

Yippie

Youth work
Improved through
young PeoPIE's
storiEs



Coordenador do projeto:

IFALL - Integration För Alla (Suécia)

SE02-KA220-YOU-000028909

09

Líder deste Resultado:

APROXIMAR (PORTUGAL)

Autores:

Geórgia Chaves

Teresa Sousa

Tiago Leitão

Design produzido por:

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Parceiros:

VABCKJS-EU (Áustria)

Redial Partnership CLG (Irlanda)

MERIDAUNIA (ITÁLIA)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portugal)

GEHIM-DER (Turquia)

Data de publicação: Dezembro de 2023

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

Index

Introdução	4
Protocolo de Certificação de Competências do YIPPEE	6
Definição de conceitos-chave	8
Desafios dos processos migratórios e do trabalho com jovens.....	10
Educação não formal e inclusão social	13
Trabalho com Jovens	17
Competências-chave para a Certificação	18
Processo de Certificação	21
Portugal	22
Suécia	24
Itália	27
Irlanda	28
Turquia	30
Áustria	33
Guidelines para a Certificação.....	36
Conclusão	41
Referências	43

Introdução

O YIPPEE, cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da UE, pretende contribuir para comunidades de jovens mais igualitárias, interculturais e inclusivas. A iniciativa surge num contexto de necessidade urgente de uma intervenção eficaz para resolver alguns dos problemas enfrentados pelos migrantes e requerentes de asilo nos países de acolhimento, como a discriminação, o racismo e a intolerância.

Com base no princípio de que a juventude é o futuro dos Estados-Membros da UE, o Consórcio desenvolveu metodologias inovadoras, módulos de ensino/aprendizagem e diretrizes para apoiar os técnicos de juventude no seu trabalho com migrantes, jovens em situação de refúgio que vivem num país de acolhimento e requerentes de asilo. O objetivo é fornecer e formar estes profissionais com recursos culturalmente sensíveis que lhes permitam criar um impacto real nos grupos-alvo e promover a inclusão social.

A parceria do YIPPEE inclui organizações da Suécia, Áustria, Irlanda, Itália, Portugal e Turquia. Para promover a inclusão social de migrantes e requerentes de asilo e capacitar os técnicos de juventude para que possam ter um impacto positivo nestes grupos, pretende-se:

- Criar abordagens, metodologias, conteúdos educativos e ambientes inclusivos inovadores para promover o diálogo entre os jovens europeus e jovens em situação de refúgio, requerentes de asilo e migrantes;
- Formar os técnicos de juventude/pessoas com *background* multicultural, incluindo pessoas de origem migrante, para que adotem uma abordagem mais holística, culturalmente sensível e adequada para melhorar a qualidade do trabalho com jovens e na área do trabalho social;
- Desenvolver percursos educativos não formais inovadores para promover a inclusão social e o diálogo entre jovens europeus e jovens em situação de refúgio, à procura de asilo ou migrantes.
- Promover a liderança de jovens cidadãos da UE e de jovens migrantes em iniciativas conjuntas com visibilidade transnacional que visem a sensibilização para a importância da inclusão social, nas comunidades locais.

Protocolo para a Certificação de Competências do YIPPEE

As constantes mudanças sociais, económicas e tecnológicas que afetam a Europa têm impacto nas perspetivas de carreira da sociedade, incluindo a dos técnicos de juventude, no sentido em que estes têm de continuar a desenvolver novas competências, como a literacia, o empreendedorismo e as competências interculturais. Tendo em conta a urgência de dispor de profissionais formados com as competências-chave para intervir no sentido da inclusão social e da não discriminação, é essencial criar estratégias para capacitar e empoderar os técnicos de juventude, de modo a que possam lidar adequadamente com estes desafios e promover um impacto positivo junto dos jovens, especialmente dos jovens migrantes, em situação de refúgio e requerentes de asilo.

Outro desafio enfrentado pelos profissionais, neste caso os técnicos de juventude e os que trabalham com jovens migrantes e em situação de refúgio, está relacionado com os obstáculos presentes na validação de competências, uma vez que as diretrizes e os procedimentos variam de acordo com cada contexto nacional. Por exemplo, aspetos fundamentais como a contextualização de trabalho com jovens e as competências necessárias para trabalhar com o grupo-alvo não são os mesmos para todos os países europeus. Isto significa que não só é provável que os currículos de formação sejam diferentes consoante os contextos nacionais, como também que o caminho para o reconhecimento e a certificação das competências de aprendizagem seja específico de cada país.

Neste sentido, o Protocolo de Certificação de Competências do YIPPEE é um documento que reúne as competências-chave do percurso de aprendizagem inovador criado pelo projeto. O seu objetivo é funcionar como um guia para validar e certificar as novas competências adquiridas por qualquer formador ou profissional que utilize as abordagens e metodologias de aprendizagem desenvolvidas pelo projeto, bem como as suas ferramentas de formação.

O Protocolo de Certificação de Competências baseia-se no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)¹, a ferramenta da UE que traduz os diferentes quadros nacionais de qualificações num quadro comum. Este quadro permite uma maior transparência e facilita aos profissionais a comparação das qualificações entre os diferentes países. O QEQ prevê e descreve todos os níveis de proficiência, tornando mais claro para os seus utilizadores saberem o que são capazes de fazer. Além disso, esta ferramenta de 8 níveis², em que o 1 representa o nível mais baixo e o 8 o mais alto, é um recurso importante para promover a confiança mútua e facilitar o reconhecimento de competências na Europa.

Definição de conceitos-chave

Conhecimento	"Compreensão ou informação sobre um assunto que se obtém por experiência ou estudo, conhecida por uma pessoa ou pelas pessoas em geral." ³
Responsabilidade e autonomia	"A capacidade da pessoa que aprende para aplicar os conhecimentos e as competências de forma autónoma e com responsabilidade." ⁴
Competências	"Cognitivas (que implicam a utilização do pensamento lógico, intuitivo e criativo) e práticas (que implicam a destreza manual e a utilização de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos)." ⁵
Qualificação	"O resultado formal de um processo de avaliação e validação obtido quando um organismo competente determina que um indivíduo alcançou resultados de aprendizagem de acordo com determinadas normas." ⁶
Aprendizagem não formal	"A aprendizagem não formal tem lugar fora dos contextos formais de aprendizagem, mas no âmbito de um quadro organizacional. Resulta da decisão consciente da pessoa que aprende de dominar uma determinada atividade, competência ou área de conhecimento e é, portanto, o resultado de um esforço intencional." ⁷

¹ <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework>

² <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/knowledge>

⁴ <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-EN.pdf>

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/formal-non-formal-and-informal-learning>

Técnicos de juventude	“Um profissional ou um voluntário envolvido na aprendizagem não formal que apoia os jovens no seu desenvolvimento pessoal, socioeducativo e profissional.” ⁸
Jovens	“Uma categoria muito heterogénea, com diferentes origens sociais, económicas, culturais e educativas, interesses, desafios e necessidades.” ⁹ Embora não haja consenso sobre as idades que constituem a juventude, o YIPPEE reconheceu que os jovens são aqueles que têm entre 15 e 29 anos.
Trabalho com Jovens	“Um termo amplo que abrange uma grande variedade de atividades de natureza social, cultural, educativa, ambiental e/ou política realizadas por, com e para os jovens, em grupo ou individualmente” ¹⁰
Inclusão Social	“Um processo que garante aos cidadãos as oportunidades e os recursos necessários para participarem plenamente na vida económica, social e cultural e para desfrutarem de um nível de vida e de bem-estar considerado normal na sociedade em que vivem.” ¹¹

⁸ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-d/glossary-youth>

⁹ <https://pjpeu.coe.int/documents/42128013/47261653/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>

¹⁰ <https://www.coe.int/en/web/youth/youth-work>

¹¹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-inclusion>

Desafios dos processos migratórios e do trabalho com jovens

Embora a migração permita interações multiculturais, nas quais as pessoas têm a oportunidade de se relacionar e aprender mutuamente, é necessário reconhecer a emergência de novos desafios para a sociedade. No presente documento, centrar-nos-emos no domínio do trabalho com jovens, no qual os profissionais devem considerar aspetos específicos quando interagem com migrantes, refugiados e requerentes de asilo.

O primeiro desafio que os técnicos de juventude podem encontrar é a **ausência de informação sobre a migração dos jovens**. Isto porque, embora tenha havido um aumento na investigação sobre o tema nos últimos 50 anos, as estatísticas globais de migração ainda não estão, a título de exemplo, desagregadas por idade. Isto limita a nossa compreensão do fenómeno e a preparação necessária para o futuro (Belmonte & McMahon, 2019¹²). Para o trabalho com jovens, esta falta de informação pode dificultar a interligação das atividades com jovens que considerem plenamente o seu *background* social e as normas culturais dos seus países de origem.

Uma vez que os jovens com *background* migratório têm geralmente de enfrentar riscos específicos, relacionados com o seu estatuto de migração, idade, religião, etc., torna-se um desafio para os técnicos de juventude abordar estes fatores quando dinamizam atividades com eles. Para o fazer de forma adequada, os profissionais têm de estar conscientes das **particularidades dos jovens** e ter acesso às ferramentas corretas a utilizar em cada situação. Isto torna-se ainda mais importante quando pensamos nos grupos mais vulneráveis, por exemplo, as jovens mulheres migrantes, que têm de lidar com múltiplas formas de discriminação (UNICEF & GMG, 2014¹³).

Os fortes fluxos migratórios têm sido muitas vezes acompanhados de **preconceitos e estereótipos negativos** por parte das pessoas dos países de acolhimento em relação

¹² Belmonte, M. & McMahon, S. (2019). *Searching for clarity: Defining and mapping youth migration*. International organisation for Migration. Migration Research Series, No. 59. https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs_59.pdf

¹³ United Nations Children's Fund [UNICEF] & Global Migration Group [GMG]. (2014). *Migration and youth: challenges and opportunities*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227720>

aos migrantes, pessoas em situação de refúgio e requerentes de asilo. Infelizmente, esta discriminação pode mesmo vir dos próprios profissionais, especialmente nos casos em que a aprendizagem intercultural e a formação em diversidade são insuficientes. Por conseguinte, a sensibilização dos técnicos de juventude, bem como da comunidade em geral, é um passo fundamental para a inclusão social dos jovens migrantes (Institute for Policy Research and Analysis, 2016¹⁴).

Outra barreira enfrentada pelos técnicos de juventude e profissionais que trabalham com migrantes é a **diferença linguística**. A investigação mostra que, na prática, isto pode resultar na necessidade de uma preparação mais longa para estes profissionais promoverem algumas das atividades com os jovens. Por outro lado, os centros de juventude são normalmente os locais onde os migrantes aprendem mais sobre a língua do país de acolhimento (Institute for Policy Research and Analysis, 2016¹⁵). Para os parceiros do YIPPEE, desenvolver as competências dos técnicos de juventude para dar respostas eficazes aos desafios quotidianos significa transformar as dificuldades em potencial.

É importante reconhecer que os jovens trazem muitas vezes conhecimentos e experiências interessantes que podem ser bem aproveitados nos países de acolhimento. A sua capacidade de adaptação, aprendizagem e desenvolvimento de recursos não deve ser tornada invisível pelos decisores políticos, pelo mercado e pelas organizações da sociedade civil. Por isso, é necessário apostar em estratégias que reforcem as competências dos jovens e lhes permitam ter uma vida segura, autónoma e sustentável. Para a iniciativa YIPPEE, isto significa desenvolver as competências e aptidões dos técnicos de juventude, para que possam promover o empoderamento dos jovens através de abordagens culturalmente sensíveis e eficazes.

¹⁴ Institute for Policy Research and Analysis. (2016). Integrating Refugees Through Youth Work Activities. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-11/TRY_analize.pdf

¹⁵ *Ibid.*

Educação não-formal e inclusão social

As pessoas vivem, permanentemente, num processo de aprendizagem e amadurecimento. Todos nós aprendemos coisas diferentes, em alturas diferentes e em áreas diferentes da nossa vida. Aprendemos muito na escola, mas não devemos ignorar as muitas oportunidades de aprendizagem que nos são oferecidas fora do contexto da aprendizagem académica. As atividades e percursos de aprendizagem que não são proporcionados pelas instituições de ensino são definidos como formas não formais de aprendizagem.

Todas as experiências de aprendizagem na vida contribuem para o crescimento pessoal e conduzem a uma melhor compreensão do ambiente em que se vive, levando também a uma maior participação na sociedade. O **Sistema Educativo Formal** (escola, universidade, formação profissional) tem por objetivo dotar os jovens de conhecimentos de base que possam utilizar para a sua integração na sociedade. No entanto, em muitos casos, o sistema de educação formal não oferece aos jovens, por várias razões, conhecimentos suficientes para as suas necessidades, especialmente no caso dos mais desfavorecidos. Por esta razão, são necessárias outras fontes e instrumentos para o desenvolvimento pessoal.

A Educação não formal é uma delas, especialmente - mas não só - para os jovens com menos oportunidades. A educação não formal, graças a diferentes métodos de aprendizagem e abordagens inovadoras, pode representar uma "segunda oportunidade" para os jovens em situação de maior desvantagem.

Nesta secção, ficará a saber mais sobre uma componente-chave da iniciativa YIPPEE, que é **a utilização da educação não formal como estratégia para promover a inclusão social dos jovens migrantes, requerentes de asilo e jovens em situação de refúgio nos países de acolhimento.**

Educação não formal

A investigação mostra que as competências sociais, emocionais e não cognitivas, que estão relacionadas com a gestão emocional, o trabalho para atingir objetivos e a interação com os outros, serão cada vez mais valorizadas no local de trabalho, podendo mesmo potenciar a empregabilidade. A cooperação, o trabalho em equipa e a gestão do tempo são exemplos de competências que se tornam ainda mais importantes quando consideramos a crescente utilização da tecnologia nas nossas vidas, uma vez que exige que as pessoas saibam lidar com uma série de situações diferentes (European Commission, 2020¹⁶).

Tendo em conta a complexidade dos contextos e das necessidades dos jovens no século XXI, por exemplo, a natureza mutável do mercado de trabalho, é necessário ir além da forma tradicional de ensino/aprendizagem, também conhecida como educação formal, e desenvolver estratégias para promover as competências sociais e emocionais que podem ter resultados positivos para os jovens ao longo das suas vidas (European Commission, 2020¹⁷).

A aprendizagem não formal é uma abordagem centrada no indivíduo tendo em consideração as necessidades e interesses específicos do grupo-alvo e valoriza as experiências e conhecimentos anteriores daqueles que nela participam. Para os jovens migrantes e em situação de refúgio, isto pode resultar no desenvolvimento não só das suas necessidades académicas, mas também ajudá-los a participar em atividades locais juntamente com os jovens do país de acolhimento (European Commission, 2020¹⁸).

Na maioria dos casos, o papel da educação não formal consiste em adaptar o processo de aprendizagem às necessidades específicas de aprendizagem e de integração na sociedade de diferentes indivíduos ou de determinados grupos de pessoas. Nas atividades não formais, o objetivo principal é desenvolver as competências humanas,

¹⁶ European Commission. (2020). Developing social and emotional skills through non-formal learning. Joint Research Centre. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-12/policy_brief_non_formal_learning.pdf

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

melhorar a coesão social, a produtividade e as reformas na área da responsabilidade. A educação e as atividades não formais são instrumentos essenciais para promover a inclusão social, proporcionando aos indivíduos formas alternativas, acessíveis e flexíveis de aprender, desenvolver competências e criar laços que lhes permitam participar nas comunidades onde se inserem. O objetivo é derrubar as barreiras da inclusão e capacitar indivíduos de diversas origens.

Além disso, existem várias formas de educação não formal e as diferentes atividades contribuem para a inclusão social, através de:

- **Oportunidades de aprendizagem acessíveis:** A educação e as atividades não formais são frequentemente mais flexíveis e acessíveis do que a educação formal, facilitando a participação de indivíduos com necessidades específicas.
- **Ambientes de aprendizagem inclusivos:** A educação não formal potencia ambientes de aprendizagem inclusivos que acolhem indivíduos que enfrentam mais desafios em contextos tradicionais, como pessoas com deficiência, em desvantagem socioeconómica ou de comunidades marginalizadas.
- **Desenvolvimento de competências específicas:** Centram-se em aptidões ou competências específicas que são essenciais para a integração social: competências linguísticas, formação profissional ou competências para a vida, reforçando a capacidade dos participantes de se envolverem na sociedade e no mercado de trabalho.
- **Envolvimento da comunidade:** A educação não formal envolve frequentemente iniciativas e projetos baseados na comunidade. Através destas atividades, os indivíduos podem conectar-se às comunidades locais, construir redes de apoio e desenvolver um sentimento de pertença, o que é essencial para a inclusão social.
- **Promoção da diversidade e a compreensão cultural:** Através de plataformas para o intercâmbio cultural e a compreensão. Os indivíduos adquirem uma perspetiva mais alargada e desenvolvem empatia, quebrando estereótipos e promovendo uma sociedade mais inclusiva.

- **Empoderamento e Promoção de confiança:** Aumento da confiança e autoestima dos jovens, fundamental para ultrapassar as barreiras sociais e promover a participação ativa em vários aspetos da vida comunitária.
- **Abordagens desenhadas para grupos específicos:** com abordagens adaptadas às necessidades de grupos específicos que enfrentam a exclusão social, como os jovens em situação de refúgio, os migrantes ou os indivíduos com dificuldades de aprendizagem. Os programas personalizados podem responder melhor às especificidades com que estes grupos se podem deparar.
- **Aprendizagem ao longo da vida:** A educação não formal incentiva uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.
- **Construção de capital social:** As atividades não formais contribuem para o desenvolvimento do capital social, que se refere às redes, relações e laços sociais que os indivíduos constroem. O aumento do capital social reforça a coesão social e ajuda a derrubar as barreiras à inclusão.
- **Satisfação de necessidades de aprendizagem informal:** A educação não formal pode responder às necessidades de aprendizagem informal que os indivíduos podem ter fora do sistema de ensino formal: conhecimentos práticos, aptidões pessoais e outras competências que muitas vezes não são abordadas de forma exaustiva nos contextos educativos tradicionais.

Trabalho com Jovens

O trabalho com jovens tem por objetivo criar ambientes positivos e saudáveis que permitam o desenvolvimento dos jovens; e proporcionar oportunidades de aprendizagem não formal e informal, apoio e aconselhamento. Desempenha um papel importante nas diferentes fases da vida dos jovens, nomeadamente naquelas em que se verificam grandes mudanças. Por exemplo, quando os jovens passam de um contexto de apoio familiar (e mesmo de total dependência dos pais) para uma maior independência e autonomia, começam a surgir alguns desafios. A transição de um contexto educativo para o mercado de trabalho é um bom exemplo de um

momento-chave da vida de um jovem em que uma orientação adequada pode significar resultados mais positivos (European Commission, 2015¹⁹).

A necessidade de se sentirem incluídos na sociedade, de terem perspetivas positivas em relação ao seu futuro e de sentirem que têm uma boa rede formal de apoio também estão normalmente presentes nas vidas dos jovens. Assim, para que o trabalho com jovens tenha um impacto efetivo na abordagem destas especificidades, deve haver uma abordagem holística que considere não só o desenvolvimento das competências profissionais, mas também as competências pessoais dos jovens (European Commission, 2015²⁰).

É igualmente importante ter em conta que estes desafios não afetam todos os jovens da mesma forma, uma vez que há alguns grupos que são particularmente vulneráveis, como os que têm uma experiência pessoal – ou na família – de migração. A investigação mostra que, em 2022, os jovens cidadãos de países terceiros que vivem na UE tinham três vezes mais probabilidades de abandonar a escola mais cedo do que os nacionais, estavam duas vezes mais expostos ao risco de serem NEET e enfrentavam uma taxa de desemprego 1,4 vezes superior à dos nacionais (Eurostat, 2023²¹).

Competências-Chave para a Certificação

Tal como noutras áreas, há competências-chave que os técnicos de juventude e os profissionais que trabalham com migrantes devem desenvolver para melhorar a sua capacidade de resposta aos desafios que podem enfrentar e para reforçar a sua capacidade de capacitar os jovens migrantes.

¹⁹ European Commission. (2015). *The contribution of youth work to address the challenges young people are facing, in particular the transition from education to employment*. Directorate-General for Education and Culture.

https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/contribution-youth-work-summary_en.pdf
²⁰ *Ibid.*

²¹ Eurostat. (2023). *Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people#Demographic_trends

Estas competências e aptidões foram consideradas ao longo do desenvolvimento do YIPPEE, mais especificamente na conceção e implementação de cada um dos resultados do projeto.

A lista seguinte apresenta um vasto leque de aptidões e competências que podem/devem ser adquiridas pelos Técnicos de Juventude ou profissionais que utilizam a abordagem de aprendizagem inovadora desenvolvida pelo projeto, bem como a metodologia e as ferramentas do YIPPEE.

IO1 – YIPPEE - Quadro metodológico através de Storytelling e módulos de ensino/aprendizagem

- Competências de Storytelling
- Criatividade
- Inteligência emocional
- Capacidade de falar em público
- Promoção da aprendizagem entre pares
- Empatia
- Escuta ativa

IO2 – YIPPEE - Programa de Inclusão de Jovens (Manual)

- Diálogo intercultural
- Multilinguismo
- Competências linguísticas
- Planeamento de eventos
- Avaliação de eventos
- Respeito
- Competências interculturais
- Convivialidade
- Diversidade cultural
- Resolução de conflitos

IO3 – YIPPEE – Plataforma de Recursos Educacionais

- Colaboração
- Competências técnicas

- Competências digitais
- Consciência global

IO4 – YIPPEE - Orientações para a cooperação intersectorial para o trabalho inclusivo com jovens

- Cooperação
- Resolução de problemas
- Conhecimentos jurídicos
- Comunicação
- Construção da comunidade
- Capacitação e defesa de direitos

As competências e aptidões acima apresentadas estão em conformidade com as competências reconhecidas pela classificação europeia de aptidões, competências e profissões (ESCO). Segundo a ESCO²²: "Os Técnicos de Juventude apoiam, acompanham e aconselham os jovens, centrando-se no seu desenvolvimento pessoal e social. Estão envolvidos na gestão de projetos e serviços comunitários através de atividades individuais ou em grupo. Os Técnicos de Juventude podem ser voluntários ou profissionais remunerados que facilitam processos de aprendizagem não formais e informais. Estão envolvidos num vasto leque de atividades por, com e para os jovens."

Nota: "Animador socioeducativo" (código 2635.3.27) é uma profissão incluída no grupo mais vasto dos Profissionais do setor jurídico, social e cultural da ESCO.

Processo de Certificação

Como já foi referido, em consequência dos desafios complexos do século XXI, é possível que os profissionais e, neste caso, os Técnicos de Juventude e aqueles que trabalham com migrantes, sintam a necessidade de desenvolver aptidões e competências que os ajudem a lidar com diferentes cenários no âmbito da sua profissão.

A última secção é dedicada à identificação das aptidões e competências-chave dos Técnicos de Juventude para trabalharem com os jovens, promovendo o seu desenvolvimento e capacitação; isto, no seguimento dos resultados da iniciativa YIPPEE. Esta secção apresenta os processos necessários em cada país parceiro para certificar aptidões e competências, o que permitirá o reconhecimento formal da aprendizagem obtida utilizando as ferramentas e a metodologia propostas pelo YIPPEE.

Portugal

Em Portugal, o reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC)²³ é o processo em que um adulto demonstra competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, por vias formais, não formais e informais, e que podem ser validadas e certificadas para efeitos de obtenção de uma qualificação.

O processo inclui a aplicação de instrumentos de avaliação e o desenvolvimento de atividades específicas para que a pessoa possa construir um portefólio, que funcionará como uma ferramenta para mostrar e organizar as evidências e/ou provas das suas competências relativamente a um determinado referencial.

Os processos de RVCC estão abertos a candidatos com idade igual ou superior a 18 anos, que possuam um nível de qualificação no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) inferior a 5 e que possuam competências profissionais, sociais, pessoais em relação ao referencial correspondente (Competências-Chave ou Competências

²³ <https://www.dgert.gov.pt/rvcc>

Profissionais). Existem condições particulares para candidatos até aos 23 anos, que podem ser consultadas na página portuguesa da Eurydice²⁴.

Este processo é desenvolvido pelos Centros Qualifica, que são a porta de entrada para todos os que procuram uma qualificação, com o objetivo de prosseguirem os seus estudos, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e/ou de transição/reconversão para o mercado de trabalho. É da competência dos Centros Qualifica: orientar, encaminhar para percursos de qualificação e acompanhar: a formação em contextos de processos de RVCC e de conclusão de processos de qualificação ou de cursos de Português Língua de Acolhimento; o desenvolvimento dos processos de RVCC, obtidos por meios formais, não formais e informais, ao nível escolar, profissional ou de dupla certificação²⁵.

As competências demonstradas pelos candidatos e o nível de qualificação proposto são fatores que podem influenciar a duração dos processos de RVCC. Outro aspeto importante a referir é o facto de poderem ter início em qualquer altura do ano e não serem realizados de acordo com o calendário escolar. Para facilitar a participação das pessoas empregadas, os horários dos processos são ajustáveis e flexíveis e podem ser acordados entre o adulto e o centro Qualifica.

Em Portugal, o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)²⁶ estabelece a estrutura dos níveis de qualificação, indicando os critérios correspondentes, integrando e articulando as qualificações adquiridas no âmbito dos diferentes subsistemas nacionais de educação e formação, através das diferentes modalidades de formação e dos processos de RVCC. O QNQ (Portaria nº 782/2009, de 23 de julho) abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento,

²⁴

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pt-pt/national-education-systems/portugal/validacao-da-aprendizagem-nao-formal-e-informal>

²⁵ <https://www.dgert.gov.pt/centros-qualifica-2>

²⁶ <https://www.dgert.gov.pt/qnq-quadro-nacional-de-qualificacoes>

validação e certificação de competências obtidas de modo não formal e informal desenvolvidos no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

Um aspeto fundamental do QNQ é o facto de existir um processo de reflexão no que diz respeito à concetualização e descrição das qualificações, uma vez que permite compará-las de acordo com as competências a que correspondem e não com os métodos ou vias de ensino através dos quais foram adquiridas. O QNQ reconhece que, para que as competências obtidas por vias formais, não formais e informais sejam igualmente valorizadas, é necessário que exista um quadro que compare essas competências, independentemente da forma como foram adquiridas. Isto resulta num melhor funcionamento do mercado de trabalho, uma vez que proporciona aos indivíduos e aos empregadores uma perceção mais exacta do valor relativo das qualificações. O QNQ português, criado em 2007 e regulamentado em junho de 2009, está dividido em oito níveis de qualificação, e considera os domínios "conhecimentos, aptidões e atitudes", bem como os descritores dos resultados de aprendizagem do QEQ, o que permite a comparação dos níveis de qualificação e formação nos diferentes Estados Membros.

Suécia

A validação é um processo estruturado na Suécia que envolve a apreciação, avaliação, documentação e reconhecimento dos conhecimentos e competências de uma pessoa, independentemente da forma como foram adquiridos. A Lei da Educação de 2010 define a validação, e a sua responsabilidade é descentralizada e está sob responsabilidade de diferentes atores. Estes atores incluem o serviço público de emprego, os prestadores de serviços de educação de adultos, as autoridades públicas no domínio da educação e os organismos competentes para as profissões regulamentadas. Por conseguinte, não existe um processo de validação nacional único e os métodos utilizados variam consoante o tipo de educação, se se trata de educação

de adultos ou de ensino superior, ou se os intervenientes são acreditados ou não acreditados²⁷.

O Governo sueco nomeou a primeira Delegação Nacional para a Validação em 2003, que apresentou recomendações que orientaram o desenvolvimento da validação na Suécia. O relatório final da delegação, "Rumo a uma Estrutura Nacional", tinha como objetivo promover e desenvolver métodos de validação e aumentar a cooperação com outros organismos relevantes. A validação é possível em todos os tipos de educação de adultos, incluindo o Sueco para Imigrantes (SFI), de acordo com a Lei da Educação.

O setor da educação de adultos centra-se na identificação e visualização das competências gerais no âmbito da aprendizagem ao longo da vida. O Conselho Nacional Sueco de Educação de Adultos (Folkbildningsrådet) dá ênfase à aprendizagem não formal e o processo de validação centra-se nas 8 competências-chave da UE. Exemplos de competências neste domínio são as comissões de confiança e participação na educação liberal de adultos²⁸.

Em 2015, o governo sueco introduziu um quadro de qualificações para a aprendizagem ao longo da vida, o SeQF. Este quadro foi concebido para nivelar as qualificações no âmbito do sistema de ensino formal com base em resultados de aprendizagem e critérios de garantia de qualidade. Todos os certificadores de qualificações podem candidatar-se à colocação de nível desde 1 de janeiro de 2016. Embora não seja obrigatório que o certificador de qualificações que se encontre inscrito no SeQF valide os conhecimentos, aptidões e competências adquiridos noutros contextos, o princípio dos resultados da aprendizagem pode facilitar o processo de validação.

A Agência Nacional Sueca para o Ensino Profissional Superior apoia as organizações do setor no seu trabalho de validação e desenvolvimento de modelos de validação. A agência tem a responsabilidade de promover o uso da validação no ensino profissional.

²⁷<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/validation-non-formal-and-informal-learning>

²⁸ <https://www.myh.se/om-oss>

A segunda Delegação Nacional para a Validação 2015-2019 foi nomeada pelo Governo sueco para acompanhar, apoiar e promover o trabalho de desenvolvimento coordenado no domínio da validação e propor uma estratégia nacional para a validação. A delegação foi composta por 15 membros que representavam sindicatos, associações de empregadores e autoridades nacionais.

O Relatório da Comissão Governamental sobre a Validação no Ensino Superior, elaborado pela Delegação Nacional para a Validação, afirma que muitos cursos ministrados por prestadores de ensino privados, associações de estudo, escolas secundárias populares, organizações industriais e empregadores individuais possuem um nível em termos de qualidade e orientação e podem ser comparáveis ao ensino universitário. É possível que estes prestadores de ensino se candidatem a uma colocação de nível no SeQF, permitindo que as instituições de ensino superior considerem os resultados de aprendizagem de contextos fora do ensino formal.

Na Suécia, o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) é um sistema formal que alinha as qualificações, incluindo as competências não formais, num quadro coerente. O objetivo do processo de validação é mapear as competências não formais para o QNQ, o que garante que são reconhecidas e podem contribuir para as qualificações formais. O país introduziu o Quadro de Qualificações Sueco (SeQF) em conformidade com a recomendação do Parlamento Europeu relativa a um Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida (QEQ). O QEQ vigora em 38 países europeus e o SeQF baseia-se nele²⁹.

Através deste quadro, os alunos, os diplomados, os prestadores de serviços de ensino e os empregadores podem compreender e comparar as qualificações atribuídas em diferentes países da Europa e por diferentes sistemas de ensino e formação. O governo determina qual o nível do quadro nacional de qualificações que corresponde a

²⁹<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/national-qualifications-framework>

determinadas qualificações europeias. Além disso, é possível solicitar a avaliação do nível de outras qualificações.

O Quadro Nacional de Qualificações foi introduzido a 1 de outubro de 2015 na Suécia e espera-se que aumente a empregabilidade e a mobilidade no mercado de trabalho. Tal deve-se ao facto de facilitar a comparação das qualificações obtidas através dos estudos e da experiência profissional.

Itália

As qualificações contidas no Diretório Nacional estão organizadas em três secções³⁰:

- Segundo Ciclo de Ensino que contém as Qualificações do Ensino e Formação Geral e do Ensino e Formação Profissional (leFP);
- Ensino superior, que inclui as qualificações universitárias, o ensino superior artístico, musical e coreográfico (AFAM) e o ensino superior técnico (STI);
- Formação Profissional Regional e IFTS que contém as qualificações da Formação Regional, do Quadro Nacional de Qualificações Regionais (QNQR) e do Ensino e Formação Técnica Superior (IFTTS).

As qualificações e os requisitos são subdivididos de acordo com a matéria, o domínio de especialização do trabalho, por exemplo, a região da Apúlia tem 24 domínios diferentes que vão desde a agricultura, a silvicultura e a pesca até aos serviços culturais, ao entretenimento e ao turismo.

Por exemplo, no domínio da educação, da formação e dos serviços de emprego, existem 12 qualificações.

Exemplos de qualificações nos serviços de educação, formação e emprego em Itália:

³⁰ https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_repertori.php

- Trabalhador/operador para apoio em contextos de aprendizagem, gestão da comunicação e deteção das necessidades dos estudantes e dos professores;
- Operador de informação, acompanhamento e mentoria em percursos de formação, orientação e colocação profissional;
- Responsável pela gestão das relações e dos recursos da estrutura de formação, acompanhamento e análise do contexto socioeconómico;
- Técnico de coordenação das fases de implementação das atividades do projeto e da gestão dos recursos humanos;
- Técnico de análise das necessidades individuais, aconselhamento para o desenvolvimento da formação/experiência profissional e validação das experiências;
- Técnico da gestão e controlo dos recursos financeiros, organizacionais e tecnológicos das estruturas de formação e da gestão e prestação de contas dos projetos financiados;
- Técnico de planeamento, execução e verificação da intervenção formativa, da gestão da sala de aula e da avaliação da aprendizagem;
- Técnico das atividades de análise das necessidades de formação, da conceção das intervenções de formação e da preparação das medidas de acompanhamento.

A Itália adotou os 8 níveis definidos pelo Quadro Europeu de Qualificações³¹. Cada nível do QEQ é definido por um conjunto de indicadores que indicam os resultados de aprendizagem relevantes para as qualificações desse nível em qualquer sistema de qualificações. Os resultados de aprendizagem são definidos em termos de conhecimentos, competências, responsabilidade e autonomia.

Irlanda

Na Irlanda, a certificação das qualificações nos setores da educação, da formação e dos serviços de emprego é normalmente regida por uma combinação de quadros nacionais e internacionais. As especificidades podem variar consoante o tipo de qualificação e o

³¹ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

domínio em que é obtida. Seguem-se algumas considerações gerais sobre a certificação nestes domínios:

1. Quadro Nacional de Qualificações (QNQ):

- A Irlanda dispõe de um Quadro Nacional de Qualificações (NFQ) que permite comparar as qualificações e garantir a sua qualidade. Os diferentes níveis do NFQ correspondem a diferentes tipos de qualificações, desde certificados a doutoramentos.

2. Acreditação por organismos reconhecidos:

- As qualificações nos domínios da educação, da formação e dos serviços de emprego são frequentemente acreditadas ou reconhecidas por organismos nacionais competentes. Por exemplo, o Further Education and Training Awards Council (FETAC) e o Quality and Qualifications Ireland (QQI) desempenham um papel na acreditação e validação de determinadas qualificações.

3. Registo no Teaching Council (para professores):

- Se a qualificação estiver relacionada com o ensino em escolas primárias ou básicas poderá ser necessário o registo no Teaching Council. Isto é especialmente relevante para quem pretende trabalhar como professor em contextos de ensino formal.

4. Organismos profissionais específicos:

- Dependendo do domínio, podem existir organismos profissionais específicos que regem as certificações. Por exemplo, no domínio da formação e do desenvolvimento, o Irish Institute of Training and Development (IITD) pode estar envolvido na definição de normas.

5. Experiência profissional e prática:

- Algumas qualificações podem exigir uma certa quantidade de experiência prática ou um estágio supervisionado. É frequentemente o caso das qualificações em domínios como a formação profissional, o aconselhamento ou a orientação profissional.

6. Desenvolvimento profissional contínuo (CPD):

- A aprendizagem contínua e o desenvolvimento profissional são frequentemente esperados nestes domínios. Os profissionais podem ter de participar em atividades de DPC para manter a sua certificação ou melhorar as suas competências.

7. Controlo de antecedentes e conformidade

- Dependendo da natureza do trabalho, os trabalhadores podem ser obrigados a submeterem-se a verificações de antecedentes criminais, especialmente se estiverem a trabalhar com populações vulneráveis, como crianças ou adultos vulneráveis.

Turquia

O Ministério da Educação é a única instituição autorizada no processo de certificação da educação não formal na Turquia. Todas as instituições de educação não formal, públicas ou privadas, devem ser inspecionadas pelo Ministério e os seus programas de educação não formal devem ser certificados pelo Ministério. O Ministério estabelece vários critérios e regula os processos, de modo a garantir que este modelo de educação, que visa atingir grandes segmentos da sociedade, seja levado a cabo de forma eficaz³².

A principal tarefa do Ministério é planear, implementar e avaliar programas de certificação de educação não formal. Neste contexto, atua em áreas como a preparação de materiais didáticos, a determinação das qualificações dos formadores e o estabelecimento das normas dos processos de certificação. Além disso, a adoção de uma abordagem flexível e participativa das necessidades da sociedade, tornando a educação não formal mais acessível e contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, são alguns dos objetivos prioritários do Ministério.

O Ministério é responsável pela definição de parâmetros de qualidade no processo de certificação e pelo controlo do cumprimento dessas normas. Além disso, a avaliação do

³² <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100521-4.htm>

desempenho dos indivíduos que participam nos programas de certificação e a gestão das atividades de melhoria contínua fazem parte das responsabilidades do Ministério da Educação no domínio da educação não formal. Neste contexto, o Ministério assume um papel ativo no aumento do nível geral de educação da sociedade e no impacto positivo na vida das pessoas.

Duas importantes instituições de ensino não formal aprovadas e certificadas pelo Ministério:

- Centros de ensino público: Os centros de ensino público situados em toda a Turquia oferecem muitos programas de certificação aprovados pelo Ministério da Educação. Estes centros organizam programas de formação profissional e de certificação em vários domínios. Por exemplo, pode participar em programas de certificação em diferentes áreas, como cursos de informática, cursos de artesanato e cursos de línguas.
- Centros de formação profissional: Os centros de formação profissional são instituições que oferecem programas de certificação aprovados pelo Ministério da Educação no domínio do ensino profissional e técnico. Estes centros oferecem programas de certificação que permitem a especialização em várias profissões. Por exemplo, pode-se participar em programas de certificação em áreas como a eletricidade, cozinha, beleza e automóvel.

O Ministério definiu a avaliação do aproveitamento nos seus regulamentos da seguinte forma³³:

- Avaliação do aproveitamento nos cursos

ARTIGO 72º - (1) O aproveitamento nos cursos é avaliado pelo professor do curso de acordo com as características do programa.

(2) A avaliação é feita em função dos exames escritos ou práticos ou dos trabalhos de casa ou projetos, quando existam. A nota da disciplina, que é objeto de mais do que um tipo de exame, é determinada pela média aritmética desses exames. Esta nota é considerada como a nota de sucesso da disciplina.

³³ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/04/20180411-13.htm>

- (3) Nos programas de ensino modular, a avaliação do aproveitamento é efetuada no final de cada módulo. As notas são introduzidas no sistema por via eletrónica.
- (4) Consoante a natureza dos programas, os exames e a avaliação do aproveitamento podem também ser realizados com recurso às tecnologias da informação.
- (5) Devido às condições de saúde ou às deficiências físicas dos formandos, os exames em alguns cursos são efetuados com o método de exame adaptado.
- (6) Os formandos que obtêm o certificado de alfabetização são considerados alfabetizados e os que obtêm o certificado de sucesso da educação de adultos de nível II são considerados como tendo concluído o ensino primário.
- (7) O sucesso dos formandos é avaliado com base em 100 pontos completos. Para que o formando seja considerado aprovado, deve obter pelo menos 45 pontos em 100.
- (8) Os documentos de exame são conservados durante, pelo menos, um ano. Consoante a natureza do programa implementado durante o curso, a folha de notas que indica o sucesso dos formandos na avaliação no final do curso ou do módulo é retirada do sistema e-Yaygın. Esta ficha é entregue à direção da instituição no final do curso.
- (9) A avaliação do aproveitamento não é feita nas atividades pedagógicas extracurriculares.
- (10) Nos cursos com exame final, os formandos que frequentam regularmente o curso e reprovam no exame e os que não podem comparecer ao exame por justificação válida têm o direito a repetir o exame três vezes num período de dois anos, sem necessidade de repetição de frequência do curso. Os formandos podem fazer o exame do mesmo tipo de programa noutras instituições se o programa em que reprovaram ou não puderam comparecer ao exame não puder ser aberto na instituição frequentada em primeiro lugar. Em caso de aproveitamento, é emitido um certificado pela instituição onde o estagiário realizou o exame.
- (11) Os formandos são dispensados dos módulos em que obtiveram aproveitamento, caso pretendam frequentar novamente o curso em que reprovaram ou prosseguir outros cursos.
- (12) Os formandos prosseguem as práticas profissionais dos programas do 4.º nível em empresas ou instituições de formação aprovadas pela instituição para cumprimento do

programa. Os formandos que não concluírem as práticas profissionais e os módulos de desenvolvimento profissional não podem receber o certificado de conclusão do curso de 4º nível.

(13) As atividades de formação profissional dos formandos são acompanhadas pelos responsáveis da instituição.

Áustria

O reconhecimento das competências adquiridas fora da escola ou da universidade é um objetivo muito perseguido (e não só) em toda a Europa. Para as pessoas com baixas qualificações, a validação deveria potenciar melhores oportunidades no mercado de trabalho. Na Áustria, foram já desenvolvidas várias iniciativas para o reconhecimento de competências. A autoavaliação e o trabalho de portefólio são métodos comuns utilizados nos procedimentos de validação - também a nível internacional³⁴.

Já foram desenvolvidas várias iniciativas de validação na Áustria ou com a participação austríaca. Para além dos pontos de contacto para pessoas com qualificações adquiridas no estrangeiro (AST), existem outras iniciativas que também promovem a validação de competências adquiridas de forma informal e não formal.

Por exemplo, o programa AMS "Systematic Competence" ou a iniciativa "You can do something!". A "Competência sistemática" permite uma formação progressiva no sentido de uma qualificação extraordinária de aprendizagem. Com "Du kannst was!", pode obter uma qualificação profissional através do reconhecimento de competências adquiridas de forma informal ou não formal.

O projeto "Du kannst was!" destina-se a pessoas que não possuem uma qualificação de aprendizagem ou que não trabalham na profissão que aprenderam há vários anos e têm vários anos de experiência profissional numa das profissões oferecidas no projeto.

³⁴<https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/13222-wie-das-anerkennen-von-kompetenz-en-gelingt.php>

A tónica é colocada no reconhecimento das competências e aptidões adquiridas através da experiência profissional para a aquisição de um certificado de aprendizagem.

"Du kannst was" é um projeto de parceria social da Câmara de Comércio da Alta Áustria e da Câmara de Trabalho da Alta Áustria e é financiado pela província da Alta Áustria. O projeto é organizado pela Associação de Formação de Empresas da Alta Áustria (FAV OÖ) em colaboração com o Centro de Formação de Adultos de Linz.

Pré-requisitos:

Idade mínima de 22 anos

Pelo menos 3 anos de experiência profissional na profissão pretendida

Conhecimentos de alemão, no mínimo, de nível B1

O programa destina-se a pessoas sem qualificação profissional ou que não tenham exercido a sua profissão durante algum tempo; pessoas migrantes, cuja qualificação profissional obtida no país de origem não seja reconhecida, com conhecimentos profissionais de cerca de metade das competências indicadas na descrição das funções e com vários anos de experiência profissional numa das 26 profissões indicadas.

Procedimento:

Entrevista inicial: síntese das competências atuais

Rastreio: mostra de trabalho prático para verificar as competências existentes (especialmente em profissões técnicas)

A ferramenta "Validação das competências de integração dos refugiados" destina-se principalmente aos refugiados e tem por objetivo facilitar a validação das competências de integração. O centro de certificação e reconhecimento de competências wba existe na Áustria para educadores de adultos. Valida competências e habilita qualificações em dois níveis³⁵.

³⁵ *Ibid.*

Alexander Petanowitsch (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) e o economista da educação Kurt Schmid analisaram a forma como as competências podem ser avaliadas num contexto profissional em vários países. Os portefólios são frequentemente utilizados. Estes documentam as competências e qualificações adquiridas formal, não formal e informalmente por uma pessoa. Esta abordagem está há muito difundida, nomeadamente nos países anglo-saxónicos.

Muitas vezes, as competências são também determinadas através de autoavaliações e de trabalhos biográficos ou análises de documentos. Em alguns casos, segue-se uma avaliação por peritos.



As ferramentas online são raramente utilizadas. Segundo Petanowitsch e Schmid, estas são bastante limitadas nas suas possibilidades. Citam a ferramenta alemã "Meine Berufserfahrung zählt!" (A minha experiência profissional conta!) como uma boa prática. Esta ferramenta pede uma autoavaliação das próprias competências. A ferramenta baseia-se fortemente em imagens e utiliza muito pouca linguagem. De acordo com Petanowitsch e Schmid, isto também permite alargar as competências linguísticas em alemão relacionadas com o trabalho.

Guidelines para a Certificação

Tendo em conta que toda a aprendizagem é potencialmente valiosa, independentemente da forma como foi adquirida, e que a educação formal, informal e não formal são complementares entre si (Cedefop, 2023³⁶), este Protocolo tem como objetivo orientar e inspirar aqueles que procuram o desenvolvimento e a certificação de competências relevantes para o seu trabalho com jovens migrantes.

Neste sentido, depois de apresentar informações relevantes sobre a aprendizagem não formal, o trabalho com jovens e os contextos dos países parceiros relativamente à certificação de competências, esta secção fornece orientações para apoiar os profissionais ao longo deste processo. A parceria do YIPPEE acredita na ideia de que "não existe uma abordagem única para a validação: esta deve servir uma grande variedade de condições e necessidades individuais" (Cedefop, 2023: 13³⁷). Assim, os leitores devem combinar o seguinte percurso sugerido com os documentos oficiais emitidos pelas suas instituições nacionais, tendo sempre em conta o seu contexto específico e os seus objetivos para o futuro.




 **Identificação das competências-chave.** Para iniciar o processo de  reconhecimento e certificação das suas competências, os Técnicos de Juventude devem começar por identificar as competências-chave necessárias para as atividades que promovem com os jovens migrantes. Uma vez que cada contexto e cada grupo-alvo traz uma série de desafios específicos, é possível que esta lista de competências possa variar. Por exemplo, nos casos em que a utilização da tecnologia é comum, é necessário que os Técnicos de Juventude possuam uma série de competências digitais para poderem utilizar eficazmente estas ferramentas com os jovens. Noutros casos, nomeadamente aqueles em que estes profissionais não lidam com ferramentas digitais, mas interagem com

³⁶ European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop]. (2023). *European guidelines for validating non-formal and informal learning – Third Edition*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No. 124. https://www.cedefop.europa.eu/files/3093_en.pdf

³⁷ *Ibid.*

peçoas de diferentes paíes, as competências linguísticas podem ser consideradas uma prioridade.

Este protocolo menciona uma série de aptidões e competências consideradas fundamentais para os Técnicos de Juventude, e que estão de acordo com o perfil definido pela ESCO. Sugerimos a reflexão e a autoavaliação por parte destes profissionais como estratégias para analisar quais as aptidões e capacidades que mais desenvolveram e quais as que gostariam de desenvolver através de um percurso de educação formal, informal ou não formal.



Desenvolver competências com a metodologia do YIPPEE. Depois de realizar uma autoavaliação das competências de trabalho com jovens migrantes, os profissionais que decidam melhorar as competências enumeradas neste Protocolo têm a possibilidade de utilizar as ferramentas desenvolvidas pelo projeto YIPPEE.

- O quadro metodológico através de módulos de storytelling e de ensino, que promove o intercâmbio multicultural através da aprendizagem entre pares.
- O Programa de Inclusão dos Jovens (Manual), que contém orientações sobre como promover atividades e eventos multiculturais com os jovens.
- A plataforma de recursos educativos, uma seleção de recursos através dos quais os utilizadores, incluindo os Técnicos de Juventude e os profissionais que trabalham com migrantes, podem interagir com os temas abordados pelo projeto.
- As Orientações para a cooperação intersectorial para o trabalho inclusivo com jovens, concebidas para apoiar os atores locais a envolverem-se em processos de parceria iterativos.

Os Técnicos de Juventude podem encontrar os resultados do projeto disponíveis no site do YIPPEE, nas línguas dos países parceiros.

Os profissionais podem também descobrir os REA do YIPPEE e as ferramentas inovadoras produzidas por esta iniciativa, clicando na secção "YIPPEE login", disponível no site do GEHIM-DER.



Aplicação prática no trabalho com migrantes. Um aspeto fundamental do Protocolo é o reconhecimento de todas as experiências adquiridas pelos Técnicos de Juventude ao longo da sua carreira, independentemente da forma como foram obtidos. Neste sentido, os parceiros acreditam que a realização de atividades práticas com jovens migrantes e a interação com grupos multiculturais são formas importantes destes profissionais desenvolverem e melhorarem as suas competências e aptidões.

Uma vez que os percursos não formais de educação estão intimamente ligados à aprendizagem ao longo da vida (UNESCO, 2012)³⁸, sugerimos que os profissionais que trabalham com jovens migrantes não deixem de desenvolver as suas competências depois de obterem a certificação, mas que continuem a participar em atividades de formação e a aprender com abordagens inovadoras, como o YIPPEE.



Identificação de Identidades Certificadoras Depois de reconhecerem e melhorarem as competências essenciais para a sua profissão, os Técnicos de Juventude que têm como objetivo passar pelo processo de certificação de competências adquiridas através de um percurso não formal precisam de procurar as instituições nacionais competentes para o efeito. Como cada país tem as suas próprias regras, sugerimos que os profissionais que passaram pelo percurso de aprendizagem do YIPPEE prestem especial atenção aos requisitos para a certificação, por exemplo:

³⁸ United Nations Educational, Scientific, and Cultural organisation [UNESCO] Institute for Statistics. (2012). *International Standard Classification of Education - ISCED 2011*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

- Anos de experiência profissional
- Nível de educação formal
- Etapas para a documentação das competências
- Duração do processo
- Método de avaliação
- Manutenção da certificação

Na secção anterior deste Protocolo, os parceiros do YIPPEE incluíram informações úteis relativas a Portugal, Suécia, Itália, Irlanda, Turquia e Áustria, que podem orientar os Técnicos de Juventude na identificação de caminhos para a certificação de competências a nível nacional e junto dos organismos competentes. Os leitores podem/devem voltar a estas informações sempre que sentirem necessidade de esclarecimentos.



Aplicar competências ao nível europeu. Para os Técnicos de Juventude que pretendam desenvolver ou aplicar as suas competências, incluindo as adquiridas através da educação não formal, a nível europeu, o Quadro Europeu de Qualificações é um instrumento particularmente interessante. O quadro permite comparar as qualificações profissionais em cada um dos 8 níveis³⁹ entre dois países, que, em última análise, "apoia a mobilidade transfronteiriça de aprendizes e trabalhadores, promove a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional em toda a Europa".

A possibilidade de trabalhar e aplicar conhecimentos e competências noutros países permite que os Técnicos de Juventude cooperem entre si e com outros profissionais que trabalham com migrantes. Isto resulta na partilha de experiências e na aprendizagem mútua sobre a forma de lidar com os desafios relacionados com a migração dos jovens.

³⁹ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels>

Com os fluxos sem precedentes de migrantes e pessoas em situação de refúgio que chegaram à Europa nos últimos anos, é comum que os países de destino se vejam confrontados com novos desafios que exigem respostas estruturadas e articuladas. Quando se trata da inclusão social de jovens com antecedentes migratórios, isto significa a criação de soluções que tenham em conta as vulnerabilidades específicas que enfrentam. Neste contexto, os Técnicos de Juventude e os profissionais que trabalham com migrantes, pessoas em situação de refúgio e requerentes de asilo têm um papel fundamental no desenvolvimento do potencial e na capacitação destes grupos para que possam usufruir plenamente dos seus direitos e aceder aos recursos de que necessitam nos países de acolhimento.

Devido à sua "capacidade de ler e de se adaptar rapidamente a novas realidades, a uma longa experiência de trabalho em prol da inclusão e da diversidade nas sociedades e à capacidade de apresentar ideias inovadoras que ligam o conhecimento, a política e a prática", os prestadores de serviços de animação socioeducativa têm um enorme potencial para potenciar mudanças positivas na realidade dos grupos-alvo. No entanto, acreditamos que, para continuar a desenvolver um trabalho eficaz e culturalmente sensível com estes jovens, é essencial que estes profissionais desenvolvam um conjunto de competências-chave, nomeadamente as promovidas pela metodologia inovadora do YIPPEE apresentada ao longo dos resultados do projeto.

Referências

