Guía Educativa para Punto JobLab para usar el Juego Job Labyrinth

¿Por qué un juego digital?

Marc Prensky explica que la aparición del aprendizaje digital basado en juegos llegó en las "últimas décadas del siglo XX", cuando hubo un boom tecnológico global. Las generaciones recientes han vivido toda su vida con acceso a la tecnología, utilizando diferentes aplicaciones y las herramientas digitales que son parte de su vida cotidiana. Debido a este acceso a la tecnología, Prensky argumenta que los estudiantes de hoy "piensan y procesan información de forma fundamentalmente diferente a sus predecesores". Los docentes, o lo que Prensky llama "inmigrantes digitales", ahora tienen que adaptarse al lenguaje y los estilos de aprendizaje de los "nativos digitales". un término que usa para describir a las generaciones jóvenes que siempre han estado rodeadas por la tecnología.

Las instituciones y las organizaciones educativas deben adaptar su formación para cubrir las necesidades de los millennials, pueden implementar juegos de ordenador o digitales como herramientas de aprendizaje para alcanzarles y formarles. Estos juegos se pueden utilizar en diversas áreas y en una variedad de formas. Además de los institutos, las empresas también usan los juegos digitales para capacitar a sus trabajadores, reclutar personal y motivar a sus trabajadores. El aprendizaje basado en juegos marca una nueva era de aprendizaje, no solo para los milennials sino también para todas las instituciones y corporaciones que trabajan para las generaciones jóvenes.

Según Patricia Deubel, el aprendizaje basado en juegos digitales tiene el potencial de atraer y motivar a los jóvenes, a la vez que promueve la memoria a largo plazo y proporciona una experiencia práctica. Los jóvenes pueden participar de manera efectiva mediante el aprendizaje basado en juegos, los juegos serios que facilitan el aprendizaje cognitivo, la planificación y la resolución de problemas son los mejores instrumentos para llegar a los jóvenes y motivarlos para que aprendan.

Los juegos digitales proporcionan una gran herramienta para realizar investigaciones educativas. Además, los juegos digitales son "muy diversos", siendo capaces de atraer a jóvenes de contextos demográficos muy distintos, pudiendo ser una potencial herramienta para llegar tanto a jóvenes fuera del sistema educativo y laboral como a otra clase de jóvenes. Los juegos también ayudan a los jóvenes a establecer y trabajar para el logro de objetivos, proveen de retroalimentación útil y mantienen registros para poder realizar mediciones. Además, la naturaleza interactiva de los videojuegos estimula el aprendizaje y alienta a los participantes a desafiar nuevos temas o conocimientos. Los juegos digitales pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar las habilidades informáticas que pueden necesitar en una sociedad que continúa desarrollándose tecnológicamente. Los juegos pueden guiar a los jóvenes a descubrir su identidad y los posibles recursos de apoyo a su alrededor, como las oficinas de empleo, y la parte más importante es que los juegos pueden ser la manera más efectiva de llegar a jóvenes que ni trabajan ni estudian y otros jóvenes desfavorecidos.

El Propósito del Juego

Apoyar a los jóvenes que no estudian ni trabajan en el desarrollo de sus competencias para encontrar un trabajo, así como informarles sobre las instituciones que ofrecen orientación a jóvenes, como las oficinas de empleo.

Objetivos de aprendizaje del juego

- Analizar la situación de jóvenes que no trabajan ni estudian para el procesamiento de la información por parte de la oficina de empleo.
- Informarles sobre las oficinas de empleo y otros recursos de apoyo y orientación.
- Estimular el desarrollo de habilidades y competencias transversales.
- Motivarlos a desarrollarse a sí mismos y descubrir las oportunidades europeas a su alrededor.
- Desarrollar competencias basadas en el pensamiento estratégico, siguiendo metas y una planificación.

La Pedagogía detrás del Juego

La parte más importante del juego es el marco motivacional, los jóvenes que ni trabajan ni estudian son un grupo de jóvenes a los que es difícil llegar y formar. Su motivación para ir una oficina de empleo y unirse a formaciones/cursos es muy baja. El juego les proporcionará información y capacitación en un entorno no educativo. No se sentirán estresados o temerosos de jugar, también pueden hacerlo en el momento que quieran, lo que les da libertad para hacerlo en el lugar y momento que quieran.

El juego también les brinda una oportunidad de tener un aprendizaje autodirigido con un experiencia que les acercará a la real, con, por ejemplo, información acerca de las oficinas de empleo más cercanas a su domicilio, participando en la etapa de capacitación del juego cuando lo necesiten. Las diferentes oportunidades que se presentarán a través del juego también permitirán que los jóvenes se empoderen para poder descubrir potencialidades presentes en la vida real, ya que el juego tiene una conexión con la vida real.

El empoderamiento es un elemento importante de la pedagogía del juego, no hay ninguna autoridad o un maestro en el juego Job Labyrinth, los jóvenes son los directores de sus propias decisiones y aprenden de sus propias experiencias. Tienen una autodeterminación, ya sea para dejarse ayudar por orientadores laborales o no, pero el juego les ayuda a comprender la importancia de acudir a un orientador laboral.

Los usuarios eligen un avatar para involucrarse más en el juego y el avatar se mueve por el laberinto como una persona joven real que se mueve por la vida. El juego tiene muchos elementos que simbolizan la vida de un joven que ni trabajan ni estudian, incluso los usuarios del juego tienen el control remoto del juego, como de su propia vida, necesitan apoyo y sugerencias para dirigir su camino hacia el corredor correcto dentro del laberinto, que es muy similar a su la vida real donde necesitan apoyo para capacitarse, desarrollar sus competencias y encontrar un trabajo.

El juego tiene elementos de aprendizaje invisibles, los elementos educativos serán proporcionados por el aprendizaje basado en el juego y la mecánica del juego. A pesar de

que el juego tiene mecanismos que generan clasificaciones y niveles de “poder”, como ganar ciertos poderes o acumular puntos en cada nivel, al final del juego el usuario valorará más el crecimiento personal que los otros elementos adquiridos durante el juego, esos mecanismos se utilizarán para motivar e involucrar a los jóvenes en las distintas etapas del juego. El diseño de la historia del juego y los niveles del juego se basan en las necesidades de aprendizaje de los jóvenes que ni estudian ni trabajan.

Grupo objetivo del juego

- Jóvenes
- Jóvenes que ni estudian ni trabajan
- Trabajadores de oficinas de empleo/orientación que puedan tener un perfil dentro del juego que les permita interactuar con los jóvenes y empezar un programa en paralelo de formación usando la información recogida durante el “Peer Learning”.

Otros agentes clave que se beneficiarán del juego

Empresas que podrán ser capaces de ver los perfiles de jóvenes que buscan empleo, escuelas, familias, etc.

¿Cómo usar el juego?

El Juego Job Labyrinth puede ser utilizado de distintas maneras para guiar al joven en la construcción de su vida profesional. Las oficinas de empleo/orientación pueden utilizar el juego como una aproximación amigable a la orientación profesional. La diseminación del juego ayudará a alcanzar a jóvenes respetando sus ritmos, llegando hasta donde ellos están y facilitando su acceso a servicios de orientación al dirigirles a la oficina de empleo/orientación más cercana a su domicilio.

El juego se puede utilizar en las oficinas de empleo/orientación durante la cita o antes de comenzar la cita. Los jóvenes también pueden llegar a tener acceso al juego por su cuenta y jugar en línea. El propio juego dirigirá a los jóvenes a las oficinas de empleo/orientación, por lo que podrán entrevistarles e informarles sobre los servicios que se ofrecen desde la entidad.

El juego proporciona un portafolio con los resultados de cada nivel, ese portafolio llega mediante un correo electrónico a la oficina de empleo/orientación más cercana y al propio joven que juega el juego. A partir de la información del portafolio del juego que refleja los resultados que obtuvo en el juego el joven se puede establecer una conexión con el joven y empezar el proceso de asesoría/orientación laboral o educativa.

¿Cómo guiar a los jóvenes por cada nivel?

Nivel	El propósito del nivel y los resultados	Cómo usar este nivel
Intro	Registro con información personal. Creación de un avatar personalizado.	Se te facilitará información personal en el formato de un portafolio personal del juego cuando el jugador acabe el juego.
Nivel 1	El objetivo del nivel es informar a los jóvenes sobre el Sistema de Garantía Juvenil. El usuario encuentra la puerta y realiza algunas tareas relacionadas con el nivel. A través del nivel hay paneles con preguntas relacionadas con el Sistema de Garantía Juvenil. El usuario puede responder directamente la pregunta y aprender cuál es la respuesta correcta. Hay paneles de información en el primer nivel, el usuario puede leerlos antes de responder a las preguntas. Los jugadores reciben puntos e insignias en los distintos niveles. Cada nivel tiene una insignia distinta que simboliza una competencia distinta relacionada con cada nivel. La Insignia y la competencia alcanzada: **Insignia de la Sabiduría:** *Conocimiento acerca de Garantía Juvenil*	El nivel facilita información breve relacionada con el Sistema de Garantía Juvenil. Puedes explicar el sistema, las oportunidades que brinda y responder a las preguntas que puedan tener los jugadores. Por favor, pregúntale si le interesa beneficiarse del Sistema de Garantía Juvenil y dale distintos ejemplos de jóvenes que sin estar trabajando ni estudiando han podido beneficiarse de ello y esto les ha cambiado la vida.
Nivel 2	Segundo nivel diseñado con el apoyo del cuestionario de RIASEC. El objetivo del nivel es brindarle al usuario la oportunidad de descubrirse a sí mismo. El jugador encontrará diferentes preguntas y opciones para definir sus intereses. El juego establece un mínimo de intereses que hay que elegir, el jugador puede jugar más tiempo en ese nivel y responder a todas las preguntas sobre sus intereses. Al final del nivel, aparece un resultado que presenta 2 tipos diferentes de personalidad en las que destaca el jugador. Los tipos de personalidades son Realistas, Convencionales, Emprendedores, Sociales, Artísticos e Investigadores. Los jugadores recibirán estas explicaciones para sus tipos de personalidad.	Cuando los jugadores lleguen a tu centro, puedes hablar con ellos sobre sus habilidades, experiencias y deseos. Por favor, infórmales sobre los detalles de cada tipo de personalidad y sobre distintas posibilidades de trabajo. Puedes aplicar diferentes inventarios para que piensen sobre sus habilidades, actitudes y

	Realista. *Eres realista y la gente "realista" crea un entorno "realista". Por ejemplo, valoran especialmente a las personas que son prácticas y mecánicas; que son buenas en el trabajo mecánico o con herramientas, el dibujo técnico o el trabajo con animales. Ejemplos de profesiones con un entorno realista: Mecánico/a, Electricista, Agricultor/a, Bombero/a, Ingeniero/a de vuelo, Guardabosque, Cerrajero/a, Ingeniero/a ferroviario, Piloto, Oficial de policía, Conductor/a de camión* ***Convencional.*** *Eres convencional y la gente "convencional" crea un entorno "convencional". Por ejemplo, valoran especialmente a las personas que son ordenadas y buenas siguiendo un plan establecido. Personas que son buenas trabajando con números y documentos escritos de una manera sistemática y ordenada. Ejemplos de profesiones con un entorno convencional: Cajero/a, Contable, Secretario/a judicial, Cartero/a, Empleado/a de la oficina de correos, Secretario/a, Cronometrador/a, Mecanógrafo/a* ***Emprendedor/a.*** *Eres emprendedor/a y las personas "emprendedoras" crean un entorno "emprendedor". Por ejemplo, valoran especialmente a las personas que son enérgicas, ambiciosas y sociables. Personas que son buenas en la política, como líderes y vendiendo cosas o ideas. Ejemplos de profesiones con un entorno emprendedor: Subastador/a, Presidente/a de Banco, Director/a de Campamento, Alcalde, Agente de aduanas, Director/a de hotel, Juez/a, Abogado/a, Monitor/a de Ocio y tiempo libre, Agente inmobiliario, Gerente de ventas, Personal de ventas, Director/a de colegio, Agente de viajes, Presentador/a de televisión* ***Social.*** *Eres social y las personas "sociales" crean un entorno "social". Por ejemplo, valoran especialmente a las personas que son útiles, amigables y dignas de confianza, que son buenas en la enseñanza, el asesoramiento, la enfermería, la información y la solución de problemas sociales. Ejemplos de profesiones con un entorno social: Entrenador/a físico, Consejero/a, Higienista dental, Bibliotecario/a, Enfermero/a, Agente de libertad condicional, Fisioterapeuta, Trabajador/a social, Maestro/a* ***Artista.*** *Eres artístico/a y la gente "artística" crea un ambiente "artístico". Por ejemplo, valoran especialmente a las personas que son expresivas, originales e independientes. Personas que tienen buenas habilidades artísticas, en la escritura creativa, el drama, la artesanía, la música o el arte. Ejemplos de profesiones con un entorno artístico: Actor/actriz, Profesor/a de arte, Editor/a de libros, Diseñador/a, Cómico/a, Compositor/a, Bailarín/a, Disk jockey, Diseñador/a gráfico, Músico/a* ***Investigador/a.*** *Eres investigador/a y la gente "investigadora" crea un entorno "de investigación". Por ejemplo, valoran especialmente a personas que son precisas, científicas e intelectuales - que son buenas en entender y resolver problemas de ciencias y matemáticas. Ejemplos de profesiones con un entorno de investigación: Biólogo/a, Químico/a, Programador/a, Dentista, Ingeniero/a eléctrico, Matemático/a, Técnico/a médico, Meteorólogo/a, Farmacéutico/a, Médico/a, Topógrafo/a, Veterinario/a*	deseos. Si esta es su primera experiencia con un inventario de personalidad, puede explicarles el objetivo y el uso de los inventarios y por qué es importante conocer sus competencias.

	La Insignia y la competencia adquirida: **Insignia Sombra:** *Evaluación personal, descubrimiento personal*	
Nivel 3	El tercer nivel diseñado para guiar a los usuarios sobre cómo elaborar un CV. Las preguntas que se hacen se extrajeron de distintos formatos de la UE como Youthpass o el Europass. Las preguntas y las sesiones se definieron teniendo en mente a jóvenes que no trabajan ni estudian. Los jugadores van a recibir sus respuestas al final del juego como un documento PDF. La Insignia y la competencia adquirida: **Insignia Espejo:** *Reflejando habilidades personales, valores, educación y experiencias y presentándolos como un CV*	Los jugadores recibirán un portafolio de resultados al final del juego. Es útil tenerlo antes de citar al chico para una sesión de orientación. El nivel busca enseñar qué escribir en un CV. A pesar de que los jóvenes no tengan ninguna experiencia laboral o formación académica, siempre pueden escribir sus habilidades y valores. Mientras tengas una sesión de orientación con el joven, puedes ayudarle a descubrir qué necesita para lograr mejorar su CV. Puedes ofrecerle o proponerle oportunidades de formación si no tiene una formación educativa sólida u oportunidades de prácticas si no tiene ninguna experiencia laboral. El apoyo motivacional es esencial para los jóvenes que ni trabajan ni estudian para que se sientan seguros de su crecimiento personal.
Nivel 4	El nivel 4 está diseñado para mejorar las competencias de los jóvenes a la hora de pasar una entrevista de trabajo. El jugador pasa el laberinto con diferentes tareas y encuentra una habitación con los técnicos de recursos humanos que le hacen preguntas propias de una entrevista de trabajo. Al jugador se le hacen preguntas	Puedes preguntarle al jugador por la experiencia que tuvo durante el nivel. Cuáles preguntas le resultaron difíciles y cuáles fáciles.

	relacionadas con puestos de trabajo generales y, si el jugador no puede responder a la respuesta correctamente, antes de pasar a la siguiente pregunta, se le da la respuesta correcta y una explicación de por qué es lo que hay que responder. La Insignia y la competencia adquirida: **Insignia Confianza:** *Responder a preguntas con una visión y un propósito.*	Puedes informarle sobre cuáles son los elementos importantes a considerar para una entrevista de trabajo y mediante ensayos o "rol playing" trabajar con él qué responder y cómo actuar durante una entrevista.
Nivel 5	El objetivo del nivel es proporcionar diferentes oportunidades, como cursos de formación, videos, oportunidades de trabajo, EVS (Servicio de Voluntariado Europeo), intercambios y diversos proyectos para jóvenes relacionados con su desarrollo profesional. El jugador encuentra una habitación con distintos tesoros que mostrarán distintas páginas web e información que serán útiles para el crecimiento personal y el desarrollo profesional de los jóvenes. Pueden hacer clic en las páginas y tenerlas todas guardadas en su carpeta personal, que recibirán al final del juego. La Insignia y la competencia adquirida: **Insignia del Descubrimiento:** *Búsqueda para encontrar oportunidades de crecimiento personal. La utilización de tecnología para conocer sobre oportunidades para jóvenes y para el desarrollo personal.*	Puede dirigirlos a diferentes páginas web para la búsqueda de empleo, formación y programa para jóvenes. Dile cómo usar esas páginas y cómo apuntarse a ellas. Coméntale sobre las distintas posibilidades y su utilidad. Además de eso, puede ayudarlos a planificar qué hacer paso a paso para beneficiarse de las diferentes oportunidades.

Sugerencias Finales: El Juego Job Labyrinth Game es una herramienta de apoyo para los Puntos Joblab, centros vocacionales y centros formativos. Puedes utilizar el juego antes de una orientación individual o con un grupo antes de una sesión de formación u orientación profesional. Establecer redes (networking) con empresas, escuelas, centros vocacionales y ONGs que trabajan con los jóvenes es muy importante para la eficacia del juego. Al usar el juego, tendrás datos completos de los jóvenes y una red de Puntos Joblab de diferentes países europeos.