Transição da Escola para o Emprego

Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países Europeus

Transição da Escola para o Emprego

Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países Europeus

Relatório Síntese - Outubro 2002

European Agency for Development in Special Needs Education

Este relatório constitui um sumário executivo do estudo “Transição da Escola para o Emprego” conduzido pela Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais.

São permitidos extractos deste relatório desde que claramente referenciadas as fontes..

Está disponível em www.european-agency.org uma base de dados com informação comparativa dos 16 países que participaram no estudo e ainda com informação internacional.

Este relatório está também disponível em formatos electrónicos e em 12 outras línguas de forma a facilitar o acesso à informação..

As versões electrónicas deste relatório estão disponíveis na web site da Agência Europeia: **www.european-agency.org**

Produção gráfica de AD Steen Høyer: ad@steenhoyer.dk
Impresso por: P. J. Schmidt Grafisk produktion

ISBN 87-90591-60-7

Outubro 2002

European Agency for Development in Special Needs Education
Secretariat:
Teglgaardsparken 100 · DK-5500 Middelfart · Denmark
Tel: +45 64 41 00 20 · Fax: +45 64 41 23 03
E-mail: **adm@european-agency.org**
Web: **www.european-agency.org**

Brussels Office:
3, Avenue Palmerston · B- 1000 Brussels
Tel: +32 2 280 33 59 · Fax: +32 2 280 17 88
E-mail: **brussels.office@european-agency.org**

Este relatório foi preparado em estreita colaboração com:
Ms. Elisabetta BERNARDINI
Mr. Alexander BÖHM
Mr. Patrice BLOUGORN
Ms. Gunvor BOLLINGMO
Mr. Peter den BOER
Mr. Harrie van den BRAND
Ms. Maria Dolores CEBOLLADA
Ms. Danielle CHOUKART
Ms. Lesley DEE
Ms. Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR
Ms. Jorun Buli HOLMBERG
Mr. Markku JAHNUKAINEN
Mr. Preben Siersbaek LARSEN
Mr. João de Lima PINHEIRO
Ms. Claudia NIEDERMAIR
Mr. Håkan NORDIN
Mr. Leif THORSSON

Editor: Victoria SORIANO
European Agency for Development in Special Needs Education

Índice

Prefacio **5**

Introdução **6**

1 Transição **9**

2 Resultados de trabalhos anteriores **11**
2.1 Principais questões-problema **13**

3 O trabalho da agência **16**

4 Aspectos e factores relevantes **19**
4.1 Existência e Implementação de Medidas Políticas e Práticas **20**
4.2 Participação do Aluno e Respeito pelas suas Escolhas Pessoais **22**
4.3 Desenvolvimento de um Programa Educativo Individual Adequado **24**
4.4 Envolvimento Cooperação entre todos os Profissionais Envolvidos **26**
4.5 Relacionamento entre a Escola e o Mercado de Trabalho . **28**
4.6 A Transição para o Emprego é Parte de um Longo Processo **30**

5 Sumário dos resultados **33**

6 Recomendações **35**

7 Referências **42**

Parceiros de Trabalho da Agência Europeia e Especialistas em Transição **44**

Prefácio

O mais sincero agradecimento aos Parceiros de Trabalho da Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais pelo seu apoio e cooperação e a todos os outros profissionais que organizaram visitas às suas escolas ou centros de formação e facultaram documentação, bem como pelo tempo que despenderam na preparação deste documento.

Jørgen Greve,
Director

Introdução

O tema “Transição da Escola para o Emprego” foi seleccionado pelos países membros pela importância de que esta área se reveste e pelo interesse em partilhar os problemas relacionados com a formação, a qualificação e o emprego dos jovens com necessidades educativas especiais.

Uma das principais finalidades deste documento é enfatizar o envolvimento directo de todos os profissionais nesta área. Mais de 60 profissionais de 16 países partilharam as suas experiências e, deste modo, contribuíram com reflexão crítica sobre o seu trabalho do dia a dia. Este exercício delicado visou melhor definir os problemas existentes – o como e o porquê do processo de transição – e identificar formas de melhorar a prática – como pode a transição acontecer?

No final de 1999, a Agência Europeia procedeu à revisão e análise dos dados existentes e da informação aos níveis Europeu e Internacional relativas às questões da formação e do emprego dos jovens com necessidades educativas especiais. Esta revisão proporcionou o enquadramento para uma análise da informação nacional facultada pelo profissionais da área da transição, indicados pelos 16 países envolvidos neste tema. Foi recolhida informação nacional sobre as políticas existentes, a implementação do processo de transição, os problemas e os resultados. Foi pedido aos profissionais que fornecessem informação relevante relativa às seguintes questões:

- O acesso a oportunidades educativas para jovens com necessidades educativas especiais em fase de escolaridade obrigatória;

- A existência de programas de transição;
- A situação do emprego/desemprego em jovens com necessidades educativas especiais;
- A existência de legislação e de medidas de política sobre transição ou acções a favor do emprego;
- Factores sensíveis e positivos nas situações nacionais.

A fim de completar a informação, foram seleccionados para análise um número significativo de projectos/prática – pelo menos um ou dois por país. Os projectos abrangeram experiências em escolas básicas, secundárias, centros de formação vocacional ou serviços semelhantes que lidam com alunos que apresentam qualquer tipo de necessidade. Não foi visado nenhum grupo específico, uma vez que o objectivo era obter uma visão o mais abrangente possível da situação nos diferentes países, respeitando as prioridades nacionais por eles expressas. Cada projecto facultou informação sobre duas áreas chave.

(a) O que é que o projecto abrange, como procede e porquê (processo);
(b) Os resultados.

Para recolher toda esta informação, os profissionais participaram em várias visitas de estudo e reuniões de trabalho que envolveram diferentes países. A finalidade era identificar semelhanças e diferenças nas práticas e produzir a primeira análise – semelhanças e contradições – evidente em experiências que as tornaram possíveis para realçar os aspectos chave a considerar, a reforçar ou a modificar na área da transição. Os resultados destas visitas de estudo e reuniões de trabalho podem ser consultados online na Base de Dados Transição: **www.european-agency.org**

O principal objectivo deste documento é facultar uma visão das estratégias e dos processos aparentemente eficazes, facultar uma análise global das características relevantes e das barreiras mais frequentemente mencionadas e, finalmente, identificar factores significativos no processo de transição. Na parte final são apresentadas um conjunto de recomendações dirigidas aos

legisladores e aos profissionais para a melhoria do processo de transição.

Este documento apresenta uma síntese das principais questões discutidas pelos profissionais durante os últimos dois anos e tem como objectivo apresentar elementos para a reflexão e para o futuro desenvolvimento aos níveis político e profissional.

É impossível apresentar neste documento uma imagem completa com toda a informação coligida durante este projecto. Os interessados em informação específica sobre as situações dos países e/ou sobre áreas particulares de interesse, podem encontrar informação detalhada na base de dados online sobre Transição na web site da Agência Europeia: **www.european-agency.org**

1 Transição

O conceito de transição da escola para o emprego ou trabalho aparece em vários documentos internacionais com definições ligeiramente diferentes. Contudo, todas as definições incluem três ideias base:

1) *Processo* – no sentido do trabalho prévio requerido e do período de tempo necessário para a transição;
2) *Transfer* – na passagem de um nível educacional ou de um estadio de vida para outro;
3) *Mudança* – em termos das situações pessoal e profissional .

O Enquadramento da Acção de Salamanca (UNESCO 1994) estabelece que *os jovens com necessidades educativas especiais devem ser ajudados para fazerem uma efectiva transição da escola para a vida adulta. As escolas devem apoia-los a tornarem-se economicamente activos e dotá-los com as competências necessárias à vida diária, oferecendo formação em competências que respondam às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta (pag. 34).*

A Transição é descrita em outros documentos - por exemplo Pellisé et al. (1996) – *como um processo contínuo de adaptação, que envolve muitas variáveis ou factores. É um processo que acontece, permanentemente, na vida das pessoas, com alguns momentos críticos como a entrada no jardim de infância, o fim da escolaridade obrigatória ou o abandono do período escolar (pag 4).*

O International Labour Office define transição como
um processo de orientação social que implica mudança de estatuto e de papel (ex. de aluno a formando, de formando a

trabalhador e de dependência para independência) e que é fulcral para a integração na sociedade… A transição requer uma mudança nas relações, nas rotinas e na auto-imagem. De forma a garantir uma transição suave da escola para o local de trabalho, os jovens com deficiências necessitam de definir metas e de identificar o papel que querem desempenhar na sociedade (pag 5 e 6).

A OCDE (2000) sugere que a transição para a vida laboral é apenas uma das transições que os jovens têm que fazer no caminho para a vida adulta. Numa perspectiva de formação ao longo da vida, a transição do ensino básico, ou do ensino secundário ou terciário é vista, simplesmente, como a primeira de muitas transições entre o trabalho e a aprendizagem que os jovens vão experienciar ao longo das suas vidas.

O Labour Force Survey (EC, 2000) argumenta que a transição da escola para o trabalho não é linear, que o abandono da escola não é, necessariamente, seguido do início do trabalho. É gradual e os jovens experienciam períodos intercalares de estudo e de trabalho.

No enquadramento do trabalho desenvolvido pela Agência Europeia para este tema, a transição para o emprego surge como parte de um longo processo, que cobre todas as fases na vida de uma pessoa e que necessita de ser orientada da forma mais apropriada. "Uma boa vida para todos" bem como "um bom trabalho para todos" são os fins últimos de um processo de transição bem sucedido. Os tipos de recursos ou a organização da escola não devem interferir com ou impedir que se atinja tal processo. A transição da escola para o emprego deve implicar uma contínua participação do aluno, o envolvimento das famílias, a coordenação entre todos os serviços envolvidos e uma estreita colaboração com o sector do emprego (European Agency, 2001).

2 Resultados de trabalhos anteriores

A primeira revisão e análise da informação existente aos níveis Europeu e internacional – que focalizou documentos publicados entre 1992 e 1999 em pelo menos quatro países – realça questões bastante semelhantes:

- Como podem as pessoas com necessidades especiais ser preparadas para a vida como adultos e como plenos membros da nossa sociedade? (Pericas et al. 1999)
- Como se pode garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades educativas relevantes durante as suas vidas quando pretendem maximizar as suas capacidades para viver de forma independente? (Lauth et al. 1996)
- Como se pode reduzir o número de alunos que abandona a educação básica e a formação sem um nível de qualificação mínimo? (Joint Employment Report, 1998).

Uma leitura cuidadosa da documentação dos sectores da educação e do emprego mostra que algumas das principais questões-problema, focadas na maioria dos documentos, são comparáveis. Podem ser levantadas de várias perspectivas, mas é possível interpretá-las como as "duas faces" da mesma moeda. Elas realçam conexões entre os sectores da educação e os do emprego. As áreas problemática têm um *impacto interno* num sector, mas também pode ter um *impacto externo* no outro sector.

O quadro que se segue sumariza as áreas problema realçadas, por sector, em quase todos os documentos, com pequenas referências explicativas. As diferenças de terminologia usadas pelos diferentes autores foram respeitadas e usadas aqui.

Educação e formação	Emprego
Alta percentagem de abandonos: Um grande número de alunos inicia o ensino seundário, mas uma grande proporção não termina os seus estudos. Embora os dados não sejam precisos, pode afirmar-se que um grande número de alunos com necessidades especiais não atinge, na educação, os programas educativos que era suposto seguirem (OECD, 1997).	***Alta taxa de desemprego:*** As pessoas com deficiência estão em desvantagem no que respeita ao emprego. A taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência é significativa – duas a três vezes mais alta do que a dos não deficientes: (ILO, 1998).
Baixo nível de acesso à educação e à formação : As estatísticas Europeias sustentam o argumento de que as pessoas com deficiência estão em desvantagem no mercado de trabalho, não porque tenham uma incapacidade associada à deficiência, mas devido ao baixo nível de acesso à educação e à formação (ILO, 1998).	***Baixo nível de acesso ao emprego:*** As pessoas com deficiência encontram normalmente mais dificuldade em conseguir emprego e permanecem mais frequentemente em situação de desemprego de longo termo (Lauth, 1996). As políticas dirigidas às necessidades específicas das pessoas com deficiência parecem não estar integradas nas políticas globais para esta área, em particular as relacionadas com o desemprego de longo termo e com a adaptação das condições que facilitam a integração na vida laboral (EC, 1998).
Falta de/ou qualificações limitadas: O baixo nível de educação e a falta de qualificações têm sido citadas como razões para as pessoas com deficiência não serem bem sucedidas na obtenção de emprego. Os dados actuais mostram que às pessoas com deficiência faltam as apropriadas qualificações para o emprego (ILO, 1998).	***Dificuldades em enfrentar mudanças nas condições de trabalho:*** As condições de trabalho estão em mudança. O crescimento do emprego requer uma estratégia ofensiva que promova um aumento da oferta, mais do que uma estratégia defensiva. Isto requer investimentos na capacidade física, nos conhecimentos e nas competências (EC, 1996).
Subestimação das capacidades: Professores, pais e público em geral, frequentemente, subestimam as capacidades das pessoas com deficiência para desempenhar um emprego competitivo remunerado. (UNESCO, 1994).	***Atitudes negativas dos empregadores:*** Existem ainda estereótipos por parte dos empregadores. Muitas vezes falta-lhes uma clara compreensão das qualificações e capacidades das pessoas com deficiência. (ILO, 1998).
A formação vocacional nem sempre está relacionada com a prática: A formação vocacional precisa de mais informação sobre as competências exigidas pelos empregadores (EC, 1992).	***Contactos limitados ou falta de contacto com a educação:*** A cooperação entre a educação e o emprego é descrita em muitas publicações como sendo limitada ou inexistente.

Seguidamente apresenta-se uma explicação mais completa, com informação mais detalhada, sobre das características dos problemas destacados nos vários documentos.

2.1 Principais questões-problema

Os principais problemas e dificuldades identificados através da revisão da literatura sobre o tema da transição, podem ser agrupados nas seguintes oito áreas:

1. Dados
Os dados neste domínio são muito limitados, pelo que é difícil qualquer comparação entre países. Não obstante as diferenças e os termos usados pelos países – alunos com deficiência ou necessidades educativas especiais – a taxa de população que apresenta necessidades educativas especial situa-se entre os 3 e os 20% dos jovens com idade inferior a 20 anos (European Agency, 1998; Eurybase, 1999).

2. Estatísticas Complementares
Em 1995 a percentagem de jovens entre os 20 e 29 anos de idade que não atingiu uma qualificação de ensino secundário era de cerca de 30% (Eurostat). Esta percentagem é ainda mais elevada nos alunos com necessidades educativas especiais. É difícil estimar o número de alunos que abandonam a educação logo a seguir à fase obrigatória, mas é possível afirmar que muitos não prosseguem estudos. Os dados – embora não sejam muito precisos – revelam que um grande número de alunos com necessidades educativas especiais inicia o ensino secundário, mas um grande número não o termina (OCDE, 1997). Em alguns países quase 80% dos adultos com deficiência, ou não progrediram para além do ensino primário, ou podem ser considerados analfabetos funcionais (Lauth, 1996).

3. Acesso à educação e à formação
Em teoria os alunos com necessidades educativas especiais beneficiam das mesmas escolhas educativas que os seus colegas mas, na prática, apenas lhes são oferecidos programas orientados

para o bem estar ou para o trabalho mal remunerado (OCDE, 1997). Eles não estão, necessariamente, interessados nas escolhas que lhes são propostas e os programas educativos e de formação nem sempre correspondem aos seus interesses e necessidades. Isto coloca-os numa situação de desvantagem face ao mercado de trabalho (ILO, 1998). Tornar os programas educacionais mais relevantes e adaptados aos alunos poderá ser uma solução para vários problemas incluindo aqueles com que se confrontam na fase de transição (European Agency, 1999).

4. Preparação vocacional

A preparação vocacional não está, muitas vezes, relacionada com as reais práticas de emprego; muitas vezes tem lugar em espaços segregados e nem sempre é orientada para profissões complexas. As pessoas com deficiências não recebem as qualificações requeridas para emprego; a formação necessita de ser mais ajustada às actuais exigências do mercado de trabalho (ILO, 1998).

5. Taxas de desemprego

A taxa de desemprego entre as pessoas com deficiências é duas ou três vezes superior às das não deficientes (ILO, 1998). Os dados nacionais dos países apenas incluem pessoas registadas como desempregadas, mas uma alta percentagem de pessoas com necessidades especiais não está registada – elas nem tão pouco têm a oportunidade de conseguir o primeiro emprego (Lauth, 1996). Os encargos com o desemprego das pessoas com deficiência tornou-se o terceiro item mais alto da despesa da protecção social, depois das pensões por reforma e por doença (EC Employment, 1997). O aumento de emprego necessita de uma estratégia ofensiva – uma política activa – que promova um aumento da oferta, mais do que uma estratégia defensiva – ou política passiva. Isto requer investimentos na capacidade física, nos conhecimentos e nas competências.

Neste sentido, as pessoas com deficiência devem ter um papel proactivo no planeamento do seu próprio futuro (EC, 1998).

6. Expectativas e atitudes

Todos os documentos estão de acordo sobre esta questão. Professores, pais, empregadores e público em geral subestimam as capacidades das pessoas com deficiência. A cooperação é muito importante para desenvolver uma visão realista das competências dos alunos em todos os sectores da educação (Agência Europeia, 1999), incluindo durante a transição para o trabalho.

7. Acessibilidade ao local de trabalho

Existem ainda problemas relacionados com a acessibilidade física aos locais de trabalho e com o acesso a um apoio pessoal e técnico. A informação e o apoio aos empregadores é também uma questão referida em muitos documentos.

8. Implementação da legislação existente

Os enquadramentos legais sobre a transição para o emprego em alguns países ou são inexistentes ou conduzem a um sistema inflexível. As cotas de emprego enquanto medida de apoio a favor do emprego das pessoas com deficiência parece ter falhas na sua aplicação. Muitos países têm em prática uma combinação de medidas que parecem ser eficazes a diferentes níveis. Não há exemplos em que o sistema de cotas atinja os grupos alvo. Contudo, os apoiantes deste sistema realçam que os recursos gerados pelos impostos ou pelas multas permitem outras medidas de desenvolvimento do emprego.

A legislação anti-descriminatória também apresenta problemas. Por vezes há a impressão de que tal legislação é mais sobre mensagens de comunicação para pessoas com deficiência e empregadores do que sobre soluções eficazes para os indivíduos (ECOTEC, 2000).

Toda a informação e documentos acima referidos proporcionaram uma base sólida para a discussão levada a cabo pelos profissionais durante as visitas de estudo e as reuniões de trabalho. O capítulo que se segue apresenta uma visão geral dos resultados dessas discussões.

3 O trabalho da agência

No âmbito do projecto de Transição da Agência Europeia, a análise limitou-se ao sector da educação – o objectivo foi tentar aprofundar e conhecer melhor as questões previamente identificadas. Tivemos sempre presentes não só as dificuldades destacadas pelo sector do emprego e o seu impacto na educação como também o efeito das medidas educativas nas outras possibilidades de emprego para os alunos com necessidades educativas especiais. Contudo, importa referir que o objectivo deste documento não é proporcionar uma reflexão aprofundada sobre as políticas e as medidas de emprego. Neste sentido, a análise da transição nos diferentes países abordou essencialmente aspectos concretos relativos a situações educativas. As medidas ou tendências de emprego são apenas referidas num sentido mais vasto, sempre que necessário.

As questões chave delineadas na primeira revisão foram usadas como ponto de partida para coligir e levantar dados sobre a informação nacional no domínio da transição, a qual está actualmente disponível na base de dados da Agência Europeia. Os profissionais dos 16 países envolvidos nas reflexões sobre transição consideraram que as oito áreas apresentadas no capítulo anterior eram ainda problemáticas. Dito isto, os representantes de todos os países referiram que se verificaram alguns progressos no que respeita à melhoria das situações de emprego, aos índices de qualificação e às oportunidades para alunos com necessidades especiais. Estes progressos referem-se, normalmente, a situações pontuais em que foram implementados projectos locais para ultrapassar dificuldades existentes.

No âmbito deste projecto da Agência Europeia foram organizados vários intercâmbios entre profissionais dos diferentes países, durante

os quais os profissionais discutiram as suas práticas do dia a dia. Em resultado desses intercâmbios conclui-se que seis áreas requeriam uma análise mais aprofundada. Essas áreas são listadas e sumariamente explicadas a seguir:

- O envolvimento do aluno no processo de transição: como pode ser organizado, de forma a colocar o aluno no centro do processo? Isto inclui questões relacionadas com:
    a) Orientação e avaliação,
    b) Implementação de Programas Educativos Individuais,
    c) Envolvimento das famílias.

- Modelos de transição: tipos de modelos usados em diferentes países para a implementação da transição da escola para o emprego. As questões chave incluem:
    a) Estratégias desenvolvidas e implementadas para formar os alunos em situações reais de emprego,
    b) Estratégias implementadas para estabelecer contacto com empregadores e empresas,
    c) Especial enfoque no "sistema dual": formação teórica combinada com formação prática nos locais de trabalho.

- Acreditação: tipos de qualificações e certificados concedidos aos alunos. As principais questões relacionam-se com:
    a) O conteúdo e valor das qualificações e certificados; o tipo de resposta às exigências académicas e de emprego,
    b) O papel das qualificações "intermédias",
    c) O reconhecimento dos certificados (diz respeito especialmente a alunos com dificuldades de aprendizagem moderadas e severas).

- Apoio: tipo de medidas de apoio existentes na transição da escola para o trabalho. As discussões debruçaram-se sobre:
    a) Objectivos e papel das diferentes medidas de apoio,
    b) Identificação das sobreposições e duplicações.

- Trabalho em rede: tipos de serviços envolvidos para além da educação, tipos de relacionamento entre esses serviços e a eficácia da cooperação. Medidas políticas e práticas: tipos de medidas "facilitadoras" existentes nos países e grau da sua implementação. As discussões debruçaram-se sobre:
    a) Impacto de medidas como o sistema de cotas no emprego das pessoas com deficiência,
    b) Razões que estão na base do limitado impacto destas medidas em alguns países,
    c) Medidas sociais que podem, actualmente, reforçar a discriminação.

Estas questões constituíram as bases dos debates dos grupos a partir dos quais foram definidos aspectos gerais e factores chave que serão apresentados no próximo capítulo e ilustrados com exemplos de práticas facultadas pelos países.

4 Aspectos e factores relevantes

Este capítulo descreve os aspectos chave a considerar na transição que emergiram dos resultados do trabalho desenvolvido pelos diferentes profissionais participantes no projecto. As discussões basearam-se nas seis áreas descritas nos capítulos anteriores: 1) envolvimento dos alunos no processo de transição; 2) modelos de transição; 3) acreditação; 4) medidas de apoio; 5) trabalho em rede; 6) medidas políticas e práticas.

Os resultados mostraram que a transição para o emprego é um processo complexo e que deve ser prestada uma atenção especial a determinados aspectos específicos deste processo:

a) A existência e a implementação de medidas políticas e práticas;
b) A participação dos alunos e o respeito pelas suas escolhas pessoais;
c) O desenvolvimento de um programa educativo individual adequado;
d) O envolvimento e a cooperação entre todos os elementos envolvidos: família, profissionais e serviços;
e) A necessidade de uma forte ligação entre os serviços da educação e do emprego.

No cpontoseguinte será apresentado cada um destes aspectos com uma pequena definição e uma identificação dos principais factores que actuam como barreiras e como facilitadores de um processo de transição bem sucedido. Os factores serão ilustrados com exemplos resultantes das descrições das práticas ou dos debates entre os profissionais. Os exemplos (em itálico) apenas são referenciados. Para uma informação mais detalhada os leitores podem consultar a

Base de Dados online da Agência Europeia **(www.european-agency.org)**, as Práticas, as Publicações Oficiais e as secções com as Visões Gerais dos Países.

4.1 Existência e Implementação de Medidas de Políticas e Práticas

A legislação, orientadora das medidas políticas e práticas, é absolutamente necessária para apoiar a implementação de um processo de transição bem sucedido e para proteger os direitos dos jovens de forma a que se tornem membros de pleno direito da sociedade. Os Governos proporcionam e oferecem diferentes possibilidades, mas a implementação da legislação é, muitas vezes, difícil.

Barreiras:

- Falta de coordenação: diferentes sectores tentam, individualmente, implementar medidas que embora positivas entram em conflito com as medidas políticas ou práticas de outros sectores.

- Políticas passivas: algumas medidas sociais (como a atribuição prematura de medidas segurança social ou de outros benefícios) podem limitar as iniciativas a favor da autonomia e do emprego. É necessário usar todos os meios possíveis de forma a encontrar um trabalho antes da oferta de subsídios como solução fácil.

Factores facilitadores:

- Implementação de políticas legislativas flexíveis: em alguns países a legislação é flexível e proporciona várias possibilidades no domínio da transição. Contudo, a legislação necessita de ser implementada através de acções e medidas concretas (ver o Plano de Transição na prática do Reino Unido, UK1 Região Este de Inglaterra).

- Medidas flexíveis: há necessidade de flexibilizar as medidas relacionadas com os benefícios que são relevantes para a situação real – possibilidades e exigências – de cada pessoa. Os direitos e as oportunidades não podem ser usados indistintamente a favor das ou contra as pessoas com deficiências (ver secção das Publicações Oficiais, Políticas Activas de Emprego e Integração Laboral das Pessoas com Deficiência)

- Regulamentações nacionais: é preferível estabelecer regras obrigatórias que orientem a preparação de planos de transição para todos os jovens, em vez de confiar em iniciativas locais ou de escola (ver secção da Visão Global do Países, França)

- Projectos locais: o apoio a projectos locais parece atingir melhores resultados do que as iniciativas nacionais dirigidas por uma política a nível Nacional visto que os projectos locais são menos constrangidos pelos serviços que definem as políticas e estão mais próximos das realidades práticas das situações individuais (ver secção da Visão Global do Países, Suécia)

- Informação aos empregadores: os empregadores necessitam de ser informados sobre a legislação existente e sobre as medidas de política – e os possíveis benefícios que dela podem colher – de forma a aumentarem e a melhorarem o seu próprio envolvimento (ver secção da Visão Global do Países, Suécia).

- Organizações de voluntários: as organizações de voluntários que trabalham com e para as pessoas com deficiência desempenham um papel importante na promoção dos seus interesses junto dos legisladores. Deve ser evitado que alguns grupos de jovens corram o risco de exclusão sem que ninguém exerça influência por eles.(ver Secção Práticas, Itália, IT2, La Lega Del Filo D'Oro).

4.2 Participação do Aluno e Respeito pelas suas Escolhas Pessoais

A participação implica que o aluno, a sua família e os profissionais trabalhem juntos para construir o programa educativo individual. Isto envolverá, como parte do processo, negociar um programa que respeite as escolhas pessoais dos alunos e que lhe abra, em vez de fechar, possibilidades. O aluno e sua família necessitam de sentir que são uma parte do planeamento do processo de transição

Barreiras:

- Superproteção: é um dos elementos mais negativos. Está relacionada com todas as pessoas com necessidades especiais mas, mais especificamente, com as pessoas com dificuldades na aprendizagem. A superproteção é aqui referida relativamente aos profissionais e às famílias dos alunos. Devido a esta superproteção as escolhas pessoais dos alunos tornam-se mais limitadas.

Factores facilitadores:

- As aspirações e os desejos dos jovens: o planeamento da transição deverá ter como ponto de partida as aspirações pessoais do jovem e as suas necessidades as quais deverão constituir as bases para os planos de transição subsequentes que devem incluir a renegociação e o repensar os objectivos que foram irrealistas (ver secção Práticas, Noruega, NO2, Erik).

- O envolvimento dos alunos e dos pais: as reuniões formais com os técnicos devem ser conduzidas de forma a assegurar-se que as contribuições dos alunos e das famílias são escutadas e respeitadas. Os jovens e suas famílias também podem ser apoiados para desenvolverem um plano para o futuro através de círculos de apoio. Isto é feito através de grupos da comunidade constituídos por membros da família, por amigos e também por profissionais e liderado por um facilitador com formação e competências para o efeito. O grupo pode reunir-se regularmente na casa da pessoa com deficiência. Uma vez elaborado o plano, o jovem e os seus pais podem apresentá-lo

nas reuniões formais na escola ou noutro local. Por vezes, estes círculos podem ajudar o jovem a conseguir encontrar um trabalho. (ver secção de Práticas, Áustria, ATB, Spagat)

- Estratégias educacionais claras: devem ser desenvolvidas pela escola de forma a assegurar a participação do aluno. O programa educativo individual precisa de ser construído e os seus conteúdos proporcionados. É ainda necessário planear um acompanhamento mantendo, deste modo, os alunos activamente envolvidos e estimulando-os a tomar decisões sobre desenvolvimentos futuros e sobre a avaliação (podem ser encontrados exemplos em cada um dos itens da secção Práticas)

- Perfil de competências: as capacidades dos alunos necessitam de ser bem documentadas o que implica o envolvimento dos próprios alunos na identificação das suas competências que devem estar relacionadas com as suas potencialidades. Os alunos devem ter o maior número possível de oportunidades no acesso a experiências práticas em diferentes campos profissionais de forma a melhor conhecer as suas competências e capacidades. Instrumentos objectivos de avaliação podem ajudar a orientar esta questão (ver secção de Práticas, Espanha, ES1, Urruti).

- Opções abertas e informação clara: os alunos estão mais directamente preocupados com questões importantes do que com as relacionadas com a escola ou com a educação e formação: casa oportunidades sociais e de lazer, emprego, benefícios sociais e fontes de apoio e de educação contínua precisam de ser proporcionadas. A informação necessita de ser prestada de forma clara e coordenada de modo a que os alunos, bem como suas famílias, façam escolhas sobre a sua vida futura e sobre quaisquer outras questões que os preocupem.

4.3 Desenvolvimento de um Programa Educativo Individual Adequado

É necessário organizar um programa educativo individual, em colaboração com o aluno e com os seus pais, focalizado não só no progresso do aluno, mas também nas mudanças a introduzir na sua experiência escolar. Os países referiram a distinção entre um programa educativo individual, que é mais abrangente e educacionalmente orientado e o plano de transição – mais centrado nos conteúdos da transição relacionados com a vida adulta e o emprego. Ambos precisam de estar inter-relacionados.

Barreiras:

- Conteúdo: Os programas educativos individuais são essencialmente de orientação académica. Os aspectos pessoais, ainda que mencionados, não parecem assumir um papel significativo.

- Acreditação: em muitos casos, não são concedidos aos alunos certificados oficiais o que os coloca numa situação de desigualdade de oportunidades. Há contradições evidentes entre as qualificações obtidas e os certificados concedidos, o que constitui um obstáculo à obtenção de um emprego com igual salário ao dos outros empregados. As qualificações são essencialmente baseadas numa avaliação das competências e das atitudes práticas, gerais e sociais, que nem sempre correspondem aquilo que é esperado em termos de resultados depois da obtenção um certificado formal.

Factores facilitadores:

- Plano Individual de Transição: deve fazer parte integrante do programa educativo individual e de ser baseado na motivação e nos desejos do aluno. Deve ainda incuir:

- Competências – gerais, específicas ou individuais – a adquirir,
- Qualificações a obter,
- Possibilidades de trabalho e perspectivas a considerar.

O plano de transição necessita de ser constantemente revisto:

O plano de transição deve assegurar o envolvimento de todos e de clarificar as suas responsabilidades. Deve proporcionar:

- Uma análise clara das possibilidades do aluno e um consequente plano de carreira,
- A preparação para uma experiência real de trabalho e
- Um acompanhamento no local de trabalho.

O planeamento da transição deve ser revisto em momentos previamente definidos e alterado de acordo com as necessidades e com o desenvolvimento do aluno (ver secção de Práticas, Portugal, PO3, Escola EB23 de Carteado Mena)

Avaliação Regular: os programas educativos individuais necessitam de ser regularmente avaliados: a auto-avaliação pelo aluno, de forma a assegurar-se que os alunos estão no centro do processo de transição, e também a avaliação pelos profissionais envolvidos. Todos os resultados desta revisão devem ser registados por escrito. (ver secção Práticas, Finlândia, F12, Kurikka)

- Abordagem multidisciplinar: o desenvolvimento de um programa educativo individual é o resultado do trabalho em equipa de todas as partes envolvidas (ver secção Práticas, Alemanha, DE4, AVJ).

- Desenvolvimento de um *portfolio*: o plano individual de transição necessita, para funcionar como portfolio, d ser gerido pelo aluno, de conter todas as propostas, modificações e resultados. Também deve reflectir as áreas fortes e as necessidades do aluno. Necessita de ser compilado pelas escolas, famílias ou empresas (ver secção Práticas, Bélgica (Francófona), BF1, Amay)

- Certificados: têm de reflectir os resultados e as qualificações dos alunos e deve ter um reconhecimento que permita aos alunos moverem-se para outros empregos ou locais de trabalho. Nem todos os empregos necessitam de um certificado formal; um sistema de formação por módulos aprovado pelos empregadores parece proporcionar uma boa solução (ver secção Práticas, Holanda, NL1, NPO)

- Iguais oportunidades: o plano individual de transição necessita de assegurar iguais oportunidades independentemente de qualquer diferença de sexo, cultura ou área geográfica (ver secção Práticas, Finlândia, F13, Escola de Culinária, Moda e Beleza da Cidade de Helsinquia)

4.4 Envolvimento Cooperação entre todos os Profissionais Envolvidos

A cooperação entre todas as partes envolvidas – família, escolas, empregadores, sindicatos, serviços de apoio, escolas vocacionais – é de grande importância. O seu papel e envolvimento varia de acordo com a fase da vida do aluno.

Barreiras:

- Falta de formação: os diferentes intervenientes não estão preparados para a cooperação e partilha;

- Falta de regras claras: embora haja esforços em alguns países, os serviços parecem hesitar em tomar iniciativas; faltam regras claras e, como resultado, as redes funcionam ineficazmente.

- Falta de comunicação: o envolvimento dos pais, em alguns casos, pode ser entendido como problemático uma vez que as suas expectativas diferem das expectativas da escola. É necessário definir formas eficazes de partilhar a informação e de comunicar.

- Falta de uma linguagem comum: os diferentes serviços usam termos e definições diferentes para definir quem tem qualificação para o apoio durante o processo de transição.(different services use different terms and definitions to define who qualifies for support during the transition process).

Factores facilitadores:

- Existência de uma rede de apoio: que assegura a cooperação entre todos, organizações e serviços envolvidos – independentemente do local onde estejam colocados – e em que um dos serviços envolvidos aceita um claro papel de coordenação (ver secção Práticas, Áustria, AT1, A rede Social)

- Definição de tarefas: necessita de ser discutida e garantida uma clara definição das tarefas de cada pessoa ou serviço envolvido. Contudo, esta definição necessita de estar ligada à flexibilidade das iniciativas que iniciam e/ou coordenam as redes. Qualquer tipo de apoio partilhado também necessita de ser acordado e bem estabelecido (ver secção Práticas, Bélgica (Flandres), BNL1, Gemeentelijk Buso).

- Reforçar os Serviços de Orientação Vocacional: o papel e os recursos ao dispor destes serviços necessitam de ser reforçadas. O papel destes serviços deve estar mais focalizado nos problemas dos alunos do que nos das empresas. Também devem aconselhar as famílias sobre os benefícios sociais ou sobre outros assunto que as preocupam (ver secção Práticas, Áustria, AT2, Alpha Nova Compass)

- Formação complementar: as diferentes partes envolvidas necessitam de ser preparadas para uma futura cooperação e partilha de responsabilidades (exemplos podem ser encontrados em qualquer dos itens listados na secção Práticas).

- Envolvimento dos empregadores e organizações de emprego: empregadores e sindicatos necessitam de ser mais activos e mais presentes nesta cooperação, de forma a assegurarem melhores oportunidades de emprego para os jovens (ver secção Práticas, Alemanha, DE2, Berufsausbildungswerk Mittelfranken).

4.5 Relacionamento entre a Escola e o Mercado de Trabalho

Os alunos necessitam de experienciar condições de trabalho reais. O principal objectivo é promover a auto-confiança e a autonomia, verificar as reais expectativas dos alunos e assegurar futuros empregos. Os especialistas sugeriram que a formação prática em empresas durante o tempo escolar é a melhor opção pois permite aos alunos um real contacto com as empresas e com o mercado de trabalho. Também ajuda os alunos a tomar decisões sobre as possibilidades existentes no mercado de trabalho.

As escolas e o mercado de trabalho têm de aumentar a cooperação entre si. No que respeita às escolas, elas necessitam de acompanhar os desenvolvimentos e as mudanças ocorridas no mercado de trabalho.

Barreiras:

- Sistemas fechados: as escolas e as empresas pertencem a "mundos" diferentes, usam linguagens e métodos de trabalho diferentes e têm objectivos diferentes. Ambos necessitam de se conhecer melhor, partilhando preocupações, respeitando e compreendendo as diferenças que têm na prossecução dos seus objectivos comuns, i.e., benefícios mútuos.

- A educação escolar pré-determina as possibilidades pós-escolares: por vezes parece que a educação escolar prepara os alunos, essencialmente, para um simples via: muitas vezes o emprego protegido. As opções pré-determinadas actuam como barreiras ao desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos. Neste sentido, as escolas vocacionais muitas vezes impedem o acesso dos alunos com necessidades educativas especiais porque os seus programas não são adaptados ou individualizados.

Factores facilitadores:

- Construir redes: para melhorar as ligações entre os dois sectores, uma opção eficaz poderá ser construir redes. Estas redes podem ser sociais ou profissionais, incluindo as organizações de pais (ver secção Práticas, França, FR1, DJINH, Dispositif Jeunes Insertion Handicap).

- Definir medidas criativas: com o objectivo de encontrar caminhos e estratégias para ultrapassar as atitudes negativas no mercado de trabalho. As escolas devem estabelecer contactos com empresas e mostrar-lhes como algumas escolas têm procedido para integrar alunos com deficiência (ver secção Práticas, Portugal, PO1, Projecto PROACT, Escola Básica 2/3 de S. Pedro do Sul).

- Aumentar o sistema dual: o princípio de combinar a teoria na escola com a prática nas empresas (sistema dual) parece ser eficaz e necessita de ser implementado para todos os alunos. (exemplos podem ser encontrados em cada um dos itens na secção Práticas).

- Organização flexível e medidas de formação: por exemplo instituir anos preparatórios antes de proceder à formação durante o emprego, instituir uma formação vocacional extra antes de procurar um emprego, estender a formação vocacional durante tanto tempo quanto o necessário, facultar formação vocacional em diferentes módulos, facultar 6 meses de estágio a todos os alunos como parte integrante dos seus três anos de formação vocacional (exemplos podem ser encontrados em cada um dos itens listados na secção Práticas, especificamente, ver Alemanha, DE3, BO10 - Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft).

- Melhorar a comunicação dentro do sector: abrir a escola ao sector do emprego trazendo pessoas do Mercado de Trabalho à escola para falar com os alunos e profissionais acerca das possibilidades de emprego (ver secção Práticas, Noruega, NO3, Hordalandsmodellen).

- Base de dados de emprego: uma base de dados com ofertas de emprego parece ajudar os alunos a fazer escolhas (ver Aetat Service nas Práticas Norueguesas NO3 Hordalandsmodellen).

- Acompanhamento: as escolas precisam de acompanhar os alunos, pelo menos uma vez, quando entram na vida de trabalho para manter contacto com o que estão a fazer. O acompanhamento pode ser usado como uma espécie de instrumento de avaliação que fornece às escolas e às redes a informação necessária para fazer ajustamentos e/ou adaptações nos seus programas. A avaliação dos resultados alcançados pelos alunos e a qualidade do trabalho desenvolvido pode influenciar a decisão do empregador sobre o manter ou o aumentar o número de postos de trabalho na empresa (efeito multiplicador) (ver secção Práticas, Holanda, NL1, NPO – Um Emprego para cada Aluno).

- Medidas de apoio: são necessárias recursos pessoais e materiais, financeiros e técnicos para apoiar não só as empresas mas também os empregadores (ver secção Práticas, Grécia, EL1, Margarita).

4.6 A Transição para o Emprego é Parte de um Longo Processo

Os indivíduos enfrentam diferentes transições durante as suas vidas. A transição da escola para o emprego é um desses períodos críticos: a preparação dos jovens para a entrada na vida económica e adulta. É parte de um complexo processo que precisa de ser organizado de uma forma simples, clara e transparente de modo a permitir aos alunos progredir da educação para o emprego identificando e ultrapassando as barreiras ou dificuldades que possam encontrar.

Barreiras:

- Estruturas rígidas e/ou procedimentos do sistema educativo: os procedimentos rígidos de avaliação, a deficiente coordenação entre escolas e, mais tarde, com o emprego impede um bom processo de transição.

- Barreiras estruturais: as diferente estruturas de financiamento e administrativas do sistema educativo e a competição e a falta de cooperação entre serviços constituem, muitas vezes, fontes de dificuldade.

- Barreiras legais: os diferentes sistemas legislativos na educação ou a legislação contraditória que orienta diferentes serviços, também são impeditivas um processo de transição bem sucedido.

Factores facilitadores:

- Processo Precoce: as escolas necessitam de começar tão precocemente quanto possível a preparar os alunos para a transição para a vida adulta, incluindo para o emprego. Este processo não pode ser iniciado no final da escolaridade obrigatória (ver secção Práticas, Suécia, SE1, The Employability Institute).

- Orientação adequada: durante o processo de transição, deve ser assegurado um programa de orientação adequado (exemplos podem ser encontrados em cada um dos item listados na secção Práticas).

- Apoio flexível: o apoio ao aluno necessita de ser suficientemente flexível para responder às circunstâncias e necessidades individuais e para se estender para além da fase da vida escolar (ver secção Práticas, Reino Unido, UK2, Oaklands College).

- Uma pessoa de referência: um profissional específico deve ter a responsabilidade e deve actuar como referência e apoio durante o processo de transição durante o maior período de tempo possível. Deve ser um profissional da escola e tem de ser um membro chave da equipa que desenvolve o plano de transição (ver secção Práticas, Luxemburgo, LU2, LTC - Lycée Technique du Centre).

- Acompanhamento: de forma a garantir um processo de transição bem sucedido é necessário assegurar um acompanhamento dos alunos após abandonarem a escola (ver secção Práticas, Holanda, NL2, NW-Veluwe).

Embora os diferentes factores realçados neste relatório estejam aqui listados como factores separados, na realidade não é assim que acontece. Estes factores estão muito inter-ligados e, por vezes, é difícil analisar um sem considerar os outros.

Em geral, podem ser descritos como factores *simples* e *complexos*. Os factores *simples* são aqueles que são claramente definidos sem hipótese de confusão quando usados para descrever uma situação. Este é o caso, por exemplo, do termo iguais oportunidades quando usado como uma condição a ser assegurada durante a transição.

A maioria dos factores são *complexos*. Dentro destes, podem ainda ser identificados dois tipos: *reversível* – por exemplo quando uma situação positiva pode passar a negativa e vice-versa – e factores *combinados* – quando dois factores raramente podem ser dissociados. “Medidas flexíveis” é um exemplo de um factor *irreversível*, uma vez que exprime uma situação positiva que facilmente pode passar a negativa se, por exemplo, não existe flexibilidade ou se a flexibilidade é mal usada. O plano de transição individual é um bom exemplo de um factor *combinado*, uma vez que não pode ser dissociado de outros factores, tais como a “avaliação regular”.

5 Sumário dos resultados

Este relatório tentou tratar três áreas:

1) Principais problemas enfrentados pelos alunos com necessidades especiais, suas famílias e profissionais na transição da escola para o emprego. Esta questão foi abordada através de uma análise da documentação existente aos níveis Europeu e Internacional. Os problemas levantados pelos sectores da educação e do emprego são bastante consistentes e inter-relacionados. As principais questões-problema identificadas pelos dois sectores recaem sobre:

- Como reduzir ou prevenir o elevado número de jovens que abandona a escola e que estão desempregados;
- Como aumentar o acesso a uma educação e formação de qualidade;
- Como proporcionar as qualificações correctas que correspondam às capacidades dos jovens e lhes permitam enfrentar adequadamente a vida adulta e de trabalho;
- Como estimular o contacto e o entendimento mútuo entre os sectores da educação e do emprego.

1) Aspectos chave que necessitam de ser considerados na transição, tendo em atenção os problemas existentes. Esta área foi investigada através dos debates e da análise da documentação cedida pelos diferentes profissionais dos 16 países envolvidos no projecto. Emergiram seis aspectos chave relacionados com o conceito de transição:

a) A Transição é um processo que deve ser apoiado pela existência e implementação de legislação e por medidas de política.
b) A Transição necessita de garantir a participação do aluno e de

respeitar as suas escolhas pessoais. O aluno, a sua família e os profissionais devem trabalhar em conjunto na formalização de um plano individual.

c) A Transição necessita da implementação de um plano educativo individual focalizado no progresso do aluno e em quaisquer mudanças a introduzir na situação escolar.
d) A Transição deve ser baseada no envolvimento e na cooperação de todas as partes envolvidas.
e) A Transição requer uma estreita colaboração entre escolas e mercado de trabalho, de forma a que o aluno experimente condições reais de trabalho.
f) A Transição é parte de um longo e complexo processo de preparação do aluno para entrar na vida económica e adulta.

3) Principais factores que parecem facilitar ou prevenir a implementação, a nível prático, de um processo de transição bem sucedido. Estes factores foram identificados a partir de práticas locais seleccionadas pelos diferentes profissionais. As situações genuínas de transição deixam sobressair um conjunto de factores que facilitam uma mais detalhada descrição dos seis aspectos acima referidos. Estes factores parecem actuar tanto como barreiras como factores facilitadores de um processo de transição bem sucedido. A descrição dos factores mostra que alguns deles correspondem a situações factuais e simples – factores *simples*. A maioria corresponde a situações complexas e inter-relacionadas – factores *complexos*.

A análise das três áreas listadas acima resultou na identificação das recomendações para o futura da transição. Estas são apresentadas no capítulo seguinte. São dirigidas aos legisladores e profissionais e têm por objectivo facultar orientação sobre como melhorar o desenvolvimento e a implementação do processo de transição.

6 Recomdações

As recomendações apresentadas a seguir dirigem-se a legisladores e a profissionais. São recomendações a nível político, directrizes a implementar pelos países aos níveis nacional, regional e local.

As recomendações têm por base os aspectos e os factores listados nos capítulos anteriores e tentam realçar as acções práticas a implementar para facilitar a transição da escola para o emprego dos jovens com deficiência.

Existência e implementação de Medidas Políticas e Práticas

Recomendações a nível político

Os legisladores devem: (policy maker)

- Promover e/ou favorecer políticas coordenadas entre serviços, evitando a criação de nova legislação que constitua uma contradição ou uma sobreposição da legislação existente.
- Assegurar medidas concretas para a efectiva implementação da legislação existente, de forma a evitar diferenças e/ou discriminação como resultado de desequilíbrios nos recursos humanos e técnicos.
- Consultar sistematicamente, tomar em consideração e respeitar as opiniões expressas pelas organizações voluntárias que trabalham com e para as pessoas com deficiências.
- Procurar e promover políticas activas, de forma a reforçar o emprego e a autonomia pessoal.
- Assegurar um controlo mais focalizado e uma avaliação de todas as medidas “facilitadoras” a favor das pessoas com deficiência, como o sistema de cotas, os benefícios fiscais, etc. e assegurar um eficaz funcionamento dos serviços aos níveis nacional, regional e local.

- Assegurar a disponibilização da informação sobre medidas legais e políticas dirigidas a empregadores.
- Assegurar a criação de redes locais, que envolvam todos os parceiros, de forma a implementar a política nacional.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Ter a informação, as estratégias e as competências necessárias, de forma a implementarem a legislação existente e a terem a certeza de que existe uma metodologia adequada para a aplicar.
- Avaliar regularmente os projectos inovadores locais e disseminar os seus resultados de forma a atingir o efeito *facilitador*.
- Criar uma rede local na qual todos os parceiros (serviços de emprego, sociais, educacionais e famílias) estejam representadas, de forma a discutir, planear e implementar a política nacional.
- Possuir métodos adequados para comunicar as suas necessidades aos administradores sempre que sejam implementadas novas medidas.

Participação do Aluno, Respeito pelas Escolhas Pessoais dos Alunos

Recomendações a nível político:

Os legisladores devem:

- Facultar os recursos necessários (tempo e orçamento) às escolas, de forma a desenvolverem o trabalho com o aluno e sua família.
- Assegurar que os recursos estão a ser utilizados eficazmente, de forma a garantir que esta tarefa colaborativa é atingida.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Ter e despender o tempo necessário com o aluno e suas famílias, de forma a melhor poderem compreender os seus desejos e necessidades.

- Redigir o plano de transição, o mais cedo possível, aberto ao aluno, à sua família e aos profissionais envolvidos em fases ulteriores, dentro e fora da escola.
- Modificar e adaptar o plano de transição, sempre que seja necessário em cooperação com o aluno.
- Encorajar o aluno, o mais possível, a descobrir as seus próprias capacidades e competências.
- Dotar o aluno e sua família com toda a informação de que necessitam, ou encaminhá-los para os serviços competentes.
- Assegurar que o programa educativo individual e o plano de transição tenham uma formato acessível ao aluno com, por exemplo, limitadas capacidades de leitura.

Desenvolvimento de um Programa Educativo Individual Adequado

Recomendações a nível político

Os legisladores devem:

- Dotar as escolas com os recursos necessários que garantam o desenvolvimento dos programas educativos individuais. Em particular, os professores devem ter o tempo necessário e receber orientação para as suas tarefas.
- Assegurar que o plano de transição esteja incluído no programa educativo individual.
- Estabelecer parâmetros de qualidade para os programas educativos individuais.
- Assegurar que as qualificações obtidas pelos alunos estão reflectidas nos certificados que eles obtêm e que é evitada qualquer situação discriminatória.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Assegurar que o aluno está no centro do processo do desenvolvimento do programa educativo individual e do plano de transição.
- Receber a ajuda necessária de forma a desenvolverem um programa educativo individual baseado em trabalho de equipa.

- Assegurar que o programa educativo individual é regularmente avaliado pelo aluno, pela família e também pelos profissionais das escolas e de fora delas usando um formulário escrito.
- Desenvolver, desde o início, um "portfolio" ou instrumento equivalente, de forma a guardar num único lugar fixo o programa educativo individual e o registo de todas as alterações introduzidas.
- O portfolio deve incluir uma avaliação das atitudes, conhecimentos, experiências e principais competências do aluno (académicas, práticas, vida diária, lazer, auto-determinação e comunicação).

Envolvimento Directo e Cooperação de todas as Partes Envolvidas

Recomendações a nível político

Os legisladores devem:

- Assegurar medidas práticas para a cooperação entre serviços, bem como assegurar um acompanhamento desta cooperação.
- Estabelecer responsabilidades claras a serem partilhadas entre os serviços, de forma a assegurar uma coordenação eficaz.
- Assegurar uma avaliação da coordenação e da distribuição das responsabilidades, de forma a introduzir quaisquer mudanças necessárias.
- Assegurar que todos os serviços cumprem as suas obrigações e participam na tarefa de coordenação.
- Motivar empregadores e sindicatos através de medidas específicas em que estejam directamente envolvidos.
- Os legisladores devem encorajar a cooperação e a coordenação entre todos os departamentos envolvidos a nível nacional.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Ter uma rede de apoio eficaz para a qual os profissionais podem dirigir os seus pedidos de apoio e de informação.
- Ter reconhecimento oficial (em termos de orçamento ou pelo menos em termos de tempo) para as tarefas de coordenação

requeridas por outros serviços.

- Receber formação suficiente, de forma a definir melhor as tarefas de coordenação e a aprender como partilhar responsabilidades.

Relacionamento entre a Escola e o Mercado de Trabalho

Recomendações a nível político

Os legisladores devem:

- Assegurar que todos os jovens experienciam condições reais de trabalho.
- Garantir o acesso dos alunos a alguns tipos de formação prática, respeitando as diferentes necessidades que possam ter.
- Organizar medidas de formação flexíveis, por exemplo, criando períodos preparatórios antes da formação no emprego.
- Promover incentivos formais e informais para empresas (ex. reduções fiscais, reconhecimento social, etc.) encorajando-as a proporcionar lugares de estágio para jovens.
- Enfatizar e demonstrar os múltiplos benefícios possíveis, através de exemplos de boas práticas.
- Envolver os empregadores nestes tipos de iniciativas, em cooperação com os serviços de emprego, através de campanhas de informação, redes de empregadores e sindicatos.
- Reconhecer a necessidade de cooperação formal entre os serviços de educação e de emprego.
- Proporcionar recursos para o contínuo desenvolvimento profissional dos professores.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Estar abertos e bem informados acerca das possibilidades do mercado de trabalho.
- Ter tempo para visitar empresas, para organizar reuniões com elas e com outros serviços do sector empregador, facultar os meios para períodos de formação em empresa por parte dos professores, de forma a colocá-los em contacto com a prática diária.

- Aproveitar as competências disponíveis na escola para estabelecer contactos e programas de acção com empresas.
- Convidar profissionais do sector do emprego para contextos educativos, de forma a contactarem com os alunos e com a equipa de profissionais.
- Assegurar o acompanhamento dos alunos depois de abandonarem a escola.

A Transição para o Emprego é Parte de um Longo Processo

Recomendações a nível político

Os legisladores devem:

- Pôr em prática todas as medidas necessárias de forma a assegurar um processo de transição com sucesso, identificando e resolvendo barreiras ou dificuldades deste processo.
- Evitar procedimentos educacionais rígidos (p.e. avaliação).
- Facilitar a cooperação entre e dentro dos serviços e reconhecer o tempo gasto pelos profissionais em tarefas de cooperação e de coordenação.
- Assegurar o desenvolvimento de planos de transição bastante cedo na vida escolar do aluno e não somente no fim da escolaridade obrigatória.
- Reconhecer a necessidade de um profissional específico para funcionar como um *"advogado"* ou uma referência pessoal para o aluno no seu processo de transição.

Recomendações a nível prático

Os profissionais devem:

- Usar meios eficazes, de forma a facilitar este processo (p.e. orientação adequada, apoio flexível, boa coordenação, etc.); o tempo gasto nestas obrigações necessita de ser oficialmente formalizado e reconhecido.

Os profissionais, os legisladores e os representantes dos empregadores e dos sindicatos envolvidos neste projecto concluíram que a implementação das recomendações sugeridas melhoram, indubitavelmente, o processo de transição e minimizam os problemas

que os alunos, usualmente, enfrentam quando deixam a escola e são confrontados com questões relacionadas com a obtenção de emprego.

7 Referências

Collado, J.C., Villagómez, E (2000) **Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit**. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Relatório realizado em nome da Comissão Europeia,, DG de Emprego.

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) **Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities**. Relatório realizado em nome da Comissão Europeia, , DG de Emprego.

European Agency for Development in Special Needs Education; Editors: Bertrand, L., Pijl, S.J. and Watkins, A. (2000) **The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme,** data appendices. Relatório realizado em nome da Comissão Europeia, , DG de Educação e Cultura.

European Agency for Development in Special Needs Education. Editor: Meijer, C.J.W. (1999) **Financing of Special Needs Education**. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

European Commission: **Joint Employment Report** (1998).

European Commission: **Labour Force Survey** (2000).

European Disability Forum: **The Madrid Declaration** (2002). Brussels. European Disability Forum.

International Labour Office (1998) **Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with Disabilities in four European Countries**. Geneva: ILO.

Lauth, O. et al. (1996) **Socialisation and Preparation for Independent Living, Vocational Training and Education of Disabled Adults**. Programa Helios programme. Relatório realizado em nome da Comissão Europeia, DG de Educação.

OECD (1996) **Employment Outlook**, Paris, OECD.

OECD (1997) **Post-compulsory Education for Disabled People**, Paris, OECD.

Pellisé, C. et al. (1996) **Transition through the Different Levels of Education**. Programa Helios. Relatório realizado em nome da Comissão Europeia, , DG de Educação.

UNESCO (1994) **World Conference on Special Needs Education: Access and Quality**. Salamanca: UNESCO.

Transition from School to Employment Online Database **http://www.european-agency.org**

Parceiros de Trabalho da Agência Europeia e Especialistas em Transição

Alemanha

Ms. Anette HAUSOTTER (WP) *a.hausotter@t-online.de*
Mr. Alexander BÖHM *alexboehm@odn.de*
Mr. Ernst SCHULTE *schulte@rwb-essen.de*

Áustria

Ms. Irene MOSER (WP) *irene.moser@aon.at*
Ms. Claudia NIEDERMAIR *claudia.niedermair@magnet.at*
Ms. Judith PANNOS *judith.pannos@ssr-wien.gv.at*

Bélgica (NL)

Mr. Theo MARDULIER (WP) *theo.mardulier@ond.vlaanderen.be*
Mr. Ludo VLAMINCKX *dbo@vlaanderen.be*
Ms. Maria CREVE *dbo@vlaanderen.be*

Bélgica (FR)

Ms. Thérèse SIMON (WP) *therese.simon@skynet.be*
Ms. Danielle CHOUKART *danielle.choukart@cfwb.be*

Dinamarca

Mr. Poul Erik PAGAARD (WP) *poul.erik.pagaard@uvm.dk*
Mr. Preben SIERSBAEK LARSEN *siersbaek@uvm.dk*

Espanha

Ms. Victoria ALONSO GUTIÉRREZ (WP) *victoria.alonso@educ.mec.es*
Ms. Marisa HORTELANO ORTEGA *marisa.hortelano@wanadoo.es*
Ms. Maria Dolores CEBOLLADA *loguar@teleline.es*

Finlândia

Ms. Minna SAULIO (WP) *minna.saulio@oph.fi*
Mr. Touko HILASVUORI *touko.hilasvuori@minedu.fi*
Ms. Eija EL DAOUK *eija.eldaouk@edu.hel.fi*
Mr. Markku JAHNUKAINEN *markku.jahnukainen@hamk.fi*

França

Mr. Pierre-Henri VINAY (WP)	*cnefei-diradj@education.gouv.fr*
Ms. Nel SAUMONT (WP)	*brex@cnefei.fr*
Ms. Patrice BLOUGORN	*brex@cnefei.fr*

Grécia

Ms. Venetta LAMPROPOULOU (WP)	*v.lampropoulou@upatras.gr*
Ms. Stavroula POLYCHRONOPOULOU	*polychronopoulou@geniki.gr*
Ms. Elene MATHIOPOULOU	*eurydice@ypeth.gr*

Holanda

Mr. Sip Jan PIJL (WP)	*s.j.pijl@ppsw.rug.nl*
Mr. Peter DEN BOER	*pdb@stoas.nl*
Mr. Harrie van den BRAND	*vdbrand@tref.nl*

Islândia

Ms. Bryndis SIGURJÓNSDOTTÍR (WP)	*brysi@ismennt.is*
Ms. Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR	*eyglo.eyjolfsdottir@mrn.stjr.is*

Itália

Ms. Paola TINAGLI (Acting as WP)	*paola.tinagli@istruzione.it*
Ms. Lucia DE ANNA	*Deanna@iusm.it*
Ms. Elisabetta BERNARDINI	*bettabernardini@libero.it*

Luxemburgo

Ms. Jeanne ZETTINGER (WP)	*srea@pt.lu*
Ms. Pia ENGLARO	*srea@pt.lu*
Ms. Monique KRIER	*srea@pt.lu*

Noruega

Ms. Gry HAMMER NEANDER (WP)	*Gry.Hammer.Neander@ls.no*
Ms. Jorun Buli HOLMBERG	*j.b.holmberg@isp.uio.no*
Ms. Gunvor BOLLINGMO	*Gunvor.Bollingmo@hiak.no*

Portugal

Mr. Vitor MORGADO (WP) *vitor.morgado@deb.min-edu.pt*
Mr. João DE LIMA PINHEIRO *np99ma@mail.telepac.pt*

Reino Unido

Ms. Felicity FLETCHER-CAMPBELL (WP) *f.f-campbell@nfer.ac.uk*
Ms. Lesley DEE *ld205@hermes.cam.ac.uk*

Suécia

Ms. Lena THORSSON (WP) *lena.thorsson@sit.se*
Mr. Håkan NORDIN *hdprod@telia.com*
Mr. Leif THORSSON *leif.thorsson@swipnet.se*

European Agency for Development
in Special Needs Education

Durante os últimos dois anos a Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais trabalhou o tema transição da escola para o emprego e os problemas, possibilidades e questões enfrentadas pelos jovens com necessidades educativas especiais em 16 países Europeus.

Este relatório constitui uma síntese do estudo. Proporciona uma visão geral das estratégias e processos aparentemente eficazes e examina os factores que parecem funcionar como facilitadores ou como barreiras de um bom processo de transição. O capítulo final apresenta um conjunto de recomendações dirigidas a legisladores e profissionais.

Informação adicional sobre políticas e práticas bem como visões gerais nacionais, pesquisas, publicações, contactos detalhados e muito mais pode ser encontrada na base de dados online sobre transição na web site da Agência

Europeia: www.european-agency.org