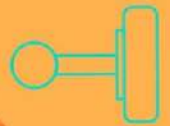




Co-funded by
the European Union



The Gamification
of Employment **II**



Manual



Metodológico



Projeto número: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595





Co-funded by
the European Union



Material elaborado no projeto
"The Gamification of Employment II"



The Gamification of Employment II

Coordenador:
ASPAYM Castilla y León, Espanha



Parceiros
AICSCC - Gamma Institute, Roménia



CEIPES, Itália



Rosto Solidario, Portugal



Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

Universidad Europea Miguel de Cervantes, Espanha





ÍNDICE

1. Descrição do Projeto
2. Descrição dos parceiros
 - a. ASPAYM CyL
 - b. UEMC
 - c. GAMMA
 - d. Rosto Solidário
 - e. CEIPES
3. Descrição dos grupos-alvo
 - a. ASPAYM CyL
 - b. UEMC
 - c. GAMMA
 - d. Rosto Solidário
 - e. CEIPES
4. Gamificação virtual como ferramenta pedagógica
5. Adaptações para jovens com incapacidades
6. Conclusões metodológicas
7. Testemunhos
8. Recomendações
9. Bibliografia





Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Descrição do projeto





Hoje em dia, o mercado de trabalho está em constante mudança. Este é um fenómeno difícil para a maioria dos jovens, que enfrentam sérios problemas para se adaptarem às suas exigências, mas especialmente para os jovens com menos oportunidades.

“The Gamification of Employment II” é a segunda parte de um projeto cofinanciado pela Comissão Europeia nos seus programas Erasmus+ KA2 - Cooperação para a Inovação. Iniciou em 2018 a sua primeira edição e de 2022 a 2024 teve lugar esta segunda parte do projeto, com uma duração de dois anos.

“The Gamification of Employment” foi um projeto onde os jogos de tabuleiro e a metodologia de gamificação foram utilizados para desenvolver nos jovens soft skills e competências exigidas no mercado de trabalho atual. Na primeira parte do projeto, foram criadas e implementadas práticas inovadoras, através da utilização de jogos de tabuleiro em diferentes workshops. Também foram transferidas metodologias de educação não formal, através da criação de um manual que difundiu a gamificação a técnicos de juventude e educadores.

Nesta segunda parte do projeto, a gamificação virtual será a metodologia utilizada. A criação de um ecossistema virtual de aprendizagem inovador é um dos resultados do projeto. Neste caso, as competências relacionadas com ciência da computação e gestão de novas tecnologias serão as adquiridas pelos jovens. Para isso, foi criada uma plataforma virtual, que inclui o conteúdo relacionado com o tema, bem como uma avaliação para cada nível gamificado. Além disso, para a disseminação desta metodologia e conteúdos, e a fim de permitir que os técnicos de juventude e educadores saibam mais sobre a educação não formal, foi criado um manual virtual.



O principal objetivo deste projeto baseia-se na criação de uma parceria para promover a cooperação transnacional no campo do trabalho com a população jovem, a fim de desenvolver, testar e implementar métodos inovadores para promover competências de requalificação e reciclagem nos jovens, que lhes permitam encarar a transformação digital, por meio do desenvolvimento de competências para a ação, resiliência e competências digitais.

Estes métodos destinam-se a melhorar a empregabilidade dos jovens, promovendo as suas competências, capacidades e valores, promovendo na juventude a preparação necessária para enfrentar a transformação social que se aproxima.

Os objetivos específicos incluem a criação de práticas inovadoras no domínio da juventude, através do desenvolvimento de uma metodologia baseada na gamificação virtual, para adquirir competências de requalificação e reciclagem que favoreçam a aquisição de conhecimentos e competências para abordar a transformação digital.

Outro objetivo é aumentar as possibilidades de transferência de metodologias inovadoras entre técnicos de juventude e educadores, através da produção e disseminação dos resultados do projeto, para melhorar a compreensão sobre como desenvolver e aumentar a empregabilidade dos jovens, especialmente aqueles com menos oportunidades, em resposta à nova realidade causada pela crise da Covid-19.

Por fim, pretende-se incentivar o desenvolvimento organizacional de 5 entidades com diversas experiências culturais e organizacionais e fortalecer a sua parceria para a cooperação, desenvolvendo e disseminando a produção de resultados deste projeto criado na área da juventude.



Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Descrição dos parceiros





Co-funded by
the European Union

fundación aspaym castilla y león

A Fundação ASPAYM Castilla y León iniciou a sua intervenção em 2004, doze anos após a fundação da ASPAYM na região de Castilla y León, Espanha.

O seus principais objetivos são promover a autonomia, igualdade de direitos e oportunidades e melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência física, permitindo-lhes uma integração significativa na sociedade. Além disso, a ASPAYM CyL procura ser uma associação líder, fornecendo aos seus grupos alvo as ferramentas necessárias para alcançarem essa missão. Este objetivo é alcançado através da qualidade dos seus programas e atividades, investigação e uso adequado de novas tecnologias.

A ASPAYM CyL tem um departamento de juventude focado em atividades com jovens. Este departamento é um membro ativo do Conselho Regional da Juventude de CyL, e também do Conselho Permanente de Juventude da Província de Valladolid. Também faz parte da rede de pontos de informação para jovens da província de Valladolid, o que faz da ASPAYM a única organização juvenil com um nível de diversidade que permite cumprir todos os seus objetivos.



O departamento de juventude da ASPAYM CyL desenvolve uma infinidade de atividades (advocacia, educação não formal, emprego), contando com anos de experiência e vários prêmios.

O projeto de consciencialização "Ponte en mis zapatos" ("Coloque-se no meu lugar") foi desenvolvido, sendo o principal objetivo a normalização da deficiência nas escolas, centros comunitários, organizações juvenis, etc. Nos últimos anos, a organização tem-se comprometido com o uso da metodologia de gamificação em atividades de educação não formal. Nesse sentido, a ASPAYM CyL desenvolveu jogos de tabuleiro, videojogos, "escape rooms" e manuais baseados nesta metodologia para trabalhar com jovens, sempre de uma perspetiva inclusiva, a fim de garantir a igualdade de acesso dos jovens com deficiência a todos os recursos disponíveis.

Além disso, dentro da ASPAYM existe um projeto chamado JAVACOYA, cuja pretensão passa por fornecer um serviço personalizado aos seus clientes, no sentido de ajudá-los a superar os desafios diários estabelecidos pelo mercado. Além disso, oferece uma ampla gama de recursos orientados para otimizar a sua vida, com uma completa adaptação às suas necessidades, como o design de sites acessíveis, atualização da web ou desenvolvimento de software personalizado.



fundación
aspaym
castilla y león



Universidad Europea Miguel de Cervantes

A **Universidad Europea Miguel de Cervantes** é uma universidade privada, jovem e dinâmica que desenvolve um ensino de qualidade destinado a estudantes e com base num atendimento personalizado, pequenos grupos e estágios em empresas. Da mesma forma, o trabalho de investigação está focado na materialização de avanços científicos, socioeconómicos e ambientais.

Fundada em 2002, a UEMC tem atualmente mais de 4.500 estudantes, 400 professores, investigadores e funcionários de administração e serviços no seu campus em Valladolid, e tem uma oferta formativa de 17 cursos oficiais, 5 de dupla certificação, 5 internacionais, 12 mestrados e numerosos estudos de pós-graduação. Da mesma forma, desenvolve várias atividades de Extensão Universitária (Congressos, Conferências, etc), Formação Complementar e Cursos de Espanhol para Estrangeiros.

A UEMC acompanha os alunos no seu processo de aprendizagem e projetos futuros. Os alunos têm à sua disposição um corpo docente técnico, com um perfil académico e profissional altamente especializado, que trabalha com os métodos mais inovadores para ajudar a maximizar as competências pessoais e técnicas dos alunos. O ensino que os alunos recebem promove as aptidões e valores essenciais para entrarem com sucesso no mercado de trabalho. A sua política educacional está inteiramente estabelecida, nomeadamente os recursos humanos e técnicos, infraestruturas e organização da própria universidade, para que os alunos possam beneficiar dos mais altos padrões educativos.



A UEMC está na vanguarda do desenvolvimento de suporte personalizado eficaz, tutoriais que ajudam a reforçar competências e impulsionar resultados, educação através de modernas tecnologias de informação e comunicação, bem como a oferta de aulas de idiomas para que os estudos dos alunos sejam mais avançados.

Dentro das suas salas de aula, os alunos poderão colocar em prática todo o conhecimento que adquirem, tornando-os conscientes, desde o início do seu percurso académico, das exigências do mundo do trabalho. Isso permite que desenvolvam criatividade, competências de comunicação e espírito empreendedor, elementos chave que fortalecem a sua entrada no mercado de trabalho.

Em última análise, o que define o seu campus e oferta académica online é a qualidade, inovação no processo de ensino e orientação para a empregabilidade de cada um dos alunos. Pretende-se conectar esses três elementos em cada aluno para ajudá-lo na sua jornada de se tornarem profissionais competentes e íntegros, cheios de talento.



Universidad Europea
Miguel de Cervantes





Co-funded by
the European Union



GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare

O objetivo do **Instituto de Pesquisa e Estudo da Consciência Quântica - Gamma Institute** é a promoção, desenvolvimento, investigação e iniciativa em atividades no campo da Psicologia, Psicoterapia e saúde mental, em particular através de programas de formação, workshops, serviços psicológicos e assistência psicológica, aconselhamento, psicoterapia e formação de especialistas. Outro objetivo é facilitar a cooperação entre especialistas romenos dos campos acima mencionados e outros especialistas internacionais da área.

O Gamma Institute tem 3 departamentos:

Gamma Formação - departamento de educação que possui 2 escolas de formação: Escola de Formação Sistêmica (credenciada pela Associação de Psicólogos Romenos) e Escola de Auto Reconstrução (desenvolvimento pessoal para adultos). Em ambas as escolas, a cada semana, os participantes vão experimentando novos instrumentos de desenvolvimento pessoal e formação.

Gamma Clínica de Psicologia - departamento de saúde e intervenção. Tem o Gamma Kids (dirigido a crianças e pais) e o Gamma Academia de Família (serviços de desenvolvimento psicológico e pessoal para toda a família). Neste departamento, existem diferentes serviços psicológicos disponíveis, em sessões individuais, sessões de casal, família ou grupo e workshops sobre temas interessantes.



Co-funded by
the European Union



Gamma Projetos & investigação é o departamento que desenvolve projetos europeus e investigação no campo da Psicologia, com o objetivo de promover a autoconsciência e promover os benefícios do estado mental na qualidade de vida individual e familiar. Além disso, através deste departamento, são feitos intercâmbios de mobilidade e partilha de boas práticas para Psicoterapeutas e estudantes da escola de formação em Psicoterapia Sistémica.



GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare





Co-funded by
the European Union



ROSTO SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

A Rosto Solidário é uma ONGD portuguesa (Organização Não Governamental para o Desenvolvimento), criada em 2007. O trabalho do RS visa promover a cidadania global e a solidariedade, melhorando o desenvolvimento humano e social das comunidades locais. Os princípios fundamentais do RS são a participação cívica, integração social, solidariedade, networking e parceria.

O âmbito de trabalho da organização inclui quatro áreas principais: Cooperação Internacional para o Desenvolvimento, Educação para a Cidadania Global, Voluntariado e Apoio Social e Familiar. A Equidade de Género, os Direitos Humanos e a Inclusão Social são abordados como questões transversais em todos os programas implementados. A Rosto Solidário também adota abordagens de Educação Não Formal para promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida seguindo o Quadro Global de Cidadania.

A RS procura a transformação social, aumentando a consciência crítica das desigualdades existentes, promovendo a participação cívica e o diálogo intercultural, bem como a solidariedade e a ação para o bem comum e a mudança social.



O seu estatuto jurídico de utilidade pública como ONG foi reconhecido pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros em 2008. A RS é membro da Direção da Plataforma Portuguesa de ONGD e está representada no Grupo de Trabalho sobre Educação para o Desenvolvimento e Cidadania Global.

A RS é uma organização acreditada para a receção e envio de voluntários no âmbito de projetos do Serviço Voluntário Europeu desde 2011. Nos últimos dois anos, a RS tem aumentado o seu trabalho com jovens ao nível local, acrescentando a esse nível a perspetiva da compreensão global do mundo, bem como trazendo aos participantes a oportunidade de participação em experiências internacionais de mobilidade de aprendizagem, especialmente alinhadas com o programa Erasmus+.

A nível local, a RS é membro da Rede Social do Concelho de Santa Maria da Feira (rede local de 115 organizações prestadoras de serviços sociais - seguindo as orientações do Plano de Ação Nacional para a Inclusão). Dentro desta rede, a RS foi premiada quatro vezes com o reconhecimento do seu trabalho na promoção do voluntariado e no apoio ao desenvolvimento das comunidades locais.

Ainda ao nível local, a RS sempre trabalhou com escolas, aumentando a consciencialização e formando a comunidade sobre os temas de Direitos Humanos e Cidadania Global, aumentando a consciencialização e trabalhando em conjunto em iniciativas de defesa dentro da Campanha Global pela Educação, por exemplo. A Rostó Solidário tem defendido o Direito à Educação a nível nacional e internacional.





CEIPES

- CENTRO INTERNAZIONALE
- PER LA PROMOZIONE
- DELL'EDUCAZIONE
- E LO SVILUPPO

A CEIPES - Centro Internacional para a promoção da Educação e Desenvolvimento é uma associação global e sem fins lucrativos fundada em Palermo em 2007 e com antenas em 8 outros países europeus.

Considera que a educação e o desenvolvimento são valores fundamentais para alcançar a paz e a dignidade de todos os seres humanos. Cada indivíduo e comunidade têm o potencial de cumprir os seus direitos. A CEIPES atua como facilitador para a ativação da comunidade, por meio de uma abordagem educativa, para criar e transformar energia e recursos. Este processo é necessário para o desenvolvimento individual e social. A missão é promover e apoiar o desenvolvimento sustentável das comunidades locais e o empoderamento dos indivíduos através da educação e formação, direitos humanos e cooperação internacional.

A CEIPES trabalha a nível local, europeu e internacional em sinergia com mais de 100 organizações, organismos e instituições com o objetivo de melhorar as metodologias e tecnologias no domínio da educação, desenvolver estratégias inovadoras e ferramentas participativas no trabalho com jovens e adultos, no campo da educação e investigação através da cooperação local e internacional.

A nível local, a CEIPES coordena a Rede CEIPES, que tem sede na Sicília e conta com mais de 40 membros entre organizações, organismos públicos e privados. O objetivo da rede é promover a cooperação entre as diferentes partes interessadas a nível local e facilitar o acesso a oportunidades europeias, como as mobilidades de aprendizagem e a cooperação europeia.



A nível europeu e internacional a CEIPES tem uma forte cooperação com mais de 50 ONG's, universidades e organismos públicos. O objetivo comum de todos os parceiros é realizar uma mudança positiva, facilitar a coesão social no respeito dos direitos humanos e a participação ativa de todos os indivíduos para a sua plena realização pessoal e coletiva.

A CEIPES tem 4 unidades diferentes que trabalham com diferentes tópicos:

- Inovação em TIC e STEAM
- Sustentabilidade, Meio Ambiente e Mudanças Climáticas
- Arte, Cultura e Criatividade
- Necessidades Educativas Especiais
- Desenvolvimento local e inclusão social
- Educação para os Direitos humanos e sensibilização, advocacia e anti-discriminação
- Saúde, Alimentação, Desporto e Educação ao Ar Livre
- Reforço das capacidades das organizações do terceiro setor, dos institutos de ensino e do setor público

CEIPES ● CENTRO INTERNAZIONALE
● PER LA PROMOZIONE
● DELL'EDUCAZIONE
● E LO SVILUPPO





Co-funded by
the European Union



The Gamification
of Employment **II**

Descrição dos grupos alvo





Co-funded by
the European Union

fundación aspaym castilla y león

ASPAYM Castilla y León é uma organização que trabalha com o objetivo de melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em geral e lesão medular em particular. Atualmente, tem mais de 2000 membros em toda a comunidade e mais de 200 trabalhadores.

Infelizmente, as pessoas com deficiência enfrentam diariamente barreiras de acesso à plena inclusão social (barreiras arquitetónicas, acessibilidade digital, barreiras de emprego...). Estas podem ser analisadas e refletidas em diferentes áreas da pessoa: condição física, bem-estar emocional, relações interpessoais, acesso ao emprego e recursos educacionais e socioculturais.





Educação. O processo de inclusão escolar de pessoas com deficiência está relativamente estagnado. Gradualmente, a incorporação de estudantes com deficiência no sistema educativo convencional está a aproximar-se, mas, no entanto, as medidas não incluem totalmente os jovens com deficiência no sistema escolar convencional.

Emprego. Os jovens com deficiência encontram muitas barreiras para aceder ao mundo do trabalho: falta de oportunidades, saúde ou doença de longo prazo e falta de qualificações ou experiência.

Saúde. Muitos jovens com deficiência têm doenças crónicas, que levam a problemas crónicos de saúde, sejam físicos ou psicológicos.

Relações sociais e familiares. Relações sociais e acesso a atividades socioculturais, lazer e tempo livre são reduzidos, levando a sentimentos de tédio e pobre desenvolvimento pessoal.

Desta forma, e seguindo a proposta principal deste projeto, que trabalha para minimizar os riscos de exclusão social, incluímos no nosso grupo alvo jovens, entre os 16 e 30 anos. Este grupo inclui pessoas com e sem deficiência. Em relação às pessoas com deficiência, existem diferentes tipos, mas a deficiência mais comum e generalizada é física. A maioria dos participantes precisa de uma cadeira de rodas para se poder movimentar. Outros tipos de deficiência que podemos encontrar no grupo são deficiência intelectual e cegueira.



Universidad Europea
Miguel de Cervantes

A **UEMC** ensina em cursos presenciais e online. Os alunos dos cursos presenciais têm uma idade entre 18 e 24 anos, enquanto os alunos dos cursos online têm uma idade que varia entre 18 anos e, em alguns casos, acima dos 50, porque muitos trabalham e escolhem a educação online para conseguirem conciliar o seu trabalho com estudos. Os alunos pertencem a três faculdades: Ciências da Saúde, Ciências Sociais e Escola Politécnica. Há também uma percentagem reduzida de alunos de Mestrado (10%) e estudantes de Doutoramento (<1%).

Os alunos que geralmente participam deste tipo de projetos são estudantes do primeiro e segundo ano das licenciaturas, que costumam ser mais abertos a atividades extra académicas. Como os horários são definidos para que tenham manhãs ou tardes livres, esses alunos têm tempo suficiente disponível para participar em outro tipo de atividades.

A UEMC tem apostado em projetos de inovação educativa desde o ano letivo de 2016-17, o que familiariza os alunos com iniciativas como este projeto.

Depois de terminarem os seus estudos, os alunos costumavam ter dificuldades para encontrar um emprego devido à sua falta de experiência e juventude. Por essa razão, a UEMC coloca um especial ênfase no desenvolvimento de soft skills.



Além de iniciativas de inovação educativa, a UEMC realiza palestras de orientação profissional e possui programas de apoio a alunos com necessidades especiais. Além disso, a UEMC tem um programa para monitorizar a evolução dos alunos, que pode ser solicitado pelos pais ou responsáveis que desejam ser informados da evolução dos seus filhos.





O **Gamma Institute** aplicou as ferramentas desenvolvidas neste projeto ao seguinte grupo alvo:

- Jovens com problemas psicológicos como: baixo nível de autoestima, episódios ansiosos ou depressivos, bullying nas escolas ou em ambientes organizacionais, dificuldades nas transições ao longo da vida (início da vida independente de jovens, divórcio, transição de carreira - profissionalização) etc. Este grupo alvo foi selecionado através do departamento de saúde - Gamma Clínica de Psicologia (clientes em psicoterapia e participantes em eventos)
- Profissionais da área de Educação e Psicologia: pessoas que trabalham com jovens e com pessoas com problemas psicológicos, professores e orientadores escolares/profissionais, Psicoterapeutas sistémicos, Psicólogos Clínicos, etc.
- Futuros profissionais em Psicologia: estudantes de Psicologia (bacharelato e mestrado), que estão a realizar estágios no Instituto Gamma
- Pessoas (de todas as idades) da cidade de Iasi que estão interessados no processo de desenvolvimento pessoal.





O principal impacto que queremos alcançar através das atividades deste projeto é ajudar os jovens a aumentar a sua autoestima; aumentar a sua confiança para expressar as suas emoções; estar ciente das partes do seu eu interior que querem desenvolver mais; e também reconstruir a conexão social entre as pessoas, porque, desde que o contexto pandémico começou, as pessoas, mesmo as mais jovens, parecem cada vez mais isoladas.

Para os jovens trabalhadores, psicoterapeutas e outros especialistas em educação não formal, o impacto será nas competências que eles irão desenvolver para aplicar a metodologia no seu grupo alvo. Irão aprender não apenas como aplicar a metodologia, mas, em geral, como usar a gamificação ou outros métodos não formais inovadores no seu trabalho diário.





Co-funded by
the European Union



ROSTO
SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

A Educação para a Cidadania Global é uma área central na Rosto Solidário, uma vez que procura a transformação social através da sensibilização crítica para as desigualdades existentes, promover a participação cívica e o diálogo intercultural, bem como promover a solidariedade e a ação para o bem comum e a mudança social.

A RS trabalha com escolas, para a consciencialização e formação da comunidade sobre temas relacionados com os Direitos Humanos e Cidadania Global, aumentando a consciencialização e trabalhando em conjunto em iniciativas de defesa no âmbito da Campanha Global pela Educação.

Além disso, como uma ONG para o Desenvolvimento, a Rosto Solidário participou do processo de construção da Agenda de Sustentabilidade ao nível nacional, envolvendo-se em eventos de consulta pública e outras iniciativas participativas relacionadas aos ODS. A partir de 2015, como membro da Plataforma das Organizações Não Governamentais de Desenvolvimento (ONGD) Portuguesa, a Rosto Solidário tem vindo a envolver iniciativas de divulgação e monitorização dos ODS e no trabalho que a organização promove procura alcançar indicadores dos ODS (a nível local e nacional).



Assim, o Rosto Solidário demonstra vasta experiência no desenvolvimento de projetos ambientais e na economia sustentável. Sendo esta uma das competências mais importantes a serem desenvolvidas nos dias de hoje, a RS será o parceiro certo para promover essa competência no ecossistema de aprendizagem gamificado do projeto.

O seu grupo-alvo inclui jovens, entre 16 e 30 anos, com barreiras sociais e/ou económicas.





CEIPES

- CENTRO INTERNAZIONALE
- PER LA PROMOZIONE
- DELL'EDUCAZIONE
- E LO SVILUPPO

A CEIPES – Centro Internacional para a Promoção da Educação e Desenvolvimento - trabalha em diferentes áreas de intervenção, com diferentes grupos alvo: jovens, adultos, migrantes, jovens desfavorecidos, NEET, mulheres, educadores, professores e estudantes, membros de instituições públicas, desempregados.

Quanto ao grupo alvo deste projeto, é um grupo muito amplo e em todos eles foi identificada a necessidade de gerar metodologias inovadoras que potenciem a empregabilidade dos jovens e favoreçam a formação através da reciclagem e reajustamento rumo à transformação digital. Especificamente, o objetivo direto do projeto inclui educadores, trabalhadores juvenis, líderes juvenis e/ ou conselheiros dedicados a melhorar a empregabilidade dos jovens.

Os resultados deste projeto fornecem uma metodologia inovadora que irá aprimorar as competências mais valorizadas pelos empregadores atualmente e que estão diretamente relacionadas às digitais, resiliência e inovação.





Além disso, os jovens em geral e os jovens com menos oportunidades (deficiência, transtornos mentais, obstáculos sociais e /ou económicos, migrantes, etc.) que precisam melhorar a sua empregabilidade para aceder ao mercado de trabalho atual ou para adaptar as suas competências e / ou conhecimentos ao que atualmente é exigido pelos empregadores são considerados como alvo potencial.

Por fim, profissionais de entidades sociais que também precisam reciclar e/ou readaptar os seus conhecimentos e competências relacionados à transformação digital e resiliência, e empresas e outros agentes económicos e/ou administrações públicas interessadas que necessitem de implementar os resultados do projeto nas suas estruturas profissionais.



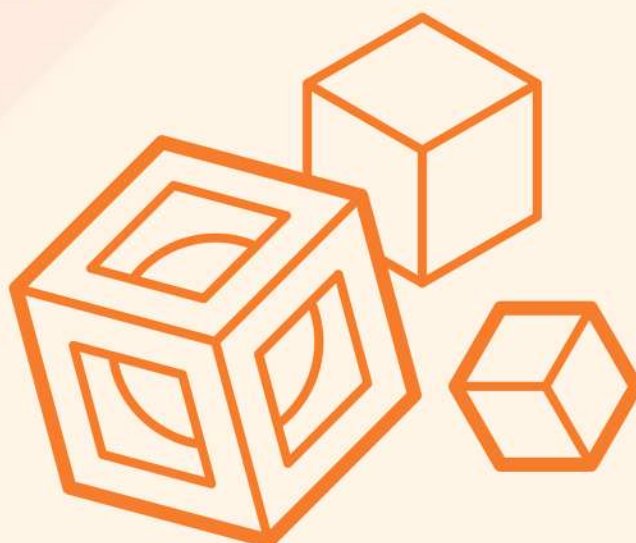


Co-funded by
the European Union



The Gamification
of Employment **II**

Gamificação virtual como ferramenta pedagógica





O que é a gamificação?

Definições baseadas no sistema:

- "Uso de mecânica de jogo num contexto de não-jogo" (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011).
- "Uso de elementos de jogos e técnicas de design de jogos em ambientes de não jogo" (Werbach, 2012).

A forma mais utilizada é chamada de Pontos, Emblemas e Tabelas de Classificação (PBL), em que a gamificação consiste unicamente num sistema para medir o sucesso ou fracasso e recompensas ou punições com base no mesmo.

Definições baseadas na experiência:

- "Uso intencional de elementos do jogo para alcançar uma experiência jogável em tarefas e contextos de não jogo" (Seaborn e Fels, 2015).
- "A prática de fazer atividades semelhantes a jogos para torná-los mais interessantes ou agradáveis" (Cambridge Dictionary online, 2019).

Estes autores enfatizam que as tarefas a serem realizadas pelos utilizadores têm um aspeto de jogo, ou, pelo menos, que são claramente identificadas como jogos, envolvendo os objetivos com uma camada lúdica. Um sistema gamificado deve conter a essência do jogo; no entanto, não precisa ter a aparência externa de um jogo. Estar dentro de um sistema que é gamificado não implica necessariamente que ele está a ser jogado explicitamente. Na verdade, pode-se experimentar a gamificação sem se estar ciente disso.



O que é a gamificação?

Definições baseadas no comportamento do utilizador:

- "Gamificação é usar a mecânica de jogo, percepções e pensamento de jogo para envolver as pessoas, motivá-las para a ação, promover a aprendizagem e resolver problemas" (Kapp, 2012).
- "Gamificação é o processo de pegar em algo que já existe (um site, uma aplicação corporativa, uma comunidade virtual) e integrar mecânicas de jogo para motivar a participação, envolver e criar lealdade." (Bunchball, 2018).

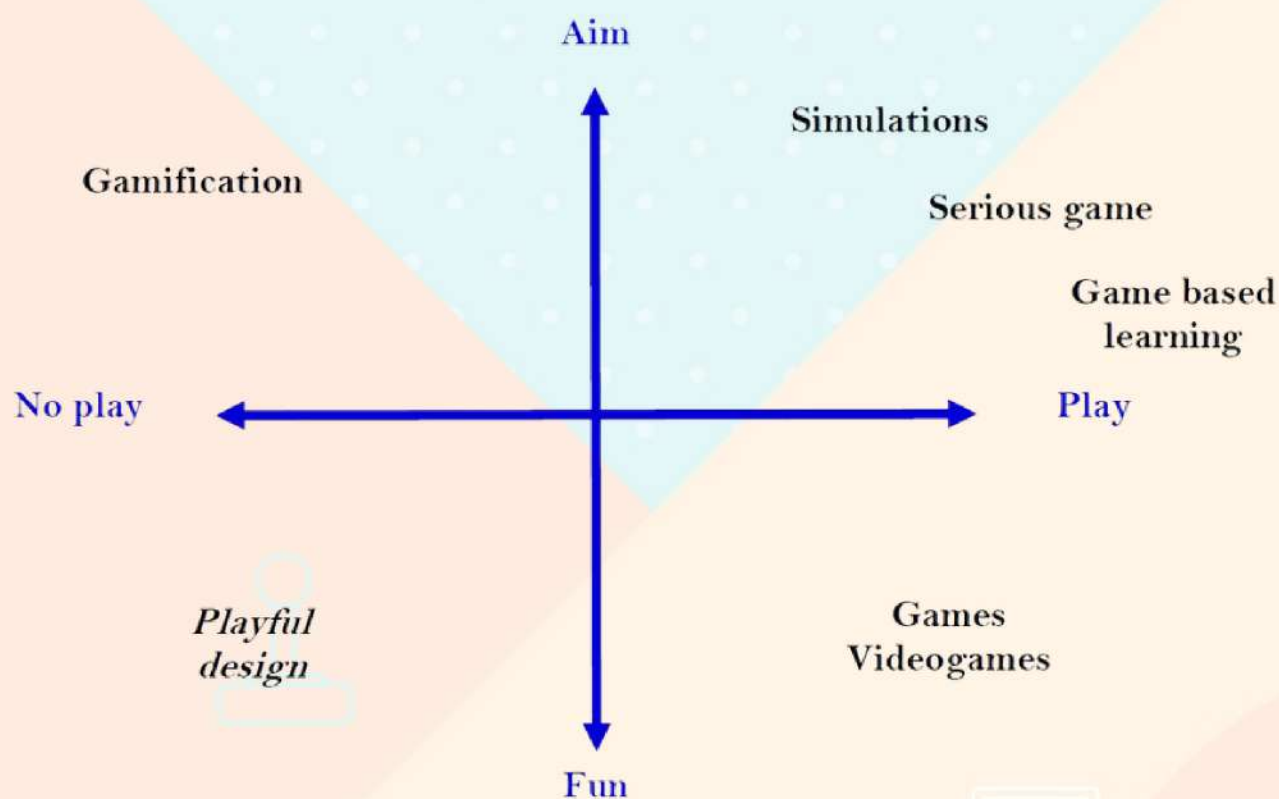
Esses autores falam de modificar o comportamento dos utilizadores para alterar a motivação para a qual atuam. Se o sistema original não lhes oferece motivação suficiente (aulas chatas, reabilitação entediante, etc), eles procuram um complemento que os faça mudar o seu ponto de vista.





O que não é gamificação?

Vários conceitos são muitas vezes confundidos com gamificação. Vários destes conceitos podem ser vistos na imagem seguinte, na qual temos dois eixos. O eixo horizontal indica se a atividade se destina a jogar ou não jogar. O eixo vertical mostra se a atividade tem um objetivo específico ou se é feita por diversão.



Simulações são recriações de situações reais num ambiente seguro, geralmente para uma finalidade de aprendizagem. Simuladores de voo ou de condução são exemplos comuns.



O que não é gamificação?

Um **jogo sério** é um jogo que foi projetado desde o início com um propósito, que pode ser educacional, económico, militar, etc. O utilizador joga e provavelmente diverte-se, mas jogar permite que ele atinja o objetivo para o qual esse jogo foi criado. O projeto "Gammopoly", liderado pelo Gamma Institute, e no qual vários dos parceiros deste consórcio participaram, é um exemplo de um jogo sério.

A **aprendizagem baseada em jogos** é uma metodologia de ensino que utiliza jogos existentes que não foram criados para fins educativos, para promover a aprendizagem ou o desenvolvimento de competências. O projeto "The Gamification of Employment", antecessor do projeto atual, é um exemplo de aplicação dessa metodologia.

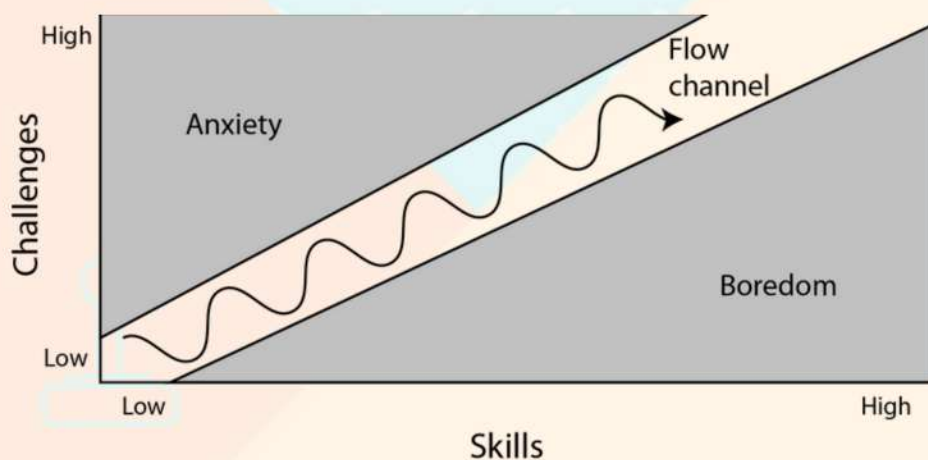
O **design lúdico** procura modificar ou transformar qualquer interação que uma pessoa tenha com um produto ou serviço, para que, além de cumprir o seu propósito original, seja uma experiência divertida. Existem inúmeros exemplos que podem ser vistos no Youtube ao procurar por "Teoria da Diversão". O vídeo da "Escada Piano" é um dos exemplos.





Porque é útil a gamificação?

A gamificação é usada para ser implementada em atividades que, em si, não são divertidas. Conseqüentemente, o principal objetivo que persegue é motivar os utilizadores e fazer com que se divirtam ao fazer essa atividade. Em suma, através da Gamificação pretendemos que o utilizador esteja mais envolvido na realização de uma tarefa e dedique mais tempo à mesma. Esta situação é conhecida na Psicologia como fluxo, um termo inicialmente definido por Mihaly Csikszentmihalyi (1975). Assim, o fluxo é o estado mental em que uma pessoa está tão imersa e envolvida em algo que mal percebe a passagem do tempo.



A figura mostra no eixo horizontal o nível de competência ou talento que os utilizadores têm em relação às tarefas que enfrentam. O eixo vertical mostra o grau de dificuldade das tarefas ou desafios oferecidos ao utilizador. Se a competência do utilizador é alta, mas o desafio é fácil, ele pode ficar entediado. Pelo contrário, se a tarefa é difícil e o nível do utilizador é baixo, ele pode sentir frustração. Quando o grau de dificuldade corresponder ao nível do utilizador, irá introduzir o que é conhecido como um canal de fluxo. A gamificação permite alargar esse canal de fluxo.

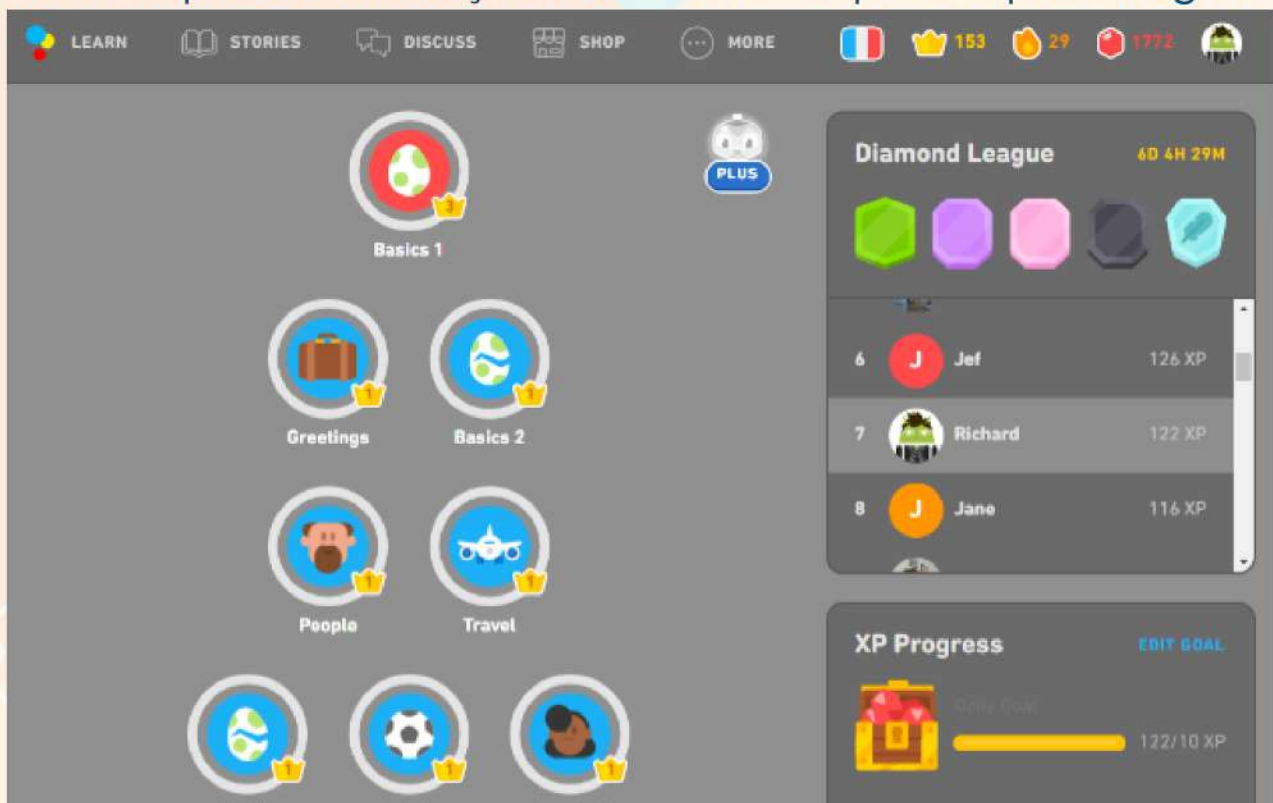


Exemplos de gamificação

Existem centenas ou milhares de exemplos de Gamificação disponíveis na Internet. Vejamos dois exemplos bem conhecidos.

Duolingo

O Duolingo mudou a maneira como as pessoas abordam a aprendizagem de um novo idioma, para uma abordagem abrangente que torna a aprendizagem de um idioma divertida. O Duolingo compreendeu que aprender um novo idioma pode ser uma tarefa desafiante, pelo que associaram às aulas tarefas semelhantes a jogos, para ajudar os utilizadores a realmente reterem informações. Gamificar toda a experiência de aprendizagem com pontos, emblemas, sequências de aprendizagem, funções sociais, recompensas e muito mais, ajuda a criar impulso e motivação nos utilizadores para a aprendizagem.





Exemplos de gamificação

Nike Run Club (NRC)

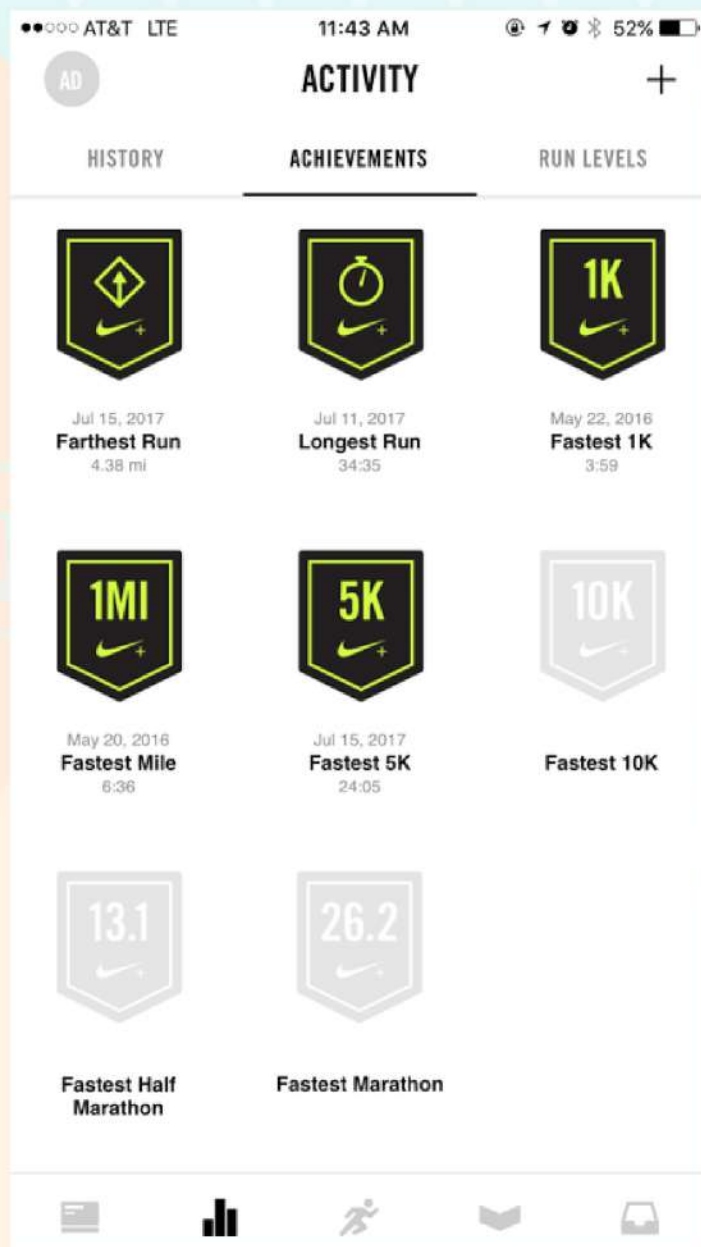
A Nike entende que, para muitas pessoas, o principal bloqueador do treino consistente é a falta de motivação. Sem um parceiro de corrida, um personal trainer ou alguma outra forma de encorajamento, é fácil para as pessoas saírem da rotina ou até mesmo não conseguirem começar. O NRC oferece-se para ajudar as pessoas a superar essa lacuna de motivação, incentivando-as a continuar a treinar e a alcançar os seus objetivos, com rastreamento por GPS, exercícios de corrida guiados, planos de treino personalizados e motivação por parte de amigos e outros utilizadores, enquanto ainda se divertem ao longo do caminho.

A aplicação NRC inclui elementos de gamificação para promover o envolvimento e a retenção do utilizador, tornando o treino agradável. A aplicação incentiva constantemente os utilizadores a registrarem as suas sessões e a participar de desafios organizados com outros companheiros de corrida. Muitos dos desafios aparecem como modais coloridos numa tela cheia que oferece prémios aos participantes. Cada desafio é acessível por um tempo limitado e essa urgência dá aos utilizadores indecisos um empurrão extra para se comprometerem. Após a excitação inicial de uma nova aplicação passar, pode ser um desafio manter os utilizadores motivados. Celebrar o progresso é uma maneira eficaz de melhorar o envolvimento do utilizador durante e depois da sua integração inicial.



Exemplos de gamificação

A Nike celebra consistentemente as pequenas vitórias com mensagens personalizadas parabenizando os utilizadores por o que alcançaram e incentivando-os a continuar. O incentivo contínuo aumenta a confiança dos utilizadores nas suas capacidades, ao mesmo tempo que aumenta o envolvimento dentro da aplicação. E cada corrida desbloqueia novas conquistas, que podem ser partilhadas com amigos e melhoradas ao longo do tempo.





Relação entre gamificação virtual e jovens com menos oportunidades



Os jovens com menos oportunidades são jovens que, em grande parte devido à sua situação pessoal e às vezes também devido às escolhas que fazem, enfrentam obstáculos diferentes e/ ou mais difíceis nas suas vidas do que outros jovens. Este grupo inclui geralmente (Salto, 2022):

- **Obstáculos sociais:** jovens que enfrentam discriminação (por causa do género, etnia, religião, orientação sexual, deficiência, etc); jovens com competências sociais limitadas ou antisociais; jovens com comportamentos sexuais de risco; jovens em situação precária, (ex) infratores, (ex) toxicodependentes; jovens e/ou pais solteiros; órfãos; jovens de famílias separadas, etc.



Obstáculos económicos: jovens com baixo nível de vida, baixos rendimentos, dependentes do sistema de segurança social, desempregados de longa duração, sem abrigo, endividados ou com problemas financeiros, etc.



Relação entre gamificação virtual e jovens com menos oportunidades



Deficiência: jovens com deficiências mentais (intelectuais, cognitivas, de aprendizagem), físicas, sensoriais ou outras.



Dificuldades educativas: jovens com dificuldades de aprendizagem; que abandonam precocemente a escola; humildes ou não qualificadas; que não encontraram o seu caminho no sistema escolar; com fraco desempenho escolar devido a uma formação cultural/linguística diferente, etc.

Diferenças culturais: jovens imigrantes ou refugiados ou descendentes de famílias de imigrantes ou refugiados; jovens pertencentes a uma minoria nacional ou étnica; jovens com problemas de adaptação linguística e inclusão cultural, etc.





Relação entre gamificação virtual e jovens com menos oportunidades



Problemas de saúde: jovens com problemas de saúde crónicos, doenças graves ou condições psiquiátricas; jovens com problemas de saúde mental, etc.



Obstáculos geográficos: jovens de áreas remotas, rurais ou montanhosas; jovens que vivem em ilhas ou regiões periféricas; jovens de zonas urbanas problemáticas; jovens de áreas menos servidas em termos de infraestruturas/acessibilidades (transporte público limitado, instalações pobres, aldeias abandonadas...), etc.

É muito comum que todos estes grupos apresentem dificuldades de aprendizagem e/ou falta de motivação para a aprendizagem. Por todas as razões expostas nas secções anteriores, a Gamificação de qualquer processo de aprendizagem, como o que será realizado neste projeto, é proposta como uma alternativa interessante para qualificar ou certificar esses grupos no desenvolvimento de uma competência específica.

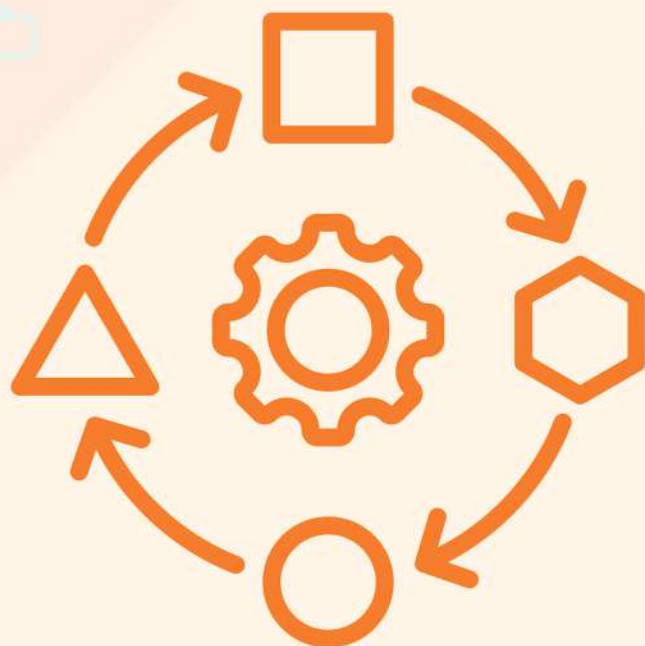


Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Adaptações para jovens com deficiências





Introdução

Ao realizar atividades com jovens, os critérios de acessibilidade muitas vezes não são considerados. Isso significa que muitos jovens com deficiência são incapazes de participar plenamente das atividades porque essas não são projetadas para si, tendo em consideração as suas diferentes diferentes.

As adaptações, segundo Gomendio, "oferecem mais oportunidades para as pessoas aproveitarem as atividades realizadas, melhorando as competências pessoais e sociais e a inclusão na sociedade e no meio ambiente" (Gomendio, 2000, P138).



Tendo em conta esta definição e a necessidade de adaptação das atividades por parte das pessoas com deficiência, este projeto trabalhou ao longo do seu processo na acessibilidade de todas as suas atividades, bem como os materiais necessários para desenvolvê-las, incluindo o presente manual.

É importante que todos os educadores, técnicos de juventude e outros profissionais que trabalham ao nível da facilitação, tenham em conta os requisitos essenciais para a acessibilidade, uma vez que tal irá permitir-lhes ser inclusivos com todas as pessoas e incentivar a plena participação da sociedade nas atividades que desenvolvem.





Eixos principais para a adaptação das atividades

Existem diferentes eixos principais a ter em conta na concepção de atividades acessíveis:

Timing

Algumas deficiências afetam as pessoas em termos da quantidade de tempo que precisam para desenvolver certas tarefas ou atividades. Portanto, é importante ter em conta que o tempo das atividades deve ser suficiente para que qualquer pessoa, independentemente da sua deficiência, possa participar delas.

Atenção ao tipo de deficiência

Cada deficiência é diferente e existem diferentes tipologias. Portanto, ao programar atividades, devemos ter em mente que não estamos apenas a adaptá-las a um único tipo de deficiência, mas que devemos abranger tudo, desde adaptações visuais a adaptações físicas, cognitivas, auditivas etc.

Suporte material

É necessário que todas as pessoas que participam nas atividades estejam equipadas com os recursos e suportes materiais necessários que o tipo de deficiência exigir. É possível que pessoas com deficiência necessitem de certos suportes para desenvolver as atividades, como bastões, tablets para comunicar, leitores de tela para aceder a elementos eletrónicos, etc.



Eixos principais para a adaptação das atividades

Suporte de recursos humanos

Algumas pessoas com deficiência podem precisar de mais apoio, como ter um assistente pessoal. Outras podem estar completamente por conta própria, e outras precisam de algum apoio daqueles que implementam a atividade. Portanto, devemos esperar que é possível ter que aumentar o número de profissionais pelo rácio de participantes e/ ou ter profissionais especializados em assistência pessoal.





Acessibilidade em ambientes digitais

O projeto "The Gamification of Employment II" baseia-se num ecossistema virtual de formação, pelo que é importante concentrar-se não só na adaptação das atividades, mas também na acessibilidade à Internet, dado que cada módulo de formação deve ser acessível a qualquer pessoa, sem que a deficiência seja um impedimento à participação.

Para um acesso adequado a todas as informações encontradas nas atividades online, os profissionais responsáveis pela acessibilidade desenvolverão esses conteúdos, para que, ao aceder à plataforma do projeto, baixar a documentação e participar das atividades online, todas as pessoas com deficiência possam aceder e participar plenamente. Nesse sentido, critérios de acessibilidade foram tidos em consideração com base nos diferentes tipos de deficiência que podem ser encontrados.





Orientação por tipo de deficiência

Deficiência física

Algumas pessoas precisam de elementos materiais para gerir melhor o mundo da tecnologia, como **ratos específicos**, teclados adaptados ou o uso de diferentes tecnologias, como rastreamento ocular.

Deficiência visual

Existem diferentes tipos de deficiências visuais, como cegueira, daltonismo ou baixa visão. Para adaptar o conteúdo a essas necessidades, os leitores de ecrã são usados no caso de pessoas com cegueira ou linhas Braille, como teclados.

O uso de cores como método de transmissão de informações também deve ser evitado, pois pessoas com daltonismo não serão capazes de entender a mensagem.



Finalmente, deve-se notar que o uso de fontes pesadas dificulta a leitura para pessoas com baixa visão ou dislexia. Outro elemento para a adaptação de certos materiais é o texto alternativo. As imagens devem ter um texto alternativo que indique a informação na imagem para que o leitor possa interpretá-la.



Orientação por tipo de deficiência

Deficiência auditiva

É necessário que os conteúdos que são gravados em áudio ou vídeo, tenham ao mesmo tempo uma descrição em linguagem gestual ou legendas.

Deficiência intelectual

As informações transmitidas devem ter uma ordem lógica. Além disso, o uso de ilustrações ou pictogramas é de grande ajuda para pessoas com deficiência intelectual, pois facilita a compreensão das informações.

Devemos também evitar elementos que distraem facilmente a atenção, pois as pessoas com défices de atenção podem perder informações importantes.

Para pessoas com deficiência de memória, é importante que as informações sejam claras, pois isso facilita a lembrança.

Deficiência mental

Evitar informações mal estruturadas e elementos sensíveis, como imagens a piscar ou sons altos, é de grande importância. Além disso, o uso de leitura fácil e a prevenção de elementos de distração tornam mais fácil para pessoas com deficiências mentais e intelectuais entenderem o conteúdo.



Orientação por tipo de deficiência

Em comum com qualquer pessoa com deficiência e para facilitar a acessibilidade, devem ser fornecidas informações claras e bem estruturadas nos materiais. Isso significa, por exemplo, que ao navegar num documento ou seguir uma apresentação, deve haver uma ordem geral lógica, clareza e diferenciação entre títulos, subtítulos e informações. Desta forma, os leitores de ecrã e/ou outros equipamentos de acessibilidade digital podem ler as informações para o utilizador de forma ordenada.





Fases na adaptação das atividades

Adaptações metodológicas

- Adequação linguística
- Estratégias motivacionais
- Diversidade como elemento básico das atividades
- Participação ativa
- Critérios inclusivos
- Incentivo à autoaprendizagem

Adaptações ao ambiente e equipamentos

Materiais

O material deve melhorar a mobilidade e ser adaptado às necessidades de cada participante. Também deve ser motivador.

Ambiente

As instalações devem estar livres de barreiras arquitetónicas e obstáculos. Devem ter espaços bem definidos.

Adaptação da atividade

- As atividades devem ter vários graus de dificuldade e níveis de execução, a fim de incluir todos os tipos de participantes.
- Ter atividades diferentes para o mesmo conteúdo.
- Propor atividades de livre escolha.
- Recolher o tipo de atividades a serem realizadas por pessoas com deficiência.
- Começar a partir das suas necessidades, gostos e motivações.
- Incluir atividades que representam um certo desafio que pode ser enfrentado.

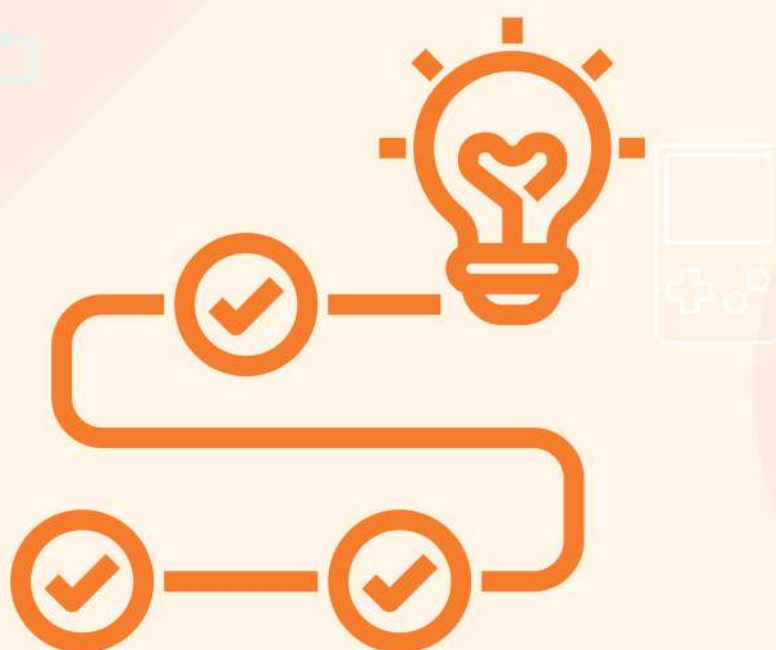


Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Conclusões metodológicas





Ecossistema de aprendizagem virtual inovador - Feedback



O ecossistema virtual de aprendizagem GOE II consistiu em 5 percursos de formação e cada um deles desenvolveu uma competência estratégica para enfrentar a transformação digital e reforçar a empregabilidade do grupo alvo, com 3 níveis de dificuldade:

1. Competências digitais
2. Gestão e análise de grandes volumes de dados: Big Data
3. Resiliência
4. Economia ambiental e sustentável
5. Comunicação digital

Cada curso consiste em três níveis de especialização (nível básico, nível intermédio e nível de especialista) através de uma narrativa gamificada. Os utilizadores puderam desenvolver a experiência de formação passando por todos os níveis de especialização ou tiveram a possibilidade de realizar um teste prévio que indicou o seu nível de conhecimento, que gerou uma recomendação do seu nível consoante o resultado obtido. Antes de entrar num novo nível, o utilizador completou os diferentes recursos formativos e demonstrou a aquisição desse conhecimento. Uma vez concluído o itinerário, o utilizador obteve uma certificação que garantiu o conhecimento alcançado.

O ecossistema de aprendizagem virtual foi testado antes da sua versão final no seio de cada uma das entidades deste consórcio de parceiros, com pelo menos 20 jovens de cada grupo alvo.



Desta forma, o ecossistema virtual de aprendizagem GOEII foi testado por 104 jovens entre os 16 e 30 anos, a maioria estudantes de escolas secundárias e universidades. Em termos de proveniência, 44 participantes eram de Espanha, 20 de Itália, 20 de Portugal e 20 da Roménia.

Uma vez concluído o percurso de formação, os participantes tiveram a possibilidade de preencher um questionário de satisfação. O questionário com as respostas a cada um dos itens é mostrado abaixo.

O questionário começou com uma mensagem de boas-vindas:

"Parabéns, és agora um membro oficial do GoE2! Diz-nos o que achaste da plataforma para que possamos melhorá-la!"

Cada um dos itens foi classificado de 1 (totalmente insatisfeito) a 6 (totalmente satisfeito).





Satisfação geral relativamente ao curso

Os participantes, no geral, ficaram muito satisfeitos com o curso, com os elementos gamificados (pontuação, classificação, níveis, emblemas...) e com a narrativa, como se pode constatar nos gráficos abaixo indicados:

a) Satisfação geral relativamente ao curso



b) Satisfação geral com os elementos gamificados (pontuação, classificação, níveis, emblemas...)



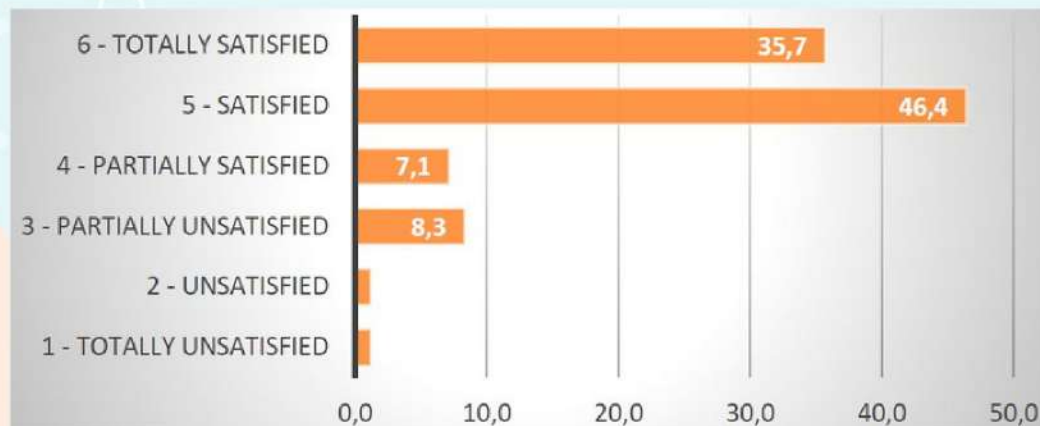
c) Satisfação geral com a narrativa



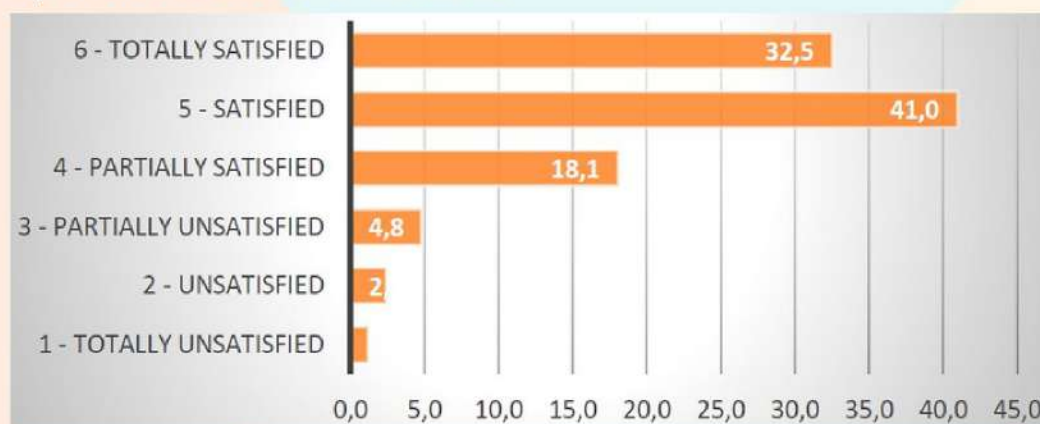


Satisfação relativamente ao módulo de competências digitais

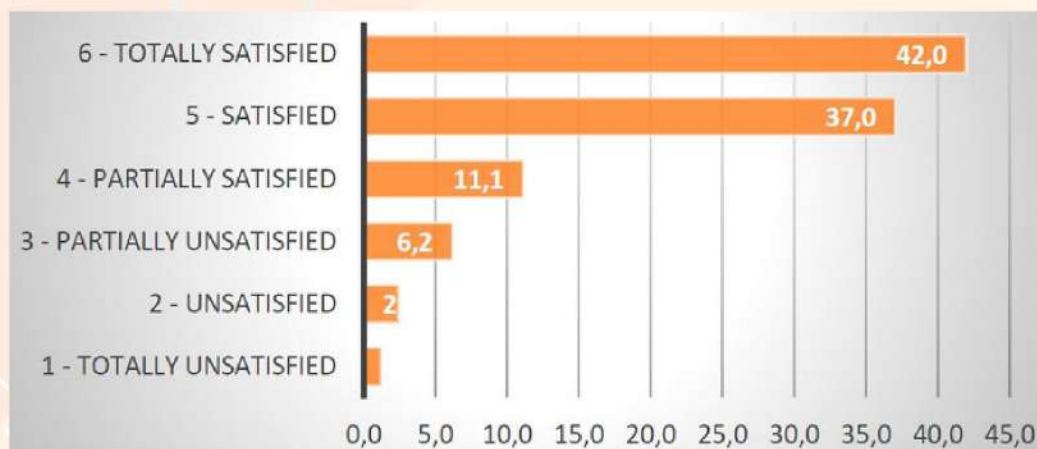
a) Apresentações PowerPoint



b) Pdf e conteúdo teórico

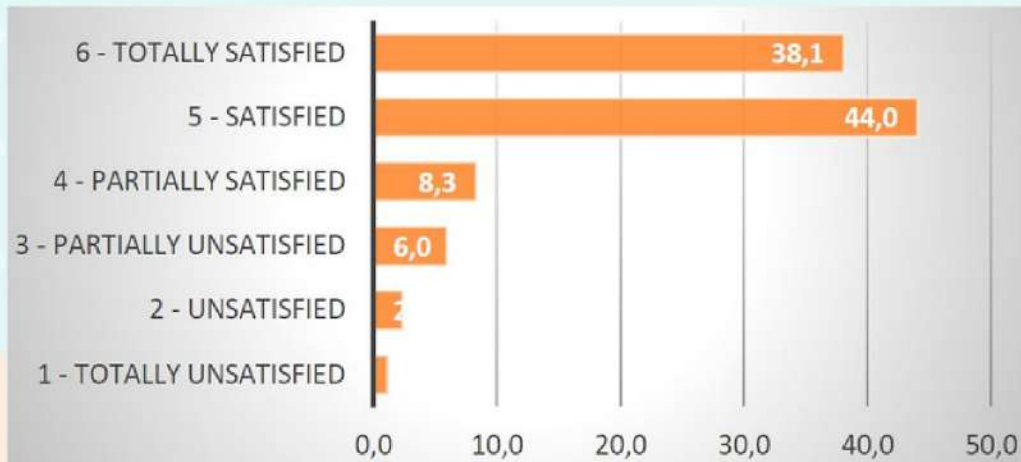


c) Atividades

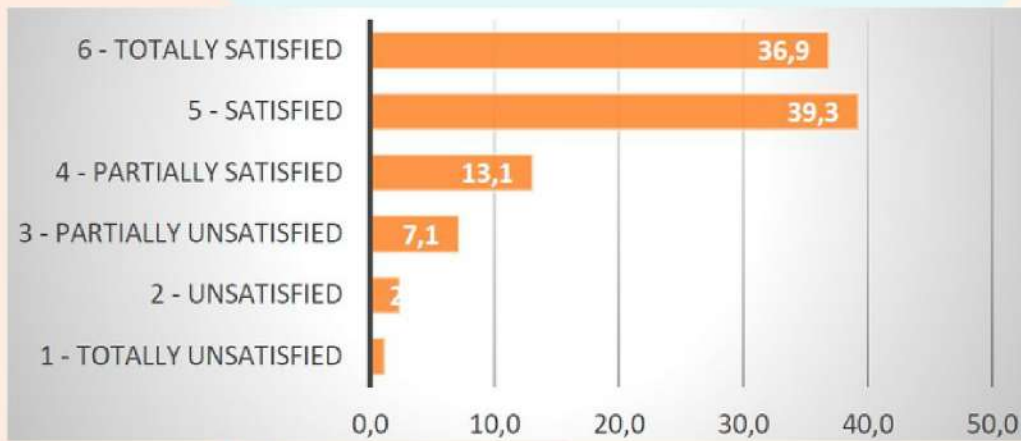




d) Teste final



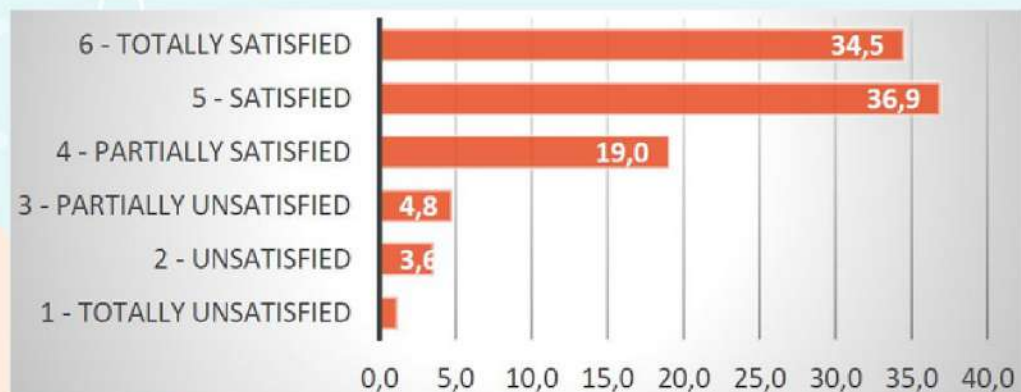
e) Satisfação geral



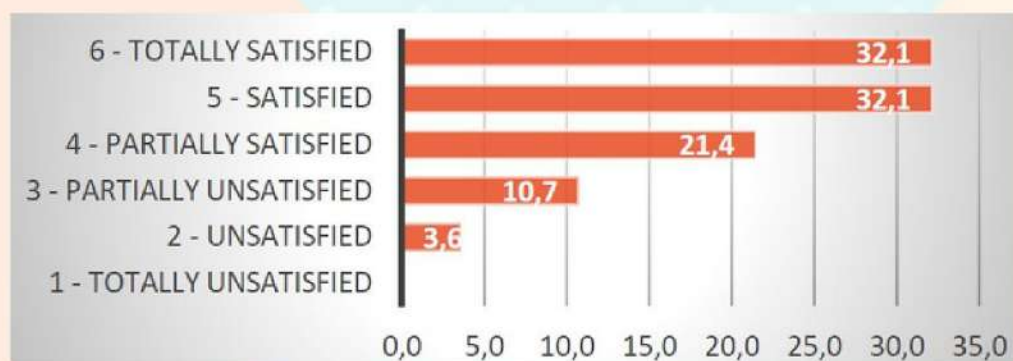


Satisfação com o módulo de Big Data

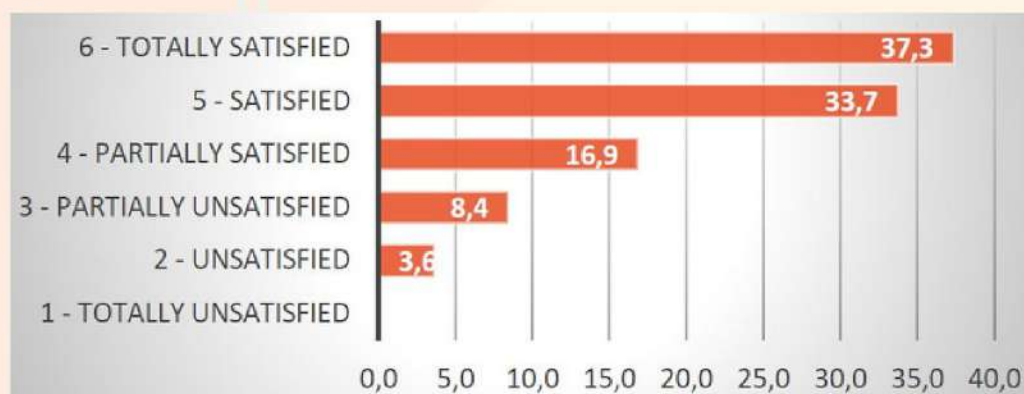
a) Apresentações PowerPoint



b) Pdf e conteúdo teórico

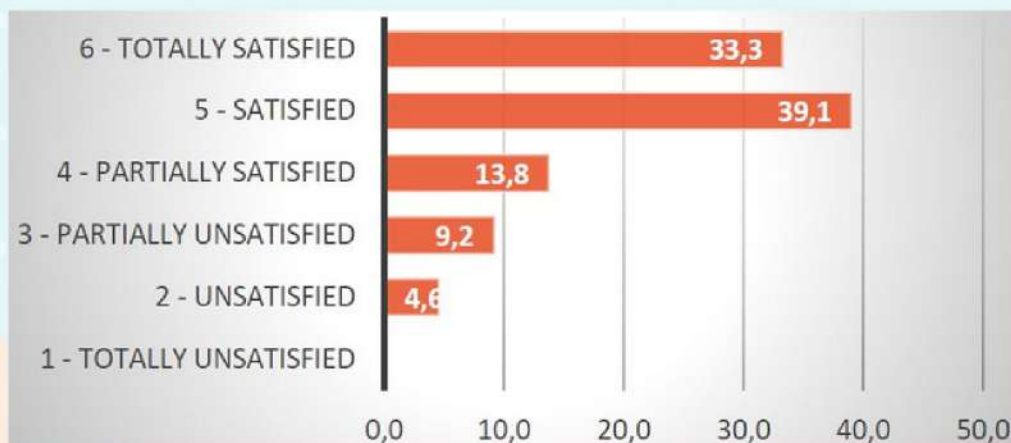


c) Atividades

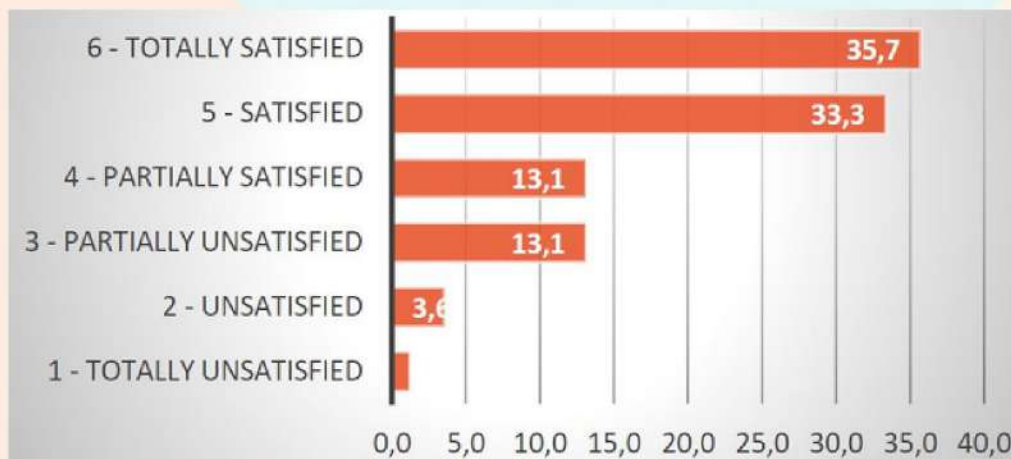




d) Teste final



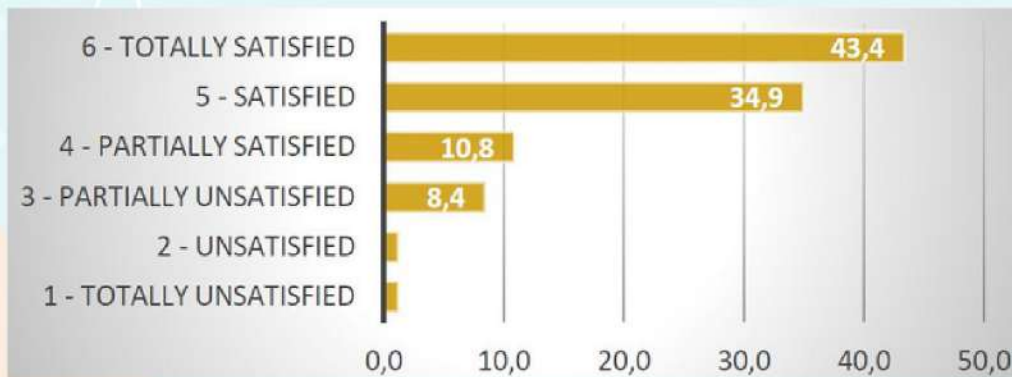
e) Satisfação geral



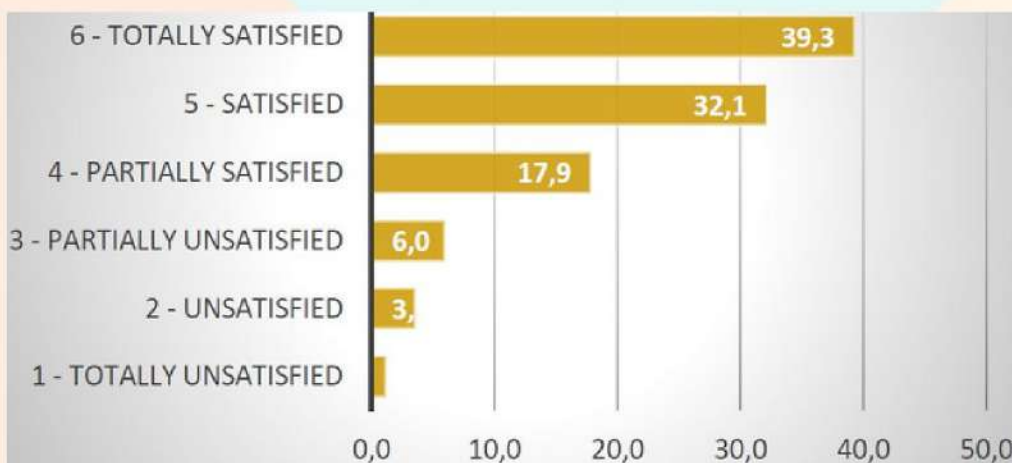


Satisfação com o Módulo de Resiliência

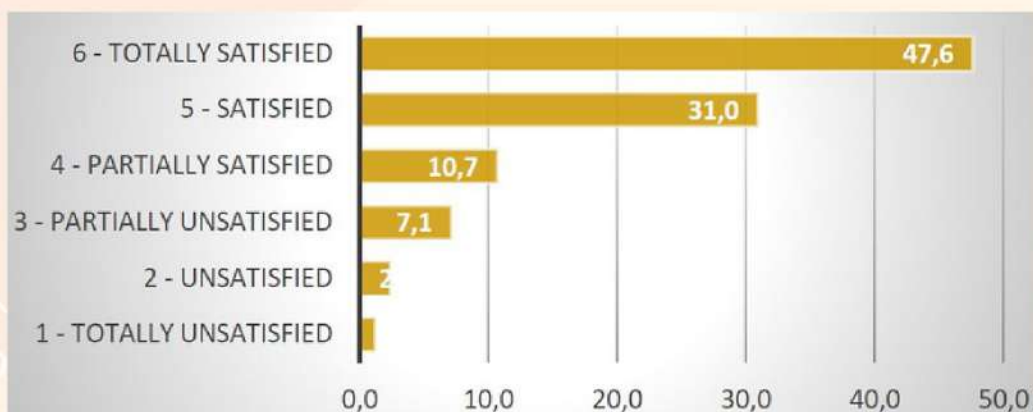
a) Apresentações PowerPoint



b) Pdf e conteúdo teórico

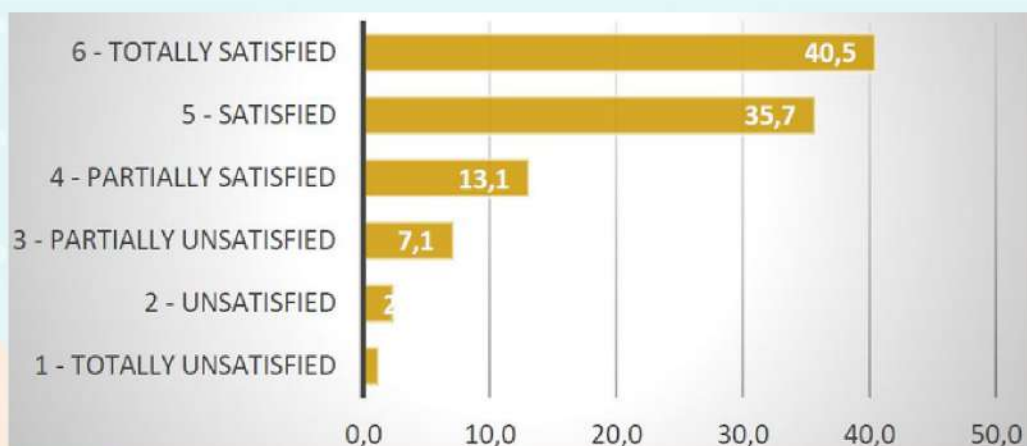


c) Atividades

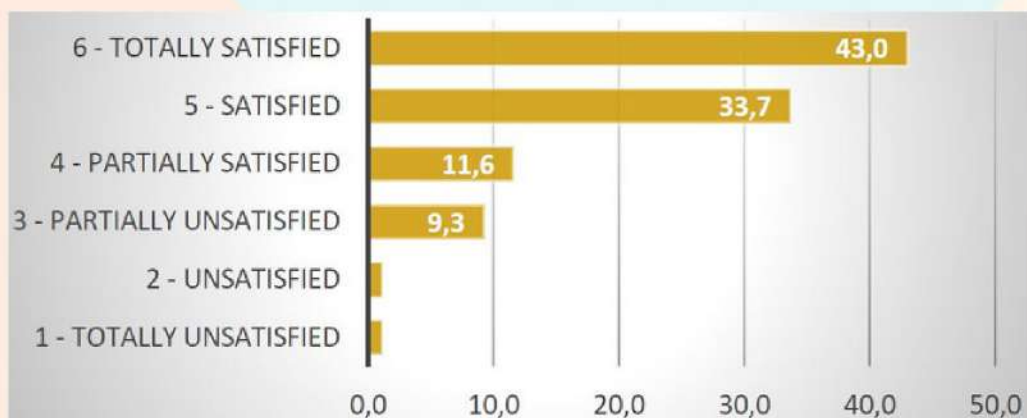




d) Teste final



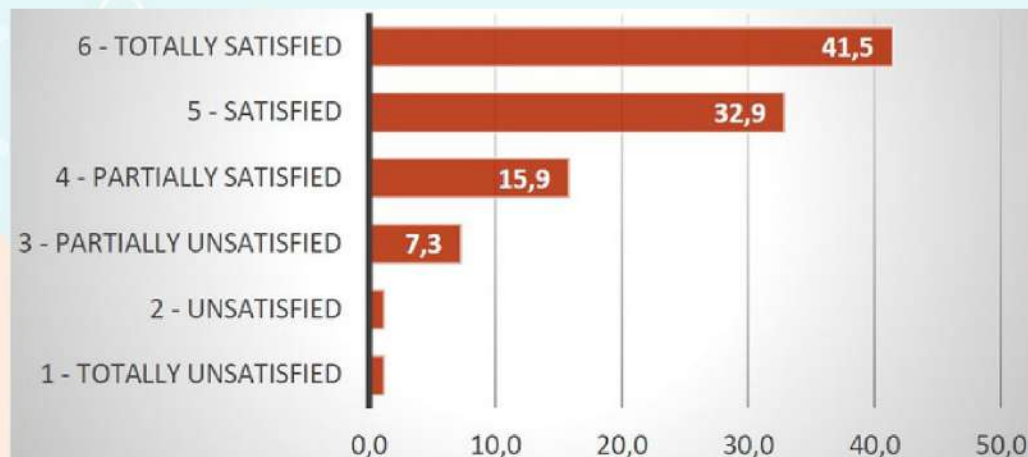
e) Satisfação geral



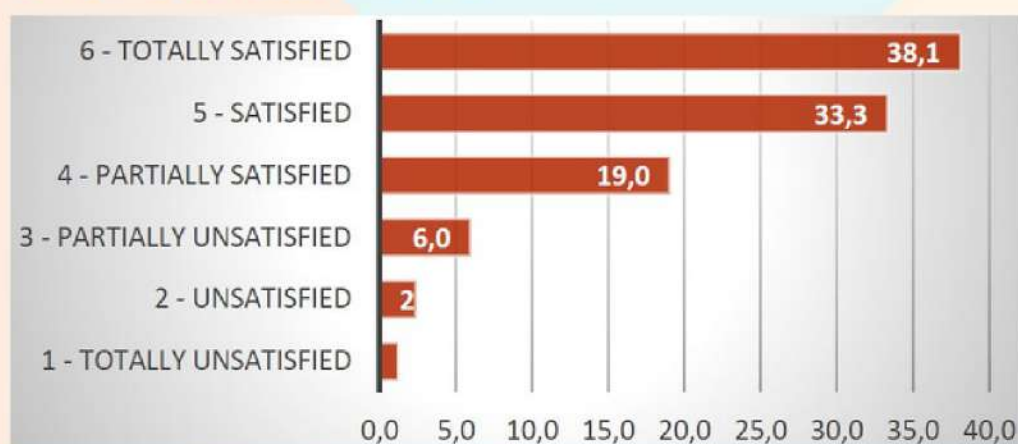


Satisfação com o módulo de comunicação digital

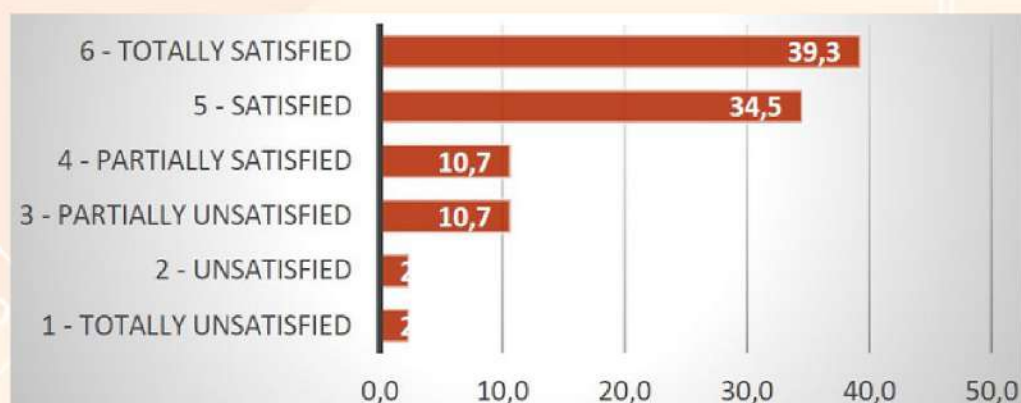
a) Apresentações PowerPoint



b) Pdf e conteúdo teórico

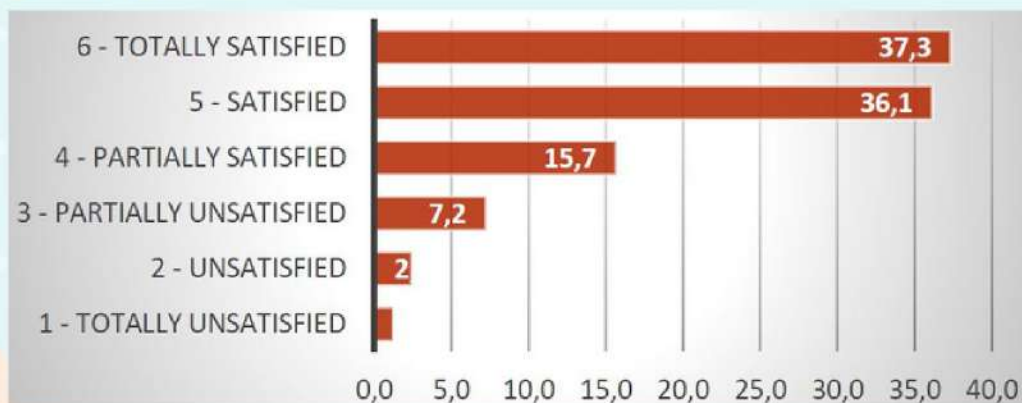


c) Atividades

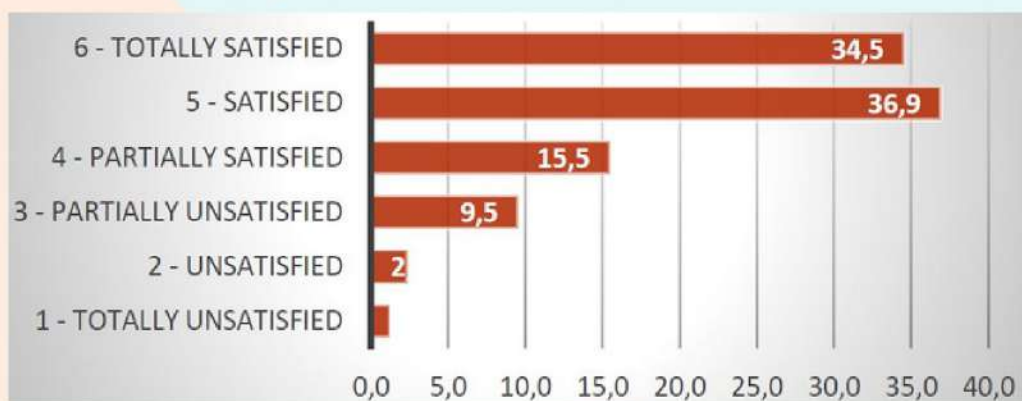




d) teste final



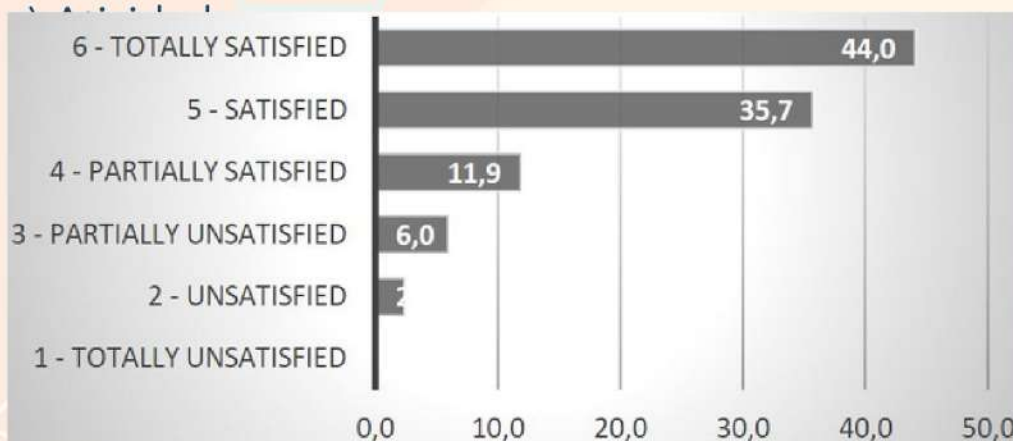
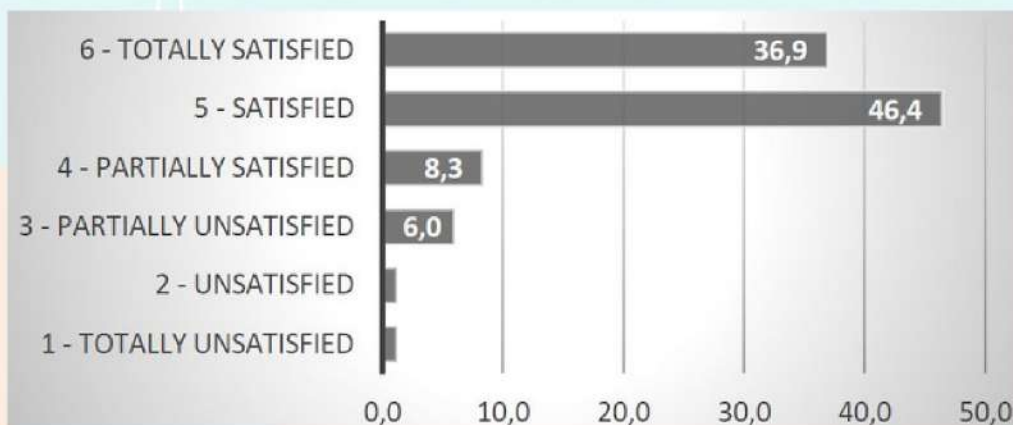
e) Satisfação geral





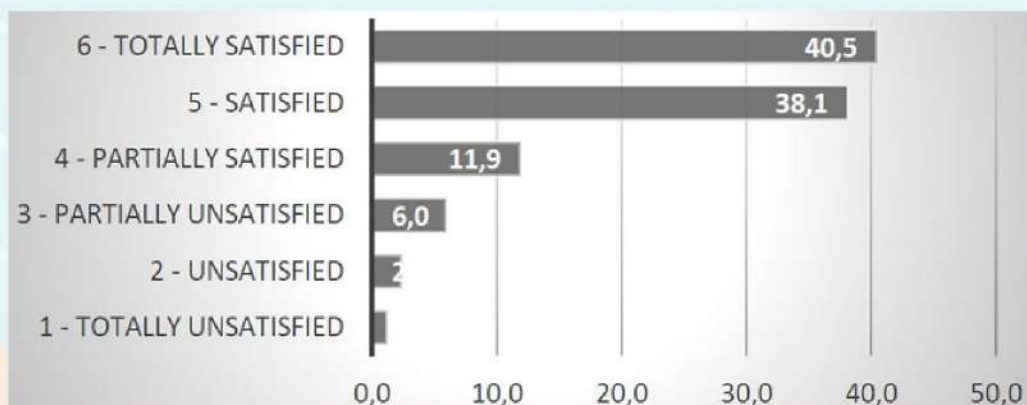
Satisfação com o módulo de Economia Ambiental e Sustentável

a) Apresentações PowerPoint

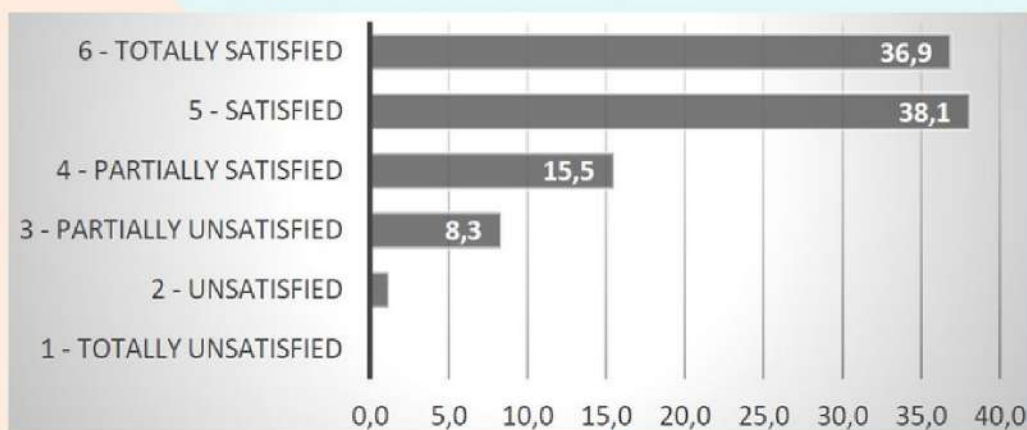




d) Teste final



e) Satisfação geral





Palavras-chave referidas que refletem os conhecimentos relacionados com a empregabilidade adquiridos através deste curso

Os participantes foram convidados a escrever palavras associadas ao caminho de aprendizagem e o resultado é apresentado nesta nuvem de palavras.

Como podemos ver, além das palavras relacionadas aos conteúdos dos 5 diferentes módulos, os participantes destacam a aprendizagem e os conhecimentos adquiridos e a criatividade e inovação do curso.





Considerações sobre os conteúdos gamificados

Em geral, os participantes ficaram muito satisfeitos com o conteúdo da gamificação, considerando-o divertido, agradável e uma maneira dinâmica e interessante de aprender.





Outras ideias e comentários sobre a plataforma, o curso e os módulos

Os participantes foram convidados a contribuir para a melhoria do curso com algumas sugestões práticas e feedback sobre a sua experiência.

Sobre a plataforma

Os participantes deram algum feedback sobre a plataforma utilizada.

- Consideraram que era fácil fazer o registo e interagir com a plataforma e, em geral, que a plataforma esta bem projetada.
- No entanto, também detetaram alguns problemas, nomeadamente o facto de a plataforma ser lenta, especialmente nas apresentações PPT; falhar com frequência e apresentar alguns bugs. Além disso, a acessibilidade do site a partir do telemóvel deve ser melhorada, pois era impossível aceder por esse dispositivo.
- Alguns participantes tiveram alguns problemas com o PowerPoint (que bloqueou com frequência) e não puderam avançar para outros níveis; noutros participantes o formulário de feedback final não apareceu. Uma sugestão dada foi que a parte da "Apresentação PDF" deveria ser opcional e também permitir que os slides do PPT avancem mais rápido.
- Outra sugestão foi adicionar uma secção de áudio, para tornar a plataforma o mais acessível possível para pessoas com deficiências visuais graves.



Sobre o curso

- Alguns participantes consideraram o curso perfeito, e não mudariam nada. Consideraram o curso bastante abrangente e adequado em todos os níveis. Também gostaram dos emblemas, da narrativa e dos elementos de gamificação.
- No entanto, alguns participantes consideraram o curso longo e denso e pouco interativo. Embora os temas fossem muito interessantes e pertinentes, acham que falta algum dinamismo no curso. Nesse sentido, sugeriram que menos texto e mais elementos de interatividade e gamificação melhorariam toda a experiência. Outra sugestão foi incluir vídeos no curso, para que pudesse ser mais atraente e interativo.

Sobre os módulos

- Em relação aos módulos, globalmente os participantes consideraram-nos úteis e relativamente fáceis, exceto o módulo de Big Data, que foi bastante mais difícil do que os outros. Na verdade, a maioria dos participantes considerou o módulo de Big Data muito mais longo e difícil do que os outros e às vezes não o compreendiam.

Os participantes fizeram algumas sugestões importantes para melhorar o conteúdo e a interatividade dos módulos:

- A parte teórica é muito longa, os jovens têm uma atenção mais curta e podem não estar envolvidos na conclusão de toda a parte teórica. Provavelmente poderia ser mais compacto, com menos texto escrito e mais vídeos, imagens, gráficos e jogos.



- Alterar a ordem dos materiais: primeiro o PPT e depois o PDF (para os que querem experimentar mais conteúdo).
- Incluir atividades interativas nas apresentações e ter um recurso de resolução de problemas. Além disso, adicionar alguns vídeos curtos para ensinar o conteúdo em vez dos PDF.
- Adicionar booklets ou kindle, versão epub e talvez vídeos, porque as áreas técnicas são muito difíceis de ensinar "no papel". Especialmente com edição, codificação etc.
- Em alguns exercícios não ficou claro o que os participantes tinham que fazer, pelo que poderia ser importante esclarecer as instruções.
- Em exercícios em que se pede para completar frases, seria preferível usar a opção "arrastar e soltar", porque às vezes basta apenas uma letra estar incorreta, para o exercício estar errado, embora a resposta esteja certa.
- Em alguns módulos a avaliação pareceu inadequada e não houve feedback sobre as respostas dadas.





Conclusões

Analisando os resultados obtidos, podemos considerar que os participantes ficaram satisfeitos com o itinerário de formação, uma vez que mais de 85% expressou uma satisfação geral relativamente ao curso.

A gamificação foi provavelmente o aspeto mais apreciado, uma vez que 97,6% dos participantes avaliou esse aspeto igual ou acima do nível 4. Além disso, a narrativa foi avaliada de forma muito positiva (93% igual ou acima do nível 4).

As apresentações PPT, os pdfs e os conteúdos teóricos, as atividades e o teste final foram igualmente bem valorizados nos 5 módulos. A revisão geral dos cinco itinerários foi entre mediana e altamente satisfatória, sem qualquer curso a destacar-se significativamente entre os outros nas resposta negativas.

Os materiais teóricos foram globalmente bem apreciados, apesar de mais de um participante achar que a parte teórica é muito longa e poderia ser mais eficaz se fosse mais curta ou, pelo menos, uma ferramenta educativa menos formal.

Entre as palavras-chave que mais se destacam e que não estão implícitas no assunto de cada um dos módulos estão: aprendizagem, conhecimento, criatividade e inovação.

Em relação à gamificação dos conteúdos, os aspetos mais destacados pelos participantes foram: divertido, agradável, dinâmico e interessante.



As respostas abertas tendem a sugerir a utilização de uma maior quantidade de gamificação para garantir que a experiência seja mais positiva; em vários casos foram mencionados bugs e falhas da plataforma e, durante a fase de testagem, muitas vezes houve problemas no acesso à plataforma a partir de dispositivos móveis.

O aspeto que pode ser levado em consideração para futuras plataformas de e-learning é alinhar o curso com os interesses do grupo-alvo, já que havia alguns módulos considerados mais difíceis do que outros.

Considerando a avaliação e os comentários recebidos no período de testagem, o objetivo agora é melhorar o curso.





Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Testemunhos





Co-funded by
the European Union



Testemunhos dos utilizadores da plataforma

Espanha

Gamification of Employment II - The Spanish Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

SPANISH TESTIMONIAL FOR THE PLATFORM

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube

Portugal

Gamification of Employment II - The Portuguese Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

PORTUGUESE TESTIMONIAL

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube



Co-funded by
the European Union

Testemunhos dos utilizadores da plataforma

Itália

Gamification of Employment II - The Italian Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

ITALIAN TESTIMONIAL FOR THE PLATFORM

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube

ROSTO SOLIDARIO fundación aspaym castilla y león GAMMA INSTITUTE CEIPES UEMC

Roménia

Gamification of Employment II - The Romanian Testimonial

Co-funded by the European Union

Copy link

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

Romanian testimonial for the platform

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube

ROSTO SOLIDARIO fundación aspaym castilla y león GAMMA INSTITUTE CEIPES UEMC



Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Recomendações





Introdução

No mercado de trabalho atual, em rápida evolução, os jovens enfrentam inúmeros desafios e incertezas quando se trata de garantir oportunidades de emprego. Com o advento da tecnologia, a era digital transformou o cenário de emprego, exigindo um novo conjunto de capacidades e competências. Para navegar neste ambiente dinâmico com sucesso, os jovens precisam desenvolver um conjunto diversificado de competências que inclui resiliência, comunicação digital, competências de comunicação e big data. Esta formação abrangente é essencial não só para reforçar a sua empregabilidade, mas também para prepará-los para o futuro do mundo do trabalho.

Este ensaio explora a importância de fornecer formação em resiliência, comunicação digital, competências de comunicação e big data para melhorar as oportunidades de emprego dos jovens de hoje. Vamos aprofundar cada um desses aspetos e discutir como contribuem para equipar os jovens com as ferramentas necessárias para ter sucesso no mercado de trabalho.





1

Resiliência: A base do sucesso

Compreender a resiliência

Resiliência é a capacidade de se adaptar e recuperar de adversidades, stress ou desafios. No contexto do emprego, significa a capacidade de resistir a contratempos, aprender com os fracassos e continuar a perseguir os seus objetivos de carreira. Para os jovens, que muitas vezes enfrentam incertezas no mercado de trabalho, a resiliência é um traço vital que pode ser cultivado através da formação.

Porque é que a resiliência importa

a) **Superação de Contratempos:** O mercado de trabalho é competitivo e está em constante mudança. Muitos jovens enfrentam rejeições e obstáculos na sua procura de emprego. A resiliência permite-lhes aprender com essas experiências, adaptarem-se e persistem nos seus esforços.

b) **Bem-estar emocional:** A formação de resiliência também contribui para uma melhor saúde mental. Lidar com o stress e a deceção é crucial para manter o bem-estar emocional, o que é essencial para o sucesso numa carreira a longo prazo.

c) **Adaptabilidade:** Os indivíduos resilientes são mais adaptáveis às circunstâncias em mudança. Num mundo onde as indústrias evoluem e novas tecnologias surgem, a adaptabilidade é um traço muito procurado pelos empregadores.

Formação em resiliência

A formação em resiliência envolve o desenvolvimento da autoconsciência, regulação emocional, competências de resolução de problemas e uma mentalidade de crescimento. Programas que enfatizam a gestão do stress, inteligência emocional e estratégias de coping podem ajudar os jovens a desenvolver resiliência.



2 Comunicação digital: Navegar no mundo digital

A Era Digital

O advento da era digital revolucionou a forma como comunicamos, trabalhamos e interagimos. Para ter sucesso nesta era, os jovens devem ser proficientes em comunicação digital.

Importância das competências de comunicação digital

a) Comunicação no local de trabalho: Os locais de trabalho de hoje dependem fortemente de ferramentas digitais para comunicação. E-mail, aplicações de mensagens e videoconferência são comuns. A proficiência nessas ferramentas é essencial para uma comunicação eficaz no local de trabalho.

b) Conectividade Global: A Internet permitiu a conectividade global, e os jovens devem estar equipados para interagir com indivíduos de diversas origens e culturas. Compreender a etiqueta da comunicação digital é vital neste contexto.

c) Trabalho Remoto: A pandemia da COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto. Mesmo com o abrandamento das restrições, muitas empresas continuam a oferecer opções de trabalho remoto. As competências de comunicação digital são indispensáveis para a produtividade do trabalho remoto.

Formação em Comunicação Digital

Os jovens devem receber formação em comunicação digital para aproveitar o potencial das ferramentas online de forma eficaz. Esta formação pode incluir dominar a etiqueta de e-mail, de videoconferência, das plataformas de colaboração online e profissionalismo nas redes sociais.





3 Competências de Comunicação

A arte da expressão

Comunicação eficaz

A comunicação eficaz é uma pedra basilar do sucesso pessoal e profissional. Fortes competências de comunicação são essenciais para construir relacionamentos, transmitir ideias e resolver problemas. Jovens que se destacam na comunicação destacam-se no mercado de trabalho.

Comunicação Profissional

a) Entrevistas de emprego: A capacidade de um jovem para articular as suas competências e experiências numa entrevista pode influenciar muito as suas oportunidades de emprego. Fortes competências de comunicação aumentam as probabilidades de causar uma impressão positiva em possíveis empregadores.

b) Colaboração em equipa: Num local de trabalho, a comunicação eficaz é crucial para a colaboração. Jovens com boas competências de comunicação podem funcionar bem em equipas, o que é um ativo valioso em muitas empresas.

c) Desenvolvimento da Liderança: A comunicação eficaz é uma marca da liderança. Os jovens que aspiram a liderar devem ser qualificados para comunicar a sua visão, motivar equipas e resolver conflitos.

Formação em Competências de Comunicação

Competências de comunicação podem ser desenvolvidas através de formação e prática. Cursos sobre falar em público, escuta ativa, resolução de conflitos e negociação podem melhorar a capacidade de um jovem de se expressar de forma clara e persuasiva.



4

Big Data: Navegar pela Era da Informação

A ascensão de Big Data

A era da informação inaugurou uma era de big data. A capacidade de recolher, analisar e interpretar grandes quantidades de dados é uma competência crítica para os jovens que entram no mercado de trabalho.

Importância das competências de Big Data

a) Tomada de decisão baseada em dados: Em vários setores, os dados são usados para tomar decisões informadas. Empresas, governos e organizações dependem de dados para fazer escolhas estratégicas. A proficiência em big data permite que os jovens contribuam para processos de tomada de decisão orientados por dados.

b) Pesquisa de Mercado: Entender o comportamento do consumidor e as tendências de mercado é essencial para as empresas. A análise de big data pode fornecer insights valiosos que impulsionam estratégias de marketing e desenvolvimento de produtos.

c) Vantagem Competitiva: Empresas que aproveitam big data ganham vantagem competitiva. Jovens formados em big data podem ajudar os seus empregadores a ficar na vanguarda e a adaptarem-se às mudanças das condições do mercado.

Formação em Big Data

Os jovens podem adquirir competências de big data através de cursos de análise de dados, análise estatística, visualização de dados e recolha de dados. Essas competências são altamente transferíveis e aplicáveis em vários setores.





A intersecção de competências: criando profissionais equilibrados

Sinergia de Competências

Embora cada uma das competências discutidas - resiliência, comunicação digital, competências de comunicação e big data - seja valiosa por si só, elas são mais eficazes quando combinadas. A sinergia dessas competências cria profissionais equilibrados prontos para o sucesso.

Uma abordagem holística de formação

Os programas de formação para jovens devem adotar uma abordagem holística, incorporando elementos de cada conjunto de competências. Por exemplo, ensinar competências de comunicação digital também pode abranger aspetos de comunicação eficaz. Além disso, a construção de resiliência está intimamente ligada às competências de comunicação, pois os indivíduos devem expressar efetivamente as suas necessidades e emoções.

Aplicabilidade no mundo real

Para enfatizar a aplicação prática dessas competências, os jovens devem envolver-se em projetos e cenários do mundo real. Por exemplo, um programa de formação pode envolver um projeto em que os alunos devem utilizar ferramentas de comunicação digital, aplicar a análise de dados a um problema do mundo real e apresentar as suas descobertas utilizando competências de comunicação.



6 Preparar os jovens para o futuro do mundo do trabalho

O futuro do trabalho

O mercado de trabalho está a evoluir e as competências exigidas pelos empregadores estão a mudar. Preparar os jovens para o futuro do mundo do trabalho é essencial para garantir que eles não são deixados para trás neste cenário dinâmico.

Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida

As competências de resiliência, comunicação digital, competências de comunicação e big data não são estáticas. Devem ser vistas como atributos dinâmicos e em evolução que exigem desenvolvimento contínuo. Os jovens devem estar preparados para abraçar a aprendizagem ao longo da vida e adaptar as suas competências para atender às exigências do mercado de trabalho em constante mudança.

Avanços Tecnológicos

À medida que a tecnologia continua a avançar, os jovens formados em comunicação digital e análise de big data estão mais bem equipados para se adaptarem a novas ferramentas e plataformas. A sua adaptabilidade pode ser uma vantagem significativa numa época em que os avanços tecnológicos são rápidos e disruptivos.



7 Encerrar o déficit de competências

O Desafio do déficit de competências

Um dos desafios prementes no mercado de trabalho é o déficit de competências - a desconexão entre as competências que os empregadores procuram e as pessoas detêm.





Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment **II**

Bibliografia





Referências

- Bunchball. (2018). What is gamification? Retirado de : www.bunchball.com
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper & Row.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. y Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification". MindTrek '11. Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments (pp. 9-15). New York: ACM. doi:10.1145/2181037.2181040
- Dicionario de Cambridge online. (2019). Retirado de: <https://dictionary.cambridge.org>
- Kapp, K. M. (2012). The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education. San Francisco: Pfeiffer.
- Salto. (2022). Who are we talking about? Retirado de <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersWho/>
- Seaborn, K. y Fels, D. I. (2015). Gamification in theory and action. Int.J.Human-Computer Studies, 74(C), 14-31. doi:10.1016/j.ijhcs.2014.09.006
- Werbach, K. (2012). For the win: How game thinking can revolutionize your business. Philadelphia: Wharton Digital Press.



Referências

- Adaptados al Deporte: Juegos Deportivos POR la inclusion. (2020, March 25). Mr.maboo Ocio Saludable. <https://mrmaboo.es/adaptados-al-deporte/>
- Hernández, M. R. (2012). Manual de educación física adaptada al alumno con discapacidad. Paidotribo.
- Salvador, J. F., Fernández, J. G., Villalobos, J. G., Álvarez, A. G., Restrepo, E. G., Casaubón, C. J., Normand, L. M., & Zúnica, R. R. (2011). Accesibilidad, TIC Y educación. Ministerio de Educación.

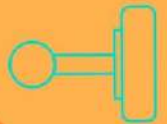




Co-funded by
the European Union



The Gamification of Employment II



Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

