

Escape to Stay - Escolhe a EFP em primeiro lugar

No.: 2020-1-DE02-KA202-007427

www.escape2stay.eu

Produção Intelectual 1

White Paper: " O que torna a Educação e Formação Profissional atrativa? "

Melhorar a imagem da Educação e Formação profissional através "Escape Rooms" eficazes e pedagógicas

Desenvolvido pelo consórcio do projeto ERASMUS+Escape2Stay:

IHK-Projektgesellschaft mbH (DE); Auxilium(AT); CEPROF (PT); Camara Zaragoza (ES); ŠC NG (SLO)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Conteúdos:

1. Introdução	3
2. Educação e Formação Profissional	6
2.1. Uma visão geral da EFP: o contexto Europeu, as realidades nacionais e a sua atratividade	6
2.2. Orientação profissional na EFP: os objetivos, os grupos-alvo e os desafios enfrentados pelos profissionais	14
2.3. Orientação profissional: definição e políticas nacionais	17
2.4. Perspectivas futuras da educação e formação profissional nos sistemas educativos europeus	18
2.4.1. Mudanças no mercado de trabalho	21
2.4.2. Pandemia COVID-19 e a Educação e Formação Profissional	23
3. <i>Escape Rooms</i>	24
3.1. Inovações mais recentes sobre <i>Escape Rooms</i> em países europeus: educação geral	24
3.2. A implementação de <i>Escape Rooms</i> na orientação vocacional	25
3.3. Elementos da EFP e do mundo do trabalho a ser demonstrados numa <i>Escape Room</i>	26
3.4. Elementos de um jogo de fuga	27
3.4.1. História, desafios e cenário	27
3.4.2. Duração, número de jogadores e o seu papel	30
3.4.3. Modos de jogo e elementos decorativos	32
3.4.4. Um jogo dentro de uma caixa	33
3.4.5. O material de apoio para configurar um jogo	34
3.4.6. Gestão de risco: medidas a serem consideradas	34
4. Considerações	35
Anexos:	36
1. Relatório Nacional Áustria	36
2. Relatório Nacional Alemanha	36
3. Relatório Nacional Eslovénia	36
4. Relatório Nacional Espanha	36
5. Relatório Nacional Portugal	37

1. Introdução

O projeto Escape2Stay utiliza uma abordagem de cenários de aprendizagem baseados em jogos, nomeadamente *Escape Rooms*, que perspetivam a formação profissional. Este *White Paper* traz uma nova luz na orientação profissional que vai além dos formatos tradicionais da Educação e Formação Profissional, acentuando, assim, a sua importância. Esperamos que estas novas orientações encorajem os/as formadores/as, professores/as e conselheiros/as vocacionais a querer experimentar e criar os seus próprios “*Escape Rooms*”.

Educação e Formação Profissional (EFP) é uma forma específica de educação/ensino onde os jovens são formados para execução de uma determinada profissão. EFP pode acontecer em contexto de sala de aula, em aulas práticas ou – como em alguns países – num sistema dual. Neste tipo de Sistema, fases de aprendizagem em contexto de escola são alternados com a aprendizagem em contexto de trabalho em empresas

Escape rooms são uma forma específica de eventos de entretenimento, nos quais um grupo de pessoas é fechado numa sala e juntos têm que resolver quebra-cabeças e adivinhas para sair.

Um *game master*, isto é um moderador, está disponível para fornecer dicas se necessário e libertar os jogadores em caso de emergência. *Escape rooms* tornaram-se bastante populares na primeira década do milénio e desde então, o formato está também disponível em aplicações móveis, jogos de tabuleiro e livros



O que torna as *Escape Rooms* atrativas na Educação e Formação Profissional é o facto dos/as jogadores/as precisarem demonstrar uma variedade de competências e conhecimentos para resolverem o jogo com sucesso. O jogo permite avaliar as competências que os jogadores/as possuem, assim como, consciencializar os/as jogadores/as das suas potencialidades.

Além de serem divertidas, as *Escape Rooms* oferecem uma experiência memorável pois o sucesso tem também uma componente de empoderamento.

A produção *White Paper* teve por base uma fase de recolha de informação que incluiu uma pesquisa nacional e entrevistas em pequenos grupos. Desta forma consegue-se

compreender o potencial pedagógico dos Jogos de Escape para a educação e formação profissional e revelam-se elementos atrativos concretos do mundo do trabalho a serem demonstrados ao público alvo em cenários de *Escape Rooms*.

Este *White Paper* foi produzido no âmbito da primeira fase do projeto “Escape2Stay”. É um documento que reúne e sintetiza a informação contida nos cinco relatórios nacionais que foram escritos pelos cinco países do consórcio (IHK-PG (DE), Auxilium (AT), CEPROF (PT), Solski Center (SLO), Camara Zaragoza (ES)) e foram baseados na pesquisa realizada a nível nacional por cada um.

Na primeira fase do projeto o objetivo era fazer uma pesquisa acerca do potencial pedagógico das *Escape Rooms* e com isto informar os jovens acerca das alternativas que existem ao ensino universitário, nomeadamente oportunidades profissionais oferecidas pela aprendizagem baseada no trabalho (ABT). O objetivo final do projeto é conseguir uma imagem melhorada da Educação e Formação Profissional (EFP).

Os elementos do consórcio pesquisaram documentos (por exemplo: estudos científicos artigos, relatórios, etc) escritos acerca da EFP e *Escape Rooms* para atribuir aos mesmos um estatuto de conceitos de última geração. O objetivo era pesquisar documentos relacionados apenas com a realidade nacional de cada país. O trabalho que resultou nos relatórios nacionais foi dividido em duas partes principais: investigação documental e grupo de discussão

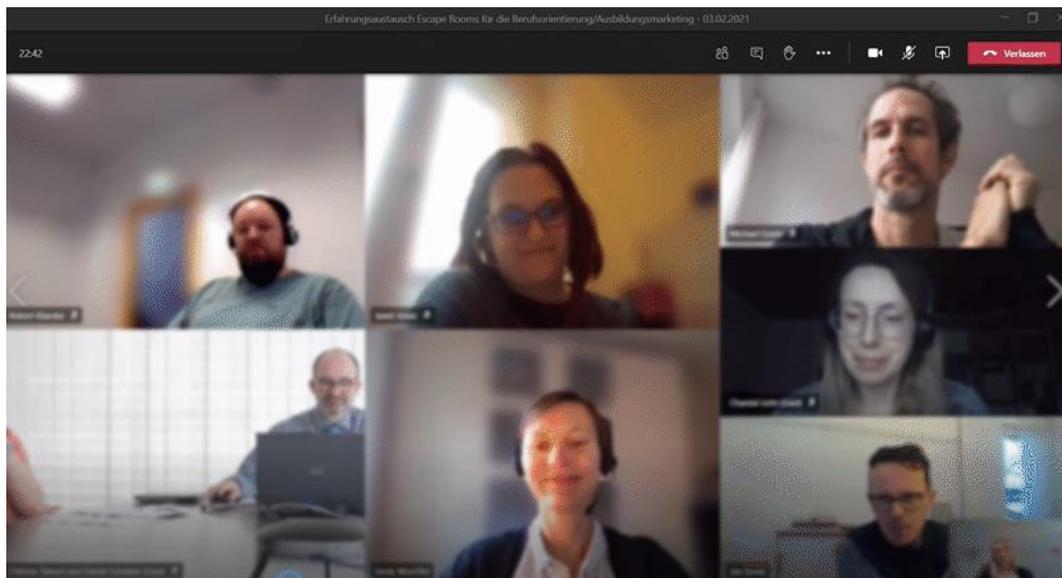
A filosofia aplicada na investigação documental foi também aplicada na fase seguinte, onde os parceiros realizaram uma pesquisa oral. Cada membro do consórcio promoveu pelo menos uma sessão de discussão com especialistas que, de uma forma ou de outra, estão ligados a *Escape rooms*, à Educação e Formação Profissional e a outras áreas cobertas pelo projeto “Escape2Stay”: especialistas em *Escape rooms*, alunos/as e professores/as na área da Educação e Formação Profissional, consultores/as de carreiras profissionais, psicólogos/as, especialistas em tecnologias da informação, gestores/as de projeto, consultores/as de aprendizagem, entre outros.

Nas entrevistas dos grupos de discussão, os parceiros lidaram com pessoas de diferentes origens profissionais e pessoais e as experiências de cada um com *Escape Rooms* variaram bastante existindo:

- participantes lidavam com *Escape rooms* diariamente;
- participantes que tinham experiência em ensinar ou formar recorrendo a *Escape Rooms*;
- participantes que implementaram jogos de escape como método de orientação pedagógica;
- participantes que tiveram o seu primeiro contacto com *Escape Rooms* por entretenimento;
- participantes que jogaram, jogos de escape em jogos de tabuleiro ou por telemóvel e outros que ainda não experimentaram este tipo de jogos.

Nos grupos de discussão estiveram também presentes participantes com experiência na Educação e Formação Profissional e em atrair alunos/as para programas de EFP,

nomeadamente, aqueles que são professores/as em instituições que oferecem formatos para a orientação vocacional.



Este *White Paper* sumaria as descobertas que foram realizadas em cada um dos cinco relatórios nacionais. Como foram discutidos tópicos semelhantes nas fases de investigação documental como nos grupos de discussão, foi decidido escrever este documento sem dividir a informação em diferentes áreas. As diferentes secções aqui encontradas dizem respeito aos tópicos discutidos mais relevantes.

O primeiro capítulo diz respeito à Educação e Formação Profissional, às suas principais características e as diferentes realidades deste setor da Educação nos diferentes países que formam o consórcio do projeto: Alemanha, Áustria, Portugal, Eslovénia e Espanha.

O segundo capítulo contém informação acerca de *escape rooms*, a sua utilidade como ferramenta pedagógica e os diferentes contextos nacionais da implementação deste processo de gamificação.

Os relatórios nacionais estão integralmente disponíveis em Inglês e em todas as línguas dos países parceiros (alemão, português, esloveno e espanhol) na página do projeto "Escape2Stay": www.escape2stay.eu e nos anexos deste *White Paper*. Quem estiver interessado em ler pode descarregar os ficheiros em pdf grátis.



2. Educação e Formação Profissional

2.1. Uma visão geral da EFP: o contexto Europeu, as realidades nacionais e a sua atratividade



A nova lista de competências da Comissão Europeia para a Europa visava tornar a Educação e Formação Profissional na “primeira escolha” para jovens e enfatizava que as empresas—e parceiros sociais – “deveriam estar envolvidos no desenho e prestação da EFP a todos os níveis, como demonstrado no sistema dual de aprendizagem” (Comissão Europeia, 2016).

Aprendizagem ou EFP dual representa uma abordagem específica ao conhecimento vocacional/profissional, treino de habilidades e competências, na qual grande parte da formação (50 por cento ou mais) ocorre em empresas para que os formandos estejam empregados e sejam pagos pelas empresas, trabalhando em busca da qualificação formal reconhecida pelo sistema de educação de cada país. É isto que distingue formação dual de outras formas de aprendizagem em contexto de trabalho, tais como, estágios ou formação contínua, que ocorrem fora do sistema de educação e não conduzem à certificação formal e de outras formas mais curtas e menos formais de “práticas” oferecidas aos alunos em escolas com programas baseadas na EFP.

EFP de qualidade também contribui para a inclusão de grupos vulneráveis. Isto significa que deve ser assegurada ampla acessibilidade e qualquer barreira à participação deve ser removida, incluindo para pessoas com deficiências, adultos com poucas competências, minorias étnicas e raciais e pessoas com historial de migração. (Recomendações do Conselho Europeu 2020/0137 (MNL))

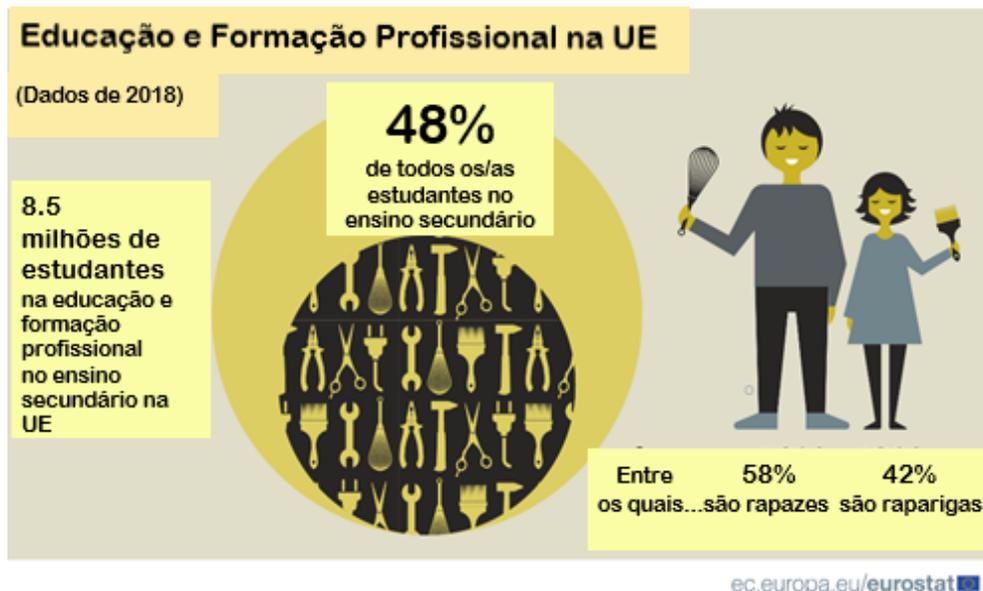
Com uma abordagem que tem por base o jogo, o projeto “Escape2Stay” tem em consideração diferentes necessidades e barreiras que podem impedir os jovens de escolher a EFP. Seja por não se sentirem adequados para uma determinada carreira ou por terem menos acesso à orientação vocacional. A orientação vocacional e o marketing para estas carreiras são muito importantes para as empresas europeias na “guerra dos talentos” entre formação académica e profissional.

Como as *Escape Rooms* são bem conhecidas na área do entretenimento, elas têm um forte potencial para atrair e integrar grupos específicos com históricos económicos e sociais desafiantes, tais como estudantes migrantes.

Realçando a sua abordagem prática, jogos de escape podem ser adaptados a diferentes objetivos de orientação e aplicados de forma a familiarizar os alunos com diferentes perfis profissionais.

Qualificação que corresponde às exigências do mundo do trabalho não é só uma tarefa de desenvolvimento para jovens. Diz respeito à transição para o mundo dos adultos, à libertação da casa dos pais, à participação na sociedade e a toma de responsabilidade como cidadãos. O caminho educacional e profissional seguido, determina não só o futuro lugar no mundo do trabalho, mas também tem impacto em a vida dos envolvidos.

O apoio político para a expansão da aprendizagem na Europa tinha sido mobilizado na declaração do Conselho da União Europeia em 2013 para a [‘Aliança Europeia para a Aprendizagem’](#). Apesar da EFP dual e da ABT oferecerem muito boas perspetivas de trabalho em ocupações amplamente solicitadas no mercado de trabalhos, continuam a enfrentar os desafios da baixa atratividade para alunos/as e empresas na maioria dos estados membros. Isto significa que é necessário um maior esforço para aumentar a atratividade da EFP através da inovação e sua modernização em termos da criação de novos ambientes de aprendizagem, pedagogias e orientação vocacional.



Na realidade a EU não tem mandato para poder harmonizar os sistemas educacionais de cada estado membro; de facto foi expressamente proibido de o fazer pelo Tratado de Maastricht. No entanto, ao definir objetivos em comum e conduzindo, através da definição de metas conjuntas e da realização de exercícios de benchmarking, do financiamento de empreendimentos políticos específicos e, sobretudo, da promoção da mobilidade transfronteiriça e do reconhecimento mútuo de qualificações, a UE tornou-se cada vez mais assertiva no seu papel como motor das reformas nacionais (Loogma, 2016; Powell e Trampusch, 2012)

Desde o início da crise financeira global, e mais claramente desde a explosão da crise da dívida pública em 2011-2013, a Europa experimentou um reavivar do entusiasmo pela educação e formação profissional dual. A aprendizagem eficaz deve ser atraente para os/as alunos/as, empregadores/as e para a sociedade. Os/as jovens formandos/as devem estar confiantes de que as habilidades que aprendem serão relevantes para suas perspectivas de longo prazo de empregos de alta qualidade. Para os/as empregadores/as, a aprendizagem deve ser um meio económico de garantir que os/as novos/as recrutados tenham o conhecimento e as habilidades de que necessitam. Quando tanto os/as alunos/as quanto os/as empregadores/as ganham com o acordo, a sociedade também ganha.

Programas de aprendizagem que funcionem bem garantem que o que os/as jovens aprendem corresponderá às habilidades exigidas, sustentando a prosperidade pessoal e

nacional, com os/as empregadores/as contribuindo para os custos de preparação da próxima geração de trabalhadores/as em amplos setores profissionais. É através deste equilíbrio de interesses, impulsionado por uma forte parceria social, que milhões de jovens podem ser protegidos das piores consequências da recessão económica que se avizinha. (CEDEFOP “Os próximos passos para a aprendizagem”)

Para o Estado e para os/as próprios/as formandos/as é preferível um conjunto mais amplo de competências, pois significa mais opções no mercado de trabalho após a graduação. Os sindicatos também têm interesse em garantir que os/as formandos/as recebam uma formação abrangente e não sejam meramente usados como substitutos/as baratos/as de mão de obra qualificada.

Para os/as empregadores/as, no entanto, isso significa ter que fornecer aos/as seus/suas formandos/as habilidades que estão muito além do que pode ser exigido pela própria empresa, o que o torna caro e os expõe à caça furtiva por outras empresas que podem usar os/as diplomados/as qualificados/as sem tendo investido em treinamento (Acemoglu e Pischke, 1998; Becker, 1964).

A *Skills Development Scotland* (em português, Desenvolvimento de Competências Escócia) questionou mais de 2.500 empregadores/as para ouvir suas opiniões sobre as aprendizagens modernas e os benefícios que elas trazem para seus negócios. O inquérito mostrou que os/as empregadores/as continuam a investir em aprendizagens modernas. (<https://www.sqa.org.uk/sqa/79475.htm>)

O que dizem os empregadores/as acerca das Aprendizagens Modernas?



Fonte: <https://www.sqa.org.uk/sqa/79475.html>

As aprendizagens são também altamente heterogêneas a nível organizacional. Em alguns países, a formação no local de trabalho e a aprendizagem na escola alternam-se dentro de uma semana; em outros, dois anos de escola de EFP são seguidos por dois anos em uma empresa. Em alguns países, a remuneração da aprendizagem aproxima-se da de um/a trabalhador/a qualificado/a; em outros, não passa de uma mesada semanal.

O novo interesse pela aprendizagem após a crise económica também gerou estudos comparativos abundantes (Cedefop, 2018; Comissão Europeia, 2012; Comissão Europeia, 2013; OCDE, 2018) que ilustram diferenças e semelhanças entre os programas de aprendizagem.

Uma proposta sobre como explicar essas diferenças e semelhanças foi feita recentemente por Markowitsch e Wittig (2019), que classificam 40 programas de aprendizagem identificados em 25 países europeus de acordo com quatro diferentes lógicas de educação institucionais com base no objetivo principal do programa, organização, e definição de conteúdos: formação empresarial; educação e formação profissional; educação escolar ou universitária; e formação pública como parte da política ativa do mercado de trabalho.

Tipologias de Educação e Lógicas de Formação

relevantes para a aprendizagem

Lógica	Objetivo	Responsabilidade	Financiamento
Formação em Empresa	Satisfação das necessidades de competências das empresas	Empresas	Empresas (com co-financiamento público)
Ensino por profissionais	Integração numa comunidade profissional	Comunidade profissional (empregadores e sindicatos)	Comunidade profissional (empregadores)
Escola ou Ensino Superior	Desenvolvimento pessoal e cidadania	Autoridade pública ou instituições de ensino privadas	Orçamento de Estado
Esquemas de públicos de Formação	(Re)- Integração no mercado de trabalho	Serviço público de mercado de trabalho	Orçamento de Estado

Fonte: Markowitsch & Wittig, 2019

grollmann@bibb.de, markowitsch@3s.co.at



[Fonte: CEDEFOP “Os Próximos Passos para a Aprendizagem”](#)

O compromisso político foi desde então reforçado pela formalização regulamentar das aprendizagens, com a Recomendação do Conselho da UE sobre um quadro europeu para Qualidade e Eficácia das Aprendizagens (Conselho da União Europeia, 2018).

As sugestões para a reforma da política de EFP, muitas vezes explicitamente centradas na aprendizagem, também se tornaram comuns nas recomendações específicas por país. Os países que no período 2012-2019 receberam recomendações explícitas para introduzir ou

reformular os sistemas de aprendizagem, ou torná-los 'mais atrativos' para melhorar a empregabilidade, produtividade ou coesão social incluem Bélgica, Bulgária, Croácia, Dinamarca, Estónia, Irlanda, França, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal, Romênia, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Suécia e Reino Unido. (CEDEFOP)

Através dos fundos estruturais e de investimento europeus, bem como através dos programas Erasmus+ e Garantia para a Juventude, a UE apoiou financeiramente a maioria destas iniciativas e promoveu parcerias entre os ministérios da educação alemão e austríaco e outros estados membros da UE para desenvolver a formação dual. (<https://www.bibb.de/en/25377.php>) No projeto Escape2Stay, os parceiros da Áustria e da Alemanha transferem as suas experiências de longo prazo de um sistema de EFP dual real para parceiros em Portugal, Eslovénia e Espanha.

Em países como a Alemanha e a Áustria, existe uma distinção entre um sistema dual, uma combinação de formação numa escola de EFP e numa empresa (na forma de uma relação de emprego/aprendizagem, que pode ser classificada como aprendizagem em contexto de trabalho), e um sistema escolar em tempo integral (a primeira opção é a mais escolhida). As empresas entendem a formação dual como forma de assegurar os seus recursos humanos. No entanto, alguns estão sentem mais dificuldades do que outros e precisam ser mais ativos na atração de novos/as funcionários/as juniores devido à escassez de trabalhadores/as qualificados. Em termos de produtividade dos/as formandos/as, os talentos dos/as mesmos/as já entram em jogo durante sua formação. Em muitos casos, os/as formandos/as geram mais receita do que custos. Além disso, os/as jovens formandos/as trazem novas ideias e o ímpeto de uma nova geração para a empresa.

Tabela 1: Alemanha - Iniciantes após o ensino médio em 2019 (MFEP 2020)

Iniciantes	Total	Percentagem
Número total de Iniciantes	1,986,564	100%
A) Formação Profissional	730,260	36.8%
-> formação profissional dual	492,276	67.4%
-> formação profissional em base escolar	186.048	25.5%
-> outras formações em base escolar escola, isto é, formação na função pública	51,939	7.1%
B) Medidas no domínio transitório (ou seja, aquisição da maturidade da formação, redução do desemprego, recuperação do certificado de conclusão da escola)	255,282	12.9%
C) C) Aquisição da qualificação de entrada na universidade (normalmente baseada na escola)	486,261	24.5%
D) Entrada na universidade	511,761	25.8%

Os dois últimos setores, que mostram o número de alunos/as que adquirem qualificação para ingresso no ensino superior e os/as alunos/as do primeiro ano nas universidades, apresentam um número bastante elevado, revelando um dos desafios das empresas que é a competição por novos quadros juniores. Isto pode ser resolvido através da formação de pessoal próprio, por exemplo com formação dual (estágios).

O formato EFP dual é amplamente aceite na Alemanha do ponto de vista das empresas, porque oferece várias vantagens para elas:

1. Produtividade dos/as formandos/as: os talentos dos/as formandos/as já entram em jogo durante sua formação. Em muitos casos, os/as formandos/as geram mais receita do que custos. Além disso, os/as jovens formandos/as trazem novas ideias e o ímpeto de uma nova geração para a empresa.
2. Acesso a especialistas qualificados: ainda hoje, trabalhadores/as qualificados são difíceis de encontrar. Aqueles/as que formam preparam a próxima geração muito especificamente para as tarefas da empresa.
3. Custos de formação mais baixos: encontrar, formar e qualificar trabalhadores qualificados é demorado e caro. Quem se forma sozinho/as economiza tempo e dinheiro.
4. Menos *miscasts*: as empresas conhecem muito bem os/as seus/suas formandos/as em dois a três anos e meio: Tempo suficiente para verificar motivação e adequação. *Miscasts* caros são muito mais raros do que na contratação de especialistas externos.
5. Identificação do/a funcionário/a: a formação leva a uma maior identificação de todos/as os/as funcionários/as com sua empresa.
6. Benefícios da imagem: reputação como empresa de formação melhora a imagem da empresa.

Falar sobre educação EFP e suas várias formas em todos os 27 membros da União Europeia é um desafio, porque não existe um único sistema de EFP nas associações de estados. Pelo contrário, em todos os 27 países, como vimos no parágrafo anterior, a EFP tem respetivas particularidades em função de vários fatores, como as necessidades da população e do mercado de trabalho nacional.

Apesar das diferenças, há outros aspetos que interligam todas as realidades do contexto Europeu: a vontade de melhorar a atratividade da EFP e as suas vantagens; foi algo que começou a ser fomentado em 2002, com o Processo de Copenhaga, lançado com a prioridade de melhorar a qualidade e atratividade da EFP e revisto em 2008, com o Comunicado de Bordéus.

O Comunicado de Bordéus apontou várias ações que podem ser realizadas para melhorar a imagem e atratividade do ensino de EFP: orientação e aconselhamento, acesso e participação equitativos na EFP, desenvolvimento de parcerias escola-empresa, entre outras.

Um ano depois, a ENQA-VET, a Rede Europeia de Garantia de Qualidade no Ensino e Formação Profissional, listou seis condições que deveriam ser seguidas para tornar o EFP mais atrativa para os/as alunos/as, e que são comuns ao EFP em todos os países e ainda muito relevantes atualmente:

1. Gestão da Qualidade: é a chave para tornar a EFP atrativa e abrange áreas como legislação, governação, serviços de informação e orientação, entre outros;
2. Relevância para o mercado de trabalho: a EFP deve conduzir a qualificações que sejam relevantes para os/as alunos/as no mercado de trabalho;

3. Percursos de progressão: os/as alunos/as devem poder transitar de um nível de qualificação para outro sem grandes dificuldades;
4. Estatuto e Imagem: está relacionado com a forma como a EFP é promovido junto do público, e isso deve ser feito de forma apelativa;
5. Informação e Orientação: este tópico diz respeito à forma como as informações são apresentadas e à qualidade dos serviços de assessoria oferecidos pelas instituições;
6. Facilitadores de Aprendizagem: a competência dos/as professores/as e formadores/as é essencial para a experiência dos/as alunos/as, e se a qualidade do ensino for fraca, eles sofrerão com isso.

Como afirma o ENQA-VET (Associação Europeia para Garantia de Qualidade- EFP), o termo “atratividade” é subjetivo, e pode haver alguns casos em que o que é atraente em um país não é em outro. Não obstante, o ENQA-VET afirma que o impacto na atratividade da EFP está ligado ao valor que o mercado de trabalho e a sociedade em geral lhe atribuem.

Desta forma, a rede lista o que considera serem características de uma EFP atrativa, e apresentamos aqui uma seleção delas:

- Qualidade da pesquisa que sustenta políticas e práticas;
- Qualidade da cooperação entre as partes interessadas, como a que existe entre a EFP e o mercado de trabalho;
- Uso de abordagens, metodologias e ferramentas de aprendizagem eficazes;
- Serviços de informação, orientação e aconselhamento de qualidade;
- Um ambiente atrativo para os/as jovens.

Argumentou-se que a ligação entre as instituições de EFP e o mercado de trabalho é importante e, de facto, o período de aprendizagem em contexto de trabalho (ou formação, como também é conhecido) é uma espécie de porta de entrada pela qual os alunos podem passar para entrar no mercado de trabalho, e isso traz vantagens para dois grupos diferentes:

- Os/as alunos/as, que têm uma excelente oportunidade de mostrar suas habilidades para a empresa, o que pode resultar em uma futura oferta de emprego;
- As empresas, pois podem contratar mão de obra qualificada e produtiva que já conhece a realidade do local de trabalho.

Geralmente, as profissões técnicas e de TIC são as mais procuradas. É o caso da Eslovênia, que tem alta demanda nas áreas de engenharia de programação, engenharia mecânica, engenharia elétrica, física e matemática. Em Portugal a oferta de cursos de EFP foi alargada para abranger áreas como as energias renováveis, eletrónica e automação e TIC.

Em 2020, na Áustria, as áreas mais cobertas por um sistema de educação dual foram: metalurgia, comércio a retalho, tecnologia elétrica, tecnologia automóvel, tecnologia de instalação e construção, escriturário, mecatrónica, carpintaria, cabeleireiro/estilista e cozinheiro.

Na Espanha, nos níveis intermediário e superior, a maioria dos/as alunos/as está matriculada nas áreas de saúde, administração e gestão, informática e comunicação e serviços socioculturais e comunitários. Na Alemanha, a maioria da força de trabalho é representada por pessoas que passaram pela educação e formação profissional.

Uma das maiores vantagens da EFP é que ela quase garante que os/as alunos/as sejam capazes de entrar no mercado de trabalho e ter um desempenho imediato. Os estágios oferecidos durante o percurso académico permitem simular uma rotina de uma pessoa que está a atuar no mercado de trabalho real. Se esses/as alunos/as tiverem um desempenho positivo, terão a oportunidade de continuar a trabalhar na empresa. O facto de os/as alunos/as considerarem fazer um estágio não significa que eles/as cessem o contato com o lado teórico do processo de aprendizagem, pois ainda podem ir para a universidade para continuar seus estudos.

Outra grande vantagem da EFP é que os/as alunos/as, ao concluírem um curso muito prático, são especializados em uma determinada área e, por terem sido treinados/as para isso durante anos, conseguem atuar sem maiores problemas.

Em todos os cinco países, a EFP existe há um número considerável de anos e existem algumas considerações e estatísticas que comprovam a eficácia e a aceitação deste sistema até agora:

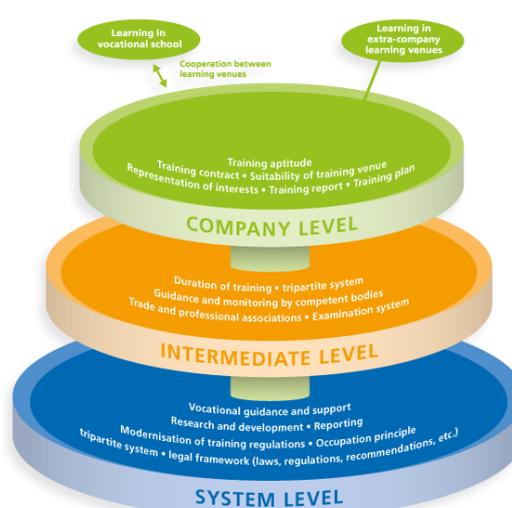
- Na Alemanha, a formação profissional representa tradicionalmente o maior percurso educativo seguido pelos/as alunos/as após o ensino secundário inferior. O número de iniciantes de um curso de EFP em 2019 representou cerca de 37% de todos os alunos iniciantes. Destes, 67% optam pela forma de formação dual;
- Em Portugal, mais de 37% dos/as jovens optaram pela EFP em 2019 e desde 2008 tem-se verificado uma diminuição do abandono precoce do ensino e da formação;
- Na Espanha, nos últimos cinco anos académicos, houve um aumento de 23% no número de alunos/as de EFP (a Espanha está abaixo da média dos países da OCDE no que diz respeito à percentagem de alunos/as entre 15 e 19 anos matriculados/as em cursos de EFP);
- Na Áustria, a educação profissional é altamente respeitada, pois possui um alto nível de aceitação e status social e económico; no ano letivo de 2018/19, cerca de 76% dos/as alunos/as do 10.º ano na Áustria frequentaram uma escola profissional (37% estavam matriculados/as em formação dual).

A diferença das escolas de EFP em relação às escolas que oferecem cursos de EFP está no tipo de cursos oferecidos, mas uma coisa é comum a todas que é o foco em transformar os/as alunos/as em pessoas especializadas em uma determinada área profissional, conferindo-lhes o nível 3 do EQF ou 4.

2.2. Orientação profissional na EFP: os objetivos, os grupos-alvo e os desafios enfrentados pelos profissionais

Tendo em conta a escassez de mão-de-obra qualificada (AL e AT) e a tendência para a academização e o EFP como 2ª escolha (IY e PT), é necessário em todos os países parceiros informar ainda melhor os jovens sobre as excelentes oportunidades de carreira oferecidas pela EFP. Neste sentido, o projeto retoma a Agenda Europeia de Competências (EC, 2016), onde destacou a necessidade de mostrar aos/às jovens e aos seus pais que a formação profissional pode ser uma carreira tão atrativa como os percursos de educação geral.

No sistema de ensino EFP, a orientação profissional é um passo importante na vida educativa dos/as alunos/as. É um processo de orientação conduzido por um/a orientador/a vocacional e oferecido pela escola ou outras instituições e tem como principal objetivo ajudar os/as alunos/as a decidir qual o caminho de formação em que devem se concentrar. Sendo a orientação vocacional um processo de orientação atenta à situação específica do/a aluno/a, deve ser realizada sempre tendo em conta as necessidades particulares do aluno.



Fonte: <https://www.deqa-vet.de/en/learning-in-company.php>

Nota:

No projeto ESCAPE2Stay os termos "orientação vocacional" e "orientação profissional" são entendidos como termos semelhantes para os esforços de aconselhamento e informação sobre a escolha de uma carreira, especificidades sobre os requisitos de carreira, como funciona o mundo do trabalho, boas razões para jovens a escolher um programa de EFP, bem como informações sobre a situação e o desenvolvimento do mercado de trabalho.

Em geral, o principal público-alvo da orientação profissional são os/as alunos/as com cerca de 14 anos que frequentam o equivalente ao 9º ano do ensino regular. São jovens que estão em um momento decisivo de suas vidas em que precisam escolher qual caminho de profissionalização querem seguir adiante.

O principal desafio para o EFP/ABT é uma orientação vocacional realista antes de o/a aluno/a iniciar uma carreira profissional, caso contrário temos um número elevado de desistências e alunos/as frustrados.

O principal desafio para a EFP/ABT é oferecer aos/às alunos /as das escolas um processo de orientação vocacional que lhes permita desenvolver uma ideia realista das suas próprias capacidades e interesses e adquirir experiência prática em vários campos profissionais.

A orientação vocacional é um processo que tem duas vertentes. Por um lado, temos os/as jovens que procuram orientar-se para os seus próprios interesses, competências e objectivos. O outro lado consiste nas exigências do mundo do trabalho, para o qual os/as jovens são orientados. Ambos as vertentes precisam ser constantemente reequilibrados. (<https://www.bibb.de/en/46.php>)

Fonte: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de>



A orientação vocacional precoce e a compreensão clara dos perfis vocacionais ajudam a garantir uma transição perfeita e bem-sucedida da escola para o mundo do trabalho. É importante fornecer informações acessíveis e imparciais sobre a EFP para garantir que os/as jovens possam fazer escolhas informadas. Também é importante criar uma imagem positiva do resultado da aprendizagem em ocupações específicas da ABT.

Mas se olharmos rapidamente para alguns casos específicos de países do consórcio do projeto, vemos que a meta varia um pouco.

Na Alemanha há uma distinção entre dois grupos-alvo:

- Alunos/as dos três últimos anos letivos em que a orientação abrange atividades de formação para a preparação para a formação profissional e para o ensino profissional básico;
- Jovens com antecedentes migratórios integrados em sistema de formação e/ou no mercado de trabalho (assistidos pelo Ministério Federal da Educação e Investigação e Agência Federal de Emprego).

Na Áustria, a orientação profissional destina-se principalmente a crianças, adolescentes e seus pais.

Na Espanha, os grupos-alvo variam de acordo com o nível educacional:

- Os grupos-alvo dos Ciclos de Formação Profissional Básica (ou FPB) são os/as alunos/as que não concluíram anteriormente o Ensino Secundário Obrigatório;
- Os grupos-alvo dos Ciclos de Nível Intermediário (ou FPGM) são os/as jovens, maiores de 16 anos, que tenham concluído o ensino básico obrigatório espanhol;
- O público-alvo dos Ciclos de Nível Superior (ou FPGS) são os/as jovens que concluíram um ciclo intermédio ou bacharelado, geralmente fazendo especialização em uma determinada área profissional.

Em alguns países, como a Áustria e Portugal, a orientação vocacional baseia-se frequentemente nos resultados académicos, o que pode levar a uma demarcação dos bons alunos dos não tão bons. Caso isso aconteça, os bons são aconselhados a continuar para os níveis superiores enquanto os outros são aconselhados a não o fazer.

Para aqueles que desempenham o papel de orientadores profissionais, seja psicólogo ou professor, há uma série de desafios/dificuldades que podem enfrentar durante o processo:

- Os profissionais precisam ter as qualificações corretas;
- Uso de ofertas de aprendizagem digital;
- Dificuldade de combinar habilidades;
- Falta de transparência e excesso de informação;
- Transmitir conhecimentos e habilidades necessários para adolescentes e jovens adultos que estarão no sistema de educação geral por um tempo limitado;
- Lidar com migração e multiculturalismo;
- Lidar com alguns distúrbios nas esferas sociais da vida e do trabalho que podem aumentar a pressão sobre conselheiros e clientes;
- A orientação de pessoas que sofrem de stress ou que estão doentes psicologicamente;
- Orientação profissional específica para refugiados;
- Diversidade nas habilidades de escolha de carreira entre os jovens;

2.3. Orientação profissional: definição e políticas nacionais

Em alguns países que formam o consórcio do projeto "Escape2Stay", existem claros entendimentos comuns de orientação e orientação vocacional que se refletem nas práticas implementadas.

O entendimento comum na Áustria e na Alemanha é que o processo de orientação é algo ao longo da vida e que converge e coordena duas dimensões de um indivíduo: habilidades, interesses, conhecimentos e desejos com as oportunidades, necessidades e exigências do mundo do trabalho profissional.

Por outro lado, em Portugal, embora haja um entendimento comum de que a educação profissional foi inovadora quando surgiu, ainda há muita negatividade em relação ao ensino de EFP em geral, principalmente por parte de diretores/as e professores/as de outros tipos de instituições.

No que diz respeito à implementação das orientações de orientação profissional, há o caso das políticas nacionais e como estas podem influenciar. Uma política nacional de orientação profissional é implementada com o intuito de a promover, salvaguardando os melhores interesses e necessidades dos/as alunos/as.

Em Portugal, as políticas enfrentam um conjunto estabelecido de desafios que incluem a iminência do abandono precoce do ensino, a melhoria do apoio dos/as tutores/as aos/as alunos/as e a oferta de EFP inicial e continuado de acordo com as exigências do mercado de trabalho. O Programa Operacional de Capital Humano é um programa português que dá incentivos como bolsas e subsídios a potenciais estudantes com baixos rendimentos e é um dos resultados do Portugal 2020, uma parceria entre Portugal e a Comissão Europeia.

Em Espanha, foi recentemente apresentado um plano de modernização do EFP que inclui uma secção que aborda a importância da orientação profissional e enumera alguns pontos que serão trabalhados no país nos próximos anos. Além disso, existe uma lei (Lei Orgânica Espanhola 2/2006 sobre Educação) que afirma que a orientação educacional e profissional é necessária para obter uma formação personalizada que eduque em conhecimentos, habilidades e valores.

O Governo Federal e os Länder (estados federais com soberania na educação) na Alemanha são os responsáveis pelas medidas de orientação profissional e de estudo, que normalmente incluem avaliações de competências, estágios (de 2 a 3 semanas) em cada ano letivo e aulas específicas sobre escolha de carreira e procedimentos de candidatura. Além disso, existem também outras opções que os/as estudantes na Alemanha podem considerar e lugares aos quais podem recorrer para obter orientação profissional: empresas de formação, Agência Federal de Emprego, provedores de assistência vocacional para jovens (por exemplo, Caritas).

Na província federal austríaca da Estíria, existe um quadro regional intitulado "Estratégia Estíria para a Orientação Educacional e Profissional (Estratégia BBO)", que é um quadro que aborda os processos de desenvolvimento da orientação profissional e é composto por medidas que se concentram em pontos como garantia de qualidade, orientação em todas as fases da vida e acompanhamento. A nível nacional, para o setor escolar, o Ministério Federal Austríaco da Educação, Ciência e Investigação instituiu princípios orientadores que promovem medidas de orientação educacional e profissional nas escolas.

2.4. Perspectivas futuras da educação e formação profissional nos sistemas educativos europeus

O futuro da formação depende do papel e do valor que a sociedade em geral atribui ao ensino e formação profissionais no futuro e do papel da formação em comparação com outras formas de aprendizagem em contexto laboral.

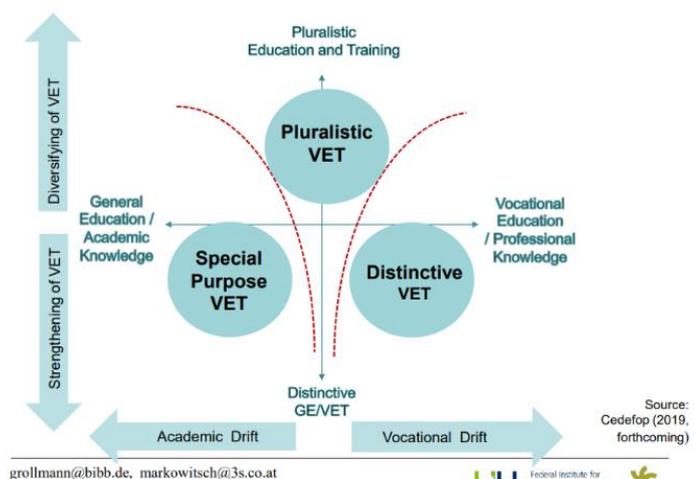
Um dos principais desafios que a EFP enfrenta no futuro próximo é a digitalização cada vez maior do nosso mundo e, posteriormente, de várias carreiras, e temas como Inteligência Artificial (IA), automação e dados cada vez mais presentes no discurso atual. Com isso em mente, é importante que as instituições de EFP preparem seus/suas alunos/as para esse cenário e os equipem com as mais recentes ferramentas e metodologias online, para que possam desenvolver habilidades nessas áreas e, portanto, se sentirem à vontade para navegar em um mercado de trabalho que está cada vez mais digitalizado. E se isso já não era entendido como uma necessidade primordial, a pandemia do COVID-19 mostrou-nos o quanto é importante ter uma presença online de um determinado negócio, ou o quanto é essencial que o cidadão tenha uma compreensão firme desses conceitos.

Num relatório intitulado “Educação e formação profissional na Europa, 1995-2035: Cenários para a educação e formação profissional europeia no século XXI”, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) especifica as três tendências futuras do EFP até 2035:

- Aumento da EFP em níveis superiores;
- Aumento de elementos baseados no trabalho nos currículos;
- Melhorar a capacidade de resposta às necessidades do mercado de trabalho.

Os/As respondentes aos questionários colocados pelo CEDEFOP pensam, em média, que existem dois cenários futuros igualmente possíveis para o EFP superior: pode ser um setor paralelo ao setor do ensino superior regular, ou pode ser parte do sector (esta opção foi preferida por aqueles que estão empregados em universidades).

3. Scenarios for VET



Fonte: https://www.cedefop.europa.eu/files/the_future_of_apprenticeships_in_europe_three_scenarios_-_grollmann_markowitsch.pdf

Os/as respondentes aos inquéritos criados pelo CEDEFOP apontaram também um fator essencial que diz respeito ao mercado de trabalho. Acredita-se que o cenário digital continuará a evoluir em ritmo acelerado, o que significa que as instituições e os/as profissionais de EFP terão de atender de forma mais intensa às necessidades do mercado de trabalho. Isso poderia resultar em uma relação mais próxima entre o mercado de trabalho e as várias instituições de EFP e seus/suas alunos/as, que podem, através desse mecanismo, aprimorar suas habilidades com um feedback melhor e mais completo.

Na proposta de recomendação do [Conselho sobre o ensino e a formação profissionais](#), a Comissão propõe tornar o EFP preparado para o futuro:

O que propõe a Comissão para assegurar o futuro da EFP?



O objetivo geral deve ser modernizar a política de EFP da UE para responder às grandes necessidades de mais qualificação e requalificação motivadas pela ambição comum de estar à altura dos desafios do século XXI, em particular para apoiar a recuperação da pandemia de COVID-19 e contribuir para construir uma União Europeia mais sustentável, justa e resiliente.

A recuperação económica da crise da COVID-19 oferece uma oportunidade para acelerar as reformas na EFP e reforçar a sua resiliência, nomeadamente através da digitalização das ofertas e métodos de aprendizagem e da adaptação ágil às necessidades em mudança do mercado de trabalho.

A flexibilidade e as oportunidades de progresso nos setores de educação e formação e entre eles são elementos-chave dos sistemas de EFP adaptados ao futuro. Além disso, garantir que os programas de EFP sejam personalizados e centrados no/a aluno/a é essencial para assegurar um forte envolvimento dos/as alunos/as e a atratividade dos percursos de EFP que conduzem a uma maior empregabilidade. Isso inclui prestar atenção à necessidade de garantir o acesso a ferramentas e tecnologias digitais para todos/as os/as alunos/as, professores/as e formadores/as, bem como medidas de orientação adequadas.

Fonte: [Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO sobre educação e formação profissional \(EFP\) para competitividade sustentável, justiça social e resiliência. Recomendação do Conselho sobre educação e formação profissional](#)

O “V” em VET (em português EFP) também é para valor - a EFP oferece grande valor e benefícios reais para jovens aprendizes, adultos e seus/suas empregadores/as. As estatísticas do Eurostat mostram que a formação profissional está se tornando uma forma de educação mais popular a cada ano, com 49,3% dos/as estudantes do ensino médio na Europa participando da formação profissional em 2016.



Descobre o teu Talento



Fonte: https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/v-vet-also-value_en

Promover a educação e a formação profissionais europeus como uma referência global para o desenvolvimento de competências, nomeadamente apoiando a internacionalização dos sistemas de ensino e formação profissional em cooperação com a ETF (Fundação Europeia para Formação Profissional) , concursos de competências e campanhas de comunicação para aumentar a atratividade e a imagem da EFP e proporcionar um acesso fácil ao informação sobre ensino e formação profissional e oportunidades de carreira conexas, construção e desenvolvimento das funcionalidades do Europass.

Fonte: [Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO sobre educação e formação profissional \(EFP\) para competitividade sustentável, justiça social e resiliência. Recomendação do Conselho sobre educação e formação profissional](#)

2.4.1. Mudanças no mercado de trabalho

Empregos, mercados de trabalho e economias estão a mudar rapidamente: globalização, tecnologia, digitalização, COVID-19 e um crescente setor de serviços são sintomas. Alguns empregos correm o risco de serem perdidos para as máquinas. Outros estão sendo transformados e novos estão sendo criados. Como resultado, as habilidades de que precisamos também estão a mudar. Ao mesmo tempo, novas formas de emprego estão em ascensão.

A tecnologia pode substituir os/as trabalhadores/as em tarefas rotineiras que são fáceis de automatizar e complementar os/as trabalhadores/as em tarefas cognitivamente mais exigentes que exigem criatividade e resolução de problemas. Para navegar com sucesso na transição para um mundo de trabalho digital e prosperar nele – os/as trabalhadores/as precisam não apenas de habilidades digitais, mas também de uma ampla combinação de habilidades, incluindo habilidades cognitivas e socioemocionais. Em ocupações relacionadas à tecnologia, são necessárias habilidades digitais avançadas. ([Perspectiva de Competências da OCDE 2019](#))

As empresas devem continuar a formar os/as seus/suas colaboradores/as para os/as ajudar a adaptarem-se às novas exigências, pelo que o EFP é um grande desafio para o futuro. Sistemas de formação mais complexos e de longo prazo serão necessários para acompanhar a digitalização e as mudanças resultantes: a aprendizagem ao longo da vida é a única maneira de se adaptar constantemente a sistemas novos e disruptivos sem deixar ninguém para trás.

A EFP apoia particularmente o envolvimento em empreendimentos criativos e dá as boas-vindas à mente aberta e ao alto envolvimento. Os/as candidatos/as, que podem mostrar que estão dispostos a abordar as oportunidades e os desafios que essa cultura de aprendizado acarreta, são os vencedores da corrida para uma colocação.

Figura 4.1 Competências futuras que correspondem a tarefas dominantes no mercado de trabalho



Fonte: Euler, 2017.

https://www.cedefop.europa.eu/files/3087_en.pdf

Gerente de redes sociais, anfitrião/ã do Airbnb, influenciador/a, especialista em SEO (Optimização para os Motores de Busca), criador/a de aplicativos, motorista Uber, engenheiro/a de carros autónomos, produtor/a de podcast e operador/a de drones; estes são apenas alguns dos empregos que não existiam dez anos atrás. Como resultado, as habilidades de que precisamos também estão em mudança. (UE, Centro Comum de Investigação A MUDANÇA DA NATUREZA DO TRABALHO E DAS HABILIDADES NA ERA DIGITAL)

Concentrando-se no período entre 2021 e 2030, o CEDEFOP apresenta-nos uma extensa estimativa das perspectivas de vagas futuras, a vários níveis. A sua análise é muito completa, por isso nomearemos um número seletivo de suas descobertas aqui.

Em todos os 27 membros da União Europeia, é possível observar grandes variações no número de vagas de emprego (os números são absolutos). Alemanha (19.856.292), França (11.541.952), Itália (10.593.380) e Espanha (9.248.887) são os países que terão um total maior. Do outro lado do espectro, países como Malta (46.563), Luxemburgo (242.005), Estónia (255.999), Chipre (278.337), Letónia (357.555) e Lituânia (453.748), terão menos aberturas.

Em relação aos 27 membros da UE, os 5 principais empregos que estarão mais representados são:

1. Profissionais associados aos negócios e administração (6.841.908);
2. Vendedores/as (5.354.938);
3. Trabalhadores/as de serviços pessoais (4.391.211);
4. Profissionais do ensino (4.321.523);
5. Profissionais de limpeza e ajudantes (4.284.916).

Os trabalhos que terão um pequeno aumento são:

1. Vendedores/as de rua e afins e serviços (49.032);
2. Trabalhadores/as florestais, de pesca e de caça especializados orientados para o mercado (91.649);
3. Artesãos/ãs e tipografia (346.567);
4. Outros/as auxiliares de escritório (348.228);
5. Trabalhadores/as agrícolas, florestais e da pesca (518.531).

Do outro lado do espectro, haverá uma evolução negativa de 77.726 no setor da agricultura, pesca e caça de subsistência.



É cada vez mais importante que, para além do conhecimento, os indivíduos adquiram aptidões e competências que os ajudem a antecipar as mudanças e a tornarem-se mais flexíveis e resilientes. Para os/as trabalhadores/as pouco qualificados/as no futuro, será mais difícil encontrar emprego sem requalificação prévia. É um grande desafio para o Sistema de Formação Profissional e Educacional na Europa formar as pessoas da forma correta.

Fonte: [A Comissão Europeia “A Natureza Mutável do Trabalho”](#)

2.4.2. Pandemia COVID-19 e a Educação e Formação Profissional

A pandemia de COVID-19 reduziu drasticamente a atividade económica e a demanda por mão de obra, resultando em uma redução estimada de 4,4% no total de horas de trabalho em todo o mundo no segundo trimestre de 2021, abaixo dos 4,8% no primeiro trimestre de 2021 e 8,8% em 2020. A pandemia trouxe uma perturbação generalizada aos mercados de trabalho em todo o mundo. (Organização Internacional do Trabalho 2021)

A pandemia de COVID-19 está também a criar grandes desafios para o ensino e a formação profissional. Muitas pessoas na UE perderam o emprego ou sofreram uma perda significativa de rendimentos. Muitos precisarão adquirir novas habilidades e mudar para novos empregos em um setor diferente da economia. Mais precisarão se aprimorar para manter seu emprego em um novo ambiente de trabalho. A pandemia do COVID-19 afetou muitos/as jovens em um momento crítico de suas vidas, interrompendo sua transição da escola ou universidade para o trabalho. Evidências de crises anteriores mostram que entrar no mercado de trabalho durante uma recessão reduz as probabilidades de emprego de longo prazo, os salários e as perspectivas de desenvolvimento de habilidades no trabalho.

A pandemia do COVID-19 está a dificultar a conclusão de atividades de formação baseadas em trabalho para os alunos do EFP. Como as recessões económicas anteriores mostraram, uma redução na atividade económica não afeta apenas os empregos regulares, mas também os locais de formação, principalmente devido às empresas que tentam cortar custos (Brunello, 2009).

Além da necessidade imediata de cortar custos, evidências da Alemanha mostram que as empresas também baseiam sua decisão de oferecer oportunidades de formação nas expectativas sobre o futuro ciclo de negócios, especialmente porque os acordos contratuais de formação são difíceis de serem rescindidos prematuramente (Muehlemann, Pfeifer e Witte, 2020 [7]).

A crise atual pode até trazer uma maior redução na oferta de oportunidades de aprendizagem em contexto laboral, incluindo estágios, dada a incerteza quanto a possíveis ondas subsequentes da pandemia e consequentes confinamentos, mas também à luz da dificuldade de organizar a formação em locais de trabalho que se deparam com normas rígidas de saúde e segurança.

Na Alemanha, o número de contratos de formação concluídos caiu 9,4% em 2020 em comparação com o ano anterior (Serviço Federal de Estatística, 2021).). Da mesma forma, evidências recentes do Centro de Educação Profissional na Eslovénia mostram que 22% dos/as alunos/as do ano passado em programas de veterinários/as superiores não tiveram acesso à formação baseada em trabalho na primeira metade do ano letivo 2020/21.

As comparações internacionais da OCDE mostram consistentemente que a educação profissional de alta qualidade é a pedra angular das transições efetivas dos/as jovens para o mercado de trabalho e, se a pandemia revelou alguma coisa, foi o quanto os empregos para os quais a educação e a formação profissional preparam os/as jovens são a espinha dorsal das nossas economias.

A educação e formação profissional podem desempenhar um papel fundamental na recuperação da pandemia de COVID-19, equipando os/as alunos/as com as competências de que o mercado de trabalho necessita e proporcionando aos adultos oportunidades relevantes de qualificação e requalificação. Sistemas de educação profissional responsivos e flexíveis são cruciais para garantir que a oferta e o conteúdo dos programas sejam relevantes e acessíveis. ([OCDE 2021](#))

3. *Escape Rooms*

3.1. Inovações mais recentes sobre *Escape Rooms* em países europeus: educação geral

Embora com algumas variações específicas em cada país, na Alemanha, Áustria, Eslovénia, Espanha e Portugal, há exemplos de *Escape Rooms* a serem utilizadas como ferramenta educativa para transmitir conhecimento (em alguns países estes métodos são mais utilizados do que noutros).

Aprofundando o tema, podemos ver que nesses países esse processo de gamificação é implementado em vários níveis e tipos de ensino desde a escola primária até a universidade. E esses jogos são usados em aulas que ensinam matérias como matemática, física, biologia, história, geografia, línguas e nutrição e apresentam uma série de desafios para que os/as alunos/as aprendam o currículo e desenvolvam habilidades enquanto brincam e resolvem mistérios. Nos parágrafos seguintes, os exemplos associados a cada país são de carácter exemplar, pois há mais cenários de aplicação a encontrar em cada um.

Na Espanha, a abordagem *Escape Rooms* é definida como os 4 Cs: pensamento crítico, colaborativo, criativo e comunicativo. São implementados nas escolas primárias e secundárias, nas universidades e no sector da formação profissional. Recorrendo à metodologia da aprendizagem lúdica, têm como objetivo treinar soft skills (como trabalho em equipa, comunicação e pensamento crítico) e hard skills (competências técnicas). Há uma diferença na forma como os *Escape Rooms* são implementados na Espanha dependendo do nível educacional: nas escolas primárias o foco é treinar as habilidades sociais mencionadas, mas nas universidades os jogos são usados para treinar os/as alunos/as em assuntos relacionados ao seu diploma.

O governo regional de Aragão, no nordeste da Espanha, deu um impulso à implementação de *Escape Rooms* na educação, promovendo um projeto que envolve a formação de professores/as na implementação deste processo de gamificação na sala de aula.

Na Áustria, há casos de professores/as que ensinam alunos/as prestes a ingressar na universidade que usam os *Escape Rooms* como método de formação de equipas ou para inspirá-los a combinar habilidades e conhecimentos para resolver quebra-cabeças.

Devido a um aumento do reconhecimento do seu potencial, houve um aumento recente na implementação de *Escape Rooms* nos vários setores educacionais na Alemanha e existem algumas universidades que já incorporam essa metodologia nos processos de aprendizagem de seus/suas alunos/as. Temos o caso da Universidade de Ruhr em Bochum que possui uma *Escape Room* que serve de laboratório de pesquisa e aprendizagem para a educação empreendedora. Na Universidade Técnica de Braunschweig há uma sala de quebra-cabeças de matemática onde os/as alunos/as ficam trancados e têm 60 minutos para resolver quebra-cabeças relacionados à álgebra.

Na Eslovénia e em Portugal as *Escape Rooms* são principalmente utilizadas para fins de entretenimento. No entanto, algumas escolas destes dois países implementam este processo de gamificação. No caso da Eslovénia, as *Escape Rooms* são mais implementadas nas escolas primárias com a intenção de tornar o processo de aprendizagem mais divertido (por exemplo, matemática). No setor educativo português as *Escape Rooms* são mais utilizadas no 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB) com vários objetivos, desde o ensino da língua inglesa de uma forma que fuja dos métodos de ensino mais tradicionais ainda presentes no século XXI até à formação do comportamento dos/as alunos/as dentro e fora da sala de aula.

3.2. A implementação de *Escape Rooms* na orientação vocacional

Nos países que formam o consórcio podemos ver alguns casos de *Escape Rooms* sendo implementados no setor de EFP.

A Alemanha é um país onde o processo de gamificação que inclui *Escape Rooms*, está a ser continuamente conduzido por escolas e empresas para orientação de carreira.

Um exemplo da Áustria é a empresa independente “Game Institute”, que oferece sua metodologia de *Escape rooms* para fins educacionais e com o objetivo de preparar os/as alunos/as da EFP para um exame final. Aqui, o desafio é para os/as alunos/as, com base na sua experiência de aprendizagem, criar e acompanhar um jogo que será depois resolvido pelos seus professores/as/orientadores/as.

Uma escola do sistema de ensino EFP português recorre às *Escape Rooms* para ensinar aos/às alunos/as do 11.º ano a obra de um dos mais famosos escritores portugueses, Camilo Castelo Branco, que os/as alunos/as desse ano têm de estudar; esta é uma prática realizada com a intenção de motivar os/as alunos/as a descobrirem mais sobre o autor.

Na Eslovénia, no Centro Escolar de Velenje, havia um documento detalhando a experiência de um grupo de alunos/as que criou uma *Escape Room* que promovia o programa de TIC da escola e que poderia informar os/as visitantes. Alguns alunos e alunas que aceitaram o desafio tornaram-se mais eficazes durante as aulas posteriores.

Na Espanha, esse processo de gamificação foi adotado em algumas escolas para que os/as alunos/as se tornassem mais conscientes de suas soft e hard skills (competências pessoais e técnicas). Nas escolas de duas cidades espanholas, Almeria e Múrcia, as *Escape Rooms* são usadas para motivar os dois grupos diferentes em uma sala de aula: no caso do primeiro, as *Escape Rooms* são direcionadas aos/às alunos/as e, no caso do segundo, esse processo destina-se ao corpo docente para apresentá-los/as às novas práticas educativas.

3.3. Elementos da EFP e do mundo do trabalho a ser demonstrados numa *Escape Room*

Ao contrário do que muita gente diz, uma *Escape Room* pode ser muito mais do que um simples jogo apenas para puro entretenimento. Em vez de se concentrar apenas em proporcionar diversão aos/às participantes, também pode ajudá-los/as a treinar habilidades que são importantes na sociedade de hoje e no mundo do trabalho profissional.

Alinhado com isso, o ensino EFP é um percurso educativo que tem como principal missão preparar os/as alunos/as para o mundo do trabalho profissional e que resulta em taxas de emprego positivas.

Assim, os cursos de EFP têm muita prática e essa abordagem prática pode ser transferida para o jogo. Se o consórcio pretender formar os/as participantes na área da engenharia mecatrónica, por exemplo, poderá conceber tarefas que recorram à realidade virtual e circuitos simples.

Quando falamos de competências que podem ser promovidas durante um jogo de fuga, há uma distinção que precisa ser feita entre hard skills e soft skills (com competências técnicas e competências pessoais). O primeiro pode ser treinado durante um jogo de fuga quando os/as participantes estão, por exemplo, a trabalhar com uma máquina que pode ser encontrada na realidade como um computador – isso é algo que enfatiza o lema "aprender fazendo".

Mas estes últimos também são importantes, se não mais: as soft skills são reconhecidas como as mais importantes a adquirir se quisermos entrar no mercado de trabalho. Segue uma lista de soft skills que podem ser treinadas em um jogo de fuga e que são importantes para o mundo do trabalho profissional:

- Comunicação (em um jogo de fuga os/as participantes precisam ser capazes de comunicar suas ideias com clareza para avançar na narrativa);
- Gestão emocional (alguns/algumas potenciais alunos/as de EFP são propensos/as a desistir facilmente porque estão, por exemplo, frustrados/as com alguma coisa - um jogo de fuga pode ajudá-los a superar isso através de conquistas);

- Medo de falhar;
- Dinamização (muito importante principalmente no setor das TIC);
- Trabalho em equipa (isso é essencial porque alguns alunos e alunas são intolerantes com a maneira de outras pessoas fazerem as coisas, mas um processo de gamificação como um jogo de fuga pode ajudá-los/as a trabalhar com outras pessoas para chegar a uma solução);
- Liderança;
- Pensamento crítico;
- Pensamento inovador (o motivo pelo qual algumas empresas prosperam em tempos difíceis, como a pandemia do COVID-19);
- Tolerância (sem ela, podem surgir conflitos);
- Organização;
- Planeamento;
- Habilidades de escrita (isso pode ser treinado ao criar uma narrativa).

O principal público-alvo do projeto “Escape to stay” nasceu cercado de tecnologia e formas rápidas de comunicação. Portanto, os desafios relacionados às profissões técnicas e das TIC são muito pertinentes. Os/as jovens estão tão acostumados/as a usar seus telefones que não se sentiriam estranhos ao enfrentar um desafio que os obrigasse a ler um código QR, por exemplo.

Um grande motivo para investir na promoção de profissões técnicas e das TIC nas *Escape Rooms* é o fato de as carreiras nessas áreas serem menos propensas a sofrer um retrocesso durante uma grande crise económica, algo que foi observado durante a pandemia de Covid-19. Não só isso, as carreiras nesta área também ajudam a resolver problemas e desafios futuros que a humanidade pode ter que enfrentar.

3.4. Elementos de um jogo de fuga

3.4.1. História, desafios e cenário

Quando alguém quer criar um jogo de fuga, existem dois modos de atuação realmente importantes que devem ser seguidos para chegar ao resultado final. Um é pensar numa história muito boa com o objetivo de prender a atenção dos/as participantes e a outra é pensar nas atividades e enigmas que podem ser incluídos no jogo que então se torna completo e coeso.

No final, esses dois aspectos do jogo de fuga devem ser pensados com o público-alvo em mente, o que significa que não devemos criar uma narrativa/jogo único e um conjunto único de enigmas para adultos e jovens. Finalmente, a narrativa quanto os desafios estão conectados por um terceiro aspecto importante da sala, que é o cenário.

Com tudo isto em mente, o consórcio do projeto Escape2Stay tem também de indicar previamente os temas e/ou profissões de EFP que gostaria de ver promovidos.

Para que um jogo de fuga funcione bem e tenha um efeito duradouro nos/as seus/suas participantes, os/as criadores/as devem pensar numa história realmente boa e interessante, algo que posteriormente também justifique os desafios encontrados durante o jogo. Se houver um bom contexto para o jogo que os/as participantes estão prestes a jogar, há uma chance maior de que eles/elas se sintam imersos/as nele.

As ideias de histórias podem variar muito, mas há temas gerais comuns à grande maioria:

- histórias em que os/as personagens estão em perigo (por exemplo, agentes precisam salvar a humanidade de ser exterminada, um grupo de cientistas precisa encontrar uma cura para um vírus e uma bomba precisa ser desarmada);
- histórias que acontecem em seu mundo (por exemplo, resolver um assalto ou assassinato, libertar uma pessoa) ou sobre coisas com as quais eles estão familiarizados (por exemplo, séries de TV e filmes);
- e histórias que têm personagens completamente diferentes de sua realidade (por exemplo, narrativas do tipo ficção científica que contêm um certo elemento sobrenatural como extraterrestres).

A seguir estão algumas das configurações mais comuns para um jogo de fuga nas quais o consórcio pode se inspirar:

- Prisões;
- Laboratórios;
- Masmorras;
- Cena criminal;
- Viagem no tempo (passado ou futuro).

A criação da narrativa e dos desafios deve ser feita tendo em conta o espaço de uma sala de aula típica. Uma vez que o foco do consórcio do projeto “Escape to stay” é a concepção de um jogo para telemóvel para ser jogado em sala de aula, é uma boa prática pensar em uma ideia que possa funcionar em todas as salas de aula. Se os parceiros quiserem pensar em ideias mais complexas, como um jogo ambientado em uma masmorra ou uma estação espacial, eles devem saber que, para projetar uma experiência visualmente imersiva, haverá mais custos em adereços e no cenário.

Há um aspecto importante a ter em mente se a história que está a ser projetada é baseada em narrativas existentes (programas de TV, filmes, videogames, etc.): como os participantes provavelmente estão familiarizados com a narrativa, haverá expectativas às quais os/as criadores/as da *Escape Room* terão que corresponder. Jogos baseados em narrativas completamente novas, embora mais difíceis de projetar, não possuem esse desafio inerente.

A outra coisa importante a ter em mente ao projetar um jogo de fuga são os enigmas e atividades que complementarão e reforçarão a história. O/A criador/a deve projetar quebra-cabeças coerentes e inteligentes com o objetivo de motivar os/as participantes a

terminar o jogo e se os desafios não forem lógicos, há uma boa chance de os/as participantes perderem o interesse

A primeira coisa que os criadores devem ter em mente ao projetar quebra-cabeças/enigmas é que “mais” não é sinônimo direto de “melhor qualidade”. Isso quer dizer que é preferível ter menos quebra-cabeças com boa qualidade do que muitos quebra-cabeças que não sejam lógicos e intrinsecamente ligados à narrativa.

Como é o caso das escolhas narrativas, há uma boa variedade de tipos de desafios que os/as criadores/as podem adicionar aos seus jogos, mas há aspectos em que todos os desafios se devem focar como memória, números e/ou lógica, raciocínio lógico, linguística, entre outros. Dito isto, todos os desafios devem ser complementares à narrativa, coerentes e bem conectados e não apenas focados em assuntos ociosos.

E em relação à forma dos quebra-cabeças, existem duas maneiras de os/as criadores/as terem em mente o público-alvo: quebra-cabeças tradicionais e quebra-cabeças mais modernos que fazem uso da tecnologia. No primeiro caso poderia haver, entre outros itens e materiais, quebra-cabeças, caixas/cofres trancados com chaves e/ou cadeados e fotografias. No segundo caso os/as criadores/as devem recorrer a materiais cada vez mais utilizados em salas de fuga como computadores, tablets, smartphones, códigos QR e mensagens escondidas com tinta invisível que necessitam de uma lâmpada UV para serem decifradas.

Os desafios não devem ser nem muito difíceis, pois há o risco de os/as jogadores/as se sentirem desmotivados/as, nem muito fáceis, pois assim não haveria uma grande sensação de recompensa após a conclusão. Os mesmos não devem exigir uma educação especial e se o jogo exigir informações específicas que os/as jogadores/as não possuem, a própria sala/cenário deve ajudá-los/as a encontrá-las. Exemplos de desafios e atividades a serem implementados:

- Reconhecer padrões numéricos e de cores;
- Decifrar adivinhas e enigmas;
- Encontrar um objeto ou código oculto;
- Encontrar palavras para preencher os espaços em branco de um texto;
- Exercícios de matemática;
- Usar um código QR para encontrar outro objeto;
- Encontrar as várias peças de um quebra-cabeças para ver a solução de algo;
- Recorrer a plataformas online para avançar na narrativa;
- Encontrar palavras espalhadas pela sala com uma luz UV;
- Encontrar a chave de uma fechadura;
- Usar um objeto de forma diferente;
- Usar espelhos para encontrar uma resposta em uma imagem.

Com a narrativa e os materiais em mente, os/as criadores/as do jogo devem se concentrar em um terceiro aspecto que conectará tudo: o cenário. Para projetar uma experiência mais imersiva, muita atenção deve ser direcionada para o ambiente e a decoração da sala. Se a narrativa é ambientada em uma masmorra, a sala precisa ser mais escura, mas se for ambientada em um laboratório, precisa de mais luz.

Além disso, os adereços também são parte essencial de uma experiência imersiva, pois agregam valor ao tema geral do jogo e, se os/as criadores/as tiverem a possibilidade de obtê-los, melhor ainda.

3.4.2. Duração, número de jogadores e o seu papel

A duração de um jogo de fuga depende de uma variedade de fatores - ou seja, o número de participantes, o número de tarefas que eles/as precisam realizar e a intensidade da experiência do jogo. No entanto, a duração do jogo deve ser idealmente de meia hora a uma hora. Além disso, também deve ser considerado um tempo extra (não mais de dez minutos) para apresentar os/as jogadores/as ao jogo e dar-lhes uma história de fundo – esta fase introdutória visa motivar e aumentar as expectativas dos/as participantes e nesta parte também poderia haver um pequeno vídeo para intensificar isso.

Se a duração do jogo de fuga for curta (por exemplo, 30 minutos), não deve abranger muitos assuntos e apresentar muitos desafios. Por outro lado, se a sala durar uma hora, os criadores podem incluir mais quebra-cabeças, mas também afeta o número de pessoas que podem jogá-la em um dia.

O número de pessoas a num jogo de fuga também depende de outros fatores como o tamanho da sala onde o jogo está sendo jogado, a dificuldade do desafio e seus objetivos. Se o objetivo for que os/as participantes se divirtam mais ou se o jogo for jogado no contexto de um evento de teambuilding, um grupo entre seis e dez pessoas funciona bem. Mas se o desafio for pensado para ser resolvido da forma mais rápida possível, o grupo deve ter entre três e seis pessoas.

Existem três coisas que serão imediatamente afetadas pelo número de jogadores/as em um jogo. O primeiro é o número de tarefas que precisam ser realizadas (caso o número de jogadores/as seja definido antes das tarefas). A segunda diz respeito ao mestre do jogo e sua capacidade de entreter e orientar todos os/as participantes durante todo o jogo (por exemplo, o processo de dar dicas). A última coisa é a dispersão dos/as participantes: quanto mais participantes houver, mais chances eles/elas terão para criar subgrupos ao redor da sala.

Durante a experiência de um jogo de fuga existe um papel cujas funções são sempre claras: o mestre do jogo. Esse papel é sempre assumido por alguém que não está a jogar, mas é responsável pelo jogo e pelo seu desenvolvimento. As principais funções de um mestre de jogo são:

- supervisionar o jogo;
- dar dicas (se solicitadas pelos/as participantes, ou se o mestre do jogo perceber que eles/as estão travados);
- não interferir muito no jogo.

Normalmente, um mestre do jogo não está presente na sala. Em vez disso, ele/ela está assistindo de fora, principalmente por meio de câmeras. Caso precise dar uma dica, a comunicação pode ser feita pela câmera ou por um walkie-talkie. Embora essa opção não

seja tão frequente, há sempre a possibilidade de o mestre do jogo fazer parte do jogo e se tornar um/a personagem da narrativa, estando assim dentro da área de jogo.

Como o consórcio do projeto “Escape2stay” estará a criar um jogo para celular, talvez a segunda opção seja mais viável, pois dessa forma não é necessário mais uma sala para o mestre do jogo estar ou a instalação de câmeras. Com isso dito, vale a pena notar que a prática do mestre do jogo se tornar um personagem não deve ser uma prática fixa para todos os jogos.

A atribuição de papéis dos/as participantes de um jogo de fuga é um tema sensível. Por um lado, existem papéis definidos que podem ser atribuídos aos/às jogadores/as, mas, por outro lado, o ato de atribuir um papel antes do início de um jogo corre o risco de colocar um rótulo definitivo naquele/a participante, deixando-o a pensar que deve fazer apenas essas tarefas específicas.

Se a atribuição de papéis deve ser feita, há três coisas que precisam ser consideradas:

- a primeira é que esse processo precisa ser fluido e dinâmico, o que significa que um/a jogador/a pode começar com uma função específica, mas à medida que os/as jogadores/as avançam no jogo, podem mudar de função se houver oportunidade para isso.
- o segundo ponto a ser considerado é que a atribuição de papéis deve ser dependente do jogo/cenário em que os/as jogadores/as estarão imersos e dos desafios que encontrarão.
- O terceiro aspecto a ter em mente é o feedback do/a jogador/a sobre os papéis após terminarem de jogar; escutá-los/as pode ser fundamental para o projeto, pois o consórcio fica sabendo o quão confortável eles/as se sentiram em seu(s) papel/papéis.

A seguir estão alguns exemplos de papéis que podem ser atribuídos aos/às jogadores/as em um jogo de fuga:

- ● **Líder:** o/a jogador/a que orienta a equipa durante todo o jogo;
- ● **Leitor/a:** o/a jogador/a que lê as pistas em voz alta para a restante equipa;
- ● **Matemático/a:** o/a jogador/a responsável pelos desafios matemáticos;
- ● **Pensador/a:** o/a jogador/a responsável pelos exercícios lógicos e analíticos;
- ● **Colecionador/a:** o/a jogador/a que recolhe todas as pistas à medida que o jogo avança;
- ● **Lock picker:** o/a jogador/a que é responsável por abrir todas as fechaduras.

Quando há uma situação de um grande grupo de jogadores/as (mais de seis), o ato de atribuição de papéis pode ser útil, pois pode haver uma espécie de “líder” a quem todos reportam e que tem a responsabilidade de supervisionar todas as enigmas/ pistas e o progresso do jogo. Por outro lado, em grupos menores, papéis muito específicos e fixos podem ser uma desvantagem.

3.4.3. Modos de jogo e elementos decorativos

Existem duas opções para jogar um jogo de fuga: offline e online.

- O primeiro é mais comum e é considerado o modo que proporciona uma experiência mais imersiva, pois é jogado in loco e faz com que os/as jogadores/as interajam pessoalmente, permitindo que desenvolvam suas habilidades interpessoais (e caso seja jogado em sala de aula, permite que o/a professor/a controle melhor os procedimentos).
- O segundo é jogado principalmente em um computador ou tablet, mas também empresta alguns aspectos ao modo offline: existem jogos offline que exigem que os/as jogadores/as usem um computador ou um tablet para resolver um quebra-cabeças.

Existem alguns casos em que o modo online de um jogo de fuga pode ser realmente vantajoso, nomeadamente quando os/as participantes estão em localizações geográficas diferentes. Mas um jogo offline também pode ser jogado por apenas uma pessoa, ou até mesmo por duas pessoas que estão no mesmo espaço, e neste caso, elas podem estar jogando em computadores diferentes e se comunicando cara a cara. O público-alvo do projeto “Escape to stay” são os/as jovens, um público que não é estranho aos jogos online, pelo que pode ser uma opção viável.

Caso a opção seja a variante offline, o consórcio precisa de começar a pensar nos materiais decorativos que vão ser expostos pela sala e que vão ajudar a proporcionar uma experiência mais imersiva e potenciar a componente de aprendizagem. Além disso, os elementos decorativos dos desafios também dependem da história do jogo.

Seguem-se exemplos de materiais relacionados à narrativa que poderiam estar espalhados pela sala:

- um jogo com foco em profissões mecânicas: neste caso, seria ideal exibir objetos como parafusos e engrenagens;
- um jogo com foco em profissões médicas/científicas: aqui, seria pertinente adicionar objetos que são normalmente encontrados em laboratórios (por exemplo, tubos de ensaio, túnicas brancas);
- um jogo sobre detetives: para um jogo como este, poderiam ser adicionados objetos típicos como uma lupa;
- um jogo ambientado em uma masmorra: aqui, um ambiente mais sombrio e algumas correntes devem definir o clima certo.

Outros materiais típicos e mais comuns podem ser:

- espelhos;
- mapas;
- cofres;
- postais;
- imagens;
- fechaduras e chaves;
- temporizadores.

3.4.4. Um jogo dentro de uma caixa

O foco principal do projeto “Escape2stay” será a criação de jogos portáteis que possam, idealmente, caber dentro de uma caixa/mala para ser transportado, e isso é algo bastante viável. A caixa precisa conter tudo o que é necessário, como todas as ferramentas, adereços e outros elementos necessários. E para facilitar a tarefa de seleção dos equipamentos, o consórcio do projeto está, primeiro, a pensar na história e depois na adequação dos materiais necessários, para que estejam em sintonia com o cenário.

Existem alguns aspectos importantes que precisam ser considerados ao criar um jogo portátil:

- todos os elementos necessários devem ser incluídos em apenas uma caixa;
- os materiais precisam ter um alto nível de reutilização, pois a intenção é reutilizá-los muitas vezes o que reduz custos;
- apenas uma pessoa deve poder carregar a caixa/mala;
- se sobrar espaço, objetos que funcionam como pistas falsas também podem ser adicionados, aumentando a dificuldade do jogo;
- o jogo não deve ser muito fácil de jogar;
- ao idealizar o jogo, os limites do cenário devem sempre ser considerados (no caso do projeto “Escape2stay”, o consórcio deve ter em mente os limites de uma sala de aula).

Como já referido, a seleção de materiais está dependente da narrativa, mas há uma seleção de objetos que o consórcio “Escape2stay” deve pensar em implementar, independentemente da narrativa escolhida:

- “Cartões com pistas”: estes cartões estão em posse do mestre do jogo e contêm pistas que são dadas quando solicitadas;
- “Cartões de reflexão”: estes cartões servem para recolher o feedback dos/as participantes após o jogo sobre os conhecimentos/competências treinados e demonstrados durante o jogo.

Por outro lado, há um conjunto de objetos que são quase comuns a todas as salas de fuga e que podem ser incluídos em uma caixa portátil por serem fáceis de transportar:

- caneta e papel;
- quebra-cabeças;
- fechaduras;
- fios;
- disfarces (por exemplo, chapéus, casacos);
- códigos QR;
- telemóveis antigos;
- luz UV;
- tinta invisível;
- lanternas;
- caixinhas;
- quebra-cabeças e enigmas;
- cliques de papel.

Outro aspecto importante que precisa ser seriamente considerado é o local onde as atividades podem ser realizadas. A seguir está uma lista de cenários que se enquadram no âmbito do projeto “Escape2Stay”:

- eventos de orientação vocacional nas escolas;
- Open Day em empresas formadoras;
- outros tipos de eventos em empresas de formação;
- feiras de empresas de formação.

3.4.5. O material de apoio para configurar um jogo

Se os profissionais de orientação profissional, centros de formação ou escolas de EFP pretendem implementar os seus próprios jogos, é essencial dispor de materiais que possam ajudar a configurar o jogo. O mais essencial é que deve estar presente em todos os jogos é o manual escrito. Deve ser bem detalhado e de fácil leitura para que as pessoas encontrem tudo, desde as instruções gerais até as explicações passo a passo de como o jogo deve prosseguir (e nesse caso, como o mestre do jogo deve observar o seu desenvolvimento).

A seguir estão outras seções que o manual poderia cobrir para ser mais completo:

- uma descrição do estado original da caixa/mala, assim fica mais fácil para as pessoas que estão a montar a sala saberem como ela era originalmente, e assim podem colocar tudo de volta como estava para o próximo jogo;
- uma secção semelhante a um FAQ (Perguntas Frequentes), onde também haveria uma explicação de possíveis desafios na configuração do jogo;
- indicação de uma fase de reunião de balanço com uma seleção de perguntas que incitem os/as participantes a falar sobre os conhecimentos e habilidades que adquiriram durante o jogo;
- descrição detalhada dos enigmas e materiais;
- uma secção que detalha o papel do mestre do jogo e o que ele pode fazer durante o jogo.

Além do manual físico, existem outras opções visuais que podem servir de complemento. Um vídeo mostrando todo o processo ou apenas as partes mais importantes da configuração e fotos destacando as várias etapas adicionaria valor extra (embora o vídeo não seja estritamente necessário).

3.4.6. Gestão de risco: medidas a serem consideradas

As medidas de gestão de risco implementadas durante o jogo de fuga visam resolver qualquer situação difícil que possa surgir e proteger todos os intervenientes (jogadores/as e mestre de jogo) de todos os perigos possíveis. Esta secção aborda algumas dessas medidas.

Existem objetos que podem ser nocivos se não forem selecionados e/ou exibidos corretamente, por isso precisam de atenção especial, como tesouras, baterias e cabos.

Outras medidas essenciais que precisam ser tomadas para garantir um jogo seguro é a disponibilidade de um kit de primeiros socorros e materiais de proteção contra incêndio.

O outro tipo de conflito que pode surgir decorre da já mencionada atribuição de papéis aos participantes, da falta de coordenação ou do fato de os jogadores não chegarem a um acordo sobre qual caminho seguir no jogo. Caso perceba que as ações dos participantes exigem uma intervenção, o mestre do jogo pode atuar como uma figura intermediária que tenta acalmar a todos.

4. Considerações

Um dos desafios quando o consórcio do projeto “Escape2Stay” iniciou esta fase inicial foi mostrar que as *Escape Rooms* podem, de facto, ser uma ferramenta educativa útil para ensinar uma grande variedade de coisas, principalmente a matéria da aula, as soft e hard skills.

Depois de passar pela informação que foi recolhida em todas as sessões de pesquisa documental e grupos focais, podemos concluir que nossa suposição inicial estava correta e que esse processo de gamificação traz muitos benefícios para os/as alunos/as que podem recuperar muitas coisas valiosas da experiência.

Também podemos concluir que o ensino de EFP é um sistema já bem estabelecido nos países analisados e que formam o consórcio. Como é normal quando comparamos realidades diferentes, podemos ver que a EFP tem particularidades diferentes consoante o país, mas há um aspecto importante que é transversal a todos os casos, que é o facto de a EFP ter uma boa quantidade de benefícios como preparação criteriosa dos/as alunos/as para o mercado de trabalho e sua rápida inserção nele.

Em suma, a EFP equipa os/as alunos/as com os conhecimentos e habilidades necessários para serem capazes de enfrentar o mundo real do trabalho profissional.

Depois de analisar as duas diferentes componentes do projeto separadamente, podemos estabelecer uma ligação entre eles. O ensino de EFP caracteriza-se pela metodologia de aprendizagem baseada no trabalho, que permite aos/às alunos/as desenvolverem simultaneamente as suas competências teóricas e técnicas, proporcionando-lhes a experiência de um contexto da vida real.

Por sua vez, uma *Escape Room* é um jogo que pode pegar os lados mais técnicos e práticos da aprendizagem e incorporá-los muito bem em um jogo lógico e pedagógico, ao mesmo tempo em que se foca no desenvolvimento de soft skills. Assim, torna-se não apenas num jogo, mas também uma ferramenta para fomentar o crescimento pessoal e profissional dos/as alunos/as.

Anexos:

1. Relatório Nacional Áustria



2. Relatório Nacional Alemanha



3. Relatório Nacional Eslovénia



4. Relatório Nacional Espanha



5. Relatório Nacional Portugal



REFERÊNCIAS

- Eurostat – A sua chave para as estatísticas europeias
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20201109-1>
- Recomendação do Conselho de 24 de novembro de 2020 sobre educação e formação profissional (EFP) para competitividade sustentável, justiça social e resiliência 2020/C 417/01
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>
- Agenda Europeia de Competências
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- SAGE Journal Formação dual na Europa: uma moda política ou uma mudança política?
Vera Šćepanović, Antonio Martín Artiles
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919898317>
- Comissão Europeia/Aliança Europeia para Aprendizagem
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>
- CEDEFOP Os próximos passos para a aprendizagem
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3087>
- RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 15 de março de 2018 sobre um Quadro Europeu para Aprendizagem de Qualidade e Eficaz
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=NL)
- CEDEFOP O Futuro da Aprendizagem na Europa
https://www.cedefop.europa.eu/files/the_future_of_apprenticeships_in_europe_three_scenarios_-_grollmann_markowitsch.pdf
- Informações de Aprendizagem SQA para empregadores
<https://www.sqa.org.uk/sqa/79475.html>
- Repositório de Publicações do JRC:
The changing nature of work and skills in the digital age
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117505>
- Perspectiva de Competências da OCDE 2019
https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2019_ec2a9345-en

