instrumentos comuns da UE tendo em vista uma maior transparência e portabilidade das qualificações. Contudo, a agenda fixada na Estratégia «Europa 2020» apela claramente à adopção de reformas mais audazes dos sistemas VET. Por conseguinte, a Comissão convida os ministros da UE responsáveis pelo ensino e a formação profissionais e os parceiros sociais:

- a apoiar uma agenda ambiciosa de modernização do VET
- a estabelecer objectivos concretos para a próxima década e
- a empenhar-se fortemente na aplicação desta agenda, no quadro dos programas de reforma nacionais previstos na Estratégia «Europa 2020».

A próxima década será o momento de obter resultados, começando por uma rápida aplicação dos instrumentos de referência comuns da UE, como o EQF, o ECVET, o Europass e o EQAVET. Os Estados-Membros assumem o papel principal, em parceria com os parceiros

sociais, em articulação com as autoridades regionais e locais, os prestadores de VET, os professores e formadores e os aprendentes a todos os níveis. A nível europeu, as plataformas já existentes como os Directores-Gerais da Formação Profissional e o Comité Consultivo da Formação Profissional, assim como os programas da UE pertinentes, serão exploradas para apoiar a definição e a execução das acções acordadas. Além disso, como solicitado na Estratégia «Europa 2020», os parceiros sociais europeus deverão desenvolver as suas próprias iniciativas para reforçar a capacidade de atracção do sector VET.

Os instrumentos comunitários são essenciais quer para a agenda de modernização, quer para a mobilidade no sector VET. Durante os seus 15 anos de existência, o programa «Leonardo da Vinci» apoiou mais de 600 000 estágios de formação de jovens, 110 000 intercâmbios de professores e formadores do sector VET e 2 000 projectos inovadores, sendo igualmente importante para a implementação dos instrumentos de transparência. O programa «Leonardo da Vinci» deve continuar a apoiar fortemente o acesso à formação, a mobilidade e a inovação no VET, no âmbito do programa «Aprendizagem ao Longo da Vida». Há que garantir também a melhor utilização possível dos fundos estruturais no apoio à modernização dos sistemas VET e, em especial, no reforço da participação dos indivíduos no CVET.

A gestão do Processo de Copenhaga relançado deve ser coerente com o quadro do Método Aberto de Coordenação da Educação e Formação e com a Estratégia «Europa 2020», tendo em conta o papel da União Europeia a nível mundial. A investigação, os conhecimentos técnicos e análise do CEDEFOP e da Fundação Europeia para a Formação, bem como os dados estatísticos fornecidos pelo Eurostat, continuarão a assegurar a elaboração de políticas devidamente fundamentadas.